



European Federation
of Building
and Woodworkers



hout - meubel - interieur

Foster VET Mobility

**Verhoogde mobiliteit op het vlak
van het beroepsonderwijs en
voortgezette opleiding in
de Europese meubel- en houtsector**



CEI-Bois

European Federation
of Building
and Woodworkers



hout - meubel - interieur

Dit rapport werd opgesteld door de EFBH, CEI-Bois, UEA, EFIC en HMC

Met financiële steun van DG Werkgelegenheid en
sociale zaken van de Europese Commissie.



Alle rechten voorbehouden.

Niets van deze publicatie mag zonder de voorafgaande toestemming van de uitgever in welke vorm en op welke wijze dan ook - zij het elektronisch, mechanisch, als fotokopie, opname of anderszijds - worden verveelvoudigd, in een consultatiesysteem ter beschikking worden gesteld of worden overgedragen.

Ook al zijn de inlichtingen in de publicatie correct, toch zijn noch de uitgever, noch de auteurs op welke wijze dan ook aansprakelijk voor verliezen, schade of aansprakelijkheidsclaims van alle mogelijke aard door de gebruiker of andere personen die het gevolg zouden zijn van de inhoud van de onderhavige publicatie.

Voorwoord

Al van bij het begin van de Sociale Dialoog was de beroepsopleiding een van de thema's waarbij de belangen van werknemers en werkgevers samenvallen.

Niet toevallig was de beroepsopleiding een van de eerste onderwerpen waaraan EFBH, UEA en recent ook EFIC aandacht besteedden en rond welke ze activiteiten ontplooiden.

Het huidige scenario heeft het belang van de beroepsopleiding nog vergroot. Na ingrijpende veranderingen en banenverlies in het voorbije decennium is de Europese meubelsector een nieuwe rijpingsperiode ingegaan. Om aan de wereldwijde concurrentie het hoofd te kunnen bieden en rationeler en exportgericht te kunnen werken moet de branche kunnen rekenen op goed geïnformeerde werknemers, vooral geschoolde werknemers en middenkaders.

In reactie op de oproep van de Europese Commissie in "Een nieuwe impuls voor Europese samenwerking op het gebied van beroepsonderwijs en -opleiding" [COM(2010)296] zijn de sociale partners overeengekomen twee gemeenschappelijke projecten te lanceren: **WAVE** (Enhance the Value of Work in the Furniture Industry to Attract Young People = Verhogen van de waarde van een baan in de meubelnijverheid om jongeren aan te trekken) en **VET** (Vocational Education and Training = Beroepsonderwijs en -opleiding).

Het stimuleren van mobiliteit op het vlak van beroepsonderwijs en -opleiding is het onderwerp van dit rapport en heeft twee doelstellingen:

- A. Ondersteuning verlenen bij de opwaardering van de onderwijssystemen in de EU-lidstaten met respect voor de verschillende tradities en gebruiken.
- B. De informatiestroom en uitwisseling van ervaringen tussen beroepsopleidingsscholen en andere stakeholders vergemakkelijken om de kwaliteit van het onderwijs, het leren en de competentieniveaus van alle leerlingen te verbeteren. In dit opzicht beantwoordt ons project volgens ons precies aan wat werd vooropgesteld in het Europa 2020-kerninitiatief "Innovatie-Unie", COM(2010)546 definitief van 6 oktober 2010.

Het onderhavige rapport behandelt ook de bevordering van het leerlingenstelsel binnen het kader van de Mededeling van de Commissie "Jeugd in beweging", COM(2010)477 definitief van 15 september 2010, pagina's 5 en 6.

Om praktische redenen werd voor de doelstellingen van dit project over beroepsonderwijs en -opleiding gekozen voor drie parallelle benaderingswijzen:

1. Vergelijken van de beroepsopleidingsstelsels die tijdens de conferentie in Rotterdam op 10 en 11 oktober 2010 werden voorgesteld en identificeren van de punten van overeenkomst en verschil in de opleidingen en de beroepsprofielen. Dit moet een betere beoordeling mogelijk maken en ook inzicht geven in hoe de beroepsonderwijs- en -opleidingssystemen geleidelijk kunnen worden geharmoniseerd.
2. Voorbeelden van opleidingen zowel in scholen als tijdens praktijkopleidingen - met inbegrip van leerlingenstages - verzamelen die de studerenden de voor de belangrijkste beroepsprofielen vereiste en door de producenten vooropgezette competenties bijbrengt. Voorts indien nodig die voorbeelden naar alle beroepsonderwijsinstellingen sturen, nadat de overheidsinstanties van de EU-lidstaten daarover op de hoogte werden gebracht.
3. Definieren van een strategie om, met participatie van de federatie van producenten en de vakbonden, in elke lidstaat de beroepsonderwijsinstellingen of de Openbare Europese Scholen ertoe aan te zetten hun systeem, indien nodig, bij te werken in het licht van een geharmoniseerd beroepsopleidingsstelsel. Dit laatste is een absolute voorwaarde voor een echte mobiliteit van geschoolde arbeiders en middenkaders in heel Europa.

Dit rapport stelt de resultaten van ons project voor en gaat daarbij vooral in op de presentaties over de werking van de beroepsopleidingssystemen in negen Europese landen. Een wetenschappelijke visie over de toekomst van de sector geeft verder nog inzicht in de gewenste perspectieven. Ook conclusies en meningen van de bij het project betrokken partners over het EU-beleid inzake beroepsopleiding werden in dit rapport opgenomen. Het rapport omvat verder nog documentatie over het conceptuele kader dat als basis voor de verschillende nationale verslagen werd gebruikt.

Alle betrokken partners vinden de in het kader van dit project verzamelde ervaringen uiterst nuttig en zijn vastbesloten tot verdere samenwerking met alle stakeholders van dit initiatief en op Europees niveau in het kader van de Sociale Dialoog voor de Meubel- en Houtnijverheid.

Brussel, mei 2011

EFBH, Rolf Gehring

CEI-Bois, Filip De Jaeger

UEA, Rodrigo Rodriguez

EFIC, Camilla Ravazzolo

HMC, Frans Veringa

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	3
Inhoudsopgave	5
Inleiding	6
De rol van beroepsonderwijs en -opleiding in Europa in 2020	8
<i>Joao Delgado - DG Onderwijs en Cultuur</i>	
Onderwijsstelsel in Nederland -Secundair beroepsonderwijs en -opleiding.....	13
Beroepsonderwijs en -opleiding in de houtsector in België	21
Beroepsonderwijs en -opleiding in Bulgarije.....	27
Beroepsonderwijs en -opleiding in Frankrijk.....	31
Tweeledig systeem van beroepsopleiding in Duitsland	34
Het Italiaanse geregionaliseerde systeem	37
Het onderwijsstelsel in Roemenië.....	41
Het Spaanse systeem van beroepsonderwijs en –opleiding in de hout- en meubelsector	43
Structurele elementen van het beroepsopleidings- en –onderwijsstelsel in Engeland	47
Innovaties en ontwikkelingen in de sector	50
Gemeenschappelijke verklaring van CEI-Bois, EFBH, EFIC, HMC en UEA over mobiliteit en leerlingenwezen in de Europese meubel- en houtsector	53
Annex 1: Proposed conceptual framework for assessing VET-systems in the woodworking and furniture sectors	56

Inleiding

Het politieke kader

De voorbije jaren besteedt de Europese Unie almaar meer aandacht aan beroepsopleiding en -onderwijs. Het Europees Kwalificatiekader (EKK) en het Europees systeem voor overdracht van leerresultaten voor beroepsonderwijs en -opleiding (ECVET) zijn twee instrumenten die werden ontwikkeld en ze zullen de verdere ontwikkeling van de beroepsonderwijs- en opleidingsstelsels op het respectieve nationale vlak beïnvloeden. De Europa 2020-strategie besteedt veel aandacht aan mobiliteit, gekwalificeerde werknemers en nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen. Vooral het kerninitiatief "Jeugd in beweging" [COM(2010)477] stimuleert de mobiliteit van jongeren en stelt ook een reeks concrete acties voor.

Door de grotere formele en praktische mobiliteit, het werkgelegenheidsbeleid van de EU en ook de politieke bereidheid tot meer steun voor de praktische mobiliteit gaan de nationale beroepsopleidings- en -onderwijsstelsels almaar minder op eigen houtje te werk. Stakeholders zoals overheidsinstanties, organisaties van sociale partners, bedrijven of opleidingsinstituten maar ook jongeren op zoek naar leerovereenkomsten en werkgelegenheidskansen hebben allemaal belang bij een grotere toegankelijkheid van mobiliteitsinitiatieven, een grotere transparantie en de vergelijkbaarheid van nationale opleidingssystemen. Vooral de jongeren en ook het bedrijfsleven hebben een specifieke behoefte aan ondersteuningsinstrumenten, gemakkelijk toegankelijke informatie en structuren die daadwerkelijk de mobiliteit verhogen.

Hiermee rekening houdend en op basis van het gemeenschappelijke standpunt dat de beroepsopleiding zich uitstekend voor de Europese Sociale Dialoog leent, hebben de organisaties van de sociale partners in de meubelsector in 2008 een werkgroep opgericht die zich uitsluitend met beroepsopleiding en -onderwijs bezighoudt. Hetzelfde gebeurde in 2010 in het kader van de Sociale Dialoog voor de Houtsector.

De sectoren

De hout- en meubelsector omvat een ruim aantal beroepen en wordt gekenmerkt door talrijke innovatieaspecten. Dat blijkt ook uit de EU-studie over de toekomstige vaardigheden in de meubelnijverheid en andere sectoren ("Trends, Developments and State-of-Play in the Furniture and Other Sectors in the EU", definitief verslag, 5 januari 2009). Bij de innovaties gaat het onder meer om nieuwe machines, het gebruik van nieuwe materialen en nieuwe combinaties van bestaande materialen of een nieuwe werkorganisatie. Al die innovaties hebben een rechtstreekse impact op de vaardigheden die bij de verschillende beroepen vereist zijn.

Goed opgeleide werknemers die nieuwe vaardigheden en competenties kunnen leren en in hun traditionele arbeidsprocessen kunnen integreren en die op intelligente wijze nieuwe combinaties weten te gebruiken, zijn van vitaal belang voor een concurrentiële houtsector, die de concurrentie op een almaar meer internationale markt aangaat. De rol van de opleidingsinstituten is in dit verband van wezenlijk belang, omdat voor al die veranderingen ook aanpassingen van de opleidingen, van het pedagogisch materiaal, enz. nodig zijn. Bovendien is ook de wederzijdse kennis over en een betere samenwerking tussen de opleidingsstelsels uit verschillende landen almaar belangrijker voor de Europese arbeidsmarkt (op sectoraal niveau). Een beter begrip van het kader en de voorwaarden van beroepsopleiding en -onderwijs in de betrokken sectoren kan de aanzet geven tot gemeenschappelijke initiatieven op het vlak van mobiliteit.

Het project

Op grond van de besprekingen in de Sociale Dialoog beslisten de Europese organisaties van de sociale partners in de sectoren hout en meubel een aanvraag in te dienen voor een gemeenschappelijk project met als titel "Foster VET Mobility" ("Stimuleren van mobiliteit op het vlak van beroepsopleiding"). Het hoofddoel van dit project is de verbetering van de mobiliteit van jonge werknemers in de Europese meubelsector. Momenteel worden de beroepsopleiding- en -onderwijssystemen gekenmerkt door structuren voor beroepsopleiding en bijscholing respectievelijk loopbanen die in al hun aspecten sterk van het ene land tot het andere verschillen. Ook de

praktijktradities bij de verschillende beroepen verschillen sterk van land tot land. Het begrijpen van deze verschillen en het anticiperen op verwachte veranderingen is een absolute voorwaarde voor een verbetering van de mobiliteit. Het project zal tot een beter begrip van deze problemen bijdragen.

Meer specifiek beoogt het project:

- Een beter begrip van de verschillen tussen de nationale beroepsopleidingsstelsels;
- Het begin van netwerking tussen de inrichters van de beroepsopleiding in de betrokken sectoren;
- Een vergemakkelijken van de samenwerking tussen de opleidingsinstellingen en de organisaties van de sociale partners en op het Europese niveau;
- Het aanreiken van resultaten voor de lopende activiteiten in het kader van de Europese Sociale Dialoog;
- Het documenteren van de projectactiviteiten om stakeholders in andere landen te laten profiteren van de opgedane ervaringen;
- De resultaten van het project publiceren als grondslag voor een continue en geïntensiveerde netwerking op het vlak van mobiliteitsacties;
- Verbeteren van het vermogen van de Europese Sociale Dialoog om de activiteiten op het vlak van beroepsopleiding respectievelijk mobiliteit te coördineren.

In het onderhavige document worden de beroepsopleidings- en onderwijssystemen in negen landen kort geportretteerd. In een korte inleiding wordt telkens basisinformatie verstrekt over het respectieve nationale systeem en vindt u enkele dia's uit presentaties die tijdens het seminarie in Rotterdam op 10 en 11 november 2010 werden gegeven.

Deze presentaties geven allemaal soortgelijke informatie over het respectieve nationale systeem, maar ze gaan ook op specifieke kenmerken in. Enkele concentreren zich op het wettelijke kader van beroepsopleiding en -onderwijs, andere gaan dan weer nader in op de wijzigingen in het leerplan en aan de gang zijnde veranderingen. Er zijn ook bijdragen over de geïnstitutionaliseerde rol van de sociale partners.

Naast de presentaties over de beroepsopleidings- en -onderwijsstelsels vindt u in dit rapport ook de presentatie van de EU-Commissie (de heer J. Delgado) en een uittreksel van de uiteenzetting van Erik Groenhout, die een interessant overzicht gaf van de structuur van de sector op het vlak van design, de combinatie van bestaande en nieuwe materialen en ook de perspectieven ten aanzien van de vereiste competenties en werkorganisatie. Tot slot vindt u in dit rapport de conclusies van de projectpartners met enkele actiepunten voor toekomstige gemeenschappelijke activiteiten.

Dit rapport is in de volgende zeven talen beschikbaar:

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

Het rapport zal ook op websites van de deelnemende projectpartners beschikbaar zijn:

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

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

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

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

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

Op die websites vindt u naast dit verslag ook de volgende documenten:

- Alle presentaties tijdens het seminarie in Rotterdam op 10 en 11 november 2010;
- Een afzonderlijk document met de conclusies van de partners op basis van de tijdens het project opgedane ervaringen;
- Het conceptuele kader dat als basis voor de verschillende landenrapporten werd gebruikt; enkel in het Engels beschikbaar;
- De agenda van het seminarie in Rotterdam.

De rol van beroepsonderwijs en -opleiding in Europa in 2020



De rol van beroepsonderwijs en -opleiding in Europa in 2020

Joao DELGADO
Afdelingshoofd
Beroepsopleiding - Leonardo-da-Vinci-programma
DG Onderwijs en cultuur

Rotterdam, 11 november 2010



Huidige gemeenschappelijke uitdagingen voor de EU

- Vergrijzing van de bevolking
- Tegen 2020 zullen voor 35% van alle banen kwalificaties van een hoog niveau nodig zijn (nu: 29%) = "kenniseconomie"
- Te veel vroege schoolverlaters (15% van de jongeren tussen 18 en 24 jaar hebben niet eens hun hoger secundair onderwijs afgemaakt)
- De jeugdwerkloosheid is hoog: 21%
- Koolstofarme economie
- Technologische veranderingen



EU-strategie en kerninitiatieven om de uitdagingen aan te gaan

Europa 2020

De EU legt de strategie voor het komende decennium vast. Focus op "intelligente, duurzame en inclusieve groei".



Kerninitiatieven verbonden met onderwijs en opleiding:

- Een agenda voor nieuwe vaardigheden en banen
- Jeugd in beweging



Bijdrage van beroepsonderwijs en -opleiding voor de ondersteuning van de Europa 2020-strategie en de kerninitiatieven vereist:
Een nieuwe stimulans voor beroepsonderwijs en -opleiding tegen 2020



3

Een nieuwe stimulans voor beroepsonderwijs en -opleiding tegen 2020



Beroepsonderwijs en -opleiding moet de volgende kenmerken hebben:

- Aantrekkelijk
- Toegankelijk
- Flexibel
- Inclusief
- Ondersteunt de mobiliteit



4

Belangrijke rol van beroepsonderwijs en -opleiding bij levenslang leren en mobiliteit



Flexibele toegang tot opleiding & kwalificaties

- Flexibele en gemaximaliseerde voortgezette beroepsopleiding
- Leerwegen tussen beroepsonderwijs en -opleiding enerzijds en hoger onderwijs anderzijds; tertiair beroeps-onderwijs en -opleiding
- Ondersteund door geïntegreerde begeleidingsdiensten en
- Valideren van niet-formeel en informeel leren

Strategische aanpak van mobiliteit

- Gebruikmaking van EKK, ECVET en Europass tegen 2020
- Mobiliteitsstrategieën op regionaal en lokaal niveau en op het niveau van de aanbieder van beroepsonderwijs en -opleiding; gefaciliteerd door middel van mobiliteitsondersteunende structuren
- Intensifiëren van het leren van vreemde talen in de onderwijsprogramma's van beroepsonderwijs en -opleiding



5

Verhogen van de attractiviteit van beroepsonderwijs en -opleiding door middel van kwaliteit en efficiëntie



Implementering van kwaliteitsborging (EQAVET)

Competentiekader voor leraren & opleiders

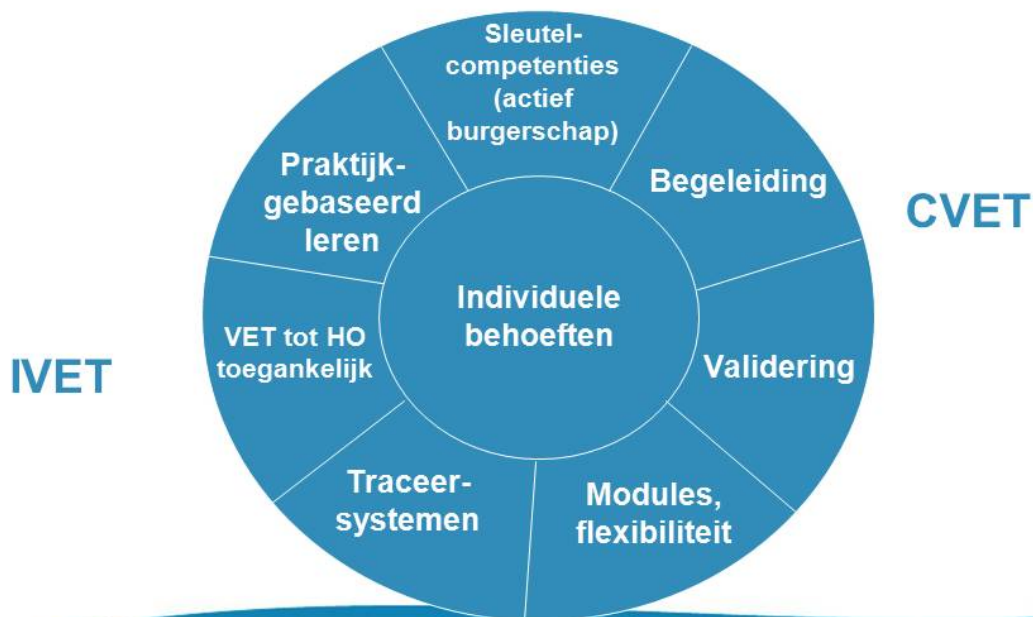
Gebruik van praktijkgesteund leren voor uitstekende beroepsvaardigheden

Sleutelcompetenties voor aanpasbaarheid en flexibiliteit

"Reactievermogen" van aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding

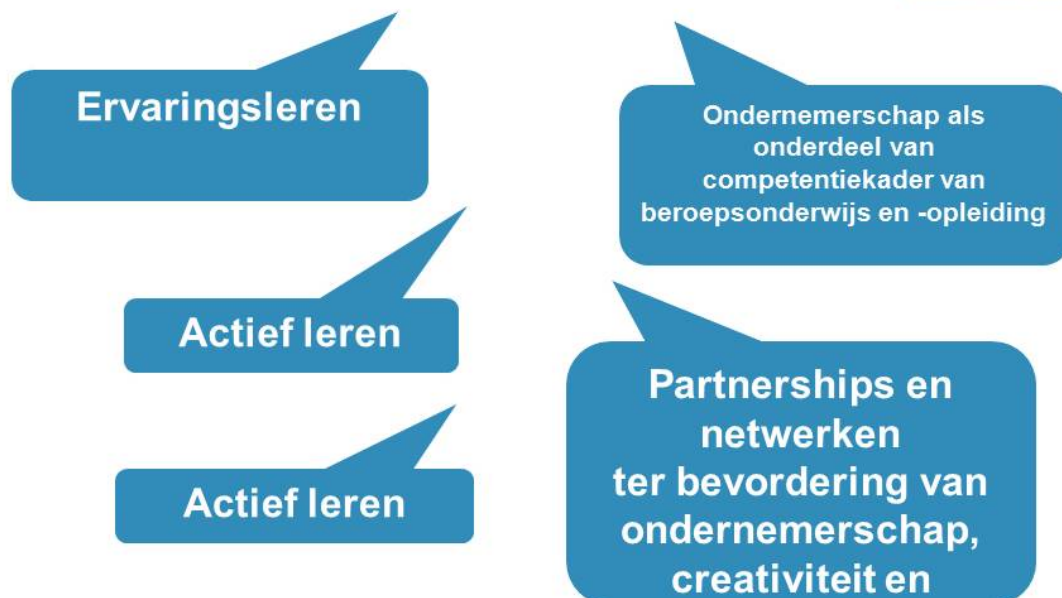


6



7

Creativiteit en innovatie / ondernemerschap



8

Een nieuwe agenda voor beroepsonderwijs en -opleiding

Herziening van Brugge



Proces van LEVERING
van resultaten tot 2020

Overeenstemmend met EU2020 en E&T 2020 OMC

Regelmatige controle op de vooruitgang

Gesteund door EU-programma's (Programma voor levenslang leren, Structuurfondsen)

Gestructureerde samenwerking met derde landen



Onderwijsstelsel in Nederland

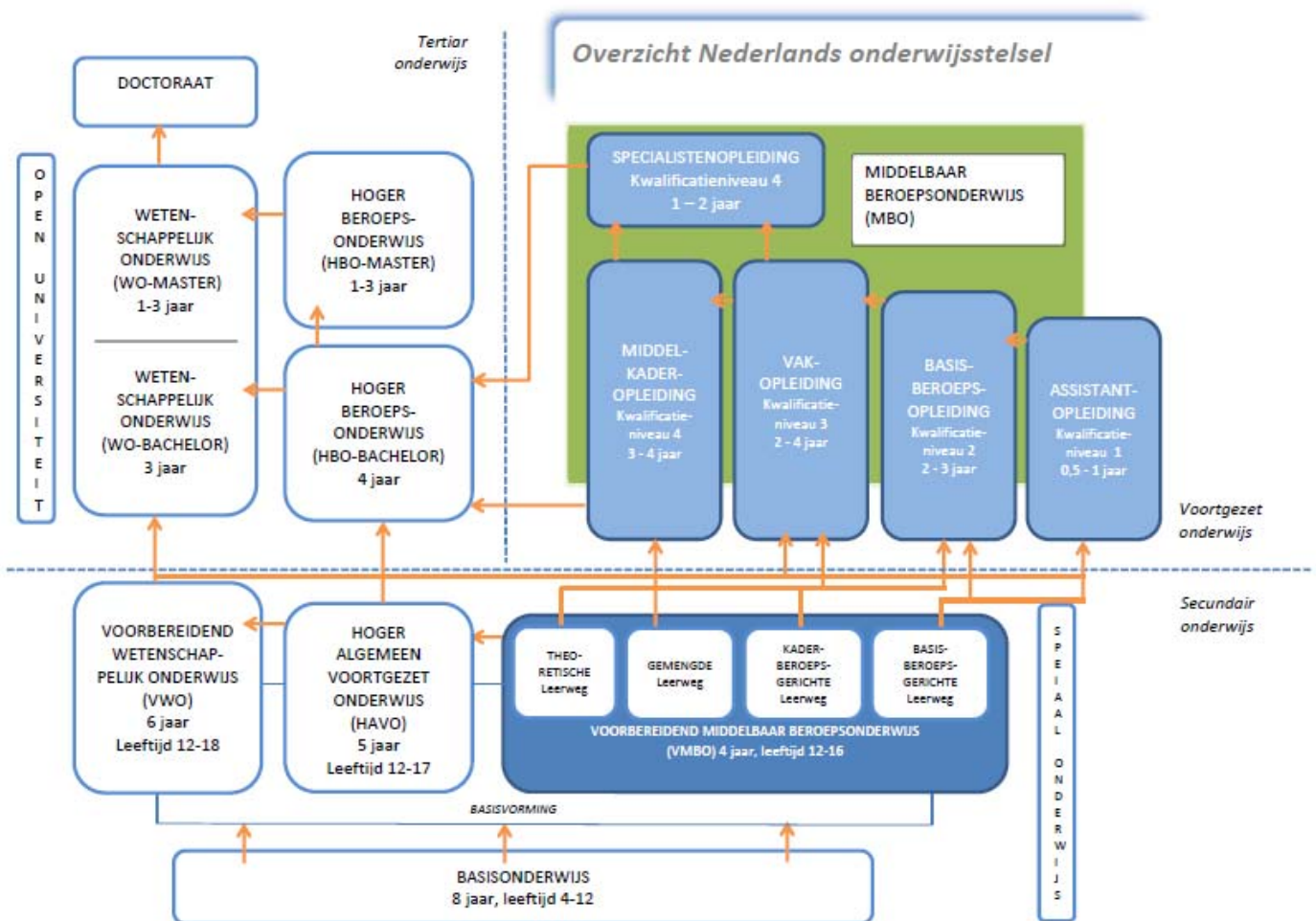
Secundair beroepsonderwijs en -opleiding

In Nederland is er een leerplicht van de leeftijd van vijf tot achttien jaar. Op de leeftijd van twaalf jaar, na acht jaar onderwijs, beëindigt de leerling zijn basisonderwijs. Op basis van de resultaten van een algemene test en het advies van de leraar basisonderwijs start de leerling in het algemeen voortgezet onderwijs (dat vijf tot zes jaar duurt) of kiest hij voor het vier jaar durende voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs. Na het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) stroomt men door naar het middelbaar beroepsonderwijs (mbo).

Middelbaar beroepsonderwijs en -opleiding

Het middelbaar beroepsonderwijs kent vier niveaus:

- Niveau 1: assistent-beroepsbeoefenaar
- Niveau 2: basisberoepsbeoefenaar
- Niveau 3: zelfstandig beroepsbeoefenaar
- Niveau 4: middelkaderfunctionaris of gespecialiseerd beroepsbeoefenaar



Leertrajecten

Elk niveau is via twee leerwegen toegankelijk: een beroepsgerichte leerweg (on the job) en een theoretische leerweg (school). De beide leertrajecten leiden tot hetzelfde diploma. Het grootste verschil tussen deze leerwegen bestaat in de hoeveelheid tijd die een leerling tijdens een praktijkstage in een bedrijf doorbrengt en de tijd die hij op school doorbrengt.

- De theoretische leerweg: de praktijkstage in een bedrijf bedraagt tussen 20% en 60%. De leerling ontvangt een kleine vergoeding tijdens zijn stage. De leerling krijgt een leercontract.

- De beroepsgerichte leerweg: Een leerling werkt vier dagen per week in een bedrijf en volgt gedurende een dag per week een theoretische opleiding. De leerling krijgt een officieel arbeidscontract en een salaris.

Organisatie van secundair beroepsonderwijs en -opleiding

Nederland heeft een gedecentraliseerd onderwijsstelsel, zodat de beroepsopleidingsinstituten en kenniscentra relatief autonoom opereren. Het Ministerie van onderwijs legt alleen de basisregels vast. Kenniscentra staan in voor de ontwikkeling van de kwalificatiestructuur, die dan weer de basis vormt voor de onderwijsprogrammering van secundair beroepsonderwijs en -opleiding. De beroepsopleidingsscholen staan in voor de implementering van deze kwalificaties in de scholen.

In Nederland zijn er drie soorten beroepsscholen (de agrarische opleidingscentra, de normale beroepsopleidingsscholen en de gespecialiseerde opleidingscentra; het HMC, gastheer van de conferentie in Rotterdam, is het enige gespecialiseerde opleidingscentra voor de houtsector), die meer dan 500.000 leerlingen opleiden. Er zijn 17 ter zake bevoegde kenniscentra.

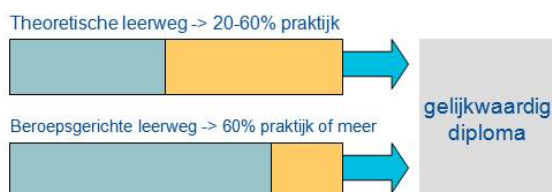
Beroepsonderwijs (2)



■ Vier kwalificatieniveaus (> 500.000 leerlingen):

1. assistent-beroepsbeoefenaar
2. basisberoepsbeoefenaar
3. zelfstandig beroepsbeoefenaar
4. gespecialiseerd beroepsbeoefenaar of middelkader-functionaris

■ Twee leerwegen:



Colo.nl



Beroepsonderwijs

Jarenlang was het beroepsonderwijs volledig van privé-initiatief afhankelijk. De Wet op het nijverheidsonderwijs, de eerste wetgeving over het beroepsonderwijs, kwam er pas in 1919 in reactie op het groeiende aantal beroepsscholen.

Het voltijds hoger secundair beroepsonderwijs startte in de jaren 50 van vorige eeuw met de middelbare technische scholen (mts). Er kwamen al snel andere vakgebieden bij, bijvoorbeeld middelbaar economisch en administratief onderwijs (meao), middelbaar agrarisch onderwijs (mao) en het middelbaar dienstverlenings- en gezondheidszorgonderwijs (mdgo).

Het vorige leerlingensysteem (praktijkstage) was sterk gelieerd met de handel en de industrie. Kenniscentra speelde een belangrijke rol bij de advisering van de scholen door hun consulenten en tegelijk stonden ze in voor de erkenning van de "lerende ondernemingen", de leerprogramma's, de examens en vaak zelfs het pedagogisch materiaal.

In 1996 liet de Wet educatie beroepsvorming (WEB) de twee systemen fuseren (letterlijk onder hetzelfde dak in de Regionale Opleidingencentra, de ROC's). Deze tendens wordt nog versterkt door de recente invoering van nog meer competentiegericht leren in Nederland.

Het systeem staat open voor iedereen die voldoende algemeen secundair onderwijs heeft gevolgd en de leeftijd van 16 jaar heeft bereikt. Tot 16 jaar is voltijds onderwijs verplicht. Tot 18 jaar is deeltijds onderwijs verplicht. Boven de 16 jaar is er geen leeftijdsbeperking. Het systeem staat ook open voor volwassenen. Voor mensen met leerstoornissen kan de leeftijdsgrens worden verlaagd maar de bevoegde instanties moeten een vrijstelling van het verplichte voltijdse onderwijs verlenen. 89% van leerlingen is tussen 16 en 22.

De verhouding tussen mannen en vrouwen bedraagt ongeveer 50-50. De vrouwen zijn oververtegenwoordigd in opleiding zoals die voor kapster en verpleegster, de mannen zijn dan weer meer vertegenwoordigd in de technische opleidingen. Er werden veel inspanningen geleverd om dit traditionele patroon te veranderen, maar de resultaten blijven karig. Gehandicapten, werklozen en immigranten vormen speciale doelgroepen voor de praktijkstageprogramma's.

Feiten en cijfers



- circa 520.000 studenten
 - 165.000 beroepsgerichte leerweg, 355.000 theoretische leerweg
- 67 opleidingsinstituten
 - 42 regionale scholen, 13 landbouwscholen, 12 vakscholen
 - 2 speciale instituten, 3 instituten voor hoger onderwijs
 - + privé-instituten
- 17 kenniscentra
 - 900 opleidingsconsulenten
- 200.000 erkende leerondernemingen
 - 3.000 internationale firma's (80% Europa), 270.000 opleiders in het bedrijf



Ongeveer de helft van de arbeidskrachten in Europa heeft de kwalificatie van het secundair beroepsonderwijs. Een sterk beroepsonderwijs- en -opleidingssysteem met nauwe samenwerking tussen de scholen en opleidende bedrijven is van essentieel voor een sterke economie en arbeidskrachten die hun hele leven leren. Elke afgestudeerde moet voldoende uitgerust zijn voor een beroep en een toekomstige loopbaan die beantwoordt aan zijn of haar persoonlijke vaardigheden en competenties. Beroepsopleiding en -onderwijs moeten zich concentreren op kennis, vaardigheden en competenties met voldoende mogelijkheden voor "leren door te doen" en praktijkervaring op de werkplek.

Traditioneel heeft Nederland een uniek beroepsopleidingsstelsel. Het heeft een nationaal competentiegericht kwalificatiestructuur, ontwikkeld door volledig overleg met werkgevers en onderwijsinstellingen en gecombineerd met structureel arbeidsmarktonderzoek en een regionale aanpak voor vraag en aanbod van werk. Daarvoor zijn de kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven bevoegd, die in de vereniging Colo samenwerken. Samen met de onderwijsinstellingen zorgen de kenniscentra voor voldoende instroom van nieuw en gekwalificeerd talent in de diverse sectoren en bedrijfstakken.

De basis van een kwalificatiedossier wordt gevormd door een beroepsprofiel, een beschrijving van de beroepspraktijk voor een volledig gekwalificeerde vakman, opgemaakt door een branche of een industrie. Wanneer een beroep wijzigingen onderging of een nieuw beroep in het leven werd geroepen, reageren de kenniscentra onmiddellijk door een beroepsprofiel en het kwalificatieprofiel aan te passen resp. nieuwe te maken.

II. Modernisering van beroepsopleidingskwalificaties



- Globalisering van de arbeidsmarkt
 - Productie wordt verplaatst, globale handel en diensten
- Flexibele arbeidskrachten zijn nodig
 - Kennis, vaardigheden en algemene competenties
- Op competenties gebaseerde kwalificaties
 - Arbeidsmarkt als uitgangspunt
- Modern onderwijs/leerprogramma
 - Vakkennis van leraren, aantrekkelijk voor leerlingen



Dit opent grote mogelijkheden voor de bestrijding van de economische crisis. Wanneer mensen werkloos worden, kunnen ze voor een nieuw beroep kiezen zonder dat ze hun opleiding helemaal opnieuw moeten beginnen. De beoordeling van vroegere leerervaringen en het matchen van persoonlijke competenties met de vaardigheden voor een bepaalde baan zijn heel gebruikelijk geworden.

Nationale kwalificatiestructuur (1)



- Website: www.kwalificatiesmbo.nl (video)
- Kwalificatiedossiers
 - Verwante beroepen, verschillende niveaus, uiteenlopende werkomgevingen
- Focus op beroepspraktijk
 - Takenanalyse: taakgebieden en arbeidsprocessen
 - Relevante competenties, kennis en vaardigheden
 - Indicator voor beoordeling: (correcte) professionele prestaties
- Universeel competentiekader (SHL)
 - 1 model, 25 competenties voor alle beroepen



Voorbeeld: matrix van procescompetenties

Colo

samenwerkende
kenniscentra voor
beroepsopleiding
en bedrijfsleven

Kerntaak 1: Herstellen van defecten aan verbrandings- motoren	Competenties																			
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
Arbeidsprocessen	Beleiden en starten actie Lading geven	Coördineren	Zich bekennen en begrijpen	Samenwerken en organiseren	Verbanden aan principes en waarden	Realiseren en uitvoeren	Overnemen en bevestigen	Interactie voorstellen en communiceren	Structureren en rapporteren	Valideren, bevestigen	Technische kennis	Analyseren	Organiseren en realiseren	Coördineren en organiseren	Leren	Planen en organiseren	Verbinden van verschillende vaardigheden	Realiseren, uitvoeren	Instructies en procedures volgen	Aanpakken en organiseren op werkdagen
1.1 Bereidt de taak voor																				
1.2 Diagnosticeert probleem met verbrandingsmotor																				
1.3 Repareert het defect aan de verbrandingsmotor																				
1.4 Helpt en instrueert leerlingen/stagiairs en collega's																				
1.5 Checkt zijn werk en werkt de taak af																				
1.6 Geeft technische uitleg aan klant																				

Bron: kwalificatiedossier technicus verbrandingsmotoren

Samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt: de sleutel voor de toekomst

Goed beroepsopleiding spelen een cruciale rol voor het inspelen op de sociaal-economische, demografische, milieu- en technologische uitdagingen waarmee Europa vandaag en in de komende jaren te kampen heeft. Samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt, voldoende nieuwe banen en nieuwe kansen voor mensen met een zekere afstand van de arbeidsmarkt zijn van groot belang voor Europa. Ze zullen de beroepsmobiliteit in Europa verbeteren en helpen de doelstellingen van EU 2020 te bereiken.

De volgende elementen zijn daarom belangrijk:

- Een flexibele door nationale behoeften gestuurde en competentiegericht kwalificatiestructuur, uitgaande van de actuele arbeidsmarkt, gebruik makend van volledig overleg met werkgevers en onderwijsinstellingen, uitgaande van structureel arbeidsmarktonderzoek en geschikt voor het begeleiden van verschillende mensen op de arbeidsmarkt;

Nationale kwalificatiestructuur (2)

Colo

samenwerkende
kenniscentra voor
beroepsopleiding
en bedrijfsleven

- 2010-2011: 237 kwalificatiedossiers, 627 diploma's
 - tevoren: > 700 dossiers, > 1.200 diploma's
- Kwaliteitscriteria
 - herkenbaar voor de sociale partners
 - transparant, standaardisering (internationale mobiliteit)
 - duurzaam, ruime diplomavereisten (levenslang leren)
 - flexibele, passende regionale behoeften
 - haalbare steun aan scholen en leraren

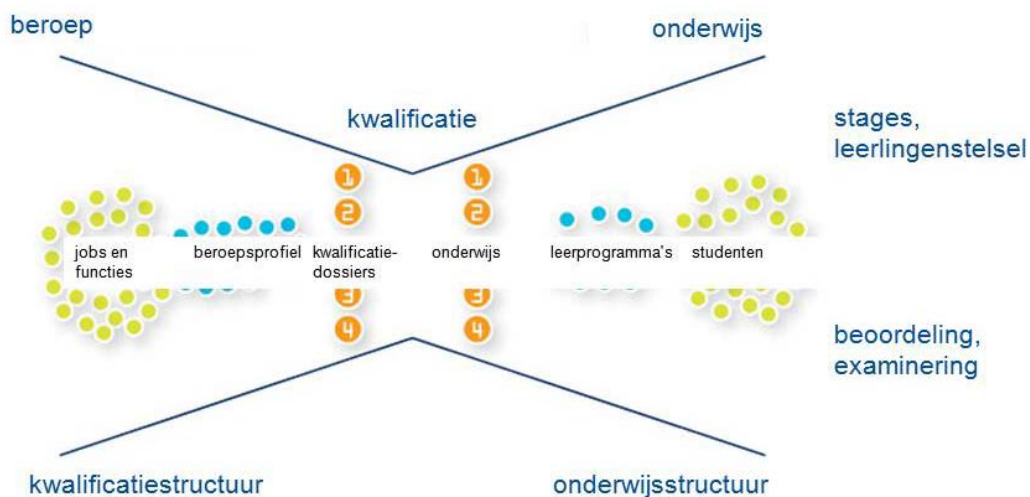
III. Ontwikkeling van kwalificaties - procespartners



- De verantwoordelijkheid om de beschikbaarheid en de kwaliteit van praktijkstages in bedrijven te controleren;
- Een sterke regionale aanpak; de coördinatoren pakken samen en efficiënt de problemen van de arbeidsmarkt aan.

Deze (ongeveer 20) kwalificaties zijn gebaseerd op beroepsprofielen in de hout- en meubelnijverheid. Elke kwalificatie wordt in nauwe samenwerking met de sociale partners van de branche uitgewerkt. Men gebruikt sociale fondsen. In sommige gevallen worden er ook vertegenwoordigers van het hoger onderwijs bij betrokken.

Betrokkenheid van de sociale partners



Kwalificaties voor hout- en meubelnijverheid en binnenhuisinrichting



- assistent houtbranche (1)
- (allround) timmerman schrijnwerk / meubelnijverheid / houthandel (2+3)
- (allround) monteur (gevelelementen) (2+3)
- allround lijstenmaker (3)
- meubelmaker (2)
- allround scheepstimmerman / meubelmaker / interieurbouwer (3)
- (allround) meubelstoffeerder (2+3)
- (allround) logistiek medewerker houthandel (2+3)
- (allround) parketteur (2+3)
- coöperatief manager meubelstoffering / houthandel (4)
- werkvoorbereider timmerindustrie / werkvoorbereider meubelnijverheid / houthandel (4)

De EU 2020-strategie definieert de visie voor Europa's sociaal marktbeleid in de 21ste eeuw. De Europese Commissie wil een hoger percentage werkenden, minder vroege schoolverlaters en minder mensen die een risico lopen in de armoede te belanden. Een baan is de beste remedie tegen armoede, daarom heeft een beroepsonderwijs en -opleiding van hogere kwaliteit een tweevoudig gunstig effect.

Om de doelstellingen van de EU 2020-strategie te realiseren moet Europa de werelden van onderwijs, opleiding en werk dichterbij elkaar brengen.

Om meer en betere banen en groei te bereiken - naarmate Europa te maken krijgt met de uitdagingen van een meer geavanceerde, kennisgerichte economie - zijn de bevordering van de mobiliteit tussen de landen en het faciliteren van levenslang leren van groot belang.

IV. Onderwijsbeleid EU-2020



- Levenslang leren en mobiliteit moeten voor iedereen mogelijk en toegankelijk zijn
- Verbetering van de kwaliteit en de efficiëntie van het onderwijs
- Gelijke kansen, sociale inclusie, actief burgerschap
- Bevordering van creativiteit en innovatie, inclusief de aanmoediging van ondernemende studenten
- EKK, ECVET, EQAVET

Europees Kwalificatiekader voor Levenslang Leren



- Het EKK bevordert de transparantie van onderwijsstelsels in heel Europa
- Het kader beschrijft de leerresultaten op 8 niveaus aan de hand van drie descriptoren:
 - Kennis
 - Vaardigheden
 - Competenties
- 2010: relatering van nationale kwalificatieniveaus
- 2012: EKK-niveau op het diploma

De Europese Commissie heeft verschillende vlaggenschipinitiatieven gestart om de EU 2020-doelstellingen te halen. De belangrijkste die met onderwijs en inzetbaarheid te maken hebben, zijn het "Europees platform tegen armoede" (zorgen voor een betere toegang tot werk en ervoor zorgen dat mensen een actieve rol in de samenleving op zich nemen), "Jeugd in beweging" (om de prestaties van onderwijsstelsels te verbeteren en de toegang van jongeren tot de arbeidsmarkt gemakkelijker te maken) en "Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen" (dat het anticiperen op toekomstige vaardigheden bevordert en samenwerking tussen het bedrijfsleven, de sectoren, de sociale partners en de onderwijsinstellingen vooropstelt). Met initiatieven zoals Europass, EQAVET, EKK, ECVET en ESCO zet de EU zich in voor levenslang leren en een verhoogde mobiliteit.

NLQF: nationale kwalificatieniveaus binnen Nederland



- Overbruggingskader: linkt bestaande stelsels aan elkaar
- Formeel, niet-formeel en informeel leren
- Dubbel effect:
 - Vergelijking van alle nationale kwalificatieniveaus
 - Adequate relatering met kwalificatieniveaus in het buitenland
- Moedigt studentenmobiliteit en arbeidsmobiliteit aan
- Descriptoren (concept)
 - Kennis
 - Vaardigheden: toepassing van kennis, probleemoplossing, leervaardigheden
 - Verantwoordelijkheid
 - communicatie, lezen en schrijven, rekenen, ICT-vaardigheden

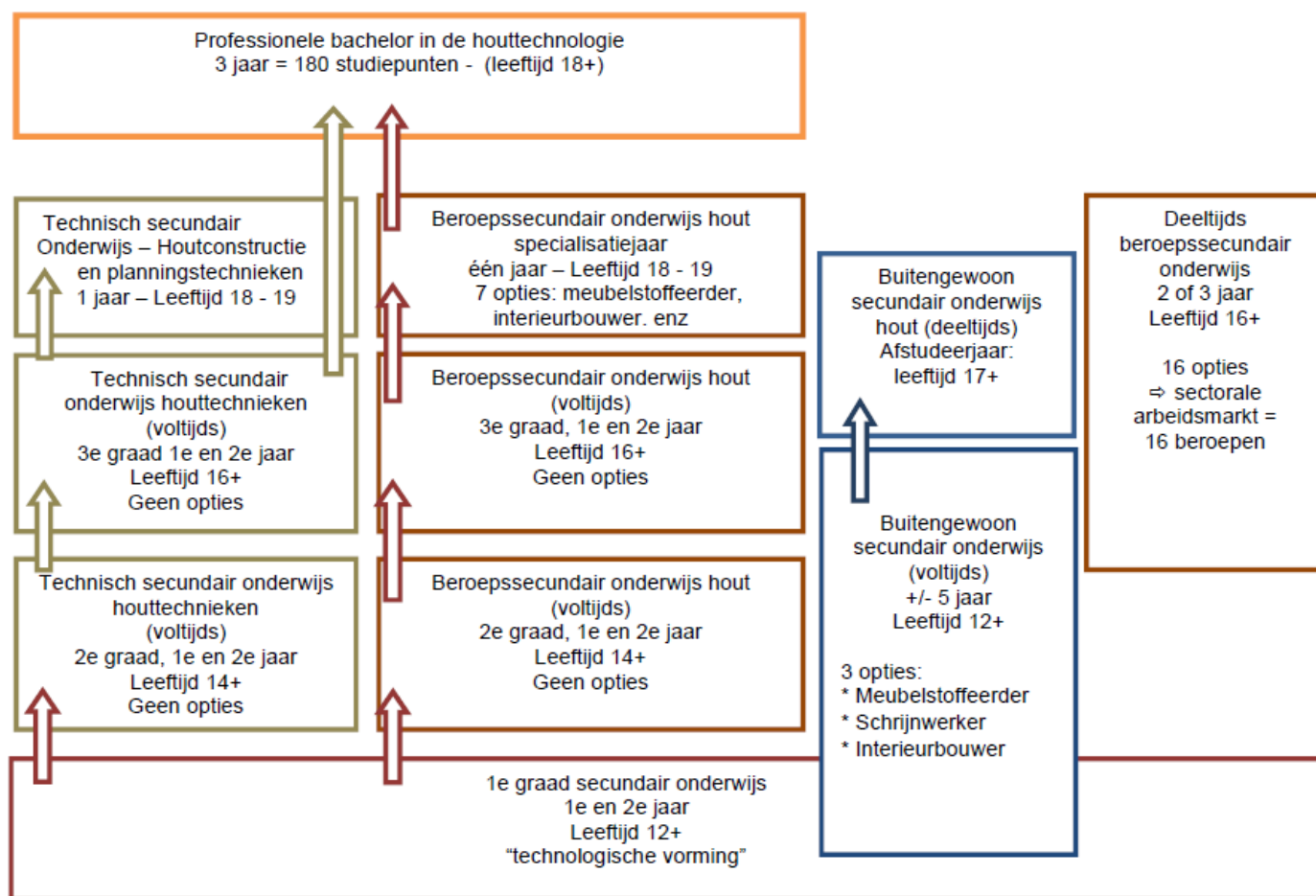


Beroepsonderwijs en -opleiding in de houtsector in België

In België is onderwijs een bevoegdheid van de gemeenschappen en wordt het geregeld door de respectieve gemeenschapsregeringen.

In dit rapport wordt enkel het beroepsonderwijs- en opleidingssysteem in Vlaanderen besproken. In de Vlaamse Gemeenschap zijn de adviesverlenende commissies op sectorale basis in de VLOR (Vlaamse Onderwijsraad) vertegenwoordigd. De hout- en meubelnijverheid bijvoorbeeld is in de Sectorcommissie Bouw-Hout-Decoratie vertegenwoordigd. De sectorcommissies verstrekken aanbevelingen over de leertrajecten rekening houdend met de gewenste leerresultaten en diploma's of getuigschriften. Die adviezen worden door de Vlaamse Minister van onderwijs in decreten (wetgeving) omgezet.

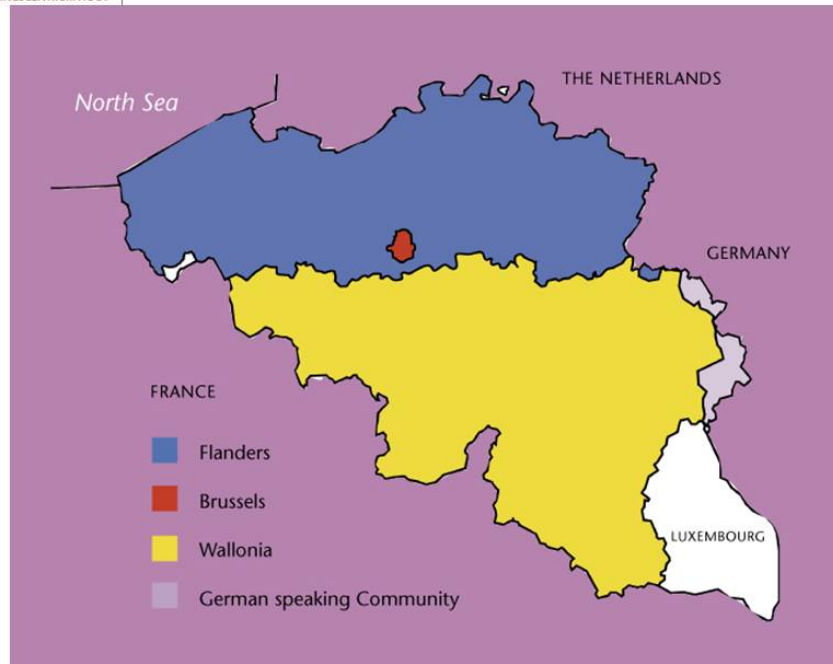
Beroepsonderwijs en -opleiding rond het thema hout wordt hoofdzakelijk georganiseerd voor de sector stoffering en houtbewerking (Paritair Comité 126) en de sector hout en bouwbedrijf (Paritair Comité 124). Voor de initiële houtopleiding (Paritaire Subcomités 125.02 (zagerijen en aanverwante nijverheden) en 125.03 (houthandel)) is er geen echte specifieke studiegang of beroepsopleiding.



Waarde van het diploma of getuigschrift op de arbeidsmarkt:

Uit de statistieken blijkt dat jongeren met een diploma of getuigschrift veel sneller een baan vinden dan de jongeren die hun opleiding niet voltooid hebben.

Uit de cijfers van de drie Gemeenschappen blijkt dat hoe hoger het diploma dat de werkzoekende heeft, hoe meer kans hij of zij maakt meteen werk te vinden. **Geschoolde arbeiders zijn in de industrie erg gegeerd.**



Het secundair onderwijs start vanaf de leeftijd van 12 jaar:

Een eerste keus (algemeen vormend, technisch, beroeps) wordt gemaakt op de leeftijd van 14 jaar. Na 2 keer 2 jaar (graden) en op de leeftijd van 18 tot 19 jaar kan men nog kiezen voor 1 jaar specialisatie of overgaan naar het hoger onderwijs.

- BSO = beroepssecundair onderwijs = voltijds in de school, tijdens het laatste jaar tot 6 weken praktijkstage in een bedrijf. Dit voltijdse beroepsopleidingsstelsel voor hout wil jongeren voor alle 16 (lichtjes verschillende) beroepen in onze bedrijfstak opleiden.
⇒ Beroepsonderwijs studiegebied hout (2e graad + 3e graad + specialisatiejaar): circa 6.000 leerlingen.

- ☐ 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

In België kan men op drie manieren een deeltijdse opleiding volgen via leren en werken:

Omdat voltijds onderwijs tot 16 jaar en deeltijds onderwijs tot de leeftijd van 18 verplicht is, zijn de meeste gemengde praktijkopleidingen bedoeld voor leerlingen tussen 16 en 18 jaar.

1. Via een praktijkstage:

De leerling is 1 dag op school voor de algemene vakken en 4 dagen in een bedrijf om het vak te leren. De praktijkopleiding is verplicht.

2. Via een industriële praktijkstage:

De leerling sluit een leercontract waarin het volgende wordt overeengekomen: 2 dagen lessen op school en 3 dagen werken in een bedrijf in een functie die beantwoordt aan de gekozen studierichting respectievelijk het gekozen leerprofiel.

Het leercontract wordt gesloten tussen drie partijen: de leerling, de werkgever en de school. Het toezicht gebeurt door een consulent van het Opleidingscentrum Hout, de sectorale opleidingsorganisatie die instaat voor de praktische organisatie van alle sectorale opleidingen.

In 2009 werden de studieprogramma's aangepast en tot een modulair systeem omgevormd. De bedoeling hiervan is om aan jongeren die niet de hele cursus afmaken, toch een getuigschrift voor de verworven (gedeeltelijke) competenties te kunnen geven. *De Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO) zijn gebaseerd op een soortgelijk modulair systeem, zodat de cursist tijdens de hele opleiding een gepersonaliseerde leerweg kan volgen.*



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. Via een deeltijdse baan gecombineerd met deeltijds onderwijs:

In het kader van een arbeidsovereenkomst of in het kader van "instroomprogramma" voor "moeilijke" leerlingen. In dit geval kan de leerling werken voor een werkgever die niet specifiek gekozen is voor het gewenste vak/leerprofiel of beroep.

De hele pedagogische aanpak is volkomen vrij en is van de ene school resp. het ene onderwijsnet tot de resp. het andere verschillend. In beroepsonderwijs en -opleiding en in het technisch onderwijs werken de leerlingen meestal in groep aan projecten.

De band tussen onderwijs en werk wordt gelegd door middel van stages, bedrijfsbezoeken, opfriscursussen voor leerlingen en leraren.

Het Ministerie van onderwijs oefent het toezicht uit.

Kwalificaties (eindtermen) in het beroepssecundair onderwijs studiegebied hout(bewerking), 3e graad, 1e en 2e jaar (leeftijd: 16-18):

Na voltooiing van deze opleiding verwerft de leerling de basiskwalificatie van polyvalent houtbewerker. Met deze beroepsopleiding wordt de leerling binnenschrijnwerker, buitenschrijnwerker, meubelmaker of timmerman.

Naast de algemene vorming krijgt de leerling een uitgebreide en veelzijdige beroepsopleiding, aangepast aan het studiegebied. Een bijkomende specifieke opleiding is mogelijk in het derde jaar van deze derde graad (specialisatiejaar).

In de beroepsopleiding hout zijn de voor het beroep vereiste praktische kennis, technieken, vaardigheden en attitudes het belangrijkste. De leerlingen leren op een erg praktijkgerichte manier de kenmerken en mogelijkheden van de materialen gemaakt van hout(structuren) kennen. Met gebruikmaking van verschillende technieken wordt het werkstuk afgewerkt en indien mogelijk geïnstalleerd. Men leert ook bepaalde aspecten van het productieproces om specifieke methoden te kunnen toepassen. Tekenen is een belangrijk communicatiemiddel. Tekenvaardigheden kunnen op verschillende manieren worden aangeleerd, bijvoorbeeld het technisch ontwerp van structuren of het maken van schetsen. Ook de basisaspecten van CAD, CAM en CNC worden aangeleerd.

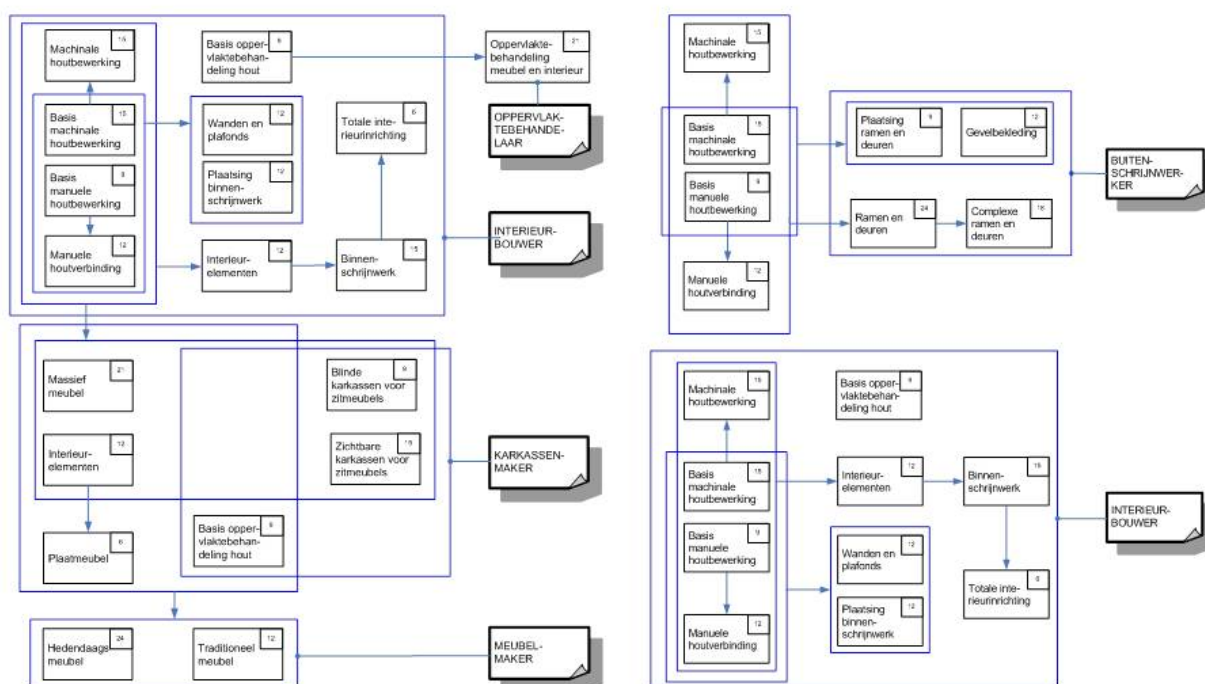
De opleiding gebeurt via een geïntegreerde mix van theorie en praktijk. Er wordt gewerkt met een project in een concentrisch opleidingsconcept. Elk project bestaat uit de effectieve uitvoering van een samengestelde houtconstructie en daarbij komen verschillende opleidingsaspecten aan bod, bijvoorbeeld:

- Aspecten die verband houden met de voorbereiding van de uitvoering, bijkomende bouwplannen en -schetsen, voorbereiding van de volgorde van de werkzaamheden, prijszetting, enz.
- Aspecten die verband houden met de uitvoering, de arbeidsmethoden en veilig werken, de verantwoorde keuze van materialen, het functiegerichte gebruik van werktuigen en gereedschappen, het efficiënte en vakkundige gebruik van technieken, enz.



Modularisation

Opleidingscentrum Hout vzw
www.och-cfb.be



Kwalificaties ("eindtermen") in het beroepssecundair onderwijs studiegebied hout(technieken), 3e graad, 1e en 2e jaar (leeftijd: 16-18):

Deze opleiding is vooral toegespitst op procesdenken en -kwaliteit, zowel conceptueel als wat betreft de uitvoering die aan de realisatie van timmerstructuren voorafgaat. Na voltooiing van deze opleiding hebben de leerlingen niet alleen een brede algemene vorming genoten maar ook een uitgebreid gamma van kennis, vaardigheden en attitudes geleerd. Het gaat hierbij concreet om de volgende aspecten:

- De "organisatie" van de aspecten: maken van ontwerpen, voorbereidende tekeningen en schetsen, uitvoering en conceptgericht ontwerp (stijl en design), operationele plannen, werktekeningen met CAD/CAM, voorbereiding van de CNC-uitvoering, kwaliteitsgericht (ook met het oog op de veiligheid en het milieu) organiseren van de voorbereiding en de productie, maken van berekeningen, enz.;
- De elementen in verband met het "onderzoek": aspecten die te maken hebben met wetenschappelijk en technisch onderzoek, vergelijkend onderzoek van stijl en design, configuratieopties, rekening houden met de kenmerken van de materialen, onderzoeken van de stabiliteit, enz.;
- De elementen in verband met de "uitvoering": meer bepaald de praktische uitvoering, het begrijpen van de vaardigheden, methodiek en veilig werken met de gepaste gereedschappen en uitrusting, verantwoorde keuze en gebruik van materialen, efficiënte en deskundige toepassing van technieken, enz.



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)

Beroepsonderwijs en –opleiding in Bulgarije

In Bulgarije dateert de beroepsopleiding van 1883, het jaar waarin de eerste ambachtsschool werd opgericht. De doelstellingen van beroepsonderwijs en -opleiding in Bulgarije beantwoorden aan de vereisten van de volledige integratie in de Europese arbeidsmarkt en het waarborgen van het vrij verkeer van werknemers in de EU. De initiële en voortgezette opleiding wordt in een reeks wetten maar ook in collectieve arbeidsovereenkomsten geregeld.

1. Wetgeving

In de volgende basiswetten is het wettelijk kader voor beroepsonderwijs en -opleiding in Bulgarije vastgelegd: Het Arbeidswetboek (1986), de Wet inzake de Bevordering van de Werkgelegenheid (2001), de Wet inzake de Ambachten (2001) en de Wet inzake de Volkshogescholen (1996).

Het Arbeidswetboek bevat de belangrijkste regels voor de verschillende vormen van beroepsonderwijs en -opleiding van werknemers, nl. kwalificatiecontract, leerlingcontract, voortgezette opleiding en heropleidingscontract, enz.

Drie soorten overeenkomsten zijn mogelijk:

- Voor de verwerving van kwalificaties;
- Voor leerlingen (praktijkstages);
- Voor de verbetering van kwalificaties: voortgezette opleiding.

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 entrepreneurship;
 - 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.

De Wet inzake Beroepsonderwijs en -opleiding waarborgt de algemene EU-doelstellingen in het beroepsopleidingsstelsel, meer in het bijzonder de kwaliteit, de transparantie, de gelijke toegang en het verbod op discriminatie.

De Wet inzake het Hoger Onderwijs regelt de voortgezette beroepsopleiding in de universiteiten en de Wet inzake de Bevordering van de Werkgelegenheid regelt de bevordering en de verhoging van de werkgelegenheid evenals de

bevordering van de beroeps- en carrière-begeleiding voor werknemers en werklozen en houdt ook actieve beleidsmaatregelen voor volwassenen op de arbeidsmarkt in.

De Wet op de Ambachten ten slotte regelt de ambachten en de daarvoor vereiste beroepsopleiding en stages.

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.

Beleid ten aanzien van de belangrijkste beroepsonderwijs en -opleidingsthema's

Over het algemeen kan men stellen dat het EU-beleid een aanzienlijke invloed op de nationale besprekingen heeft. Specifieke nationale programma's die door het Ministerie van onderwijs, jeugd en wetenschappen worden gefinancierd en beheerd, streven specifieke (beleidsmatige) doelstellingen na. Twee programma's zijn belangrijk voor de toekomst van het stelsel van beroepsonderwijs en -opleiding:

- Hervorming van de studieprogramma's en innovatieve aanpak van leren en beoordelen: De hervorming van het onderdeel beroepsopleiding in de leergangen en de invoering van een modulair systeem is hangende. Tot op vandaag bestaan opleidingen volgens een systeem van

studiemodules enkel in bepaalde beroepsscholen, maar het is wel een gevestigde praktijk in de beroepsopleidingscentra.

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

- Strategie van de vereiste vaardigheden:

Het Actieplan voor de implementering van de nationale strategie inzake levenslang leren omvat de prioritaire uitvoering van een onderzoek over een systeem ter vaststelling en voorspelling van de vereiste vaardigheden. Dit systeem zal het mogelijk maken de verstoorde verhouding tussen de vraag naar en het aanbod van geschoolde

arbeid recht te trekken en de kwaliteit en de mobiliteit van de arbeidskrachten, en op die manier ook van de werkgelegenheidskansen en loopbaanvoldoening, te verbeteren.

2. Institutioneel kader - beheersorganen en inrichters van beroepsopleiding en -opleiding

Verskillende niveaus zijn verantwoordelijk voor de beroepsopleiding:

- De Ministerraad stippelt het overheidsbeleid inzake beroepsopleiding en -opleiding uit.
- Het Ministerie van onderwijs, jeugd en wetenschappen coördineert het beleid en oefent daarop het toezicht uit.
- Het Ministerie van arbeid en sociaal beleid ontwikkelt, coördineert en implementeert de beleidsmaatregelen.
- Het Arbeidsbureau implementeert de actieve beleidsmaatregelen op de arbeidsmarkt.

Het Nationaal Bureau voor Beroepsopleiding kent vergunningen aan opleidingsorganisaties toe:

- Werkt normen voor beroepsopleiding en -opleiding uit;
- Beheert een kwalificatiekader.

De sociale partners worden betrokken bij:

- De ontwikkeling en implementering van beleid en normen;
- De raad van bestuur van NAVET (Nationaal Bureau voor Beroepsopleiding) en de comités van deskundigen;
- De beoordelingsprocedures voor de verwerving van beroepskwalificaties;
- De sociale dialoog met de beroepsopleiding- en -opleidingsinstituten.

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

Het Pact voor economische en sociale ontwikkeling dat tussen de regering en de werknemers- en werkgeversorganisaties in Bulgarije werd gesloten, is een belangrijk document voor de samenwerking. Het pact omvat maatregelen (zowel voor initiële beroepsopleiding als voor voortgezette beroepsopleiding) op de volgende belangrijke domeinen:

- De verbetering van het economische concurrentievermogen;
- Een actief arbeidsmarktbeleid en de ontwikkeling van human resources;
- Een modernisering van het onderwijsstelsel en het bereiken van een verregaande insluiting in het formele onderwijs en de omzetting van efficiënte mechanismen voor levenslang leren;
- De oprichting van een systeem voor de objectieve beoordeling van kwalificaties en de officiële erkenning van kennis, vaardigheden en beroepscompetenties verworven via informele vorming, autodidactische vorming, en uniforme criteria om de kwaliteit van de opleiding te waarborgen.

3. Opmerkingen van de vakbonden met betrekking tot beroepsonderwijs en -opleiding in Bulgaarse ondernemingen

Zoals op andere terreinen zijn er ook op het vlak van beroepsonderwijs en -opleiding discrepanties tussen de afgekondigde beleidsmaatregelen en doelstellingen enerzijds en de effectieve verwezenlijking ervan anderzijds. Rekening houdend met de huidige situatie in Bulgarije roepen de vakbonden op tot actie rond de volgende thema's:

- Scholingen van personeel;
- Voorkeur aan cursussen buiten het bedrijf;
- Niet alle personeelsniveaus nemen aan de opleiding deel;
- Gewoonlijk is er geen relatie tussen scholing/kwalificatie en verloning;
- Het werkgeversbeleid is niet actief genoeg;
- Een regelmatige beoordeling van de competenties van de werknemers vindt zelden plaats;
- Er zijn maar weinig bedrijven met scholingsplannen;
- De werkgevers geven voor het inzetten van gekwalificeerde werknemers de voorkeur aan uitzendkrachten.

Activiteiten van FSOGSDP:

De Federatie van Vakbondsorganisaties in de Bosbouw en de Houtnijverheid (FTUOWI) is een vrijwilligersorganisatie van de werknemers in de Bulgaarse bosbouw en hout- en meubelnijverheid. De federatie streeft naar gelijke kansen en gunstige organisatorische voorwaarden voor de werknemers. Beroepsonderwijs en -opleiding vormen in dit verband een centraal beleidsterrein.

Momenteel concentreert FSOGSDP zich op de volgende aspecten:

- Bevordering van de sociale dialoog op sectoraal en brancheniveau;
- Europese en nationale projecten op het vlak van beroepsonderwijs en -opleiding;
- Samenwerking tussen ondernemingen in dezelfde bedrijfstak;
- Voorstellen voor wetswijzigingen;
- Informatiecampagnes;
- Bevordering van cao-onderhandelingen op branche- en sectorniveau, inclusief concrete maatregelen inzake de beroepsopleiding van de werknemers.

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.

Beroepsonderwijs en –opleiding in Frankrijk

In de jaren 90 van vorige eeuw werd het beroepsonderwijs in Frankrijk vernieuwd door de invoering van het "baccalauréat technologique" (technologisch baccalaureaat) en het "baccalauréat professionnel" (beroepsbaccalaureaat), de inrichting van hogere technische leergangen (Bac +2) en de invoering van tertiaire beroepsdiploma's (Bac +3).



1

De regering besliste het leerlingen- of stagesysteem opnieuw te lanceren, zodat opnieuw veel meer jongeren via praktijkstages gecertificeerde beroepskwalificaties kunnen verwerven. Het in 2005 goedgekeurde Plan voor sociale cohesie stelde een streefcijfer van 500.000 leerlingen/stagiairs tegen 2009 voorop. Verschillende ministeries zijn verantwoordelijk voor het onderwijsbeleid met betrekking tot de beroepsopleiding in beroepsscholen en via stages.

In 2004 werd de Nationale Raad voor Levenslang Beroepsonderwijs in het leven geroepen. Hij heeft de volgende opdracht:

- Bevordering van de samenwerking op nationaal niveau tussen de verschillende betrokken instanties;
- Advisering inzake wetgeving en voorschriften over levenslang beroepsonderwijs en stages;
- Beoordeling van regionale beleidsmaatregelen inzake stages en voortgezette beroepsopleiding;

Focus sur l'AFPIA Est-Nord

✓ Nos ateliers:

Atelier Tapisserie :



- Opstelling van een jaarlijks rapport voor het parlement over het gebruik van de financiële middelen bestemd voor levenslange beroepsscholing en stages.

In Frankrijk speelt ook het regionale niveau een belangrijke rol in de beroepsopleiding. Voor de coördinatie van beroepsopleidingsbeleid en -maatregelen werden regionale coördinatiecomités voor werkgelegenheid en beroepsopleiding opgericht. Deze comités bestaan uit regionale regeringsvertegenwoordigers en vertegenwoordigers van de regio's, vakbonden en werkgeversorganisaties, regionale kamers van landbouw, handel en industrie. Ze hebben tot taak de samenwerking tussen de verschillende bij de beroepsopleiding betrokken instanties te bevorderen.



200 bis Bd Voltaire 75011 PARIS

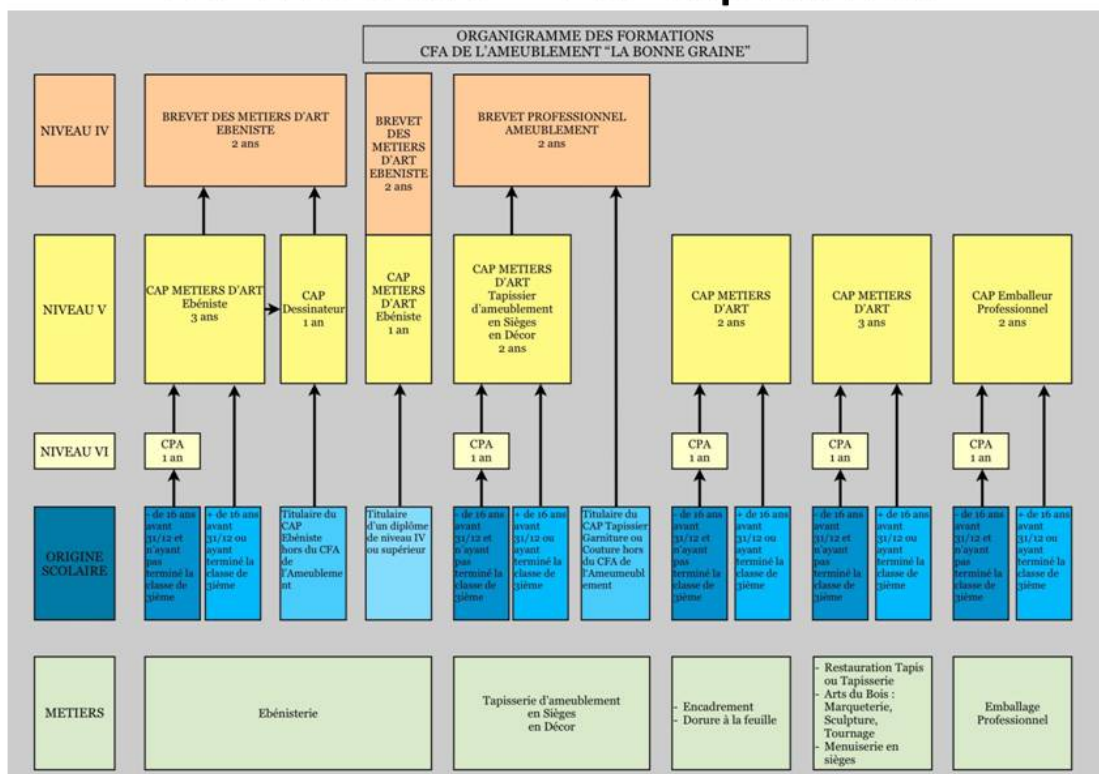
<http://www.cfa-ameublement.org>

De organisaties van de sociale partners spelen een belangrijke rol bij de initiële beroepsopleiding en de voortgezette vorming.

Ze komen samen in:

- Adviescomités voor beroepsopleiding, verbonden aan de verschillende ministeries die verantwoordelijk zijn voor de uitreiking van de diploma's en getuigschriften in het technologisch en beroepsonderwijs;
- Het Nationaal Pedagogisch Comité, dat het certificatiesysteem voor de tertiaire technologieopleidingen op het niveau van het baccalaureaat + 2 jaar studie inricht;

13 métiers – 15 diplômes



- Het Nationale Expertisecomité, dat verantwoordelijk is voor de tertiaire beroepsopleidingsdiploma's op het niveau van het baccalaureaat + 3 jaar studie;
- De Nationale Raad voor Hoger Onderwijs en Onderzoek, verantwoordelijk voor alle universitaire en hogeschooldiploma's.

Deze organen worden geconsulteerd door de ministeries die het raadgevende beroepsopleidingscomité ingesteld hebben. Ze kunnen de invoering van nieuwe diploma's of getuigschriften of wijzigingen aan de bestaande diploma's of getuigschriften voorstellen.

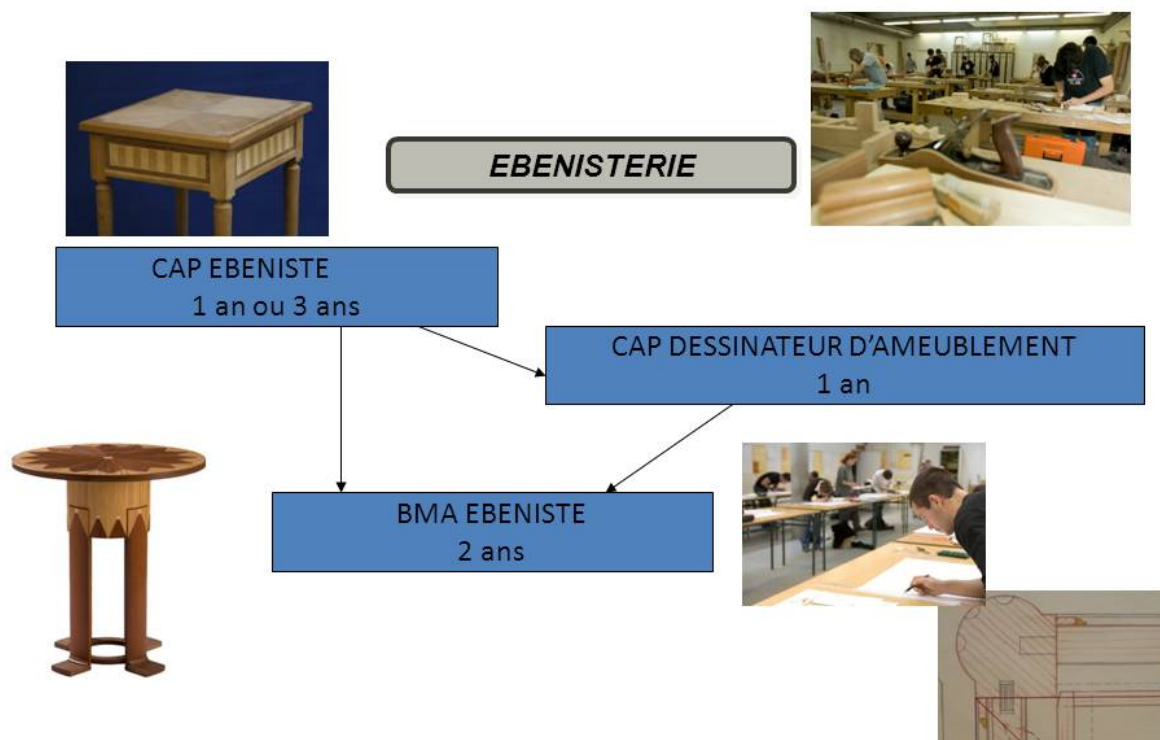
Er is een specifieke procedure voor de goedkeuring van de regelgeving inzake de voortgezette beroepsopleiding. Eerst onderhandelen de sociale partners over een nationaal intersectoraal akkoord (ANI) en vervolgens zet het parlement het volledige akkoord of delen ervan in nationale wetgeving om. Het recentste ANI over de voortgezette beroepsopleiding werd op 5 december 2003 gesloten en heeft betrekking op levenslang leren.

Daarbij werden de volgende vernieuwingen doorgevoerd:

- Vastlegging van een individueel recht op scholing;
- Meer ruimte voor werkende mensen om buiten de werkuren een opleiding te volgen;
- De invoering van een vervolmakingscontract, d.w.z. een eenvormige overeenkomst die voor zowel jongeren (tussen 16 en 25 jaar) als volwassenen een combinatie van werken en leren mogelijk maakt;
- De invoering van het recht op vervolmakingscursussen, waarbij werkende mensen de tijd krijgen om nieuwe vaardigheden te leren;
- Een aanzienlijke verhoging van de bijdrage van het bedrijfsleven tot de ontwikkeling van de voortgezette beroepsopleiding.

Bron: CEDEFOP – Vocational Education and Training in France. Short description; 2008.

13 métiers – 15 diplômes



Tweeledig systeem van beroepsopleiding in Duitsland

Het Duitse duale beroepsopleidingsstelsel is internationaal gezien vrij uitzonderlijk. Na het afmaken van de school leert nagenoeg de helft van alle jongeren in Duitsland een van de 350 officieel erkende beroepen in het duale beroepsopleidingssysteem.

Deze overstap naar het beroepsleven verschilt van de beroepsopleiding gebaseerd op het onderwijs in een beroepsschool zoals we dat in veel andere landen kennen. Het praktische gedeelte van de opleiding vindt gedurende 3 of 4 dagen per week in een bedrijf plaats. Op de resterende 1 of 2 dagen volgen de leerlingen een gespecialiseerde theoretische opleiding in een beroepsschool. De beroepsopleidingen duren 2 tot 3,5 jaar. Opleiding op de werkplek in een bedrijf wordt ondersteund door cursussen en bijkomende kwalificatiefaciliteiten buiten het bedrijf.

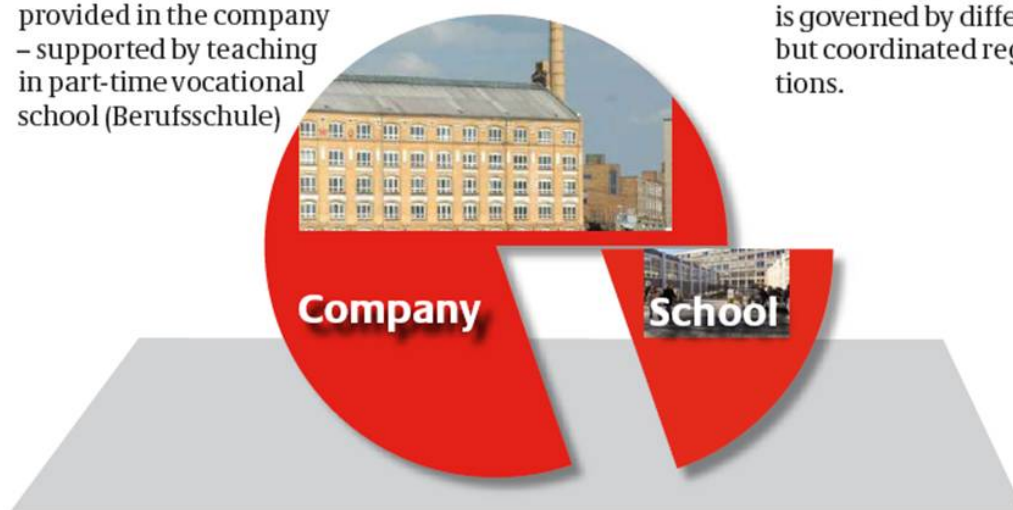


Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik

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.

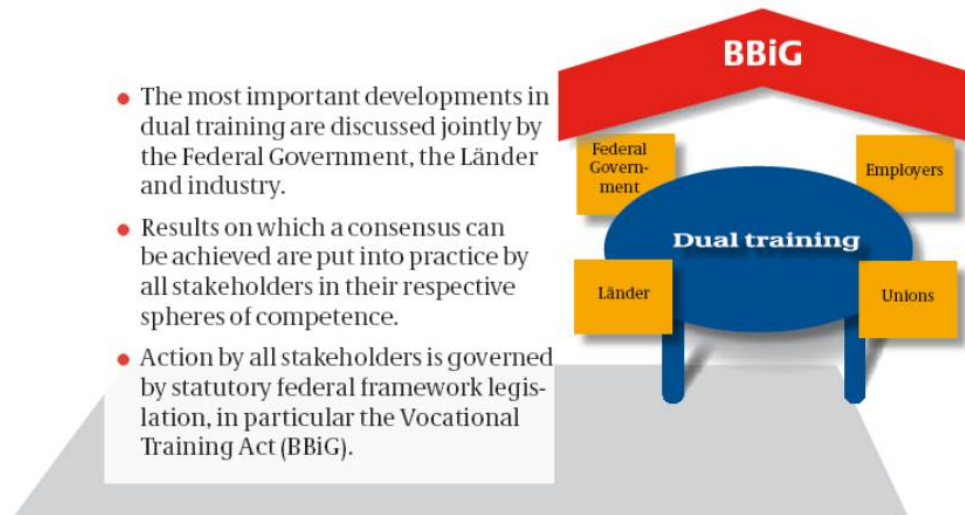


De opleiding wordt doorgaans gefinancierd door de bedrijven, die de lonen van de leerlingen/stagiairs betalen, terwijl de overheid de kosten van de beroepsscholen draagt. Zowat 500.000 ondernemingen, de overheidssector en de vrije beroepen leiden jongeren op. Kmo's staan voor meer dan 80% van alle stages in. Dankzij het duale systeem ligt het aantal jongeren zonder beroep of stage in Duitsland met slechts 4,2% van de 15- tot 19-jarigen betrekkelijk laag.



Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik

Division of responsibilities in dual training



De combinatie van leren en werken garandeert dat de ambachtslieden en geschoolde arbeiders uitstekende kwalificaties hebben. De beroepsopleiding is ook een springplank voor een beroepsloopbaan waarbij men, dankzij een voortgezette opleiding, meester-vakman of -vakvrouw kan worden. En dan is er nog een nieuw kwalificatietraject: een voortgezette opleiding in combinatie met een baan biedt zelfs de mogelijkheid om een universitaire mastersgraad te behalen.

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

Een ander typisch kenmerk van het Duitse beroepsopleidingsstelsel is de rechtstreekse participatie van de werknemers. De werknemersvertegenwoordigers hebben geen enkele wettelijke invloed op de vraag of een werkgever al dan niet stages of mogelijkheden voor voortgezette opleiding aanbiedt. De artikelen 96 tot 98 van het "Betriebsverfassungsgesetz" (de Duitse Wet op de ondernemingsraden) stipuleren echter dat werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers de beroepsopleiding en de voortgezette opleiding moeten stimuleren. Als een werkgever deze faciliteiten aanbiedt, wordt de ondernemingsraad betrokken bij alle aspecten van de praktische organisatie. Alle aspecten van het leerlingstelsel zijn onderworpen aan de medezeggenschap. Toch maken de werknemersvertegenwoordigers in de praktijk niet altijd aanspraak op deze inspraakrechten.



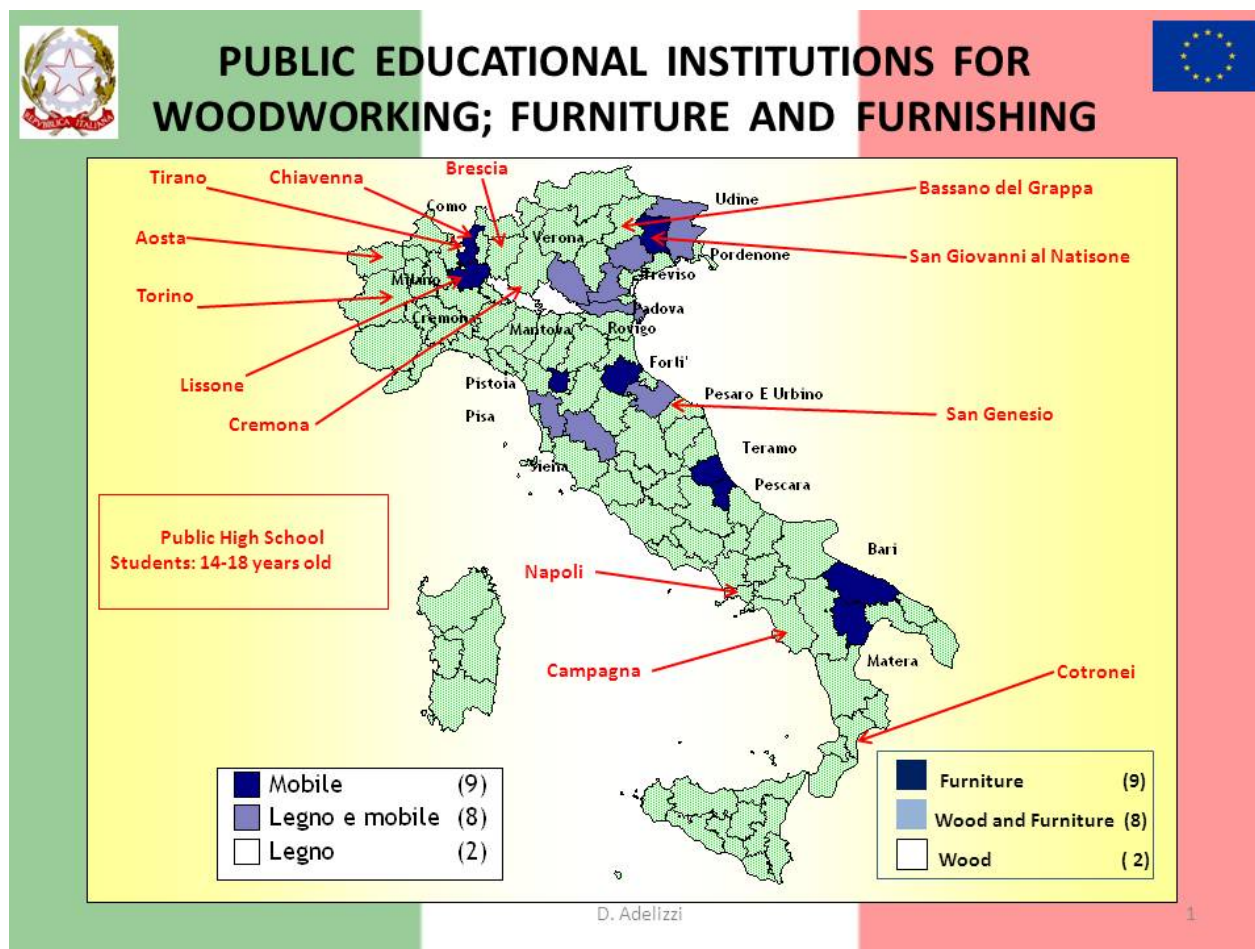
Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik

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

Het Italiaanse geregionaliseerde systeem

Het voorbije decennium onderging het systeem van onderwijs en scholing diepgaande veranderingen wat de aard en de functies aangaat. Daarbij werd vooral gestreefd naar decentralisatie, zoals die in de Italiaanse grondwet opgenomen is. De overheid is niet langer de enige inrichtende macht en daardoor wordt ook de autonomie van lokale besturen (gemeenten, provincies, grootstedelijke gebieden, regio's) en scholen verhoogd.



Bovendien beogen de recentere hervormingen van de wetgeving de bevordering en waarborging van levenslang leren, kansengelijkheid, de ontwikkeling van kennis en de volledige ontplooiing van het individu. Het Italiaanse onderwijs- en opleidingsstelsel waarborgt ieder individu het recht op onderwijs en opleiding gedurende twaalf jaar of ten minste tot de leerling op de leeftijd van 18 jaar een onderwijskwalificatie verworven heeft.

De eerste onderwijscyclus bestaat uit de vijf jaar durende basisschool. Het basisonderwijs bevordert de ontwikkeling van de persoonlijkheid met respect voor de individuele diversiteit en heeft tot doel de verwerving en ontwikkeling van basiskennis en -vaardigheden en van ten minste één vreemde taal. Het secundair onderwijs "niveau 1" duurt drie jaar en vormt de overgang naar de tweede cyclus.

De tweede cyclus bestaat uit het "licei"-systeem en het beroepsopleidingssysteem. De leerlingen kunnen uit twee leertrajecten kiezen: Het "hogere secundair onderwijs" duurt vijf jaar. Iedere "licei"-leerweg bestaat uit twee perioden van telkens twee jaar en vervolgens een vijfde jaar voor een diepgaandere opleiding. Ze worden afgesloten met een staatsexamen dat toegang verleent tot de universiteit, de kunsthogeschool, een muziek- en dansopleiding en het hoger technisch onderwijs (IFTS).

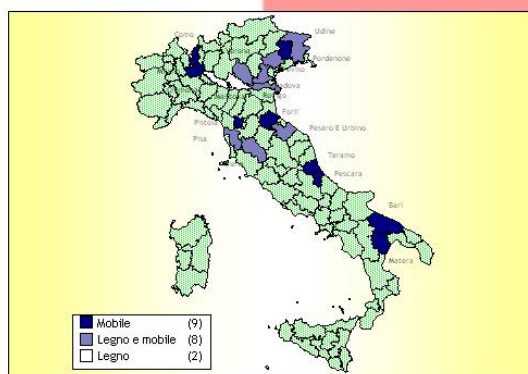


CURRICULA AND STUDY PROGRAMS

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

Het beroepsonderwijs- en opleidingssysteem, dat een alternatief voor het "licei"-systeem vormt, duurt ten minste vier jaar. De getuigschriften en kwalificaties die op het eind van het vierde jaar worden verworven, verlenen de afgestudeerden het recht om aan het staatsexamen deel te nemen en dat verleent dan weer toegang tot de universiteiten.

Het leerlingen- of stagesysteem is een gemengde overeenkomst. Naast effectieve werkgelegenheid moet de onderneming de jongeren ook de nodige opleiding geven zodat ze geschoold arbeider kunnen worden.

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

Het leerlingen- of stagegestel is bijgevolg het meest waardevolle middel voor jongeren die niet langer de traditionele leertrajecten naar het hoger onderwijs willen volgen en het bevordert de combinatie van leren en werken. Het stelsel erkent twee systemen van contracten met opleiding: het leercontract en het werken/leren-contract.

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

Leercontract voor de uitoefening van het recht op resp. de plicht tot onderwijs en opleiding: Alle jongeren en adolescenten die de leeftijd van 15 bereikt hebben, kunnen in alle economische sectoren worden ingezet. De opleiding duurt niet langer dan drie jaar en beoogt de verwerving van een beroepskwalificatie.

Leercontract voor het leren van een beroep: personen tussen 18 en 29 kunnen in alle economische sectoren worden ingezet. Het leercontract beoogt de verwerving van een beroepskwalificatie via praktijkopleiding op de werkplek en de verwerving van elementaire, transversale en technisch-professionele vaardigheden.



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

Leercontract voor de verwerving van een diploma dat uitzicht biedt op een secundaire of universiteitskwalificatie: Volgens dit contract kunnen personen tussen 18 en 29 jaar in alle economische sectoren worden ingezet met het oog op het behalen van kwalificaties van secundair onderwijs, universitair niveau, voortgezette opleiding of voortgezet technisch onderwijs.

Het onderwijsstelsel in Roemenië

Het onderwijsstelsel wordt in Roemenië volgens de nationale onderwijswet geregeld en omvat onder meer:

- Algemeen verplicht onderwijs bestaande uit 10 graden (basisonderwijs + secundair onderwijs) tot de leeftijd van 18 jaar;
- Hoger onderwijs (middelbare scholen) en hogere opleiding, beide gefinancierd door de overheid;
- Levenslang leren (IVET) is wettelijk gewaarborgd en omvat:
- Initieel onderwijs, dat de verwerving van kennis, vaardigheden en algemene kennis tot doel heeft;
- De ontwikkeling van specifieke persoonlijke, burgerlijke of professionele vaardigheden.

Krachtens de nationale onderwijswet is het onderwijsstelsel als volgt opgebouwd:

- Basisonderwijs: graden 1 tot 4;
- Lager secundair onderwijs: graden 5 tot 9;
- Hoger secundair onderwijs of middelbare school: graden 10 tot 12/13, met een theoretisch, professioneel of technologisch leertraject.

De beroepsopleiding duurt tussen 6 maanden en 2 jaar. Ze maakt deel uit van het technologisch middelbaar onderwijs en het beroepsonderwijsstelsel en wordt ingericht om de kwalificaties van het Nationaal Kwalificatiebureau te verwerven, rekening houdend met de vraag op de arbeidsmarkt en de regionale, districts- en lokale beroepsopleidingsstrategie.

De afgestudeerde ontvangt een kwalificatiecertificaat dat aan de EUROPASS beantwoordt.

De sociale partners spelen een betekenisvolle rol in het systeem van levenslang leren.

Op grond van een tripartiete overeenkomst (regering, vakbonden, werkgeversorganisatie) werd een Wet over de voortgezette (levenslange) opleiding van volwassenen uitgevaardigd. Deze wet voorziet dat de verworven vaardigheden na de initiële opleiding verder worden ontwikkeld en dat nieuwe vaardigheden dienen te worden verworven.

Alle beroepsopleiding wordt geleid door de Nationale Raad voor Voortgezette Opleiding van Volwassenen (CNCFPA), die in 2013 het Nationaal Kwalificatiebureau van Roemenië zal worden. Als tripartiet organisme heeft CNCFPA een adviserende rol bij de bevordering van het beleid en de strategieën inzake de beroepsopleiding van volwassenen. Bij het CNCFPA zijn er sectorcomités voor voortgezette beroepsopleiding.

Deze sectorcomités zijn sociale-dialogestructuren voor beroepsopleiding en ze hebben de volgende taken:

- Uitwerking en actualisering van kwalificaties voor de respectieve sector;
- Valideren van kwalificaties en aanverwante normen;
- Aanwijzing van de deskundigen uit de brancheondernemingen die tot taak hebben de beroepsvereisten te analyseren en de competenties en kwalificaties te identificeren;
- Registreren van kwalificaties in het Nationale Kwalificatieregister.

Op brancheniveau zijn er voor de houtnijverheid de volgende onderwijsmogelijkheden:

- Groepen van beroepsscholen: 35;
- Technische scholen: 2, in Suceava en Piatra Neamț;
- Opleidingscentrum voor industriële werknemers in Bușteni;
- Faculteit van de Houtindustrie, behorend tot de Universiteit van Transsylvanië in Brașov;
- Het centrum voor voortgezette opleiding en consulting in de houtnijverheid in Brașov;
- Het wetenschappelijk onderzoekscentrum van de houtnijverheid, behorend tot de Faculteit van de Houtindustrie in Brașov;
- De Universiteit voor Architectuur in Boekarest: meubel en binneninrichting.

In het kader van het Europees programma voor beroepsopleiding geniet Roemenië van het Sectoraal Operationeel Programma voor de Ontwikkeling van de Human Ressources (POSDRU). Deze programma's beogen de bevordering en de ontwikkeling van de sociale dialoog, de verbetering van de kwalificaties van werknemers en de re kwalificatie.

Momenteel geniet FSLIL van drie POSDRU-projecten rond deze thema's, waarbij 2.600 werknemers betrokken zijn van wie 760 gekwalificeerd zijn als timmerman, stoffeerder en bosbouwoperator, operator van bosbouwmachines.

De 760 leerlingen zijn in 26 groepen verdeeld. De leraren staan voor het theoretische gedeelte in, de ploegbazen voor het praktische gedeelte. Deze laatsten zijn erkende specialisten in de bedrijven waarvoor de leerlingen werken.

Het bedrijf voorziet in de klaslokalen en organiseert de praktijklessen, die buiten de werkuren plaatsvinden.

De kwalificaties beantwoorden aan niveau 2 en omvatten 240 uren theorie en 480 uren praktijk per leerling. De kwalificatieperiode strekt zich uit over 5 tot 6 maanden.

De leraren en ploegbazen worden door het CNCFPA erkend. De spreiding van de lessen wordt gecontroleerd door de Territoriale Arbeidsinspecties, FSLIL en de Onderwijsstichting.

De kwalificaties worden binnen de EU erkend.

De werkgever neemt arbeidskrachten in dienst volgens de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van de houtnijverheid.

De individuele arbeidsovereenkomst wordt voor onbepaalde duur afgesloten.

Een gekwalificeerde arbeider verdient een loon dat 20% boven het brutominimumloon ligt.

De lonen verschillen per branche naargelang van het kwalificatieniveau en de genoten beroepsopleiding.

Een ploegbaas verdient 30% meer dan een arbeider, een ingenieur tot 200% meer.

Een timmerman verdient een gemiddeld brutoloon van zowat 320 EUR, het netto-inkomen bedraagt 235 EUR.

Het gemiddeld maandelijks netto-inkomen van 235 EUR weerspiegelt niet de evolutie van de belangrijkste economische indicatoren tijdens de crisis van 2008-2010. De arbeidsproductiviteit steeg met 16,74%. In 2010 steeg de meubelproductie met 11,87% en de export steeg met 11,84%, terwijl het aantal werknemers in 2007-2010 van 90.700 tot 48.500 terugviel.

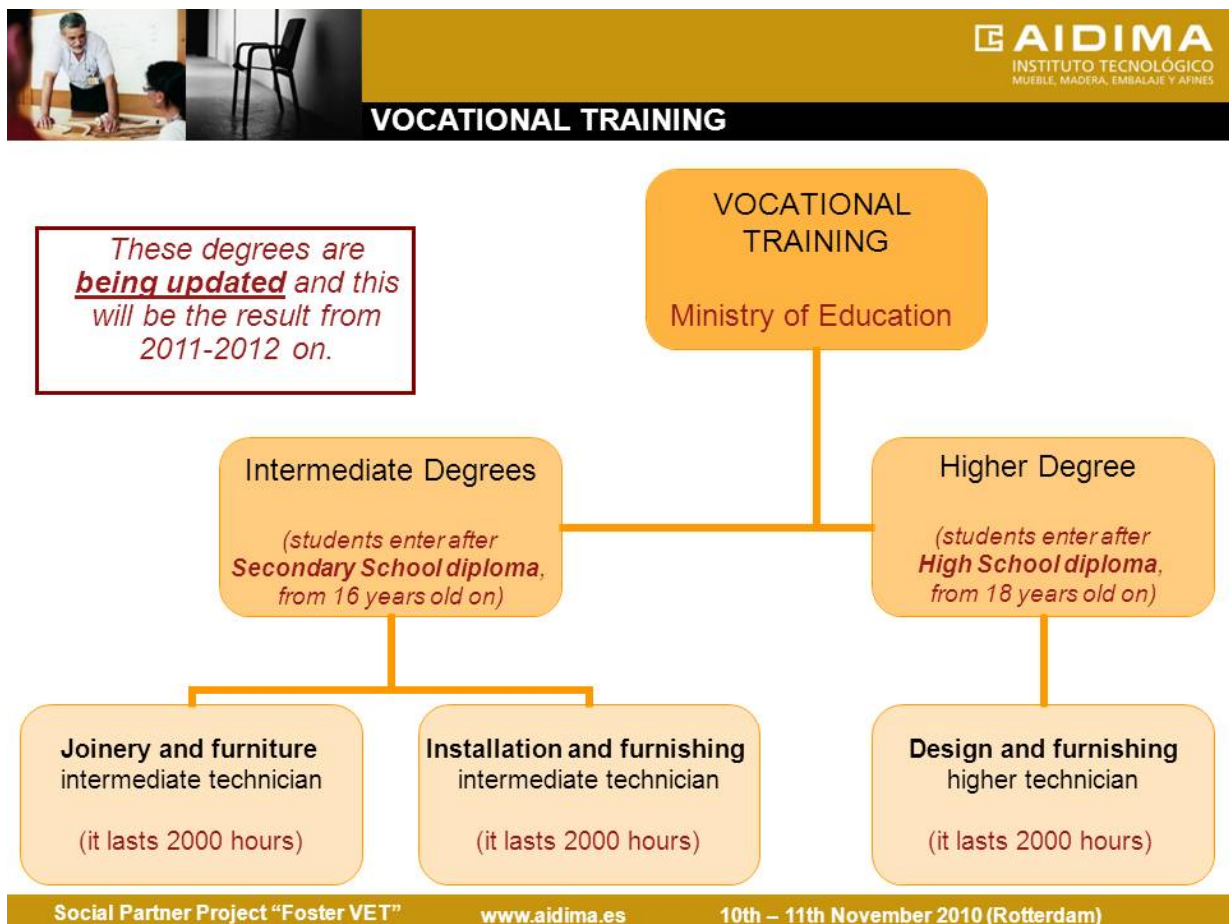
Het is overduidelijk dat de vernieuwde aanzwengeling van de economie enkel mogelijk was dankzij het opdrijven van de fysieke inspanningen en de gestegen kwalificaties en de toegenomen beroepsopleiding.

Het Spaanse systeem van beroepsonderwijs en -opleiding in de hout- en meubelsector

Het Spaanse systeem van beroepsonderwijs en -opleiding voor de hout- en meubelsector kent twee **middelbare** graden, schrijnwerk & meubelmakerij en installatie & stoffeerder, en twee **hogere** graden, design & stoffeerder en bosbouw & natuurlijke omgeving* (gepubliceerd in april 2011). Om aan deze opleidingen deel te nemen moet men aan verschillende voorwaarden voldoen.

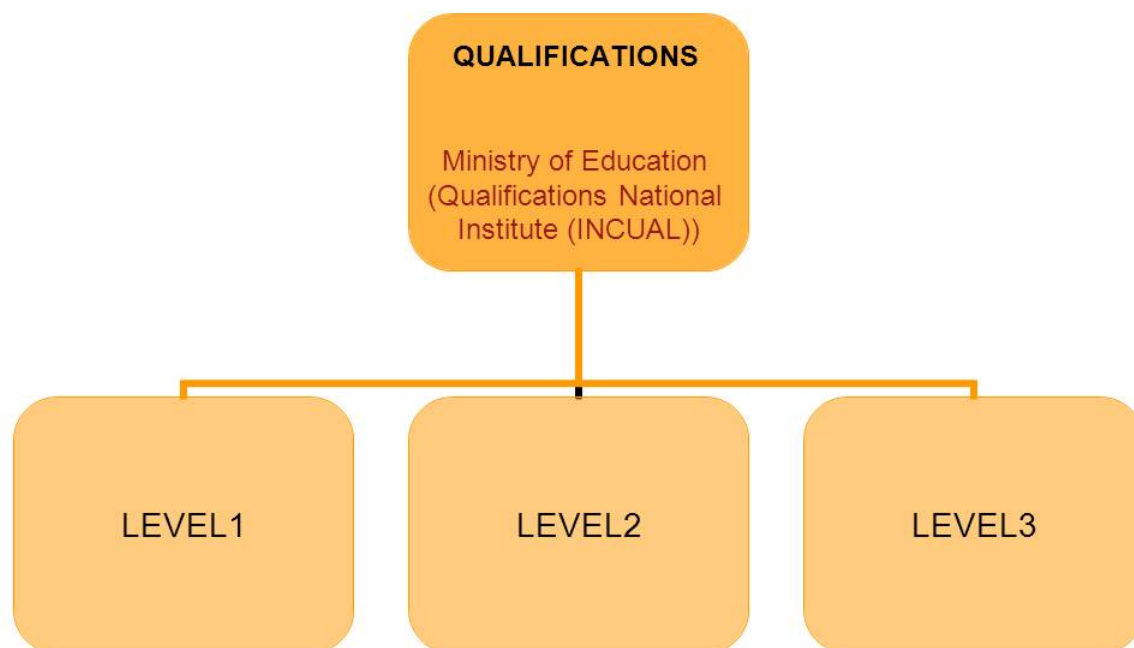
Leerlingen die het secundair onderwijs niet afgemaakt hebben en ongeschoolde arbeiders moeten een initiële beroepsopleiding volgen. Als ze daarna de definitieve toegang voor de beroepsopleidingen verkrijgen en voor een toelatingsexamen slagen, krijgen ze toegang tot de middelbare graden. Halfgeschoolde arbeiders kunnen eveneens toegelaten worden, wanneer ze voor een algemeen toelatingsexamen slagen. Na voltooiing van deze graad verwerven de leerlingen een beroepsgraad.

Als ze een hogere graad willen behalen, moeten de geschoolde arbeiders en leerlingen van middelbare scholen voor een algemeen toelatingsexamen slagen. Na voltooiing van de hogere graad verwerven ze eveneens een beroepsgraad en kunnen ze tot de universiteit worden toegelaten.





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)

Structurele elementen van het beroepsopleidings- en -onderwijsstelsel in Engeland*

Er is een algemene leerplicht tot de leeftijd van 16 jaar. Alle kinderen moeten aangepast voltijds onderwijs genieten, door regelmatig schoolbezoek of op andere wijze, beginnend met het schooljaar dat op hun vijfde verjaardag volgt, tot de laatste vrijdag in juni van het schooljaar waarin het kind de leeftijd van 16 bereikt. Voor kinderen die geen onderwijs op school volgen, is thuisonderwijs het meest voorkomende alternatief. Onderwijs voor leerlingen ouder dan 16 is niet verplicht en wordt aangeboden in secundaire scholen en instituten voor voortgezet onderwijs. Gewoonlijk bleven de jongeren op school of gingen ze over naar een zesde schooljaar voor het volgen van voorbereidende universitaire cursussen of volgden ze voortgezet onderwijs of tertiair onderwijs voor een beroepsopleiding.

Het leerlingenstelsel of de praktijkstages, de vroegere National Traineeships, bieden soortgelijke mogelijkheden voor een kwalificatie op NVQ-niveau 2 (National Vocational Qualification = Nationale Beroepskwalificatie). De praktijkstages zijn vooral bedoeld voor schoolverlaters van 16 jaar, maar ze staan ook open voor de meer ervaren leerlingen/stagiairs die hun opleiding voor de leeftijd van 25 jaar kunnen voltooien (deze leeftijdsgrens zal in Wales worden opgeheven).

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.....

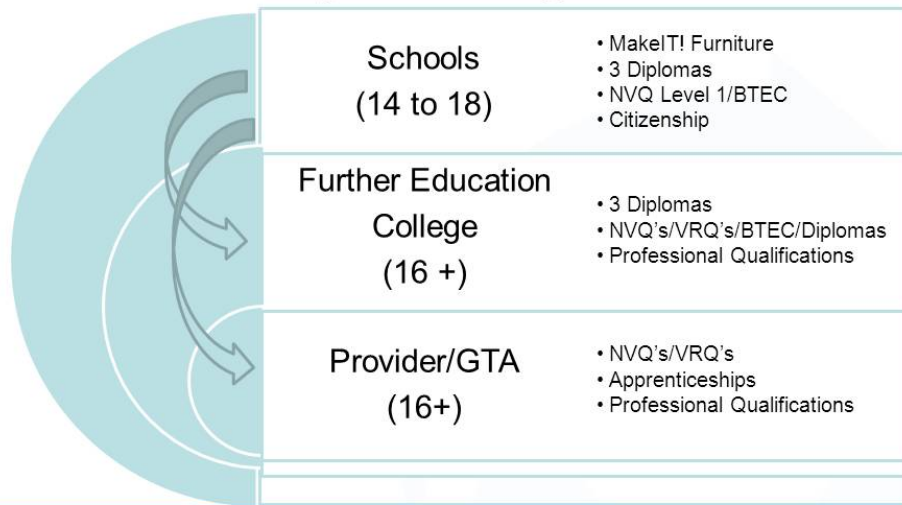
MAKING SKILLS WORK

proskills

De "Learning and Skills Act" (Wet inzake Leren en Vaardigheden) van 2000 regelt alle onderwijs en opleiding na de leerplichtige leeftijd, ook de beroepsopleiding op de werkplek en in instellingen voor voortgezette opleiding. Krachtens de Learning and Skills Act van 2000 moeten verschillende regionale raden de geëigende voorzieningen garanderen voor voltijds en deeltijds onderwijs (met uitzondering van hoger onderwijs) en de opleiding van mensen na de leerplichtige leeftijd. Deze verantwoordelijkheid houdt ook de organisatie van leergangen ter voorbereiding van leerlingen op een beroepskwalificatie in.

* De diversiteit van de structuren is een van de kenmerken van het beroepsonderwijs- en opleidingsstelsel in het Verenigd Koninkrijk en er zijn aanzienlijke verschillen tussen de regio's. De hier gebruikte bron verwijst naar Engeland, Wales en Noord-Ierland, drie regio's met vergelijkbare stelsels.

Current VET Programme 14 to 18+ years of age.



MAKING SKILLS WORK

proskills

Het Sector Skills Development Agency (SSDA, Bureau voor de Ontwikkeling van Sectorale Vaardigheden) werd in april 2002 verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de vaardigheden van sectorale arbeidskrachten (nu de UK Commission for Employment and Skills = Commissie voor Werkgelegenheid en Vaardigheden van het Verenigd Koninkrijk). Het SSDA leidt de oprichting van een Brits netwerk van Sector Skills Councils (SSC's, Sectorale Raden voor Vaardigheden) die door de werkgevers worden aangestuurd. Deze SSC's brengen werkgevers, vakbonden en beroepsorganisaties bij elkaar om samen met de overheid de vaardigheden te ontwikkelen die het bedrijfsleven nodig heeft. Ze staan in voor de organisatie van het leerlingensysteem, nationale beroepsstandaarden en NVQ's of andere kwalificaties voor de sector die ze vertegenwoordigen.

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)

MAKING SKILLS WORK

proskills

Voor beroepsonderwijs en -opleiding staan grotendeels instellingen voor voortgezette opleiding en andere erkende opleidingsinstituten in, met inbegrip van autonome beroepsopleidingsinstituten, opleidingsbedrijven en individuele werkgevers. Centres of Vocational Excellence (Centra voor Professionele Uitmuntendheid) zijn afdelingen van instellingen voor voortgezette opleiding. Ze worden opgericht voor de organisatie van specialistische opleidingen van hoog niveau op een specifiek beroepsterrein. Dergelijke centra concentreren zich op de ontwikkeling van de vaardigheden en komen tegemoet aan de behoeften van de werkgevers. De meeste instellingen voor voortgezette opleiding zijn in afdelingen onderverdeeld. In grotere instellingen kunnen verschillende afdelingen in faculteiten of scholen worden gegroepeerd. In de afdelingen kunnen er docenten zijn die voor groepen van leergangen verantwoordelijk zijn en de studenten worden naargelang van hun leergang gegroepeerd.

Veel grote werkgevers organiseren stages voor 18-jarige schoolverlaters. De leerlingen of stagiairs volgen een erkende leergang voor een Nationale Beroepskwalificatie (NVQ) of een door een beroepsinstelling organisatie erkende kwalificatie.

Volgens de "New Deal" voor werklozen kunnen jongeren tussen 18 en 24 die zes maanden werkloos zijn, een begeleidings- en beoordelingstraject volgen dat op de volgende vier mogelijkheden uitzicht biedt:

- Een baan in de openbare of privésector met een beroepsbegeleidende leerweg voor het behalen van een nationaal erkende kwalificatie;
- Tot zes maanden werkervaring in projecten van de Environment Task Force;
- Tot zes maanden werkervaring in de vrijwilligerssector;
- Een voltijds onderwijs- of opleidingsprogramma dat tot een jaar duurt, bedoeld om een passende kwalificatie te verwerven.

Wie deze trajecten volgt, krijgt door de werkgever een normaal loon uitbetaald, maar de overheid subsidieert de werkgelegenheids- en opleidingskosten.

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

Future

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

Innovaties en ontwikkelingen in de sector

In dit hoofdstuk documenteren we enkele delen van de presentatie die Erik Groenhout tijdens het seminar op 10 november 2010 in Rotterdam (Nederland) gaf. Zijn presentatie bood een inzicht in de huidige structuur van de sector en de situatie op het vlak van de gevraagde vaardigheden. Erik Groenhout beschreef ook de mogelijke toekomst van de sector. Omdat we in dit rapport niet de hele presentatie kunnen weergeven, citeren we enkele fragmenten. De complete presentatie zal in het Engels op de website van de EFBH beschikbaar zijn: www.efbww.org.

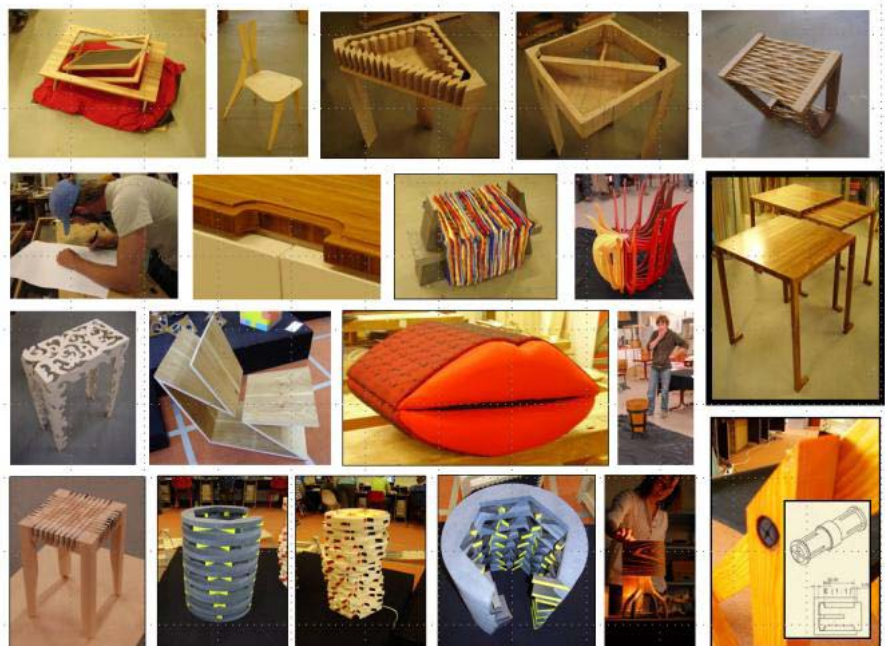
Erik Groenhout is docent aan het Hout- en MeubileringsCollege Amsterdam. Hij is eveneens docent voor de opleiding tot master restaurator aan de Universiteit van Amsterdam.

Een vooruitblik op de meubelhandel in 2020

Alvorens ik een blik in de toekomst kan werpen, moet ik enkele aspecten van mijn toekomstbeeld verduidelijken en definiëren. De meubelhandel is ongelooflijk divers en ruim en opereert op lokale en internationale schaal met zowel massaproductie als productie op maat. Onze handel is niet erg duidelijk gedefinieerd en dat geldt evenzeer voor het onderwijs en de opleiding die als brug fungeren tussen het meubelbedrijf en iedereen, jong of oud, die op zoek is naar een interessante beroepsloopbaan in het ontwerpen, maken en verkopen van meubelen. Stel dat we het onderwerp meubelhandel vernauwen tot de verfijnde houtbewerking. Als we dat doen, hebben we aan de ene kant van het spectrum de eenzame ambachtsman die voorwerpen naar de wens van de klant en kunstzinnige (meubel)objecten vervaardigt. Aan de andere kant van het spectrum zien we hele industrieën waar groepen van vaklieden in een team voor een grootschalige productie instaan. Ergens in het midden van dit spectrum staat de eenzame meubelmaker in zijn atelier, de binnenhuisinrichter met 20 medewerkers of het eenmansbedrijf dat op industriële wijze en met de hulp van een CNC-router zeer grote aantallen hockeysticks fabriceert. We kennen ook het fineerteam van vier man dat met een lasersnijmachine op maat van de klant inlegwerk maakt voor werven van grote megajachten. Of de trappenmaker die met een team van vier man, gespecialiseerde CAD-CAM-software en een vijfassige CNC-router trappen maakt. Tien jaar geleden konden zich alleen grote fabrieken high-tech-installaties in de houtbranche veroorloven. In 2010 vinden ook kleinere bedrijven betaalbare geautomatiseerde machines. Deze high-tech-trend in kleine bedrijven zal alleen maar toenemen.

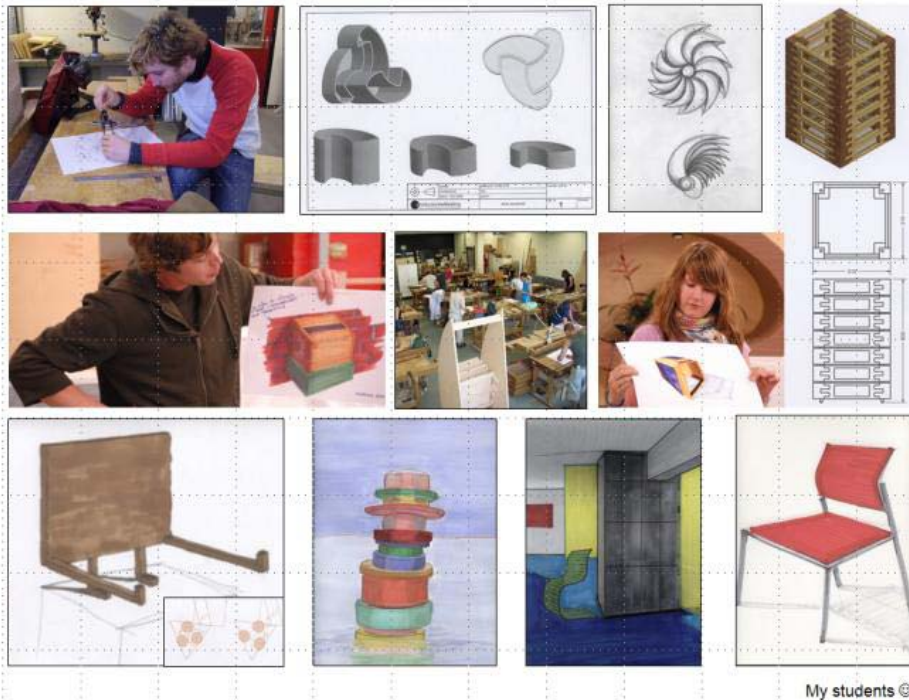
...

Sinds de Tweede Wereldoorlog is de meubelhandel ingrijpend veranderd. Tegenwoordig bestaat minstens 50% van de meubels uit ander materiaal dan hout, bijvoorbeeld metalen, plastics, textiel, glas, natuursteen, beton en nog vele andere. De voorbije vijftien jaar boekte de materiaaltechnologie een zeer snelle vooruitgang en de lijst van nieuwe materialen lijkt



My students ©

exponentieel toe te nemen. De verfijnde meubelhandel is een branche geworden waarin met diverse materialen wordt gewerkt. Eigenlijk is het meubelvak een combinatie van ambachten geworden. Daarom dienen we een duidelijk onderscheid te maken tussen enerzijds een meubelmaker die diverse materialen voor het eindproduct, een meubel, hanteert en anderzijds de traditionele meubelmaker, die als fijne houtbewerker zijn eindproduct, een meubel, maakt. Het eindproduct en de focus zijn weliswaar dezelfde, maar de vereiste vaardigheden en materialen verschillen.



Ambachten en producten worden vaak door elkaar gehaald. Meubelen zijn een product net als een hout-skeletgebouw, een vaas, een hoed, een jas of een klomp. Houtbewerking, metselen, metaalbewerking, werken met kunststoffen zijn allemaal ambachten die bij de vervaardiging van deze producten aan bod komen. Een ambacht is

geconcentreerd op een materiaal, omdat het materiaal beslissend is voor de mogelijkheden op het vlak van de vormgeving, de gereedschappen, de constructie, de structuur en het soort afwerking, enz. Zolang de materialen dezelfde blijven, veranderen ook de ambachten niet. Hout is een duidelijk voorbeeld van deze hypothese. Sinds de farao's in Egypte zijn de afmetingen van de constructieonderdelen, de soort en het gebruik van verbindingen en de grondslagen van de snijtechnologie niet veranderd.

...

Ik definieer de ambachtsman als een vakkundig en ervaren man of vrouw die het hele vervaardigingsproces van een product beheerst, van het idee van het product tot de overhandiging van de definitieve versie, en die in staat is de keuzes te maken en de vaardigheden te gebruiken die NU, d.w.z. in 2010, beschikbaar zijn. Dat betekent dat een ambachtsman met een handzaag en een beitel een reeks zwaluwstaarten kan uitsnijden, maar ook in staat is in een CAD-programma plannen te maken en op een CNC-machine te programmeren.

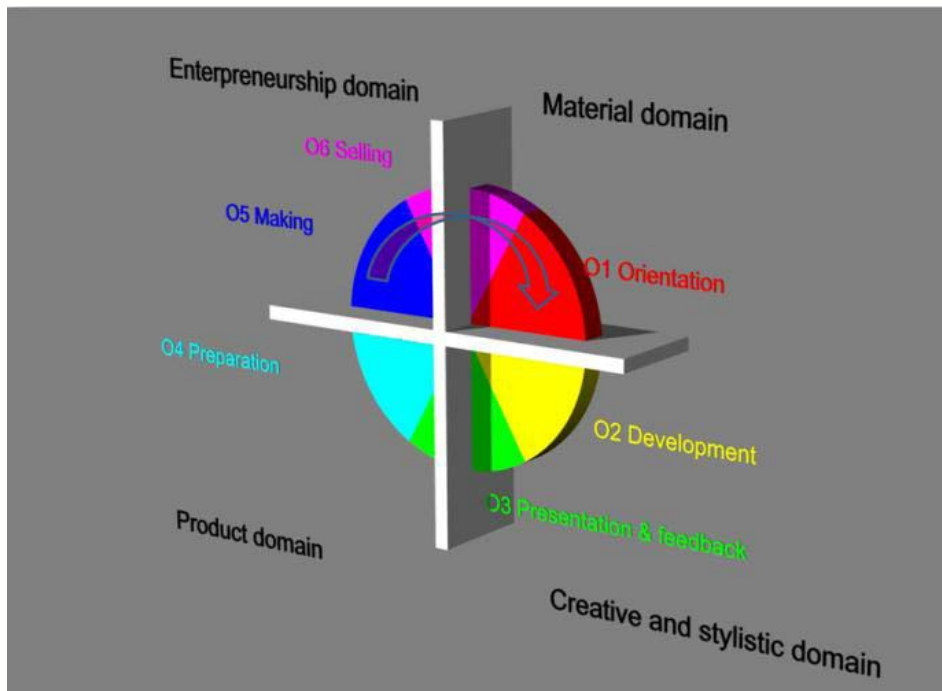
Daarmee bedoel ik niet dat de ambachtsman alles zelf moet doen, maar hij moet er ten minste toe in staat zijn, zodat hij het hele proces kan overkijken. Een ambachtsman in een fabriek superviseert het hele productieproces en heeft naast zijn ambachtelijke vaardigheden ook sociale en managementvaardigheden nodig. Ook al raakt een industriële ambachtsman zelf nooit meer een beitel aan, toch moet hij, als hij een goed vakman is, het volledige fabricageproces beheersen. De moderne ambachtsman zit op een robot, met een beitel in de ene hand en een laptop in de andere.

Een product is geen ambacht en hangt daardoor niet van een materiaal af. Een product heeft enkel een gebruiksfunctie. Een hoed draag je op het hoofd, op een stoel zit je, in een bed rust je. De ambachtsman moet zowel het materiaal als de specificaties van de productbruikbaarheid

beheersen. Daarom maak ik een duidelijk onderscheid tussen materiaalvaardigheden en productkennis. Sommigen onder u denken misschien dat productbruikbaarheid het domein van de ontwerper is, maar hoe lost de moderne conceptuele ontwerper de met het materiaal en de constructie verbonden problemen zonder ambachtsman op? Ontwerpers en ambachtslieden moeten samenwerken of, beter nog, zouden een en dezelfde persoon moeten zijn om producten van hoge kwaliteit te creëren.

...

Het wordt nog ingewikkelder, als we ook naar de stijlaspecten van meubels kijken. Een stijl is een reeks kenmerkende en herkenbare vormen, structuren, materiaalkeuzes, kleuren, enz. die een voorwerp gedurende een bepaalde tijdperiode in de geschiedenis en voor een bepaalde groep mensen aantrekkelijk maken.



Neem bijvoorbeeld een stoel. Die bestaat in essentie enkel uit de twee planken die het achterwerk en de rug van een mens ondersteunen. Dat betekent dat alle andere delen van de stoel enkel bedoeld zijn om de zwaartekracht tegen te gaan en ze zijn de uitdrukking van een bepaalde stijl. Als de ondersteunende

delen *alleen* voor de constructie zouden dienen, zou er geen enkele reden zijn om nieuwe modellen te blijven maken, zolang het materiaal niet verandert. In dit opzicht werden de niet-essentiële onderdelen van meubels het belangrijkste mechanische en stilistische creatieve speelterrein voor alle meubelontwerpers. Ik concludeer daarom dat "materiaal", "productbruikbaarheid" en "stilistische achtergrond" de essentie van de toekomstige meubelindustrie vormen.

...

Samengevat zijn er vier domeinen waarop we ons moeten toelagen in onze strijd om de Europese meubelnijverheid in de toekomst succesvol te houden: materiaalverwerkingstechnieken, stilistische en innovatieve creativiteit, productbruikbaarheid en ondernemerschap.

...

Een voorbeeld van een manier om de zaken eenvoudig te houden en toch op de kern van de zaak te focussen is het Valiwood-project, een internettool voor het valideren van competenties voor de houtnijverheid. Het Valiwood-systeem lijkt open te staan voor een grote verscheidenheid aan competentieprofielen en onderwijsniveaus. Het is in staat alle competenties te beschrijven, van operatoren van industriële machines tot hooggeschoolde ambachtslieden. Ik betwijfel of de onderwijsministeries in de verschillende EU-lidstaten bereid of in staat zijn om dit systeem over te nemen, maar toch vormen het "*Valiwood-profiel*" en "*de 12 aanbevelingen inzake onderwijs en opleiding*" een goed uitgangspunt.

Gemeenschappelijke verklaring van CEI-Bois, EFBH, EFIC, HMC en UEA over mobiliteit en leerlingenwezen in de Europese meubel- en houtsector

Van mei 2010 tot mei 2011 organiseerden de Europese Federatie van de Houtnijverheid (CEI-Bois), de Europese Federatie van Bouw- en Houtarbeiders (EFBH), de Europese Confederatie van de Meubelnijverheid (EFIC), Het Nederlandse Hout- en MeubileringsCollege (HMC) en de Europese Federatie van de Meubelnijverheid (UEA) een gemeenschappelijk project onder de titel "Foster VET Mobility" met het oog op betere voorzieningen voor een verhoogde mobiliteit op het vlak van het beroepsonderwijs en de voortgezette opleiding in de Europese meubel- en houtsector.

De voorbije jaren legden de organisaties van de sociale partners meer de nadruk op beroepsonderwijs en -opleiding en voortgezette vorming, hoofdzakelijk omdat dit thema niet alleen in het EU-beleid centraal staat maar omdat het ook talrijke bindingen heeft met andere belangrijke beleidsmaatregelen en aspecten, onder meer:

- ✦ Werkgelegenheidsbeleid;
- ✦ Arbeidsmarktbeleid;
- ✦ Concurrentievermogen van de sectoren;
- ✦ Aanpassing van technische en andere innovaties;
- ✦ Aantrekkelijkheid van de sectoren voor jongeren;
- ✦ Duurzaamheid van beroepsloopbanen voor de werknemers, hun welzijn en het vermogen van de sectoren om met veranderingen in andere maatschappelijke en economische subsystemen om te gaan.

Rekening houdend met de onderlinge afhankelijkheid en de onderlinge verbanden tussen verschillende beleidslijnen en bedrijfstakken deelden de bij het project betrokken partijen van bij het begin de overtuiging dat activiteiten op Europees niveau voor samenwerking tussen de verschillende stakeholders onmisbaar zijn, als men enige vooruitgang wil boeken bij de actualisatie en verbetering van bestaande beroepsonderwijs- en -opleidingsstructuren.

Met het oog op een meer holistische benadering van de huidige voorwaarden vond men het essentieel mensen van het Europese en het nationale/regionale niveau, mensen van opleidingsinstituten en bedrijven, mensen van de werknemers- en werkgeverszijde en mensen met een praktische en theoretische achtergrond samen te brengen. Daarom beschouwden we de verbetering van de samenwerking en de netwerking tussen de opleidingscentra en tussen de aanbieders van opleiding en de organisaties van de sociale partners zowel op het nationale als op het Europese vlak als een absolute voorwaarde voor maatregelen ter verbetering van de mobiliteit en als hoofddoelstelling van dit project.

Met betrekking tot het EU-beleid werd ons algemene standpunt bevestigd na grondige lectuur van het EU-document "Jeugd in beweging". Dit document werd in september 2010 als een van de zeven Europa 2020-kerninitiatieven gepubliceerd. De EU bevorderde uiteraard in het verleden reeds mobiliteitsmaatregelen, onder andere door financiële steun in het kader van programma voor levenslang leren. Bestaande ervaringen bevestigen dat transnationale netwerking een eerste vereiste voor succesvolle mobiliteitsacties is. Bovendien vereisen alle op het Europese vlak ontwikkelde instrumenten, nl. EKK, ECVET, EQAVET en andere, en de implementering en toepassing van deze instrumenten een verhoogde grensoverschrijdende samenwerking.

Daarom mikten we op de oprichting van een netwerk dat de Europese discussies en structuren kan ondersteunen en daarin kan interveniëren, vooral de activiteiten in het kader van de Sociale Dialoog in de hout- en meubelsector. Tot slot kan worden gesteld dat deze aanpak voor de beginnende discussie over Sector Skills Councils op het Europese vlak een goede anticipering en uitstekende voorbereiding was.

De partners van "Foster VET Mobility" zijn de Europese Commissie zeer dankbaar voor het faciliteren van de excellente samenwerking tussen de Europese organisaties van de sociale partners, de opleidingscentra en de praktijkmensen.

De deelnemende organisaties verklaren hun engagement om de resultaten van het project "Foster VET Mobility" te verspreiden en een vruchtbaar gebruik van deze resultaten in alle Europese landen te ondersteunen. Bovendien zullen de deelnemende organisaties de resultaten praktisch evalueren en de netwerking en de praktische mobiliteitsacties blijven ondersteunen in de vorm van follow-upactiviteiten in het kader van de Europese Sociale Dialoog in de meubel- en houtsector.

Overwegingen en conclusies

De eerste les die we uit dit project hebben geleerd, is het feit dat nationale beroepsonderwijs- en -opleidingssystemen sterk verschillen en dat het niet gemakkelijk is ze met elkaar te vergelijken. Ook al gebruikt men een gemeenschappelijk conceptueel kader voor de beschrijving van de systemen in negen landen, toch is het niet gemakkelijk de respectieve stelsels, voorwaarden en praktijken te begrijpen. De betrokkenheid van verschillende actoren en stakeholders bij het project maakte het mogelijk de verschillende connotaties van de respectieve nationale systemen enigszins te doorgronden. Connotaties betekenen in dit verband onder andere culturele aspecten, de rol van de hiërarchie in de werkorganisatie, het concept "beroep", de leermethoden of de relatie tussen theoretisch en praktisch onderwijs.

Het systeem van beroepsopleiding is ingebed in het onderwijsstelsel, dat op zijn beurt op de samenleving geënt is. Daardoor is een eenvoudige vergelijking nagenoeg onmogelijk. De verschillen vormen op zich geen probleem, maar men moet er wel rekening mee houden, wanneer men mobiliteitsacties plant of, meer nog, wanneer men probeert de na voltooiing van een leerlingstage verworven kwalificaties te vergelijken.

Een ander relevant onderscheid tussen de nationale systemen is de beoordeling van de beroepsloopbanen. In sommige landen verdient het meer aanbeveling de beroepsloopbaan helemaal vanaf nul te beginnen dan in andere. In dit verband is het ook relevant in hoeverre beroepstrajecten ontstaan voor ambachtslieden die hun beroepsloopbaan vanaf nul gestart zijn. De projectpartners zijn het erover eens dat de permeabiliteit van de onderwijsstelsels vitaal is en, doorgaans, moet worden geactualiseerd.

Onze vergelijking leverde nog meer interessante informatie op, meer bepaald de manier waarop de opleidingssystemen worden gefinancierd. Er bestaan zowel door de overheid als door de werkgevers gefinancierde systemen. In het bestek van dit rapport wordt geen voorkeur voor de ene of de andere financieringsvorm uitgesproken, maar we wensen te onderstrepen dat een gewaarborgde financiering voor alle aspecten van de werking van de beroepsonderwijs- en -opleidingssystemen essentieel is. Bovendien stelden we vast dat een sterke betrokkenheid van de organisaties van de sociale partners eveneens vitaal is voor elke verbetering van de stelsels van beroepsonderwijs en -opleiding.

Follow-upactiviteiten

Tijdens de voorbije decennia hebben EU-beleidslijnen op het vlak van beroepsonderwijs en -opleiding bijgedragen tot talrijke initiatieven ter verbetering van de vergelijkbaarheid, de mobiliteit, de uitwisseling van best practices, de samenwerking en andere aspecten, zowel op het nationale als op het Europese, bedrijfs- of sectorale niveau.

Om op de ingeslagen weg verder te gaan moeten de directe samenwerking en het regelmatige overleg met opleidingsinstituten worden opgedreven in het kader van de Europese Sociale Dialoog. De met dit project gestarte netwerking zal worden voortgezet bij de verspreiding van de projectresultaten in andere landen en bij andere instellingen die bij de opleiding in onze sectoren betrokken zijn.

Er is meer onderzoek nodig om de respectieve opleidingssystemen beter te begrijpen en de vergelijkbaarheid van de bestaande kwalificaties op sectoraal niveau te ondersteunen. In dit verband zijn de projectpartners van plan bij te dragen tot de oprichting van "zones of mutual trust" ("zones van wederzijds vertrouwen"). Ze overwegen ook verder te gaan in de richting van de wederzijdse erkenning van kwalificaties.

Met betrekking tot dit laatste zijn de organisaties van de Europese sociale partners van plan om in nauwe samenwerking met de relevante beroepsopleidingsinstituten een Leonardo-da-Vinci-project te initiëren. Dit project zal zich concentreren op twee beroepen: meubelmaker en stoffeerder. Het project wil nagaan in hoeverre het mogelijk is (Europese) kernkwalificaties voor deze twee beroepen te beschrijven. Het project "Foster VET Mobility" was essentieel voor de oprichting van een samenwerkingsverband dat tot dit Leonardo-project zal bijdragen.

Uitgaande van de tijdens dit project gelegde contacten zullen de organisaties van de Europese sociale partners een intensere en meer regelmatige uitwisseling tussen de opleidingsinstituten in de verschillende landen ondersteunen. De Europese Sociale Dialoog zal als tussenpersoon fungeren.

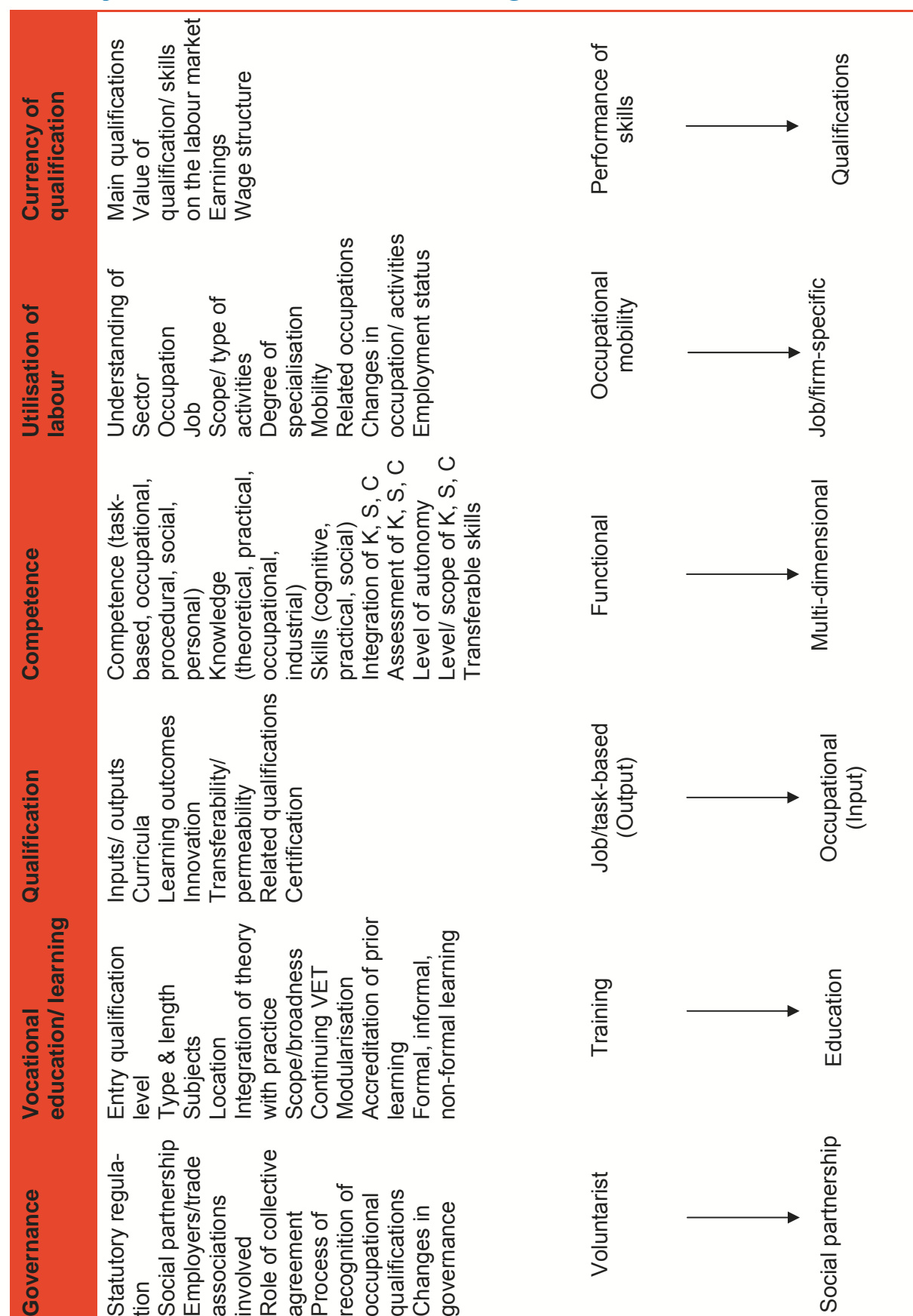
Het netwerk van stakeholders zal ook worden gebruikt voor het opstarten van een permanente dialoog over de verbetering van bestaande studieprogramma's voor de verschillende beroepen. Naast de verbetering van de studieprogramma's willen we ook de kerncompetenties definiëren, ongeacht het land waar een persoon zijn of haar leerlingstage voltooid heeft. Dit zal een directe bijdrage vormen en het pad effenen voor een gemakkelijker toepassing van het ECVET-instrument.

De organisaties van de Europese sociale partners in de meubel- en houtsector en het HMC als vertegenwoordiger van de opleidingsinstituten zullen zorgvuldig onderzoeken of de oprichting van Sector Skills Councils voor de meubel- en houtsector haalbaar is.

Verwante activiteiten zullen focussen op de vraag in welke richting de hout- en meubelsector zich in de verschillende landen in de toekomst zal ontwikkelen. Uitgaand van een onderzoek dat door de Europese Commissie in 2009 werd gestart, zullen we de economische kadervoorwaarden onderzoeken en ook verwante vraagstukken zoals de ontwikkelingen op het vlak van de design, de technologie en de internationale concurrentie. Dit zal ook de opleidingsaanbieders en de nationale structuren van de Sociale Dialoog ten goede komen.

Brussel, 10 mei 2011

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



DEFINITION OF CONCEPTUAL DIMENSIONS

This section seeks to define the concepts of the framework.

Governance

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

Vocational education

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

Qualification

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

Competence

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

Utilisation of labour

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

Currency of qualification

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

LIST OF QUESTIONS

1. Governance

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

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

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

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

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

What changes are taking place in governance?

2. Vocational Education and Learning

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

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

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

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

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

How does VET provision relate to workplace practice?

How does theory relate to practice?

What is the extent of modularisation?

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

How important is informal learning?

What is the nature of continuing VET?

3. Qualification

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

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

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

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

What is the role of curricula?

How are learning outcomes defined and what is their role?

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

What is the transferability of the qualification?

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

Is the qualification changing?

4. Competence

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

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

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

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

What transferable skills are identifiable?

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

5. Utilisation of labour

What is the understanding/ definition of

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

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

What is the degree of specialisation?

What are the available routes for progression?

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

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

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

6. Currency of qualification

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

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

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

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

Are there any labour rights associated with the qualification?

Are there changes in the currency of the qualification?

Inlichtingen over de projectpartners

CEI-Bois

Rue Montoyer 24/box 20
B - 1000 Brussels

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



European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW)

Rue Royale 45/3
B - 1000 Brussels

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

European Federation
of Building
and Woodworkers



European Furniture Industries Confederation (EFIC)

Rue Montoyer 24, box 20
B - 1000 Brussels

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



HMC Rotterdam

Ersamuspad 10
3052 KP Rotterdam

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



hout - meubel - interieur

UEA

Wetstraat 26
B - 1040 Brussel

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

