



European Federation  
of Building  
and Woodworkers



hout - meubel - interieur

# Foster VET Mobility

**подобри условията за повишаване  
на мобилността в професионалното  
образование и обучение в  
европейската мебелна и  
дървообработвателна  
промишленост**



CEI-Bois

European Federation  
of Building  
and Woodworkers



hout - meubel - interieur

Този доклад е разработен от EFBWW, CEI-Bois, UEA, EFIC и HMC

С финансовата подкрепа на ГД „Заетост и социални въпроси“ на Европейската комисия.



Всички права запазени.

Никоя част от тази публикация не може да се възпроизвежда, съхранява или препредава под каквато и да е форма или с каквито и да е средства – електронни, механични, чрез фотокопиране, запис или по друг начин без съгласието на издателя.

Въпреки че информацията в тази публикация се смята за вярна, нито издателят, нито авторите носят отговорност за загуби или щети, или друга отговорност към потребителите или други лица във връзка със съдържанието на публикацията.

## Предговор

От стартирането на социалния диалог професионалното обучение е една от темите, по които интересите на работници и работодатели съвпадат.

Не случайно професионалното обучение беше една от първите теми, към които Европейската федерация на работниците в строителството и дървообработването (EFBWW), Европейската федерация на производителите на мебели (UEA), а наскоро и Европейската конфедерация на мебелната промишленост (EFIC), насочиха вниманието и енергията си.

Настоящата обстановка подсилва значението на професионалното обучение: европейската мебелна промишленост навлезе в период на съзряване след значителни промени и загуби на работни места през последното десетилетие. За да се бори със световната конкуренция и да стане по-рационализирана и експортно ориентирана, тя трябва да разчита на по-добра работна ръка, най-вече квалифицирани работници и средни мениджъри.

В отговор на призива на Европейската комисия за „Нов импулс за европейското сътрудничество в професионалното образование и обучение“ [COM(2010)296], социалните партньори се договориха за стартирането на два съвместни проекта: WAVE – Enhance the Value of Work in the Furniture Industry to Attract Young People – Повишаване на атрактивността на работата в мебелната промишленост с цел привличане на младите хора и VET – Vocational Education Training – Професионално образование и обучение (ПОО).

Проектът „Насърчаване на мобилността в ПОО“, предмет на този доклад, си поставя две амбициозни цели:

- (А) да подпомага актуализирането на сегашните учебни системи в страните – членки на ЕС, като зачита различията, породени от традициите и обичаите;
- (Б) да улеснява информационния поток и обмен на опит между училищата и другите заинтересовани страни, да повиши качеството на преподаването, ученето и нивата на компетентност на всички чираци. В тази връзка вярваме, че нашият проект отговаря напълно на формулировките във Водещата инициатива на ЕС „Съюз за иновации“, COM/(2010)546 окончателен, от 6 октомври 2010 г.

Този доклад разглежда също насърчаването на обучението от типа чиракуване в рамките на Съобщението на Комисията „Младешта в движение“ COM(2010)477 окончателен, от 15 септември 2010 г., стр. 5 и 6.

От практическа гледна точка, целите на проекта за ПОО бяха постигнати чрез три подхода, приложени паралелно:

1. Сравняване на системите за професионално обучение, представени по време на Ротердамската конференция, 10–11 ноември 2010 г., и установяване на приликите и разликите в курсовете и професионалните профили – което ще създаде по-ясна представа как да се осъществи постепенно хармонизиране на системите за ПОО.
2. Събиране на примери за учебни курсове, използвани в училищата и по време на обучение (включително чиракуване), които имат за цел да осигуряват нужните компетенции за основните професионални профили, заявени от производителите, и, при необходимост, изпращане на тези профили до всички професионални училища след уведомяване на публичните власти в страните – членки на ЕС.

3. Изграждане на стратегия с участието на асоциацията на производителите и синдикатите на всяка страна – членка, чрез която училищата или системата на европейските държавни училища да бъдат подтикнати към актуализиране на системата си, ако това е необходимо, с оглед на хармонизираната система за професионално обучение и като предпоставка за истинска мобилност сред квалифицираните работници и средните мениджъри в цяла Европа.

Този доклад представя резултатите от нашия проект, като акцентира основно върху презентациите на системите за професионално обучение в девет европейски страни. Разглеждаме бъдещето на сектора и от научна гледна точка, която дава поглед върху желаните посоки. Също така включихме заключенията и позициите по европейските политики за професионално обучение, изготвени от партньорите по проекта. В допълнение документирахме концептуалната рамка, която използвахме за подготовката на докладите за различните страни, с идеята, че и други сектори могат да се възползват от нея.

Всички участвали партньори смятат придобития опит за изключително полезен и са решени да продължат сътрудничеството с всички заинтересовани страни, ангажирани с тази дейност, и на европейско ниво в рамките на социалния диалог за мебелната и дървообработвателната промишленост.

Брюксел 2011 г.

EFBH, Rolf Gehring

CEI-Bois, Filip De Jaeger

UEA, Rodrigo Rodriguez

EFIC, Camilla Ravazzolo

HMC, Frans Veringa

## Съдържание

Предговор .....	3
Съдържание .....	5
ВЪВЕДЕНИЕ .....	6
Ролята на професионалното образование и обучение (ПОО) в „Европа 2020“ .....	8
<i>Жоао ДЕЛГАДО - ГД „Образование и култура“</i>	
Образователната система в Нидерландия, Горен курс средно ПОО.....	13
Белгийската система на ПОО в дървообработването .....	21
ПОО в България.....	27
Професионалното образование във Франция .....	31
Дуалното професионално обучение в Германия .....	34
Италианската регионална система.....	37
Образователната система в Румъния .....	41
Испанската система за ПОО в мебелната и дървообработвателната промишленост.....	43
Структурни елементи на системата на ПОО в Англия*.....	47
Иновации и развитие в сектора .....	50
Съвместна декларация между CEI-Bois, EFBWW, EFIC, HMC и UEA за мобилност и чиракуване в европейската мебелна и дървообработвателна промишленост .....	53
Annex 1: Proposed conceptual framework for assessing VET-systems in the woodworking and furniture sectors.....	56

# ВЪВЕДЕНИЕ

## ПОЛИТИЧЕСКАТА РАМКА

През последните години Европейският съюз обръща все по-голямо внимание на професионалното образование и обучение (ПОО). Бяха разработени два инструмента – Европейската квалификационна рамка (ЕКР) и Европейската система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение (ЕКПОО), чрез които да се доразвият системите за ПОО на национално ниво. В допълнение стратегията „Европа 2020“ обръща особено внимание на мобилността, квалифицираната работна ръка и новите умения за нови работни места. В частност водещата инициатива „Младежта в движение“ [COM(2010)477] насърчава мобилността на младите хора и предлага редица конкретни мерки.

Освен това, в контекста на повишена формална и практическа мобилност, политиките за заетост на ЕС, също и политическата воля за по-голяма подкрепа на практическата мобилност, националните системи за професионално образование и обучение излизат от изолация. Заинтересованите страни – властите, организациите на социалните партньори, компаниите и образователните институции, но също и младите хора, търсещи възможности за чиракуване и работа, имат общ интерес към мобилността, по-голямата прозрачност и съпоставимостта на националните системи за обучение. Особено младежите, но и компаниите, се нуждаят от помощни инструменти, лесно достъпна информация и структури, които реално увеличават мобилността.

На този фон и на базата на общата позиция, че ПОО е отлична тема за европейския социален диалог, през 2008 г. организациите на социалните партньори от мебелната промишленост създадоха специална работна група, занимаваща се изключително с професионалното образование и обучение. Същото направиха и социалните партньори в дървообработващата промишленост през 2010 г.

## СЕКТОРИТЕ

Мебелната и дървообработващата промишленост обхващат широк кръг от професии и се характеризират с иновационни процеси в различни аспекти. Това се вижда и от проучването на ЕС върху бъдещите умения в мебелопроизводството и други сектори („Тенденции, развития и състояние на мебелопроизводството и други сектори в ЕС“; окончателен доклад; 5 януари 2009 г.). Иновациите засягат, освен всичко друго, новите машини, употребата на все по-нови комбинации от съществуващи материали или организацията на работата. Всички тези иновации въздействат пряко върху уменията, необходими за различните професии.

Висококвалифицираната работна ръка, която е способна да придобива и ползва нови умения и компетенции в традиционните работни процеси, и да се възползва адекватно от възможностите на новите комбинации, е определящ фактор за конкурентоспособността на дървообработващия сектор във все по-глобализирания се пазар. В тази връзка учебните заведения играят ключова роля, тъй като всички тези промени изискват и промени по отношение на курсовете, учебния материал и т.н. Освен това от нарастващо значение за европейския пазар на труда (на секторно ниво) е взаимното разбирателство и по-доброто сътрудничество между учебните системи от различните държави. По-доброто разбиране на рамката и състоянието на ПОО във въпросните сектори може да постави началото на съвместни дейности за развитие на мобилността като цяло.

## ПРОЕКТЪТ

На базата на дискусиите в социалния диалог организациите на европейските социални партньори от мебелната и дървообработвателната промишленост решиха да кандидатстват за съвместен проект, наречен „Насърчаване на мобилността в ПОО“. Генералната цел на проекта е да се повиши мобилността на младите работници в европейското мебелопроизводство. Днес националните системи за ПОО осигуряват

структури за професионално образование и продължаващо обучение (и съответно кариерно развитие), които значително се различават едни от други във всяко отношение. Традициите в практиките на различните професии също варират съществено в различните държави. Разбирането на тези различия и надеждата за промени е предпоставка за повишаването на мобилността. Проектът ще допринесе за по-доброто разбиране на тази проблематика.

По-конкретно проектът има за цел

- по-добро разбиране на съществуващите различия в националните системи за професионално обучение;
- изграждане на мрежа между доставчиците на професионално обучение в разглежданите сектори;
- улесняване на сътрудничеството между учебните заведения и организациите на социалните партньори както на национално, така и на европейско ниво;
- представяне на резултатите от текущите дейности на европейския социален диалог;
- документиране на проектните дейности с цел заинтересованите страни в други държави да се възползват от този опит;
- публикуване на резултатите от проекта като основа за постоянна и усилена съвместна работа по въпросите на мобилността;
- подобряване на капацитета на европейския социален диалог за координиране на дейностите в областта на професионалното обучение/мобилността.

Този документ представя кратки портрети на системите за ПОО в девет държави. Включили сме кратко писмено въведение с основна информация за съответната национална система и някои слайдове, взети от презентациите, направени по време на семинара, състоял се в Ротердам на 10–11 ноември 2010 г.

Всички тези презентации съдържат сходна информация за националните системи, но имат и специфични акценти. Някои се концентрират върху правната рамка на професионалното обучение, други – върху учебната програма и настоящите промени, а някои презентации се занимават повече с институционализираната роля на социалните партньори.

В допълнение към презентациите върху системите за ПОО ще се запознаете и с презентацията на Европейската комисия (г-н Ж. Делгадо), както и с откъс от работата на Ерик Грьонхаут, който направи интересен преглед на отрасловата структура по отношение на дизайна, комбинирането на съществуващи и нови материали и перспективите във връзка с нужните компетенции и работната организация. Накрая документирахме заключенията на партньорите по проекта, които дават отправни точки за бъдещи съвместни дейности.

Докладът е на разположение на следните седем езика:

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

Докладът ще се публикува и на уеб сайтовете на партньорите – участници в проекта:

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>

В допълнение към доклада на тези уеб сайтове ще намерите и следните документи:

- всички презентации, направени по време на семинара в Ротердам, състоял се на 10 и 11 ноември 2010 г.;
- отделен документ със заключенията на партньорите като резултат от опита, натрупан по време на проекта;
- концептуалната рамка, послужила за ориентация на презентаторите при подготовката на националните доклади – само на английски език;
- дневния ред на семинара в Ротердам.



## Ролята на професионалното образование и обучение (ПОО) в „Европа 2020“



## Ролята на професионалното образование и обучение (ПОО) в „Европа 2020“

Жоао ДЕЛГАДО  
Началник-отдел  
Професионално обучение – програма „Леонардо да Винчи“  
ГД „Образование и култура“

Ротердам, 11 ноември 2010 г.

### Общи предизвикателства пред ЕС



- Застаряващо население
- До 2020 г. 35% от работните места ще изискват висока квалификация (днес: 29%) = „икономика на знанието“
- Висок процент преждевременно напуснали училище младежи (15% от 18–24-годишните нямат средно образование)
- Висока безработица сред младежта: 21%
- Нисковъглеродна икономика
- Технологични промени





## Предизвикателства пред стратегията и водещите инициативи на ЕС

### Стратегия „Европа 2020“

ЕС определя стратегията за следващото десетилетие – с акцент върху „интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“



#### Водещи инициативи в образованието и обучението:

- Програма за нови умения и работни места
- Младешта в движение



Приносът на ПОО към стратегията „Европа 2020“ и водещите инициативи изисква:  
Нов импулс за ПОО за 2020 г.



3

## Нов импулс за ПОО за 2020 г.



ПОО трябва да бъде:

- Привлекателно
- Достъпно
- Гъвкаво
- Приобщаващо
- Подпомагащо мобилността



4

## Ключовата роля на ПОО за ученето през целия живот и мобилността



### Гъвкав достъп до обучение и придобиване на квалификация

- Осигуряване на гъвкаво и максимално достъпно ПОО
- Пътища за преминаване от ПОО към ВО; ПОО във висшето образование
- Подпомагане от услуги за професионално ориентиране и
- Валидизация на неформалното и самостоятелното учене

### Стратегически подход към мобилността

- Използване на ЕКР, ЕКПОО и Европас до 2020 г.
- Стратегии за мобилност на регионално, местно и ниво доставчици на ПОО – подпомагани чрез структури за подкрепа на мобилността
- Засилване на езиковото обучение в учебните програми за ПОО



5

## Повишаване на привлекателността на ПОО чрез качество и ефикасност



Осигуряване на качеството (EQAVET)

Рамка от ключови умения за преподаватели и обучители

Учене чрез работа за усъвършенстване на професионалните умения

Ключови компетенции за приспособимост и гъвкавост

Адекватност на доставчиците на ПОО



6

## Равнопоставеност и активно гражданско участие – приобщаващо ПОО за приобщаващи общества



7

## Творчество и новаторство/предприемачество



8



## Нова работна програма за ПОО



Заклученията от  
Брюж



Процесът на ПОСТИГАНЕ на  
резултати до 2020 г.

В съгласие с „Европа 2020“ и ОМК в „Образование и  
обучение 2020“

Редовно проследяване на напредъка

Подпомагане от програми на ЕС (УЦЖ, структурни фондове)

Структурирано сътрудничество с трети страни



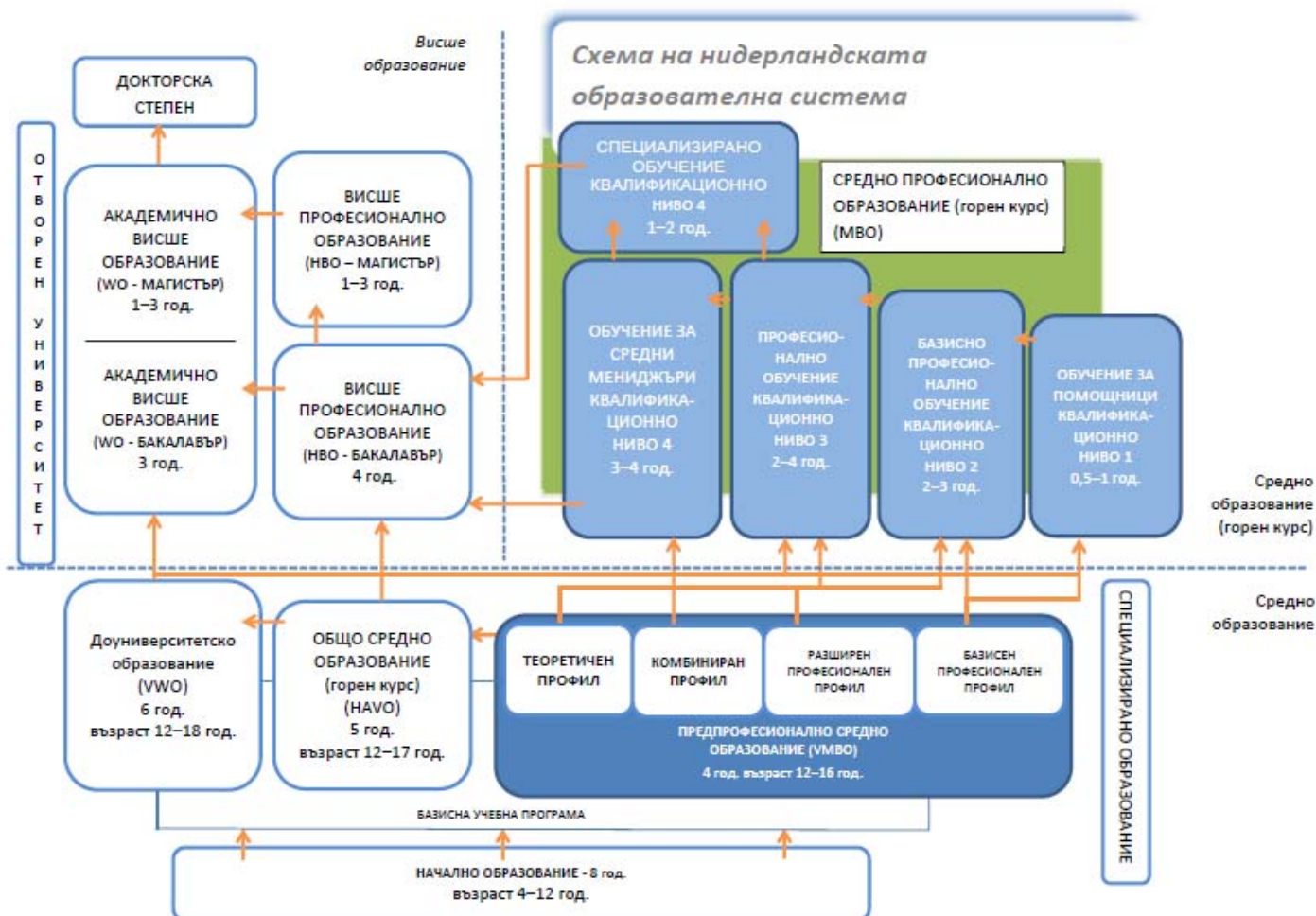
## Образователната система в Нидерландия

### Горен курс средно ПОО

Образованието е задължително за лицата на възраст 5–18 години. Началното образование трае осем години – до 12-годишна възраст. На базата на оценките от общ тест и съветите на началния учител ученикът или започва общо средно образование, траещо 5 до 6 години, или подготвително ПОО, продължаващо 4 години. Подготвителното ПОО води до горния курс на средното професионално образование (mbo).

#### Горен курс средно професионално образование и обучение

- Програмата в горния курс на средното професионално образование е четиристепенна:
- Ниво 1: обучение за помощници
- Ниво 2: базисно професионално обучение
- Ниво 3: професионално обучение
- Ниво 4: обучение за средни мениджъри или специализирани работници



#### Учебни пътеки

Всяко ниво може да се достигне по две учебни пътеки: обучение на работното място и училищно обучение. И двете пътеки водят до една и съща диплома. Главната разлика между двата варианта е количеството време, което ученикът прекарва в практическо обучение в стажантската фирма (work placement company), и времето, прекарано в училище.

- Училищно обучение: времето, прекарано в стажантската фирма, е между 20% и 60%. Ученикът получава малко възнаграждение за работата си. Ученикът сключва договор за работа.
- Обучение на работното място: ученикът работи 4 дни в седмицата в стажантската фирма и има 1 ден теоретична подготовка на седмица. Ученикът получава официален трудов договор и заплата.

### Организация на горния курс средно ПОО

Нидерландия има децентрализирана образователна система, което означава, че училищата за ПОО и Експертните центрове са относително автономни. Министерството на образованието задава само основните правила. Експертните центрове отговарят за разработването на квалификационната структура, която служи за основа на учебната програма в горния курс на средното ПОО. Училищата за ПОО отговарят за прилагането на тези квалификации в самите училища.

## Професионално образование (2)



- Четири квалификационни степени (>500 000 учащи):
  1. помощник под наблюдение
  2. работник с базисна квалификация
  3. широкопрофилен квалифициран работник
  4. специализиран квалифициран работник или среден мениджър

- Две учебни пътеки:



Colo.nl



В Нидерландия има три типа училища за ПОО (селскостопански колежи, редовни колежи за ПОО и специализирани колежи, а НМС – домакинят на Ротердамската конференция – е единственото специализирано училище за дървообработвателния сектор), в които се обучават над 500 000 редовни ученици. Съществуват 17 експертни центъра.

### Професионалното образование

Дълги години професионалното образование зависи от личната инициатива. Едва през 1919 г. се приема Закон за професионалното образование – първият законодателен акт, регулиращ професионалното образование в отговор на нарасналия брой професионални училища.

През 50-те години средните технически училища (MTS) слагат началото на редовното средно професионално образование. Скоро след това се включват и други сфери като бизнес и търговия (MEAO), селско стопанство (MAO), персонални и социални услуги и здравеопазване (MDGO).

Тогавашната чирашка система (учене чрез работа) има силни връзки със света на търговията и индустрията. Центровете на знанието имат важна роля – съветват училищата чрез своите консултанти, отговарят за признаването на „learning companies“ (учебни компании), учебните програми, изпитите, а често и за учебния материал.

През 1996 г. Законът за образованието за възрастни и професионалното образование (WEB) обедини двете системи (буквално под един покрив под формата на Регионални центрове за образование и обучение, наречени ROCs). Тази тенденция се засилва и чрез все по-широкото разпространение в Нидерландия на обучението, базирано на компетенции.

## Факти и цифри



- 520 000 учащи
  - 165 000 в компании, 355 000 в училища
- 67 образователни институции
  - 42 регионални колежа, 13 селскостопански колежа, 12 специализирани колежа
  - 2 специализирани института, 3 висши института
  - + частни института
- 17 експертни центъра
  - 900 консултанти по обучение
- 200 000 акредитирани учебни компании
  - 3000 международни фирми (80% в Европа), 270 000 вътрешнофирмени обучители

Системата е отворена за всички, които са завършили необходимия редовен курс на общото средно образование и са навършили 16 години. До 16 години редовното обучение е задължително. До 18 години задочното обучение е задължително. Над 16 години няма възрастови ограничения. Системата е отворена и за възрастни. Възрастовото ограничение може да е по-ниско за младежи с трудности в обучението, но за освобождаване от задължителното редовно обучение се изисква разрешение от властите. 89% от учащите са на възраст между 16 и 22 години. Съотношението мъже/жени е около 50/50. Жените преобладават в програми за фризьорски услуги и медицински сестри, а мъжете – в техническите програми. Полагат се големи усилия за промяна на този традиционен модел, но без особен резултат. Специални целеви групи на чирашките програми са хората с увреждания, безработните и имигрантите.

Около половината работна сила в Европа има средно професионално образование. Една силна система за ПОО, включваща тясно сътрудничество между училищата и обучителните фирми, е определяща за силата на икономиката и ученето през целия живот. Всеки завършил трябва да има професия и бъдеща кариера съобразно уменията и компетенциите си. ПОО трябва да акцентира върху професионалните знания, умения и



компетенции с достатъчно възможности за „learning by doing“ (учене чрез практика) и натрупване на трудов стаж.

Нидерландия винаги е имала уникална система за ПОО. Страната има една национална квалификационна структура, базирана на компетенции, разработена в тясно сътрудничество с работодателите и образователните институти, която се съчетава със структурни изследвания на трудовия пазар и регионален подход за съобразяване на търсенето с предлагането на кадри. С това се занимават Експертните центрове за ПОО и трудовия пазар, които работят съвместно в тяхната асоциация Colo. Заедно с образователните институти Експертните центрове осигуряват достатъчно голям поток от нови и квалифицирани кадри в различни сектори и браншове.

## II. Модернизиране на квалификациите в ПОО



- Глобализация на трудовия пазар
  - Изнасяне на производството, глобална търговия и услуги
- Необходимост от гъвкава работна сила
  - Знания, умения и общи компетенции
- Квалификации, базирани на компетенции
  - Трудовият пазар като изходна точка
- Модерно образование/учебна програма
  - Познанията на учителите – привлекателни за учащите



Квалификационното досие се основава на професионален профил: описание на професията на даден квалифициран специалист, което се съставя от съответния бранш или индустрия. Когато една професия се променя или възниква нова, Експертните центрове реагират веднага, като адаптират професионалния профил и квалификационното досие или създават нови такива.

## Национална квалификационна структура (1)



- Уеб сайт: [www.kwalificatiesmbo.nl](http://www.kwalificatiesmbo.nl) (видео)
- Квалификационни досиета
  - Свързани професии, различни нива, разнообразни работни среди
- Фокус върху професионалната практика
  - Анализ на задачите: обхват на задачите и работни процеси
  - Релевантни компетенции, знания и умения
  - Индикатор за оценка: (добро) професионално представяне
- Универсална рамка от компетенции (SHL)
  - 1 модел, 25 компетенции за всички професии



## Example: process-competency matrix

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	Analyzing	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

Така се разкриват отлични възможности за борба с икономическата криза. Когато хората остават без работа, могат да сменят професията си, без да започват образованието си отначало. Честа практика е да се прави оценка на по-рано придобитите знания и да се съобразяват личните компетенции с изискванията на работата.

### Сътрудничество между образованието и трудовия пазар: ключ към бъдещето

Доброто професионално образование и обучение ще играят основна роля за справянето с многото социално-икономически, демографски, екологични и технологични предизвикателства пред Европа днес и в идните години. За Европа е от огромно значение да има сътрудничество между образованието и трудовия пазар, достатъчно работни места и нови възможности за отдалечените от трудовия пазар лица – това ще подобри трудовата мобилност и ще спомогне за постигане на целите на „Европа 2020“.

### Национална квалификационна структура (2)

Colo

samenwerkende  
kenniscentra voor  
beroepsopleiding  
en bedrijfsleven

- 2010–2011 г.: 237 квалификационни досиета, 627 дипломи
  - преди: >700 досиета, >1200 дипломи
- Критерии за качество
  - Признание от социалните партньори
  - Прозрачност, стандартизация (международна мобилност)
  - Устойчивост, широки изисквания към дипломите (учене през целия живот)
  - Гъвкавост, съответствие с регионалните изисквания
  - Целесъобразност, подкрепа за училища и учители

### III.Разработване на квалификации – партньори в процеса

Colo

samenwerkende kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven



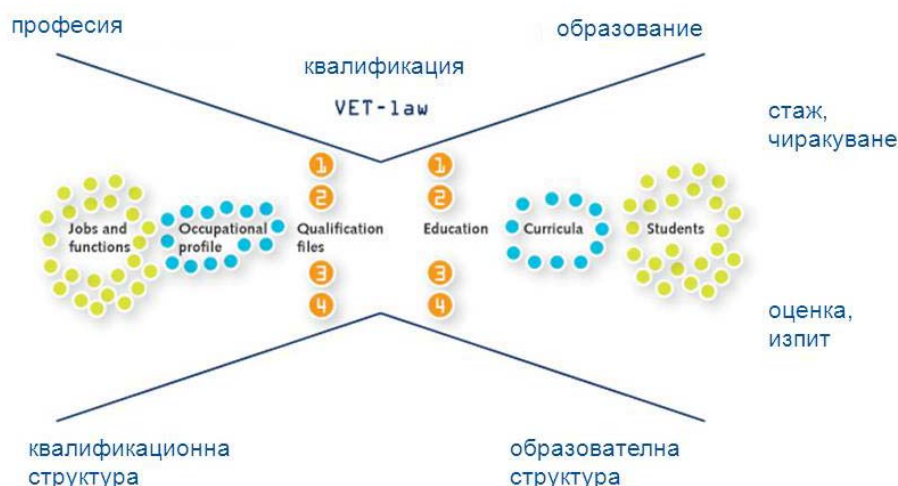
Затова са важни следните компоненти:

- гъвкава национална квалификационна структура, базирана на компетенции и съобразена с търсенето, разработена въз основа на сегашния трудов пазар в тясно сътрудничество с работодатели и образователни институти на базата на структурни изследвания на трудовия пазар, и пригодна да насочва различни хора към трудовия пазар;

### Участие на социалните партньори

Colo

samenwerkende kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven



- упражняване на контрол върху достъпността и качеството на „work placement companies“ (стажантски фирми);
- силен регионален подход; координатори, които решават регионалните проблеми на трудовия пазар на съвместна и ефективна основа.



## Квалификации в дървообработването, мебелното производство и вътрешния дизайн



- Помощник – дървообработване (1)
- (Широкопрофилен) монтажник – дърводелство/мебелно производство/дървообработване (2+3)
- (Широкопрофилен) монтажник (фасадни елементи) (2+3)
- Широкопрофилен строител на дървени конструкции (3)
- Мебелист (корпусна мебел) (2)
- Широкопрофилен корабен монтажник/мебелист (корпусна мебел)/вътрешен дизайнер (3)
- (Широкопрофилен) тапицер (2+3)
- (Широкопрофилен) логистик – дървообработване (2+3)
- (Широкопрофилен) паркетчия (2+3)
- Кооперативен мениджър – тапицерство/дървообработване (4)
- Планировчик – дърводелство/мебелно производство/дървообработване (4)

Тези (около 20) квалификации се базират на професионални профили в дърводобива/дървообработването/мебелното производство. Всяка квалификация се разработва в тясно сътрудничество със социалните партньори в бранша. Ползват се социални фондове. В някои случаи се ангажират и представители на висшето образование.

## IV. Образователната политика на „Европа 2020“



- Ученето през целия живот и мобилността трябва да бъдат възможни и достъпни за всички
- Подобряване на качеството и ефикасността на образованието
- Равни възможности, социално включване, активно гражданско участие
- Стимулиране на творчеството, новаторството и предприемчивите ученици
- ЕКР, ЕКПОО, EQAVET

Стратегията „Европа 2020“ определя визията за социалната пазарна икономика на Европа през 21 век. Европейската комисия се стреми да постигне по-висок процент работещи, по-малко напускащи преждевременно училище и по-малко хора, застрашени от бедност. Тъй като работата е най-доброто средство срещу бедността, осигуряването на висококачествено професионално образование и обучение (ПОО) играе двойна роля.

Целите на стратегията „Европа 2020“ изискват Европа да постигне още по-голямо сближаване между образованието, обучението и трудовия пазар.

За да се постигнат повече и по-добри работни места и по-голям растеж във време, когато Европа се бори да бъде напреднала, базирана на знанието икономика, е от огромно значение да се насърчават международната мобилност и ученето през целия живот.

## Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот



- ЕКР стимулира прозрачността на образователните системи в цяла Европа
- Рамката описва резултатите от обучението за 8 нива, като използва три дескриптора:
  - Знания
  - Умения
  - Компетенции
- 2010: Свързване с националните квалификационни нива
- 2012: Вписване на нивото по ЕКР в дипломата

Европейската комисия стартира няколко водещи инициативи за принос към целите на „Европа 2020“. Най-важните от свързаните с образованието и заетостта са „Европейската платформа срещу бедността“, която да гарантира, че ползите от растежа и трудовата заетост са широко споделени, и да създаде възможност на хората да бъдат активна част от обществото; „Младежта в движение“, която да подобри образователните системи и да улесни излизането на младите хора на трудовия пазар; „Нови умения за нови работни места“, която работи върху предвиждането на бъдещите нужди от умения, налагайки сътрудничество между индустрията, секторите, социалните партньори и образованието. С инициативи като Европас, EQAVET, ЕКР, ЕКПОО и ESCO Европейският съюз насърчава ученето през целия живот и повишената мобилност.

## НКР: Национална квалификационна рамка

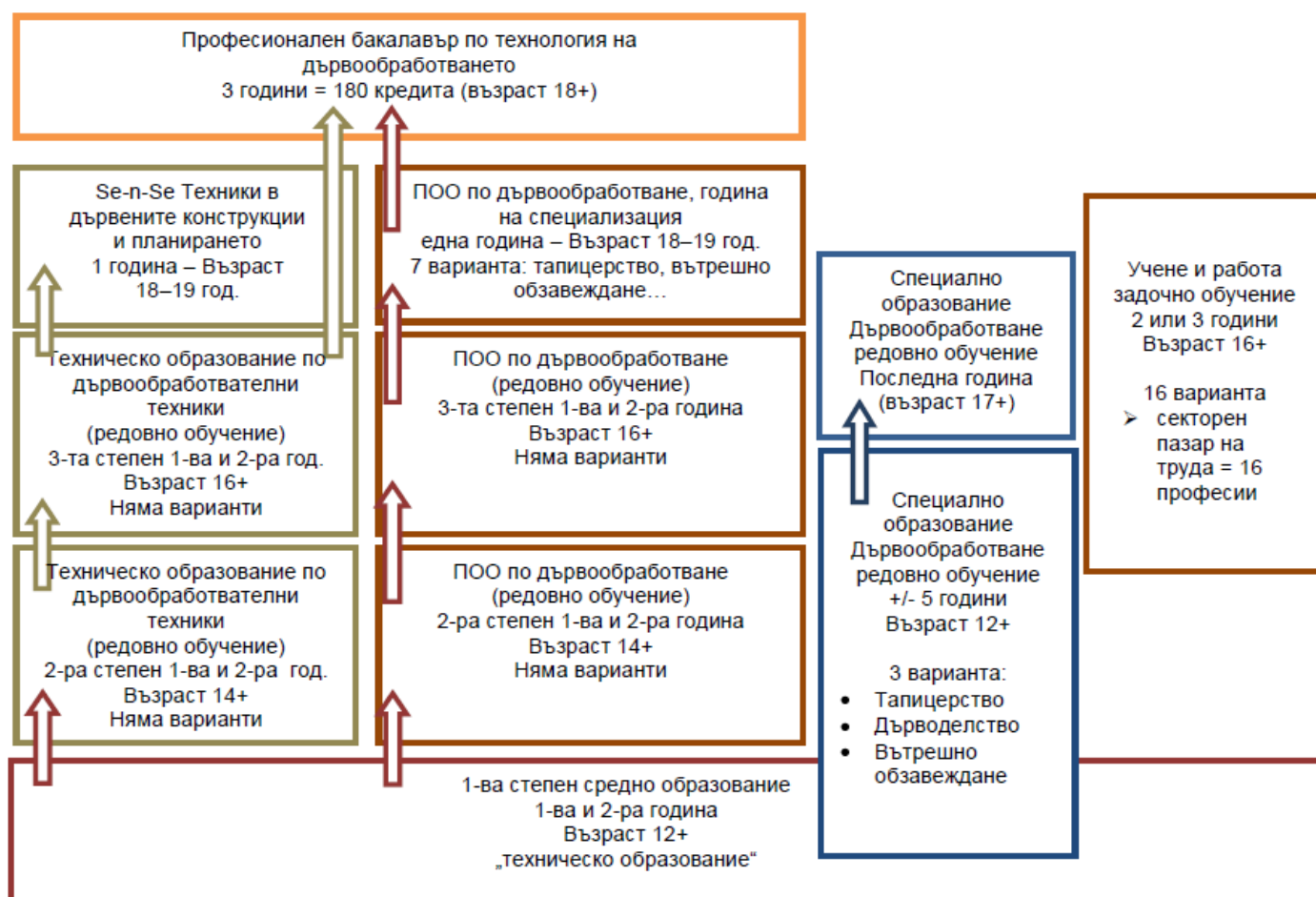


- Свързваща рамка: свързва съществуващите системи
- Формално, неформално и самостоятелно учене
- Двоен ефект:
  - Сравнение на всички национални квалификационни нива
  - Адекватно позоваване на квалификационните нива в чужбина
- Насърчава студентската и трудовата мобилност
- Дескриптори (концепция)
  - Знания
  - Умения: прилагане на знанията, решаване на проблеми, умения за учене
  - Отговорност
  - Комуникационни, езикови, аритметични и умения по ИКТ

## Белгийската система на ПОО в дървообработването

„Образованието в Белгия е в ресора на съответната езикова общност, която следва правилата, установени от общностното правителство. В този доклад се разглежда само системата на ПОО във Фландрия. Във фламандската общност консултативните комитети се представляват на отраслов принцип във VLOR (= Фламандски образователен съвет), например мебелната и дървообработвателната промишленост са в ресора на комитета по строителство, дървообработване и дизайн. Секторните комитети дават препоръки за учебните пътеки, желаните резултати от обучението, дипломите и сертификатите. Тези съвети се формализират законово (чрез декрети) от фламандския министър на образованието.

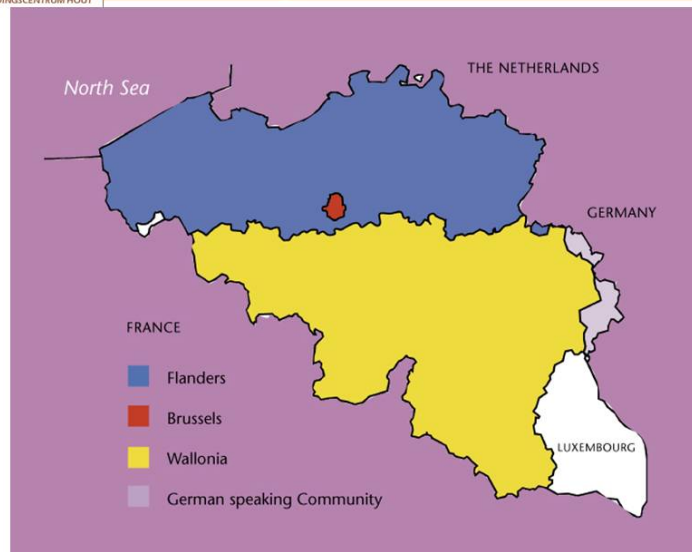
ПОО в дървообработването е главно за секторите Тапицерство и дървообработване (PC126), Дървообработване и строителство (PC124). За начално дървообработване (PC125.02 PC125.03 дъскорезници и дърводобивни предприятия) няма истинско или специфично обучение, или професионално образование.



### Стойността на дипломата или сертификата на трудовия пазар.

Статистиката показва, че младите хора с диплома или сертификат имат много по-големи шансове да си намерят бързо работа, отколкото младежите без образование.

Цифрите сочат, че и в трите общности колкото по-високо е нивото на дипломата, толкова по-голям е шансът за незабавно намиране на работа. Квалифицираните работници са изключително търсени в отрасъла.



### **Средното образование започва на 12-годишна възраст.**

Първоначалният избор (между общо, техническо и професионално образование) се прави на 14 години. След 2 x 2 години (степени), на възраст 18–19 години, се избира между 1-годишна специализация или висше образование.

- BSO = ПОО = редовно училищно обучение, а през последната година до 6 седмици практика във фирма. Тази система за редовно професионално обучение обхваща младежите във всичките 16 (леко различни) професии в дървообработването.  
⇒ ПОО в дървообработването (2-ра степен + 3-та степен + година на специализация): +/- 6000 ученици
- TSO = Техническо образование по дървообработвателни техники = редовно училищно обучение, а през последната година до 4 седмици практика във фирма.  
⇒ Техническо образование по дървообработвателни техники (2-ра степен + 3-та степен): +/- 2200 ученици



## Education in Flanders: general principles

Opleidingscentrum Hout vzw  
www.och-cfb.be

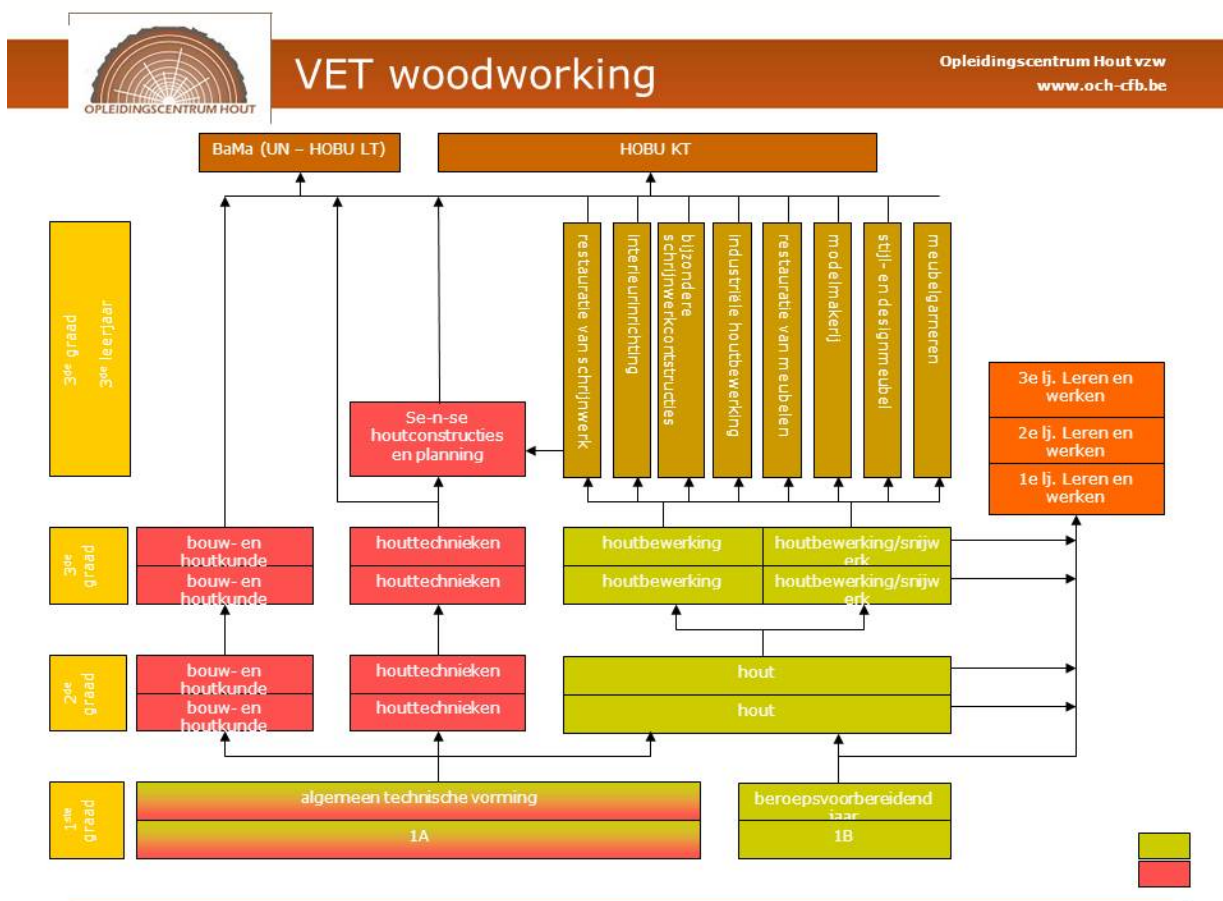
- ☐ Compulsory education
- ☐ Principle: right to education
- ☐ Freedom of education: every natural or legal person has the right to organize education and establish institutions for this purpose & Autonomy
- ☐ Educational networks: GO!, OVSG, POV, VSKO
- ☐ Participation (advising committees)
- ☐ Financing 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



- Обучение и работа (задочно ПОО)  
⇒ **Задочно обучение по дървообработване (всички системи общо): +/- 200 ученици**
- BuSO: редовно обучение в специализирани училища + задочно през последната година (2 дни училище, 3 дни работа)
- CVO = образование за възрастни (над 18 години) → обикновено 2 вечери седмично

#### Одобрено продължаващо професионално обучение:

- Se-n-Se = Средно образование след средно образование (ниво 4 на ЕКР) може да бъде редовно или задочно, преди – Т.Е.7 (техническо образование), може да бъде достигнато от Т.Е.6 или VET 7  
⇒ **Se-n-Se – Техники в дървените конструкции и планирането: +/- 55 ученици**
- Професионален бакалавър по технология на дървообработването (1 училище във Фландрия, 1 във Валония), може да бъде достигнато от Т.Е.6 или 7, или VET 7  
⇒ **Професионален бакалавър по технология на дървообработването (3 години общо): +/- 200 студенти**
- От профила строителство и дървознание (Т.Е. 6) има достъп и до Ва/Ма по инженерни науки (най-вече строителство)
- Продължаващо професионално образование се предлага и чрез образование за възрастни и други системи, например секторни, чрез неформално обучение на работното място... но тук единствената възможна формална квалификация е „сертификат“, не и диплома!



#### В Белгия има три различни възможности за задочно образование под формата на учене и работа:

Редовното обучение е задължително до 16 години, задочното – до 18 години, като повечето партньорства за обучение/работа са за ученици между 16 и 18 години.

### **1. Чиракуване:**

Състои се от 1 ден в училище за общообразователни предмети и 4 дни работа във фирма за усвояване на професията. Ходенето на работа е задължително.

### **2. Профилирано чиракуване:**

Ученикът сключва договор за обучение както следва: 2 дни обучение в училище и 3 дни работа във фирма на длъжност, която отговаря на избрания предмет/профил.

Договорът за обучение е между три страни: ученика, работодателя и училището. Надзорът се осъществява от консултант от Института по дървообработване – отрасловото учебно заведение, ангажирано с практическата страна на всички образователни въпроси в бранша.

През 2009 г. учебната програма е преработена в модулна система. Целта е младежите, които не завършват пълния курс, да получават сертификат за придобити (частични) компетенции. Образователните системи за възрастни (CVO) се базират на сходна модулна структура, така че е възможна индивидуална пътека за целия учебен курс.



## **Modularisation**

Opleidingscentrum Hout vzw  
www.och-cfb.be

- ☐ 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. Работа на непълно работно време в комбинация със задочно обучение:**

Под формата на трудов договор или „интеграционна програма“ за „трудни“ ученици. В този случай ученикът може да работи при работодател, който няма връзка с избрания предмет/профил или професия.

Целият педагогически подход е напълно свободен и специфичен за училището или училищните мрежи. В ПОО и техническото образование учениците обикновено работят екипно по проекти.

Връзките между образование и работа се изграждат чрез стажове, посещения в предприятия, опреснителни курсове за ученици и учители.

Надзорът се осъществява от Министерството на образованието.

### **Квалификации (при завършване) в ПОО по дървообработване, трета степен, 2-ра и 3-та година (възраст: 16–18)**

Това образование дава базисна квалификация за широкопрофилен работник в дървообработването. Професионалното обучение е насочено към вътрешно и външно обзавеждане, мебелно производство и дървообработване.

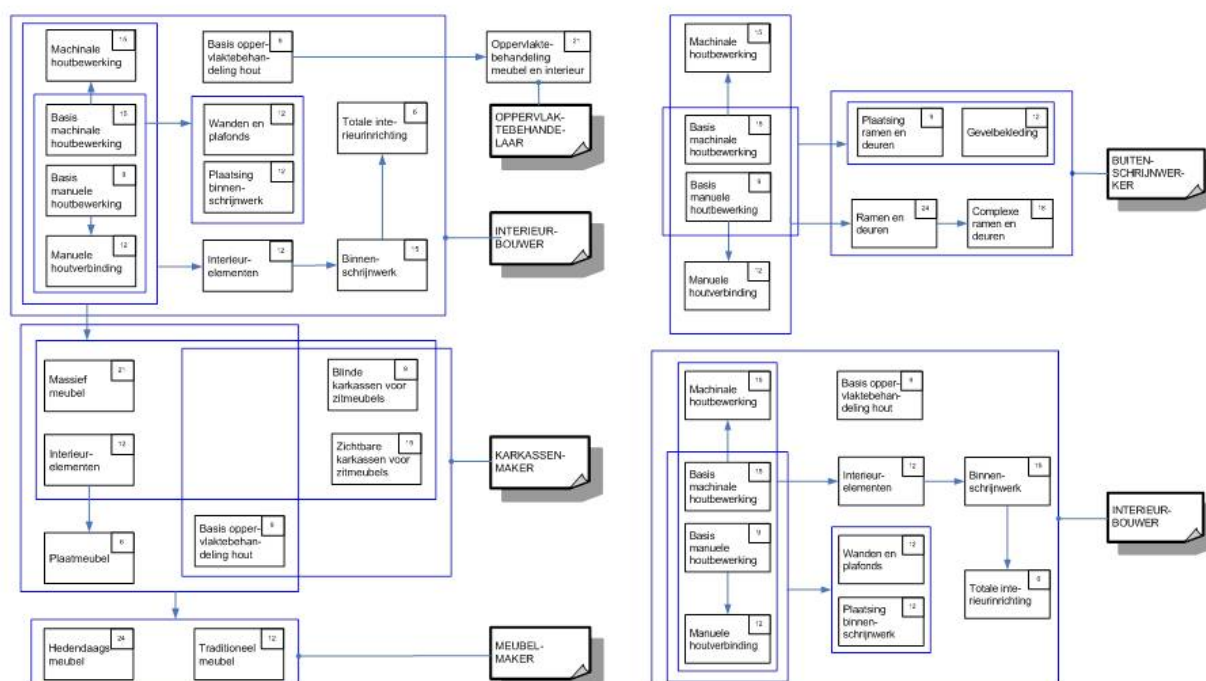
Освен общообразователните предмети се предлага и широкопрофилно професионално обучение, съобразено с учебната програма. През третата година на тази трета степен (година на специализация) има възможност за специализирано обучение.

За ПОО в дървообработването най-важни са практическите знания, техники, умения и отношение към работата. Обучението е със силно практическа насоченост, опознават се характеристиките и възможностите на материалите, от които се изграждат (дървените) конструкции. Чрез различни техники дървените плоскости се обработват и монтират по възможност. Научават се някои аспекти на производствения процес за прилагането на специфични методи. Чертежите са важен инструмент за комуникация. Изискват се различни чертожни умения, например технически проекти на конструкции или скици. Изучават се основите на CAD, CAM и CNC.



## Modularisation

Opleidingscentrum Hout vzw  
www.och-cfb.be



Обучението представлява цялостна комбинация от теория и практика. Работи се на проектен принцип по концепцията за концентрично формиране. Всеки проект включва реално изработване на дървена конструкция и различни аспекти на обучението като:

- аспекти, свързвани с подготовката на изпълнението, чертежи и схеми, оформяне на работна поръчка, ценообразуване...
- аспекти, свързани с изпълнението, методите и безопасната работа, отговорно подбиране на материали, адекватна употреба на инструменти и машини, ефикасно и експертно прилагане на техниките...

**Квалификации (при завършване) в техническото образование по дървообработвателни техники, трета степен, 2-ра и 3-та година (възраст 16–18)**

Това обучение акцентира главно върху процесното мислене и качеството (в концептуално отношение) при изработката на дървени конструкции. Освен общообразователните предмети учениците придобиват разнородни знания, умения и нагласи. С това се свързват следните аспекти:

- аспект „организация“: създаване на чернови, чертежи и схеми, работен проект и концептуален дизайн (стил и дизайн), оперативни планове, работни чертежи с CAD/CAM, подготовка за реализация със CNC машини, подготовка и организация на производството с оглед на качеството (включително безопасност и околна среда), калкулиране...
- аспект „изследователска работа“: учебното съдържание обхваща научни и технически изследвания, сравнително изучаване на стилове и дизайн, конфигурационни опции, характеристики на материалите, стабилност...
- аспект „реализация“: засяга практическото изпълнение, умения, методологии и безопасната работа, подходящи инструменти и оборудване, адекватен подбор и употреба на материалите, ефикасно и експертно прилагане на техниките...



## 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)

## ПОО в България

Професионалното обучение в България води началото си от 1883 г., когато се открива първото занаятчийско училище. Целите на ПОО в България се полагат предвид изискванията за пълна интеграция на страната в европейския трудов пазар и предвид свободното движение на работна сила в ЕС. Първоначалното и продължаващото обучение се регламентират с редица закони и наредби, както и с колективни трудови договори.

### 1. Законова рамка

Основните закони, полагащи рамката на професионалното обучение в страната, са: Кодексът на труда (1986 г.); Законът за насърчаване на заетостта (2001 г.); Законът за занаятите (2001 г.) и Законът за народните читалища (1996 г.).

Кодексът на труда е основният закон, който регламентира различните възможности за професионално образование и обучение:

договор за придобиване на квалификация, договор за чиракуване, договор за обучение и осигуряване на заетост и др.

Въвеждат се три вида договори:

- за придобиване на квалификации;
- за чиракуване;
- за повишаване на квалификациите – по-нататъшно обучение.

## 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.

Законът за професионалното образование и обучение гарантира изпълнението на общите европейски цели за системата на ПОО, качество, прозрачност, равен достъп и недискриминация.

Законът за висшето образование регламентира продължаващото професионално образование (ППО) в университетите, а Законът за насърчаване



на заетостта регламентира насърчаването и повишаването на заетостта, стимулирането на професионалното консултиране и ориентиране за работниците и безработните, както и активните мерки за възрастни на трудовия пазар. И накрая, Законът за занаятите регламентира занаятчийските дейности и съответното професионално обучение и чиракуване.

## 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.

### **Развитие на политиките в главните области на ПОО**

По принцип може да се каже, че европейските политики имат голямо влияние върху националните дискусии. Специфичните национални програми, финансирани и ръководени от Министерството на образованието, младежта и науката следват конкретни (политически) цели. Следните две програми, както и други, са важни за бъдещето на системата на ПОО.

- Реформиране на учебните програми и иновативни подходи към преподаването и оценяването:

### 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

Предстои реформиране на учебната програма в частта ѝ за професионално обучение и въвеждане на модулен подход.

Понастоящем модулното обучение съществува само в някои професионални училища, но е утвърдена практика в професионалните учебни центрове.

- Стратегия за нуждите от умения:  
Приоритет на плана за действие за прилагането на националната стратегия за учене през целия живот е разработката на проучване върху нуждите

от умения и прогнозна система. Системата ще направи възможно намаляване на дисбаланса в търсенето и предлагането на квалифицирани кадри и подобряване на качеството и мобилността на работната ръка, което ще доведе до възможности за заетост и професионална реализация.

## **2. Институционална рамка – ръководни органи и доставчици на ППО**

Ангажиментите към системата за професионално обучение се споделят на различни нива:

- Министерски съвет – определя държавната политика за ППО;
- Министерство на образованието, младежта и науката – координира и контролира политиките;
- Министерство на труда и социалната политика – разработва, координира и прилага политиките;
- Агенция по заетостта – прилага активни мерки върху трудовия пазар;

Национална агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) – лицензиращ орган за обучителни организации:

- разработва стандартни за ПОО;
- поддържа квалификационна рамка.

Социалните партньори участват в:

- разработката и прилагането на политики и стандарти;
- Управителния съвет на НАПОО и експертните комисии;
- оценъчните процедури за получаване на професионални квалификации;
- социалния диалог заедно с институциите за ПОО.

## **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

Важен документ за сътрудничеството между социалните партньори е Пактът за икономическо и социално развитие на България, подписан от правителството, организациите на работници и работодатели. Пактът обхваща мерки (както за първоначално ПОО, така и за продължаващо ПОО) в следните ключови области:

- подобряване на конкурентоспособността на икономиката;
- реализиране на активна политика по заетостта и развитие на човешките ресурси;
- модернизиране на образователната система, постигане на високо ниво на участие във формалното образование, прилагане на ефективни механизми за учене през целия живот;
- въвеждане на система за обективна оценка на квалификациите и официално признаване на знания, умения и професионални компетенции, придобити чрез неформално или самостоятелно учене, и на единни критерии за гарантиране на качеството на обучението.



### 3. Наблюдения на синдикатите върху управлението на ППО в българските предприятия:

Както и в други области, свързани с първоначалното и продължаващото професионално обучение, съществуват несъответствия между заявените политики и цели и реалността. Предвид сегашната ситуация в България синдикатите призовават към действия по отношение на:

- обучение за персонала;
- предпочитание към курсове извън предприятието;
- не се обхващат всички кадрови нива;
- обикновено няма връзка между обучението/квалификацията и заплатата;
- работодателите нямат достатъчно активна политика;
- редовните оценки на компетенциите на работниците са рядкост;
- малък брой фирми имат планове за обучение;
- работодателите предпочитат да наемат квалифицирани работници.

Дейности на ФСОГСДП:

Федерацията на синдикалните организации от горското стопанство и дървопреработващата промишленост (ФСОГСДП) е доброволно обединение на работещите в горското стопанство, дървообработващата и мебелната промишленост. Федерацията цели да осигури еднакви възможности и благоприятни организационни предпоставки за работниците и в тази връзка ПОО попада в центъра на политиките. Понастоящем ФСОГСДП се фокусира върху следните аспекти:

- насърчаване на социалния диалог на секторно и браншово ниво;
- европейски и национални проекти за ППО;
- сътрудничество между фирмите от един бранш;
- предложения за законови поправки;
- информационни кампании;
- насърчаване на колективното договаряне на секторно и браншово ниво с конкретни мерки, засягащи продължаващото професионално обучение на работниците.

## 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.

## Професионалното образование във Франция

Системата на професионалното образование е преработена през 90-те години с въвеждането на baccalauréat technologique (средно техническо) и baccalauréat professionnel (средно професионално), разработката на висши технически курсове (Bac + 2) и въвеждането на дипломи за висше професионално образование (Bac + 3).



1

Правителството решава да възобнови системата за чиракуване, с което да увеличи значително броя на младежите, получаващи утвърдена професионална квалификация чрез чиракуване. В Плана за социална кохезия, приет през 2005 г., се залага целта от 500 000 младежи в чирашки програми до 2009 г. Различни министерства отговарят за образователните политики в сферата на професионалното обучение в училищата и чрез чиракуване.

През 2004 г. се създава Националният съвет за професионално обучение през целия живот.

Неговите цели са:

- да насърчава сътрудничеството на национално ниво между различните агенции;
- да консултира по законодателството и регулациите, засягащи професионалното обучение през целия живот и чиракуването;
- да оценява регионалните политики за чиракуване и продължаващо професионално обучение;

### Focus sur l'AFPIA Est-Nord

✓ Nos ateliers:

Atelier Tapisserie :



- да съставя годишни отчети за парламента върху усвояването на финансовите ресурси, отделени за професионално обучение през целия живот и чиракуване.

Във Франция регионалното ниво също играе голяма роля в ПОО. С оглед на координирането на политиките и мерките в професионалното обучение са създадени регионални координационни комитети за заетост и професионално обучение. Тези комитети – състоящи се от регионални представители на правителството, както и от представители на регионите, синдикатите и организациите на работодателите, регионалните селскостопански, търговски, промишлени и занаятчийски камари – имат задачата да насърчават сътрудничеството между различните агенции, ангажирани с професионалното обучение.

Организациите на социалните партньори играят важна роля в първоначалното професионално обучение, както и в по-нататъшното.

Те се срещат в:

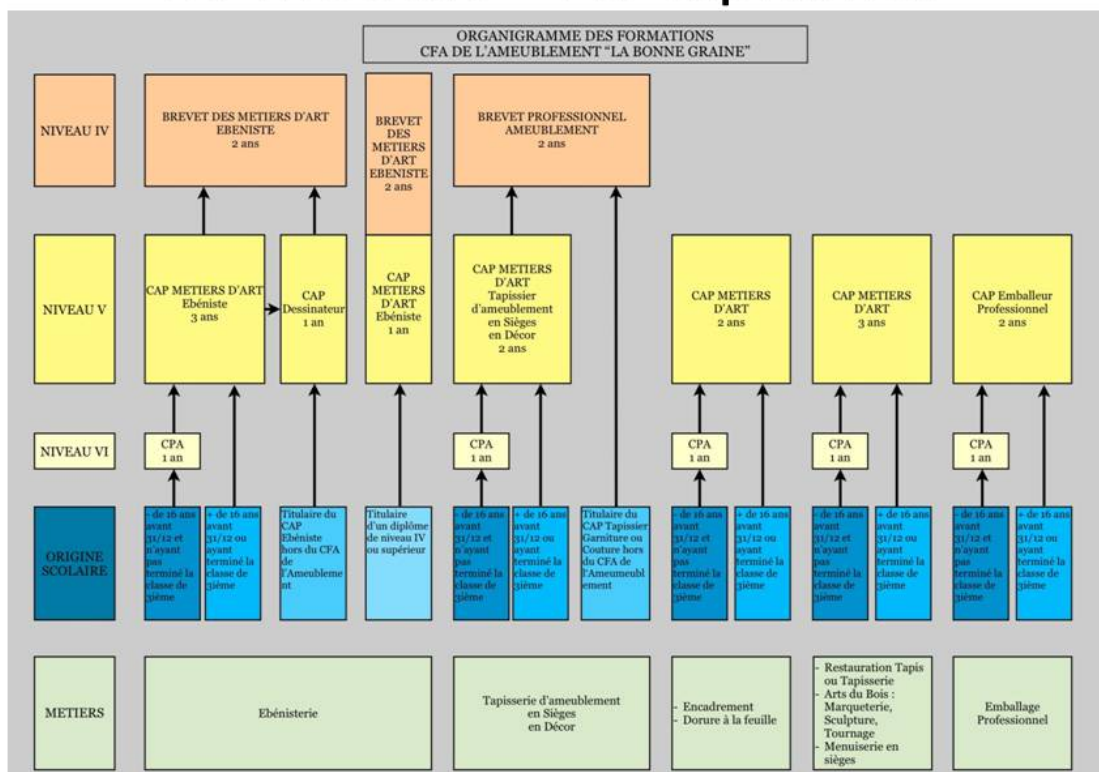
- професионални консултативни комитети към различни министерства, отговорни за утвърждаването на дипломи и сертификати за техническо и професионално образование;



200 bis Bd Voltaire 75011 PARIS

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

## 13 métiers – 15 diplômes



- Националният педагогически комитет, който утвърждава сертификационната система за техническите колежи на ниво Bac + 2 години обучение;
- Националният експертен комитет, отговарящ за дипломите за висше професионално образование на ниво Bac + 3 години обучение;
- Националният съвет за висше образование и изследвания, отговарящ за всички дипломи за висше образование.

Те се консултират от министерствата, които са сформирали професионални консултативни комитети, и могат да предлагат създаването на нови дипломи или сертификати, или изменения в съществуващите.

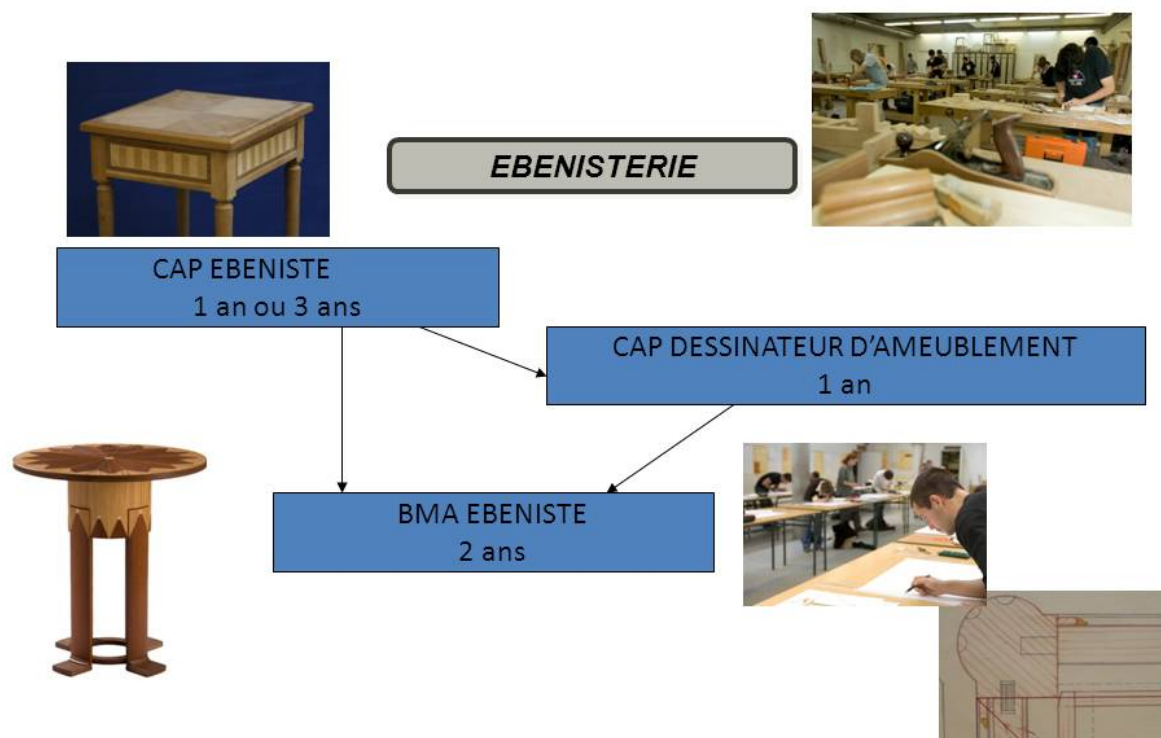
Съществува специфична процедура за приемането на правила относно продължаващото професионално обучение: първо, социалните партньори договарят национално многоотраслово споразумение (ANI), след което парламентът въвежда цялото споразумение или части от него в законодателството. Последното такова споразумение относно продължаващото професионално обучение е сключено на 5 декември 2003 г. и акцентира върху ученето през целия живот.

Главните нововъведения са:

- утвърждава се индивидуалното право на обучение;
- дават се по-големи възможности за обучение на работещите извън работно време;
- въвежда се договор за професионализиране (professionalisation contract) – един общ договор, позволяващ да се комбинира работа и обучение както за младежи (на възраст 16–25), така и за възрастни;
- въвежда се правото на професионални курсове – на работниците се дава нужното време за придобиване на нови умения;
- значително се увеличава приносът на фирмите към развитието на продължаващото професионално обучение.

*Източник: CEDEFOP – Професионално образование и обучение във Франция. Кратко описание, 2008 г.*

## 13 métiers – 15 diplômes





## Дуалното професионално обучение в Германия

Дуалната система за професионално обучение в Германия е уникална за страната. След завършване на училище около половината младежи в Германия отиват да се обучават за една от 350 официално признати професии, включени в дуалната система.

Това встъпване в професионалния живот се отличава от професионалното обучение, базирано само на колежанското образование, обичайно за много други държави. Практическата част от учебния курс се осъществява 3 или 4 дни седмично в предприятие; в останалите 1 или 2 дни се провежда специализирана теоретична подготовка в професионално училище. Курсовете траят 2 до 3,5 години. Вътрешнофирменото обучение се съпътства от курсове и допълнителна учебна материална база извън предприятията.



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.



Company



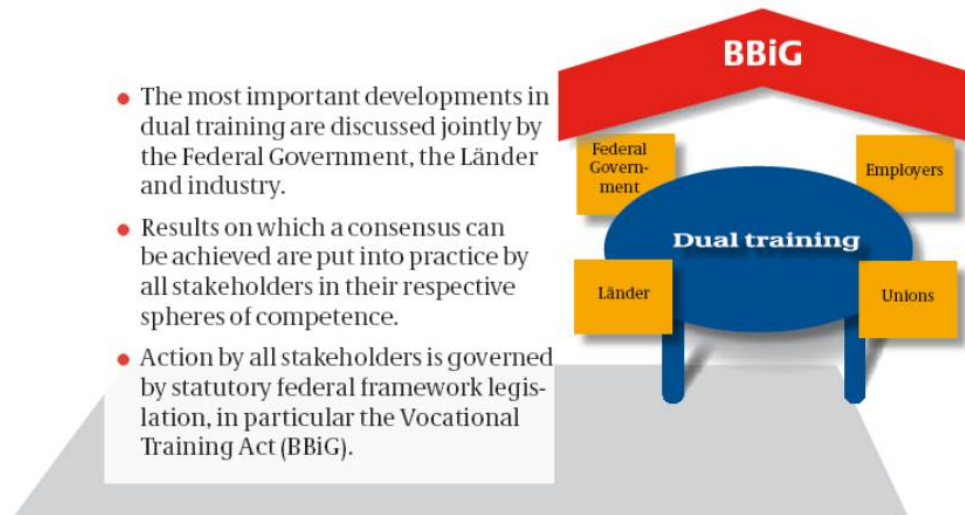
School

Обучението обикновено се финансира от фирмите, които плащат заплати на обучаваните/чираците, а правителството поема разходите на професионалните училища. С обучението на младите хора са заети около 500 000 фирми, публичният сектор и свободните професии. Малките и средните предприятия осигуряват над 80% от практическото обучение. Благодарение на дуалната система в Германия броят на младежите без професия или практическо обучение е сравнително нисък и е едва 4,2% във възрастовата група на 15–19-годишните.



Vorstand  
Ressort Bildungs- und  
Qualifizierungspolitik

## Division of responsibilities in dual training



Тази комбинация от теория и практика гарантира, че знаятчиите и квалифицираните работници имат отлични квалификации. Професионалното обучение се явява и трамплин за реализацията на учащите, чрез разширено обучение, като майстори знаятчиите. Нова квалификационна пътека: разширено обучение плюс работа, което може да доведе и до университетска магистърска степен.

## 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

Друга специфична черта на германската система е прякото участие на работниците. Работническите представители нямат законови средства за влияние върху това дали даден работодател предоставя, или не, възможности за чиракуване или учебни дейности. Но чл. 96–98 от Закона за организацията на предприятията предвижда, че представителите на работодателите и работниците трябва да насърчават професионалното образование и по-нататъшното обучение. Ако работодателят осигурява такива мерки, работническият съвет участва във всички аспекти на практическото изпълнение. Всички аспекти на прилагането на мерките в сферата на обучението се определят съвместно. На практика обаче не всички работнически представители се възползват докрай от правата си в това отношение.



Vorstand  
Ressort Bildungs- und  
Qualifizierungspolitik

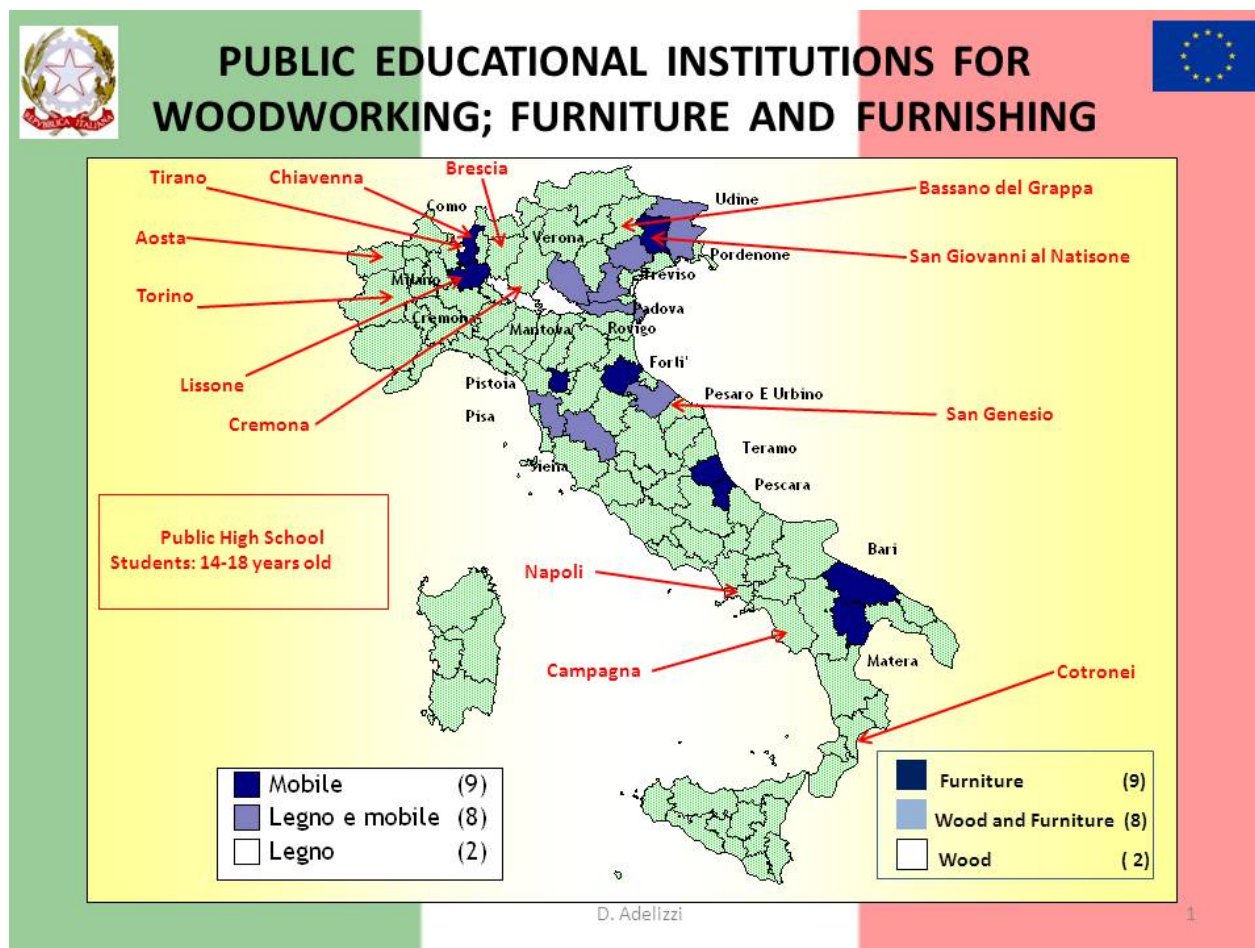
## Co-determination - Steering Committee of the Federal Institute for Vocational Education

- ➡ 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



## Италианската регионална система

През изминалото десетилетие структурата на системата за образование и обучение претърпя дълбоки промени по отношение на естеството и функциите си. По-конкретно – към политика на децентрализация, заложена в Конституционния закон. Държавата вече не е единственото действащо лице в системата, а се засилва автономността на местните власти (общини, провинции, метрополни области, региони) и училищата.



Освен това последните законодателни реформи целят насърчаване и гарантиране на ученето през целия живот, равните възможности, разширяването на знанията и пълното развитие на индивида. Италианската система за образование и обучение гарантира на всеки индивид правото на образование и обучение в продължение на 12 години или поне докато ученикът получи образователна степен до 18-годишна възраст.

Първият образователен цикъл включва начално училище с продължителност 5 години. Началното училище насърча развитието на личността, зачитайки индивидуалните различия, и има за цел да осигури усвояването на основни знания и умения, както и на поне един чужд език. Средното образование от „Ниво 1“ е с продължителност 3 години и осъществява приемственост с втория цикъл.

Вторият цикъл включва системата от „licei“ и системата за „професионално образование и обучение“. Учениците избират между две направления: Горният курс на средното образование трае 5 години. Всеки профил в „licei“ има два 2-годишни периода и пета година, посветена на задълбочено обучение; те завършват с държавен изпит, който дава достъп до университети, по-високо театрално, музикално и танцово обучение, и висше техническо образование и обучение (IFTS).

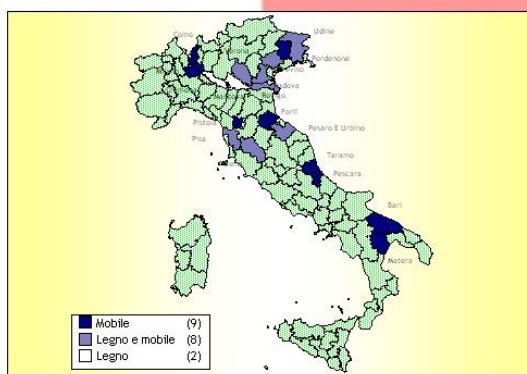


# CURRICULA AND STUDY PROGRAMS

## 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

Системата на професионалното образование и обучение – алтернатива на системата от „licei“, е с минимална продължителност 4 години. Сертификатите и квалификациите, получени в края на четирите години, позволяват явяване на държавен изпит и също са валидни за достъп до университетите.

Чиракуването се явява смесен договор. Освен самата работа предприятията трябва да осигуряват на младежите обучението, необходимо за превръщането им в квалифицирани работници.

## 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. Adelizzi

4

Това прави чиракуването най-подходящият инструмент за младежите, които не избират традиционните пътища до висшето образование, като така се осъществява пресечна точка между образование и заетост. Системата признава два вида договори, включващи обучение: договор за чиракуване и договор за работа/обучение.

## 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. Adelizzi

5

Договор за чиракуване с цел реализиране на задължението/правото на образование и обучение: всички младежи, навършили 15 години, могат да работят във всички сектори. Договорът е с продължителност не повече от 3 години и има за цел придобиването на професионална квалификация.



Договор за чиракуване, базиран на професия: лицата между 18 и 29 години могат да работят във всички сектори. Този договор има за цел придобиването на професионална квалификация чрез работа и придобиването на базисни, универсални и технически професионални умения.



## 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

Договор за чиракуване за придобиване на диплома, водеща до среднообразователна или университетска степен: по този договор лицата между 18 и 29 години могат да работят във всички сектори с цел получаване на среднообразователна/университетска степен, разширено обучение или разширена техническа специализация.



## Образователната система в Румъния

Образователната система в Румъния се регламентира от Националния закон за образованието и включва:

- Общо задължително образование, състоящо се от 10 класа (начално + средно образование) до 18-годишна възраст;
- Горен образователен курс (гимназия) и обучение, които се финансират от държавата;

Ученето през целия живот (НПОО) се гарантира от закона и включва:

- Ранното образование има за цел придобиването на знания, умения и обща култура;
- Развитие на значими умения от лична, гражданска или професионална гледна точка (ПОО).

Съгласно Националния закон за образованието образователната система е структурирана както следва:

- Начално образование: класове 1–4
- Долен курс на средното образование: класове 5–9
- Горен курс на средното образование или гимназия: класове 10–12/13 с теоретичен, професионален или технически профил

Професионалното обучение трае между 6 месеца и 2 години. То е част от гимназиалната техническа и професионална образователна система и дава квалификации по Националния квалификационен регистър предвид търсенето на работна ръка и регионалните, областните и местните стратегии за професионално обучение.

Завършилите получават сертификат за квалификация в съответствие с Европас.

Социалните партньори играят съществена роля в системата за учене през целия живот.

На базата на тристранното споразумение (правителство – синдикати – организация на работодателите) е приет закон за продължаващото (през целия живот) обучение за възрастни. Законът предвижда, че след първоначалното обучение придобитите умения трябва да се развиват и да се придобиват нови.

Всички учебителни дейности се ръководят от Националния съвет за продължаващо професионално обучение за възрастни (CNCFPA), който през 2013 г. ще стане Национален квалификационен орган. CNCFPA, като тристранна институция, има консултативна роля в насърчаването на политиките и стратегиите за професионално обучение на възрастни. В рамките на CNCFPA има секторни комитети за продължаващо професионално обучение.

Секторните комитети са структури за социален диалог за професионалното обучение и имат следните задачи:

- разработване и актуализиране на квалификациите за съответния сектор;
- валидизация на квалификациите и свързаните с тях стандарти;
- идентифициране на експертите в браншовите предприятия, които имат задачи в сферата на професионалния анализ, идентифицирането на компетенции и квалификации;
- регистриране на квалификации в Националния квалификационен регистър.

На браншово ниво, в дървообработвателната индустрия, във връзка с образованието съществуват:

- Групи на професионалните училища – 35;
- Технически колежи – 2 в Сучава и Пятра Нямц;
- Учебен център за кадри в дървообработвателния сектор – в Бушени;
- Факултет по дървообработване към Трансилванския университет – в Брашов;
- Учебен и консултативен център по дървообработване – в Брашов;
- Научно-изследователски център по дървообработване към Факултета по дървообработване – в Брашов;

- Университет по архитектура в Букурещ – мебелен и вътрешен дизайн.

В рамките на европейската програма за ПОО Румъния получава средства по Секторни оперативни програми за развитие на човешките ресурси (POS DRU). Целите в рамките на тези програми са насърчаване и развитие на социалния диалог, повишаване на квалификацията и преквалификация на работниците.

Понастоящем Федерацията на свободните синдикати в дървообработвателната и мебелната промишленост (FSLIL) получава средства по три проекта (POS DRU), в които участват 2600 работници, от които 760 са квалифицирани като: универсални дърводелци, тапицери, дърводобивни специалисти, дървосекачи.

Тези 760 учащи са разпределени в 26 групи; теоретичната подготовка се дава от лектори, а практическата – от майстори, които са оторизирани специалисти в предприятията, в които учащите работят.

Предприятието осигурява помещенията и практическите занимания. Те се провеждат извън работно време.

Квалификациите се базират на ниво 2, включват 240 часа теория и 480 часа практика, общата продължителност е 5–6 месеца.

Лекторите и майсторите се оторизират от CNC FPA. Провеждането на лекциите се следи от Териториалните трудови инспекторати, FSLIL и Образователната фондация.

Квалификациите са признати в ЕС.

В дървообработвателната промишленост наемането на работна ръка става с колективен трудов договор на браншово ниво.

Индивидуалният трудов договор се сключва за неопределен срок.

Квалифицираните работници получат 20% над brutната минимална заплата.

На браншово ниво заплатите варират според нивото на квалификация и професионално обучение.

Майсторите получават 30% повече от работниците, а инженерите – до 200% повече.

Brutната средна заплата при дърводелците е около €320; чистият доход е €235.

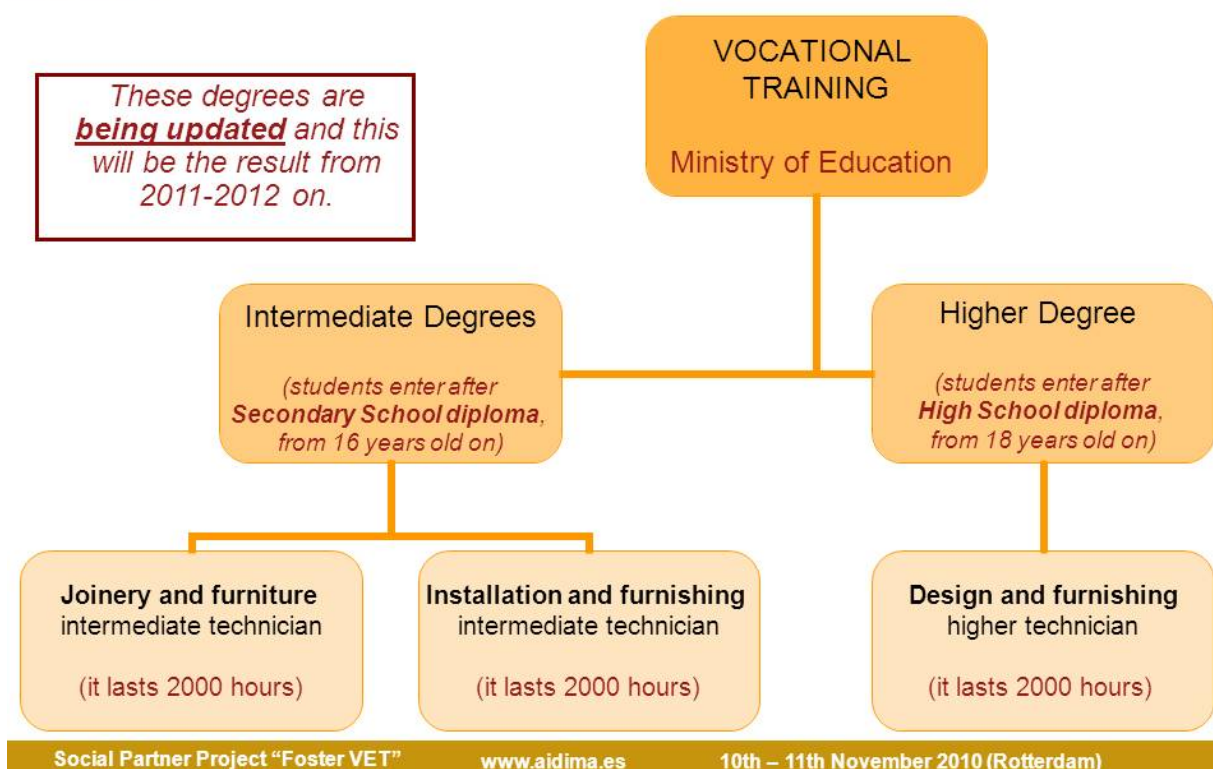
Чистият среден доход от €235 месечно не отразява реалността спрямо развитието на основните индикатори по време на кризата през 2008–2010 г., които показват увеличение в производителността на труда от 16,74%; мебелопроизводството през 2010 г. се увеличи с 11,87%, износът също се увеличи с 11,84%, докато броят на заетите през 2007–2010 падна от 90 700 на 48 500.

Съвсем ясно е, че възстановяването на икономиката е възможно само благодарение на засилените физически усилия, повишаването на квалификациите и професионалното обучение.

## Испанската система за ПОО в мебелната и дървообработвателната промишленост

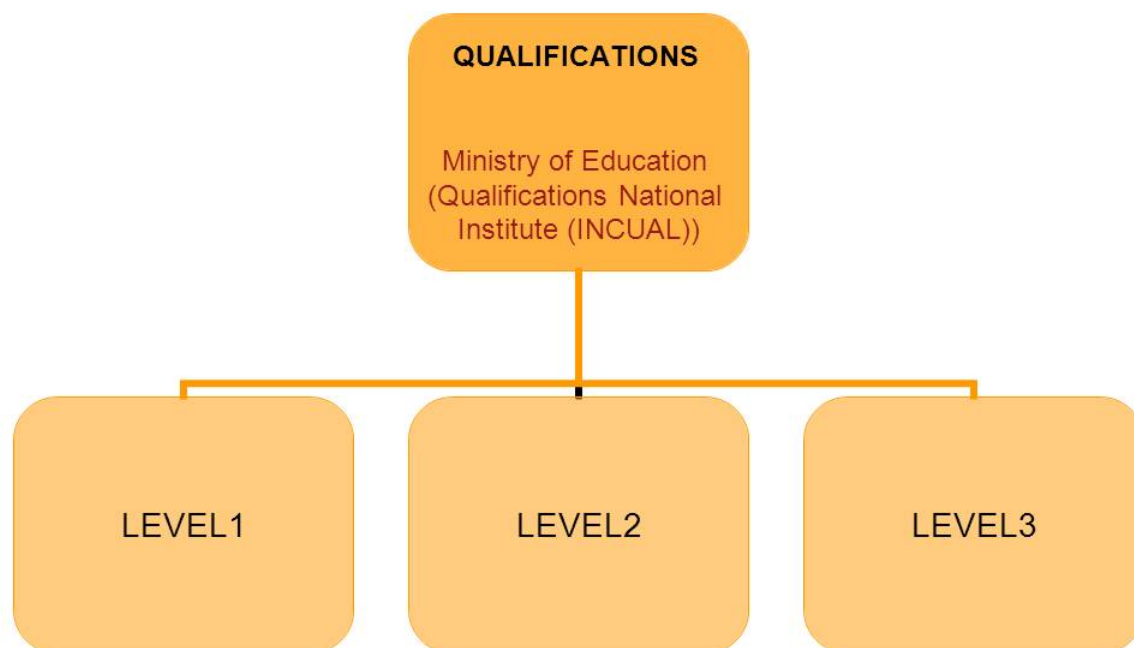
Испанската система за ПОО в мебелната и дървообработвателната промишленост се състои от две средни степени: Дърводелство и мебелопроизводство и Монтаж и обзавеждане, и две горни степени: Дизайн и обзавеждане и Горско стопанство и околна среда\* (публикувано през 2011 г.). За включването в тези курсове трябва да бъдат спазени различни изисквания.

Учениците, отпаднали от средното образование, и неквалифицираните работници трябва да преминат курсове за първоначална професионална квалификация. След това, ако това им обучение бъде признато и издържат приемен изпит, получават достъп до средните степени. Полуквалифицираните работници могат да влязат и с общ приемен изпит. При завършване учащите получават професионална степен. Ако имат желание за по-висока степен, квалифицираните работници и гимназистите трябва да издържат общ приемен изпит. След завършване на горната степен те също получават професионална степен и могат да кандидатстват в университет.





## 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)

## Структурни елементи на системата на ПОО в Англия\*

Образованието е задължително за лицата на възраст 5–16 години. Всички деца трябва да преминат съответния редовен курс на обучение, като редовно посещават училище или по друг начин – от началото на учебния срок, който започва след петия им рожден ден, до последния петък на юни в учебната година, през която навършват 16 години. За децата, които не ходят на училище, най-честата алтернатива е домашното обучение. След 16-годишна възраст се предоставя незадължително образование в средни училища и институции за продължаващо образование. Традиционно младежите остават в училище или се прехвърлят в колеж (sixth-form college), където изучават академични курсове, или се прехвърлят в колеж за продължаващо образование или висш колеж, където изучават професионални курсове.

Чиракуването, известно преди като национално практическо обучение, предлага сходни възможности, водещи до NVQ ниво 2 (Национални професионални квалификации). Чиракуването е насочено предимно към младежите, които напускат училище на 16-годишна възраст, но се приемат и лица на по-голяма възраст, които могат да завършат обучението си до 25-годишна възраст (тази горна възрастова граница предстои да бъде премахната в Уелс).

### 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.....

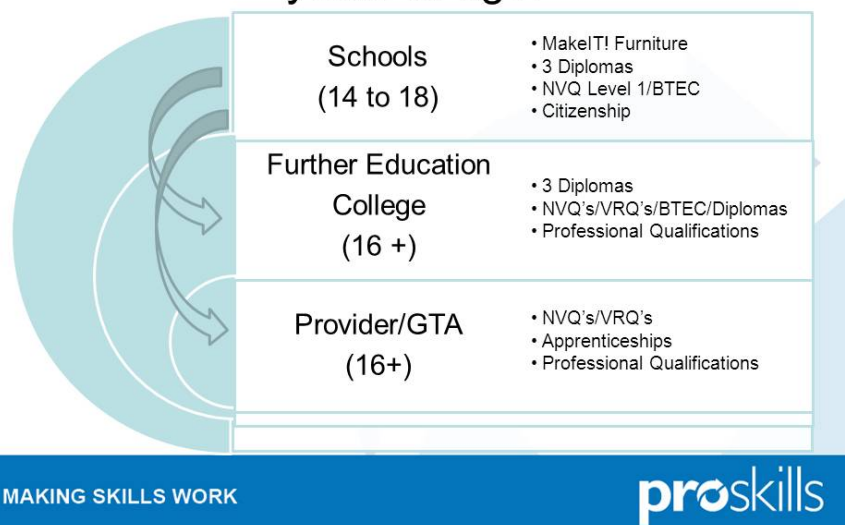
MAKING SKILLS WORK

proskills

Законът за ученето и уменията от 2000 г. регламентира незадължителното образование и обучение, включително професионалното обучение на работното място и в институциите за продължаващо образование. Съгласно Закона за ученето и уменията от 2000 г. различни регионални съвети трябва да осигуряват подходящи условия за редовно и задочно образование (без висше) и обучение на лицата извън възрастта за задължително образование; тази отговорност включва да се гарантира наличието на курсове за подготовка на учащите за професионална квалификация.

\* Разнообразието от структури е една от характеристиките на системата на ПОО във Обединеното кралство и разликите между регионите са забележителни. Използваният източник разглежда Англия, Уелс и Северна Ирландия – три региона със сравними структури.

## Current VET Programme 14 to 18+ years of age.



През април 2002 г. с развитието на работната сила се наема Агенцията за развитие на професионалните умения (SSDA) (сега Комитет по заетостта и уменията); тя ръководи изграждането на национална мрежа от Секторни съвети за професионални умения (SSCs). Секторните съвети обединяват работодатели, синдикати и професионални организации, които съвместно с държавата развиват уменията, нужни на икономиката. Те отговарят за разработката на чирашките програми, националните професионални стандарти и националните професионални или други квалификации за представявания от тях сектор.

Професионалното образование и обучение се осигурява основно от институции за продължаващо образование и други одобрени субекти, включително независими професионални институти, обучителни фирми и отделни работодатели. Центровете за професионални постижения към институциите за продължаващо образование имат за цел да осигуряват висококвалифицирани специалисти за специфични професионални области. Тези центрове се фокусират върху развитие на уменията и посрещане на нуждите на работодателите. Повечето институции за продължаващо образование са

## 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)



организиран в департаменти. В по-големите колежи няколко департамента може да бъдат групирани във факултети или училища. Департаментите може да имат старши лектори, отговорни за групи курсове, а студентите се групират според техния учебен курс. Много от големите работодатели предлагат практическо обучение на младежите, които напускат училище след 18-годишна възраст. Учащите обикновено следват одобрен учебен курс за национална професионална квалификация (NVQ) или квалификация, одобрена от професионален институт.

В съгласие с „Новия курс“ относно безработицата на младежите на възраст 18–24 години, които са безработни от шест или повече месеци, се предлага „портал“ за ориентиране и оценка, а впоследствие една от четири опции:

наемане в публичния или частния сектор с едновременно освобождаване от работа с цел образование или обучение, водещо до национално призната квалификация;

до шест месеца трудов стаж в проекти със Специалната група по околната среда;

до шест месеца трудов стаж в сферата на доброволческата дейност;

програма за редовно образование или обучение с продължителност до една година, водеща до съответна квалификация.

Наетите по тази схема получават обичайните възнаграждения от работодателите, но държавата субсидира разходите за наемане и обучение.

**Източник: CEDEFOP – Структура на системите за образование, професионално обучение и образование за възрастни в Европа – Обединеното кралство, 2003 г., Англия и Уелс, Северна Ирландия; CEDEFOP, 2003 г.**

## 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’

MAKING SKILLS WORK

proskills

## Иновации и развитие в сектора

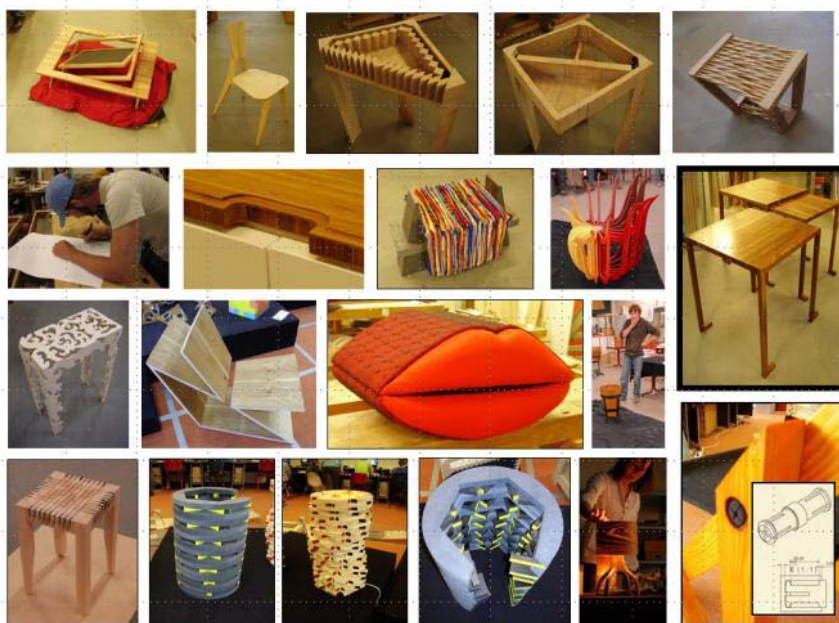
В следващия раздел сме документирали някои части от презентацията на Ерик Грьонхаут, направена на семинара от 10 ноември 2010 г. Ротердам, Холандия. Тя представя сегашната структура на сектора и необходимите понастоящем умения. Също така очертава вълнуваща картина на възможното бъдеще на сектора. Тъй като не можем да представим пълния текст в този доклад, цитираме главно от въведението, за да създадем обща представа. Пълната презентация ще се публикува на английски на уеб сайта на EFBWW: [www.efbww.org](http://www.efbww.org)

Ерик Грьонхаут преподава в амстердамския кампус на колежа по дървообработване и мебелопроизводство (Hout & Meubilerings College) и е лектор в магистърската програма по възстановяване и опазване на околната среда в Амстердамския университет.

### *Поглед върху мебелната търговия през 2020 г.*

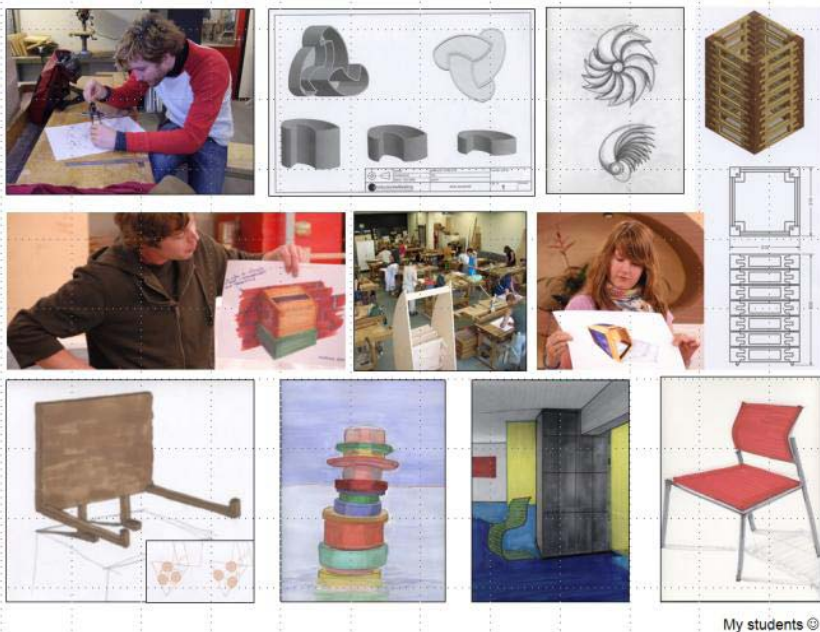
Преди да отправим поглед към бъдещето, бих искал да изясня и дефинирам някои въпроси, които са част от моята представа за бъдещето. Мебелната търговия е изключително разнообразна и обширна сфера и се развива на местно и глобално равнище както под формата на масово производство, така и на поръчкови изделия. Нашият занаят не е много ясно дефиниран и съответно същото важи и за образованието, което служи като мост между мебелния бизнес и всеки човек, млад или стар, който търси реализация в мебелното проектиране, производство и продажби. Нека за момент да стесним обхвата на мебелната търговия до прецизното дървообработване. Ако направим това, от едната страна на спектъра ще стои самотният занаятчия, който прави поръчкови и художествени мебелни продукти. В другия край на спектъра виждаме глобални индустрии, в които групи от специалисти работят като екип в мащабни производства. Някъде по средата на спектъра стоят самотният производител на поръчкова корпусна мебел, 20-членният екип на производителя на интериорно обзавеждане или самостоятелният производител на хоккейни стикове, който с помощта на CNC рутер произвежда големи бройки от един продукт. Имаме и 4-членния екип за облицовки, който създава поръчкови инкрустации с лазерна фреза за големи яхти, или 6-членния екип на производителя на стълбища, който работи със специализиран CAD/CAM софтуер с 5-осев CNC рутер. Преди 10 години само големите фабрики можеха да си позволят високотехнологичните дървообработващи машини. През 2010 г. малките фирми също могат да намерят достъпни автоматизирани машини. Тази тенденция към високотехнологични малки предприятия ще нараства.

...  
Мебелната търговия се промени значително след Втората световна война. В днешно време поне 50% от мебелите се правят от материали, различни от дърво: метали, пластмаси, текстил, стъкло, естествен камък, бетон и много други. Технологиите в материалите напреднаха много бързо през



My students ©

последните 15 години и списъкът с нови материали расте експоненциално. Прецизното мебелопроизводство се превърна в „мулти материален занаят“, всъщност – смесица от занаяти. Ето защо трябва да направим ясна разлика между мебелния производител, който на практика е „мулти материален работник“, фокусиран върху продукта мебел, и традиционния мебелен производител, който е прецизен дървообработвател, фокусиран върху продукта мебел. Въпреки че крайният продукт и фокусът съвпадат, уменията и материалите се различават.



Занаятите и продуктите често се смесват. Мебелите са продукт, както са продукти и дървената рамка, вазата, шапката, палтото или дървените обувки. Дървообработването, зидарството, металообработването, обработката на пластмаси са занаятите, които създават тези продукти. Занаятът се концентрира върху материала, защото материалът определя възможностите за форма, конструкция,

структура, вид крайна обработка и т.н. Докато материалът е един и същ, занаятът също не се променя. Например дървото доказва ясно тази хипотеза. Пропорциите на съставните части, типът и употребата на съединенията и принципите на рязане не са се променили от времето на египетските фараони.

...

Моята дефиниция за занаятчия е знаещ и можещ човек, който владее целия процес на създаване от идеята до крайния продукт, и е способен да вземе всички решения и притежава всички умения, които съществуват СЕГА, през 2010 г. Това означава, дърводелецът може да изработва сглобки с трион и длето, но може и да направи чертежи с CAD софтуер и да програмира CNC машина.

Не казвам, че майсторът трябва да прави всичко сам, но трябва да може, за да контролира процеса. Майсторът във фабриката контролира целия производствен процес и затова професионалните му умения трябва да се съчетават със социални и управленски умения. Майсторът във фабриката може повече никога да не хване длето, но ще може да управлява добре целия процес, ако е истински майстор. Модерният занаятчия седи върху робот, държи длето в едната ръка и лаптоп в другата.

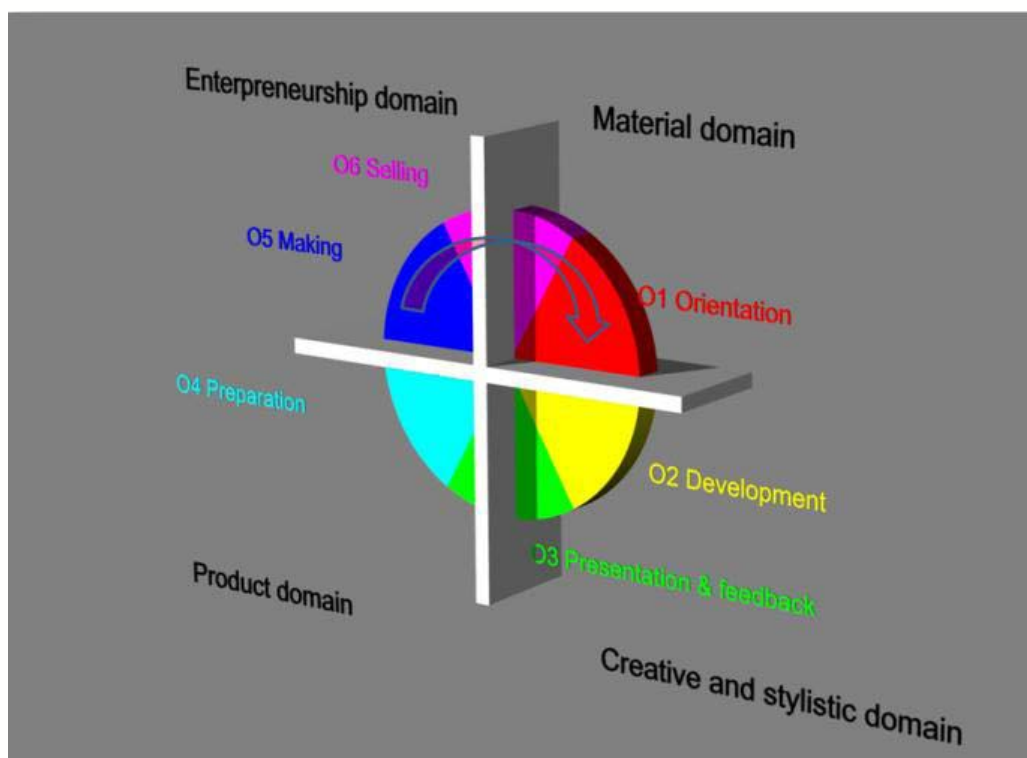
Продуктът не е занаят и не зависи от материала. Продуктът е само функция на употребата; шапката се носи на главата, столът се ползва за сядане, а леглото – за почивка. Занаятчията трябва да усвои материалите, както и спецификата на продуктовото приложение. Затова правя ясна разлика между познаването на материалите и знанията за продукта. Някои от вас сигурно смятат, че продуктовото приложение е в сферата на дизайнера, но как би могъл съвременният дизайнер да решава въпроси, свързани с материалите и конструкцията, без занаятчията? Дизайнерите и занаятчиите трябва да работят заедно или, най-добре, да бъдат един и същи човек, за да се създават висококачествени продукти.

...

Всичко това се усложнява още повече, когато включим и стиловите аспекти на мебелите. Стилът е набор от отличителни и разпознаваеми форми, структури, материали, цветове и т.н., които правят един предмет привлекателен в даден исторически период или за определена група хора.

Да вземем за пример един стол, който по същността си представлява две дъски, поддържащи човешкото тяло. Това означава, че всички други части на стола са просто конструкция, която преодолява гравитацията, и стилово решение. Ако поддържащите части бяха само конструкция, нямаше да има никаква причина да се правят нови модели, стига материалът да не се променя. В този смисъл маловажните части на мебелите станаха най-важните полета за действие в механическо и стилово отношение за всички мебелни производители. Моето заключение е, че „материалите“, „продуктовото приложение“ и „стиловото поле за действие“ са същността на мебелната промишленост.

...



В заключение на тези мои разсъждения има четири области, върху които трябва да съсредоточим усилията си за успешно бъдеще на мебелната търговия: технология на материалите, стилова и иновативна креативност, продуктово приложение и предприемачество.

...

Един пример как можем да се фокусираме върху същината на въпроса, без да усложняваме нещата, е проектът Valiwood, който представлява базиран на Интернет инструмент за валидизация на компетенциите в дървообработвателната промишленост. Системата Valiwood е отворена за широк набор от профили на компетентност и образователни нива и е способна да опише целия диапазон – от операторите на промишлени машини до висококвалифицираните майстори. Макар да се съмнявам, че образователните министерства в различните европейски държави ще искат или ще могат да възприемат тази система, смятам, че „профилът Valiwood“ и „12-те препоръки за образованието и обучението“ са добро начало.



## **Съвместна декларация между CEI-Bois, EFBWW, EFIC, НМС и UEA за мобилност и чиракуване в европейската мебелна и дървообработвателна промишленост**

Между май 2010 г. и май 2011 г. Европейската конфедерация на дървообработващата промишленост (CEI-Bois), Европейската федерация на работниците в строителството и дървообработването (EFBWW), Европейската конфедерация на мебелната промишленост (EFIC), Нидерландският колеж по дървообработване и мебелопроизводство (НМС) и Европейската федерация на производителите на мебели (UEA) проведеха съвместен проект, наречен „Насърчаване на мобилността в ПОО“, имащ за цел да подобри условията за повишаване на мобилността в професионалното образование и обучение в европейската мебелна и дървообработвателна промишленост.

През последните години организациите на социалните партньори поставят по-голям акцент върху професионалното образование и продължаващото обучение, главно защото темата не е фокусна точка само на европейската политика, но има множество връзки с други важни политики и аспекти като:

- ◆ политики за заетост;
- ◆ политики за трудовия пазар;
- ◆ конкурентоспособност на секторите;
- ◆ адаптиране на техническите и другите видове иновации;
- ◆ атрактивност на секторите за младите хора;
- ◆ устойчивост по отношение на професионалните пътища на работещите, тяхното благосъстояние на работното място и способността на секторите да се справят с промените в останалите обществени и икономически подсистеми.

Предвид взаимосвързаностите и взаимовръзките между различните политики и области на действие и с цел сътрудничество между различните заинтересовани страни участниците в проекта от самото начало споделяха мнението, че дейностите на европейско ниво са от решаващо значение за напредъка в актуализирането и подобряването на съществуващите структури в сферата на ПОО.

С цел постигане на един по-холистичен поглед върху сегашните условия беше важно да се обединят хора, работещи на европейско и национално/регионално ниво, хора от образователни институти и компании, хора от страна на работници и работодатели, хора с опит в теорията и практиката. Затова смятаме, че подобряването на сътрудничеството и контактите между учебните центрове и между доставчиците на обучение и организациите на социалните партньори както на национално, така и на европейско ниво, е условие за повишаване на мобилността и главна цел на този проект.

По отношение на европейските политики документът „Младежта в движение“ потвърди нашето виждане. Този документ беше публикуван през септември 2010 г. като една от седем водещи инициативи в рамките на стратегията „Европа 2020“. Разбира се и в миналото ЕС насърчаваше мобилността чрез финансови помощи по програмата за учене през целия живот. Натрупаният опит потвърди, че транснационалните контакти са условие за успешни действия по отношение на мобилността. Освен това всички инструменти, разработени на европейско ниво – ЕКР, ЕКПОО и други, и съответно въвеждането и приложението на тези инструменти, изискват засилено международно сътрудничество.

Затова имаме за цел да създадем мрежа, която да поддържа и участва в европейските дискусии и структури, по-конкретно в дейностите на социалния диалог в мебелната и дървообработващата промишленост. Накрая можем да кажем, че този подход беше отлична прелюдия и подготовка за начеващата дискусия за секторните комитети за квалификация (SSCs) на европейско ниво.

Партньорите по проекта „Насърчаване на мобилността в ПОО“ изразяват благодарност към Европейската комисия за обезпечаването на отличното сътрудничество между европейските организации на социалните партньори, учебните центрове и практикантите.

Участващите организации заявяват своя ангажимент да разпространят резултатите от проекта „Насърчаване на мобилността в ПОО“ и да помагат за ползотворното им прилагане във всички европейски страни. В допълнение участващите организации ще направят оценка на резултатите от практическа гледна точка и ще продължават съвместната си дейност и подпомагането на практическата мобилност като един вид последващи дейности в рамките на европейския социален диалог в мебелната и дървообработващата промишленост.

### **Съобщения и заключения**

Първият урок, който научихме от проекта, е, че националните системи за ПОО все още се различават значително и не е лесно да бъдат сравнени. Макар че използваме обща концептуална рамка за описанието на системите в девет държави, не е лесно да бъдат разбрани съответните им рамки, условия и практики. Различните участници и заинтересовани страни в проекта ни позволиха да усетим различните конотации на съответните национални системи. В тази връзка конотацията означава, освен всичко друго, културните аспекти, ролята на йерархията в организацията на работата, понятието професия, методите за учене или връзката между преподаването на теорията и практиката.

Системата на професионалното обучение е интегрирана в образователната система и е свързана с обществото като цяло, затова е повече или по-малко невъзможно да се направи просто сравнение. Разликите сами по себе си не са проблем, но трябва да бъдат взети под внимание при планирането на дейности, свързани с мобилността, и още повече при сравняването на квалификациите, получени след чиракуване.

Друга релевантна разлика между националните системи е отношението към професионалната реализация. В някои страни, за разлика от други, е по-добре да започнеш професионалния си път отначало. В тази връзка има значение и доколко професионалните пътища са отворени за занаятчиите, започващи отначало. Партньорите по проекта споделят мнението, че пропускливостта на образователната система е от основно значение и че като цяло тя трябва да се подобри.

Нашето сравнение разкри и друг интересен аспект във връзка с начина на финансиране на системите за обучение. Паралелно съществуват системи с финансиране от държавата и работодателите. Ние няма да изказваме предпочитания относно структурата на финансиране, но подчертаваме, че надеждното финансиране е жизнено важно за всички аспекти на системите за ПОО. Открихме още, че силното участие на организациите на социалните партньори също е ключово за внасянето на подобрения в системите на професионалното образование.

### **Последващи дейности**

През последните десетилетия политиките на ЕС в областта на професионалното образование и обучение допринесоха за много инициативи за подобряване на съпоставимостта, мобилността, обмена на добри практики, сътрудничеството и други аспекти на европейско, фирмено и секторно ниво.

За да продължим в тази посока, трябва да се засили прякото сътрудничество и редовното консултиране на образователните институти в рамката на европейския социален диалог. Съвместната работа, започната с този проект, ще продължи при представянето на резултатите от проекта в други държави и институции, ангажирани с учебни дейности в нашите сектори.

Необходими са още проучвания за изясняването на съответните системи за обучение и за постигането на съпоставимост на съществуващите квалификации на секторно ниво. В тази връзка партньорите по проекта възнамеряват да спомогнат за създаването на „зони на взаимно доверие“ и да обмислят следващи стъпки по посока на взаимното признаване на квалификации.

Във връзка с второто организациите на социалните партньори възнамеряват да инициират – в тясно сътрудничество със съответните институти за професионално обучение – проект по програмата „Леонардо да Винчи“. Този проект ще се фокусира върху две професии – мебелисти (корпусна мебел) и тапицери. Проектът ще има за цел да установи доколко могат да се опишат (европейските) основни квалификации за тези две професии. Проектът „Насърчаване на мобилността в ПОО“ беше ключов за създаването на консорциум, който ще работи по този проект по програмата „Леонардо да Винчи“.

На базата на контактите, създадени по време на този проект, организациите на социалните партньори ще осъществяват по-голям и по-редовен обмен между образователните институти от различните страни. Европейският социален диалог ще играе ролята на посредник.

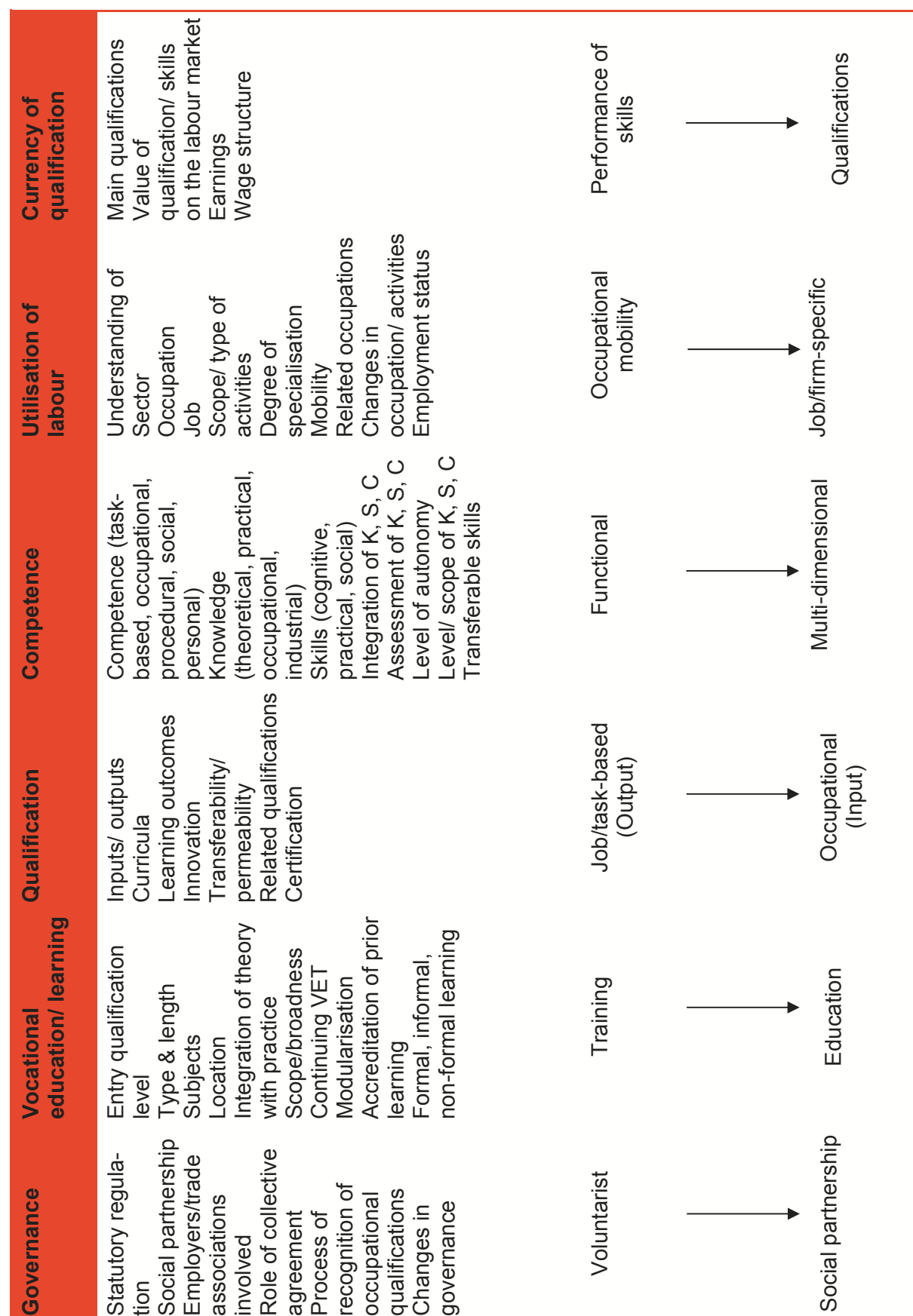
Мрежата от заинтересовани лица ще бъде използвана и за стартирането на постоянна дискусия върху подобрението на съществуващите учебни програми за различните професии. Освен подобряването на учебните програми друга наша цел е да дефинираме ключовите компетенции, независимо от държавата, в която се чиракува. Така ще допринесем пряко за по-лесното прилагане на инструмента за ЕКПОО.

И накрая, организациите на социалните партньори от мебелната и дървообработвателната промишленост и НМС като представител на институтите за професионално обучение възнамеряват да проучат внимателно доколко е изпълнимо създаването на секторни комитети за квалификация (SSCs) за мебелната и дървообработвателната промишленост.

Свързаните дейности ще се фокусират върху въпроса в коя посока ще се развиват мебелната и дървообработвателната промишленост на отделните страни в бъдеще. На базата на проучванията, инициирани от Европейската комисия през 2009 г., ние ще изследваме условията на икономическата рамка и свързаните въпроси като новостите в дизайна, технологиите и глобалната конкуренция. Това ще бъде и в полза на доставчиците на обучение и националните структури на социалния диалог.

Брюксел, 10 май 2011 г.

## 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?

## Информация за партньорите по проекта

### **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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto:secretariat@uea.be)

