



European Federation
of Building
and Woodworkers



hout - meubel - interieur

Foster VET Mobility

**Stärkere Mobilitätsmaßnahmen in der
beruflichen Aus- und Weiterbildung im
europäischen Möbel- und Holzsektor**



CEI-Bois

European Federation
of Building
and Woodworkers



hout - meubel - interieur

Vorliegender Bericht wurde von EFBH, CEI-Bois, UEA, EFIC und HMC verfasst.

Mit finanzieller Unterstützung der GD Beschäftigung und soziale Angelegenheiten der Europäischen Kommission.



Alle Rechte vorbehalten.

Kein Teil dieser Publikation darf ohne die vorherige Zustimmung des Herausgebers in irgendeiner Form oder in irgendeiner Weise - sei es elektronisch, mechanisch, als Fotokopie, Aufnahme oder anderweitig - reproduziert, in einem Abfragesystem bereitgestellt oder übertragen werden.

Während die Informationen in der Publikation als richtig gelten, übernehmen weder der Herausgeber noch die Verfasser jegliche Haftung für aus dem Inhalt der vorliegenden Publikation entstehende Verluste, Schäden oder Haftungen aller Art seitens der Nutzer oder anderer Personen.

Vorwort

Die Berufsbildung gehört seit den Anfängen des sozialen Dialogs zu den Themen, bei denen sich die Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer decken.

Die Berufsbildung ist nicht zufällig eines der Themen, dem die EFBH, UEA und seit kurzem auch die EFIC Aufmerksamkeit und Arbeit gewidmet haben.

Die aktuelle Situation erhöht die Bedeutung der Berufsbildung: Der europäische Möbelsektor ist in eine Konsolidierungsphase eingetreten, nachdem er im letzten Jahrzehnt mit erheblichen Änderungen und Stellenabbau zu kämpfen hatte. Um sich dem weltweiten Wettbewerb stellen, rationalisieren und sich stärker am Export ausrichten zu können, sind gut ausgebildete ArbeitnehmerInnen wichtig, vor allem FacharbeiterInnen und für Positionen im mittleren Management.

Dem Aufruf der Europäischen Kommission "Ein neuer Impuls für die europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung" [KOM(2010)296] folgend, beschlossen die Sozialpartner, zwei gemeinsame Projekte zu initiieren: **WAVE** - Enhance the Value of Work in the Furniture Industry to Attract Young People (Aufwertung der Arbeit in der Möbelindustrie, um junge Menschen zu gewinnen) – und **VET** – Vocational Education Training (Berufliche Aus- und Weiterbildung).

Die Förderung der Mobilität in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die Gegenstand dieses Berichts ist, verfolgt zwei ehrgeizige Ziele:

- A. Die Verbesserung der aktuellen Lehrsysteme in den EU-Mitgliedsstaaten unter Berücksichtigung ihrer auf Traditionen und Gewohnheiten basierenden Unterschiede zu fördern.
- B. Den Informationsfluss und Erfahrungsaustausch zwischen Berufsbildungseinrichtungen und anderen Akteuren zu fördern, die Qualität der Lehre und des Lernens sowie das Qualifikationsniveau aller Auszubildenden zu erhöhen. In dieser Hinsicht glauben wir, dass unser Projekt exakt dem entspricht, was in der Leitinitiative der EU "Innovationsunion", KOM/(2010)546 endgültig vom 6. Oktober 2010 formuliert wurde.

Dieser Bericht befasst sich auch mit der Förderung der betrieblichen Berufsausbildung im Sinne der Mitteilung der Kommission "Jugend in Bewegung" KOM(2010)477 endgültig vom 15. September 2010, Seiten 5 und 6.

Aus praktischer Sicht wurden die Ziele des Berufsbildungsprojekts durch drei Ansätze verfolgt, die parallel erarbeitet wurden:

- 1) Vergleich der Berufsbildungssysteme, die bei der Konferenz in Rotterdam am 10. und 11. November 2010 vorgestellt wurden, und Erarbeitung der Ähnlichkeiten und Unterschiede in den Kursen und Berufsprofilen – dies ermöglicht eine bessere Bewertung und ein Verständnis dafür, wie die Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung nach und nach harmonisiert werden können.
- 2) Sammeln von Beispielen für Kurse, die in Schulen und in der Ausbildung eingesetzt werden - auch der dualen Ausbildung - die darauf abzielen, Auszubildende mit den notwendigen Kompetenzen für die Hauptberufsprofile auszustatten, die von den Herstellern benötigt werden, und ggf. diese Beispiele nach Unterrichtung der öffentlichen Behörden der EU-Mitgliedsstaaten an alle berufsbildenden Schulen zu schicken.
- 3) Erarbeitung einer Strategie unter Beteiligung des Herstellerverbands und der Gewerkschaften aller Mitgliedsstaaten, um die Schulen oder das öffentliche Bildungswesen in Europa aufzufordern, das System zu verbessern, ggf. als Vorbedingung, um echte Mobilität von Fach- und Führungspersonal der mittleren Leitungsebene in ganz Europa im Hinblick auf ein harmonisiertes Berufsbildungssystem zu ermöglichen.

Dieser Bericht stellt die Ergebnisse des Projekts vor und konzentriert sich dabei im Wesentlichen auf die Vorstellung der Funktionsweise des Berufsbildungssystems in neun europäischen Ländern. Der Bericht bietet auch eine wissenschaftliche Beleuchtung der Zukunft des Sektors mit einem Einblick in die gewünschten Perspektiven. Weiterhin enthält er Schlussfolgerungen und Meinungen zu den EU-Politiken im Bereich der Berufsbildung, die von den Projektpartnern erarbeitet wurden. Darüber hinaus wird der konzeptuelle Rahmen dokumentiert, der für die Erstellung der einzelnen Länderberichte verwendet wurde, in der Hoffnung, dass Akteure aus anderen Sektoren diesen nach Möglichkeit für ihre eigenen Zwecke nutzen werden.

Alle beteiligten Partner betrachten die im Rahmen dieses Projekts gewonnenen Erfahrungen als äußerst hilfreich und sind entschlossen, die Kooperation mit allen an dieser Maßnahme teilnehmenden Akteuren und auf europäischer Ebene im Rahmen des Sozialdialogs für die Möbel- und Holzverarbeitungssektoren fortzusetzen.

Brüssel, 2011

EFBH, Rolf Gehring

CEI-Bois, Filip De Jaeger

UEA, Rodrigo Rodriguez

EFIC, Camilla Ravazzolo

HMC, Frans Veringa

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Inhaltsverzeichnis	5
Einführung	6
Die Rolle der Berufsbildung in Europa im Jahre 2020	8
<i>Joao Delgado - GD Bildung und Kultur</i>	
Das Bildungswesen der Niederlande - Berufliche Aus- und Weiterbildung in der höheren Sekundarstufe	13
Berufsausbildung Holzverarbeitung in Belgien	21
Die berufliche Bildung in Bulgarien	27
Berufsbildung in Frankreich	31
Duale Berufsausbildung in Deutschland	34
Das regionalisierte System in Italien	37
Das Bildungssystem in Rumänien	41
Das spanische Berufsbildungssystem für den Holz- und Möbelsektor	43
Strukturelle Elemente des Berufsbildungssystems in England*	47
Innovationen und Entwicklungen im Sektor	50
Gemeinsame Erklärung von CEI-Bois, EFBH, EFIC, HMC und UEA zu Mobilität und Berufsausbildung im europäischen Möbel- und Holzverarbeitungssektor	53
Annex 1: Proposed conceptual framework for assessing VET-systems in the woodworking and furniture sectors	56

Einführung

Der politische Rahmen

Im Laufe der letzten Jahre hat die Europäische Union dem Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Vocational Education and Training - VET) zunehmende Aufmerksamkeit gewidmet. Mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und dem Europäischen Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) wurden zwei Instrumente entwickelt, die sich auch auf die Weiterentwicklung der Berufsbildungssysteme auf nationaler Ebene auswirken. Außerdem misst die Europa-2020-Strategie der Mobilität, qualifizierten ArbeitnehmerInnen und neuen Kompetenzen für neue Arbeitsplätze große Bedeutung bei. Insbesondere die Leitinitiative "Jugend in Bewegung" [KOM(2010)477] fördert die Mobilität junger Menschen und schlägt eine Reihe konkreter Maßnahmen vor.

Angesichts der größeren formellen und tatsächlichen Mobilität, der Beschäftigungspolitik der EU und des politischen Willens, die praktische Mobilität stärker zu fördern, sind die nationalen Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung immer weniger isoliert zu betrachten. Akteure wie Behörden, die Organisationen der Sozialpartner, Unternehmen oder Ausbildungsträger, aber auch junge Menschen auf der Suche nach Ausbildungsplätzen oder Beschäftigungschancen haben ein ähnlich gelagertes Interesse am Zugang zu Maßnahmen zur Mobilitätsförderung, an Transparenz oder der Vergleichbarkeit der nationalen Ausbildungssysteme. Vor allem die Jugend, aber auch Unternehmen haben besonderen Bedarf an unterstützenden Tools, leicht erhältlichen Informationen und Strukturen, die die Mobilität wirklich fördern.

Vor diesem Hintergrund und auf Grundlage der gemeinsamen Position, dass sich die Berufsbildung als Thema für den europäischen Sozialdialog hervorragend eignet, haben die Sozialpartner im Möbelsektor 2008 eine Arbeitsgruppe gegründet, die sich ausschließlich mit der beruflichen Aus- und Weiterbildung beschäftigt. 2010 folgte der Sozialdialog für den Holzverarbeitungssektor mit der Einrichtung einer ähnlichen Gruppe.

Die Sektoren

Die Möbel- und Holzverarbeitungssektoren umfassen ein breites Spektrum von Berufen und sind von Innovationsprozessen verschiedenster Art betroffen. Dies zeigt sich auch in der EU-Studie zu den künftig im Möbelsektor und in anderen Branchen erwarteten Qualifikationsanforderungen ("Trends, Developments and State-of-Play in the Furniture and Other Sectors in the EU"; Abschlussbericht, 5. Januar 2009). Innovationen sind unter anderem der Einsatz neuer Maschinen, die Nutzung neuer Werkstoffe, neue Kombinationen bestehender Werkstoffe oder eine andere Arbeitsorganisation. All diese Neuerungen wirken sich direkt auf die in den verschiedenen Berufen geforderten Fähigkeiten aus.

Hochqualifizierte ArbeitnehmerInnen, die neue Fähigkeiten und Kompetenzen erwerben und sie in ihre traditionellen Arbeitsverfahren integrieren können, die die Möglichkeiten neuer Kombinationen intelligent zu nutzen wissen, sind für die Wettbewerbsfähigkeit des Holzverarbeitungssektors lebensnotwendig, der sich der Konkurrenz auf einem zunehmend internationalen Markt gegenüberstellt. In dieser Hinsicht spielen die Ausbildungsinstitute eine wichtige Rolle, da diese Veränderungen auch neue Kurse, geänderte Schulungsunterlagen etc. erfordern. Das gegenseitige Verständnis und auch die bessere Kooperation zwischen den Bildungssystemen verschiedener Länder werden für den europäischen Arbeitsmarkt (auf sektoraler Ebene) immer wichtiger. Ein besseres Verständnis für den Rahmen und die Bedingungen der Berufsbildung in den betroffenen Sektoren könnten den Anfang gemeinsamer Aktivitäten im gesamten Bereich der Mobilitätsförderung darstellen.

Das Projekt

Aufgrund der Diskussionen im sozialen Dialog beschlossen die Sozialpartner in den Möbel- und Holzverarbeitungssektoren, ein gemeinsames Projekt mit dem Titel "Foster VET Mobility" zu beantragen. Gesamtziel des Projekts ist, die Mobilität junger ArbeitnehmerInnen im

europäischen Möbelsektor zu verbessern. Die nationalen Berufsbildungssysteme bieten heute in all ihren Aspekten sehr unterschiedliche Strukturen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, auch bezüglich der Karrieremöglichkeiten. Auch die Traditionen in der Ausübung der verschiedenen Berufe unterscheiden sich von einem Land zum anderen. Diese Unterschiede zu verstehen und erwarteten Veränderungen vorzugreifen, ist eine Vorbedingung für die Steigerung der Mobilität. Das Projekt soll zu einem besseren Verständnis dieser Fragen beitragen.

Konkret verfolgte das Projekt die unten genannten Ziele:

- Besseres Verständnis für die bestehenden Unterschiede zwischen den nationalen Berufsbildungssystemen
- Initiierung der Vernetzung zwischen den Berufsbildungsträgern in den betroffenen Sektoren
- Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Ausbildungseinrichtungen und den Sozialpartnern auf nationaler und europäischer Ebene
- Erarbeitung von Ergebnissen für die laufenden Aktivitäten des europäischen Sozialdialogs
- Dokumentation der Projektaktivitäten, um Akteuren in anderen Ländern die Möglichkeit zu geben, von den Erfahrungen zu lernen
- Veröffentlichung der Projektergebnisse als Grundlage für die laufende und bessere Vernetzung bei Mobilitätsmaßnahmen
- Verbesserung der Kapazität des europäischen Sozialdialogs, die Aktivitäten in den Bereichen Berufsausbildung/Mobilität zu koordinieren.

Dieses Dokument enthält Kurzdarstellungen der Berufsbildungssysteme in neun Ländern. Die Porträts enthalten zunächst eine kurze Einführung, die grundlegende Informationen zum jeweiligen nationalen System und einige Folien umfasst, die aus den Präsentationen stammen, wie sie auf dem Seminar in Rotterdam am 10./11. November 2010 gehalten wurden.

Alle Präsentationen enthalten ähnliche Informationen zu den nationalen Systemen, aber sie haben unterschiedliche Schwerpunkte. Einige konzentrieren sich auf den Rechtsrahmen für die Berufsbildung, während sich andere mit den Lehrplänen und aktuellen Veränderungen befassen. Daneben gibt es auch Beiträge, die stärker die institutionalisierte Rolle der Sozialpartner beleuchten.

Neben den Vorstellungen der Berufsbildungssysteme enthält der Bericht außerdem die Präsentation der Europäischen Kommission (Herr J. Delgado) und einen Auszug des Vortrags von Erik Groenhout, der einen interessanten Einblick in die Struktur des Sektors unter den Aspekten des Designs, der Kombination bestehender mit neuen Werkstoffen und den Perspektiven bezüglich der erforderlichen Fähigkeiten und der Arbeitsorganisation gab. Abschließend dokumentiert der Bericht die Schlussfolgerungen der Projektpartner, die weitere Handlungsansätze für künftige gemeinsame Aktivitäten enthalten.

Dieser Bericht ist den folgenden sieben Sprachen erhältlich:

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

Der Bericht wird auch auf den Webseiten der teilnehmenden Projektpartner erhältlich sein:

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/>

Zusätzlich zu diesem Bericht sind auf der Webseite die folgenden Dokumente verfügbar:

- Alle Präsentationen des Seminars in Rotterdam am 10./11. November 2010
- Ein separates Dokument zu den Schlussfolgerungen der Partner, die aus den im Projekt gewonnenen Erfahrungen abgeleitet wurden
- Der konzeptuelle Rahmen, der den Referenten bei der Erstellung der nationalen Berichte als Leitfaden diente – nur in englischer Sprache verfügbar
- Die Tagesordnung des Seminars in Rotterdam.

Die Rolle der Berufsbildung in Europa im Jahre 2020



Die Rolle der Berufsbildung in Europa im Jahre 2020

Joao DELGADO
Abteilungsleiter
Berufsbildung - Leonardo-da-Vinci-Programm
GD Bildung und Kultur

Rotterdam, den 11. November 2010



Derzeitige gemeinsame Herausforderungen für die EU

- Vergreisung der Bevölkerung
- Bis zum Jahre 2020 werden für 35% aller Arbeitsplätze Qualifikationen von hohem Niveau erforderlich sein (derzeit: 29%) = "wissensbasierte Wirtschaft"
- Zu viele vorzeitige Schulabgänger (15% der Jugendlichen zwischen 18 und 24 Jahren haben nicht einmal den höheren Sekundarunterricht absolviert)
- Die Jugendarbeitslosigkeit ist hoch: 21%
- Emissionsarme Wirtschaft
- Technologische Änderungen



EU-Strategie und Leitinitiativen zur Begegnung der Herausforderungen

Europa 2020

Die EU legt die Strategie für das kommende Jahrzehnt fest. Fokussieren auf "intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum".



Mit **Bildung und Ausbildung** verbundene Leitinitiativen:

- Eine Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten
- Jugend in Bewegung



Beitrag der Berufsbildung

zur Unterstützung der Europa 2020-Strategie und der Leitinitiativen erfordert:
Einen neuen Anreiz für die Berufsbildung bis zum Jahre 2020



3

Ein neuer Anreiz für die Berufsbildung bis zum Jahre 2020



Die Berufsbildung sollte die folgenden Merkmale aufweisen:

- attraktiv
- zugänglich
- flexibel
- integrativ
- mobilitätsfördernd



4

Wichtige Rolle der Berufsbildung bei lebenslangem Lernen und Mobilität



Flexibler Zugang zu Ausbildung & Qualifikationen

- Flexible und maximierte berufliche Weiterbildung
- Ausbildungswege zwischen Berufsbildung einerseits und Fachhochschulunterricht andererseits; Hochschulausbildung
- Von integrativen Betreuungsdienststellen unterstützt und
- Validierung der nicht-formalen und informellen Bildung

Strategisches Konzept für Mobilität

- Verwendung von EQR, ECVET und Europass bis zum Jahre 2020
- Mobilitätsstrategien auf regionaler und lokaler Ebene und auf der Ebene des Berufsbildungsträgers; mittels mobilitätsfördernder Strukturen erleichtert
- Intensivierung des Fremdsprachenlernens in den Lehrplänen des Berufsbildungswesens

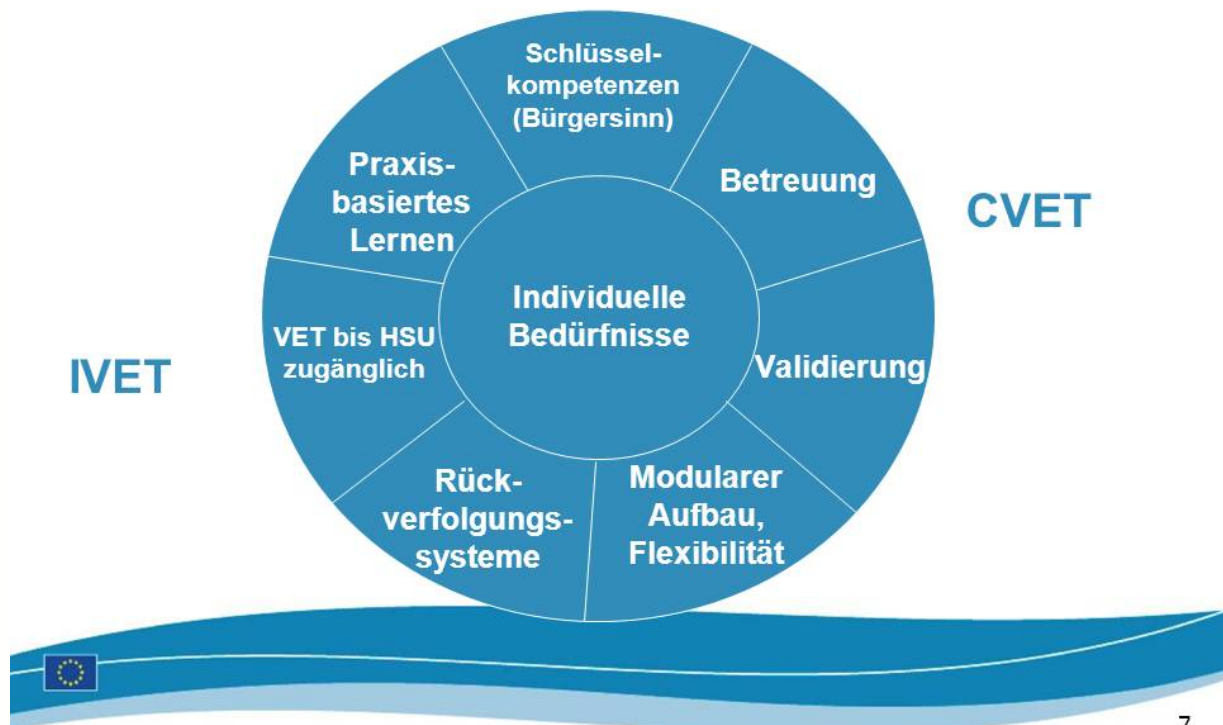


5

Erhöhung der Attraktivität der Berufsbildung mittels Qualität und Effizienz



6



7

Kreativität und Innovation / unternehmerische Fähigkeiten



8

Eine neue Agenda für die Berufsbildung

Revision von Brügge



Prozess von ERBRINGUNG
von Ergebnissen bis zum
Jahre 2020

Übereinstimmend mit EU2020 und E&T 2020 OMC

Regelmäßige Überprüfung der Fortschritte

Unterstützt mit EU-Programmen (Programm für lebenslanges Lernen, Strukturfonds)

Strukturierte Zusammenarbeit mit Drittländern



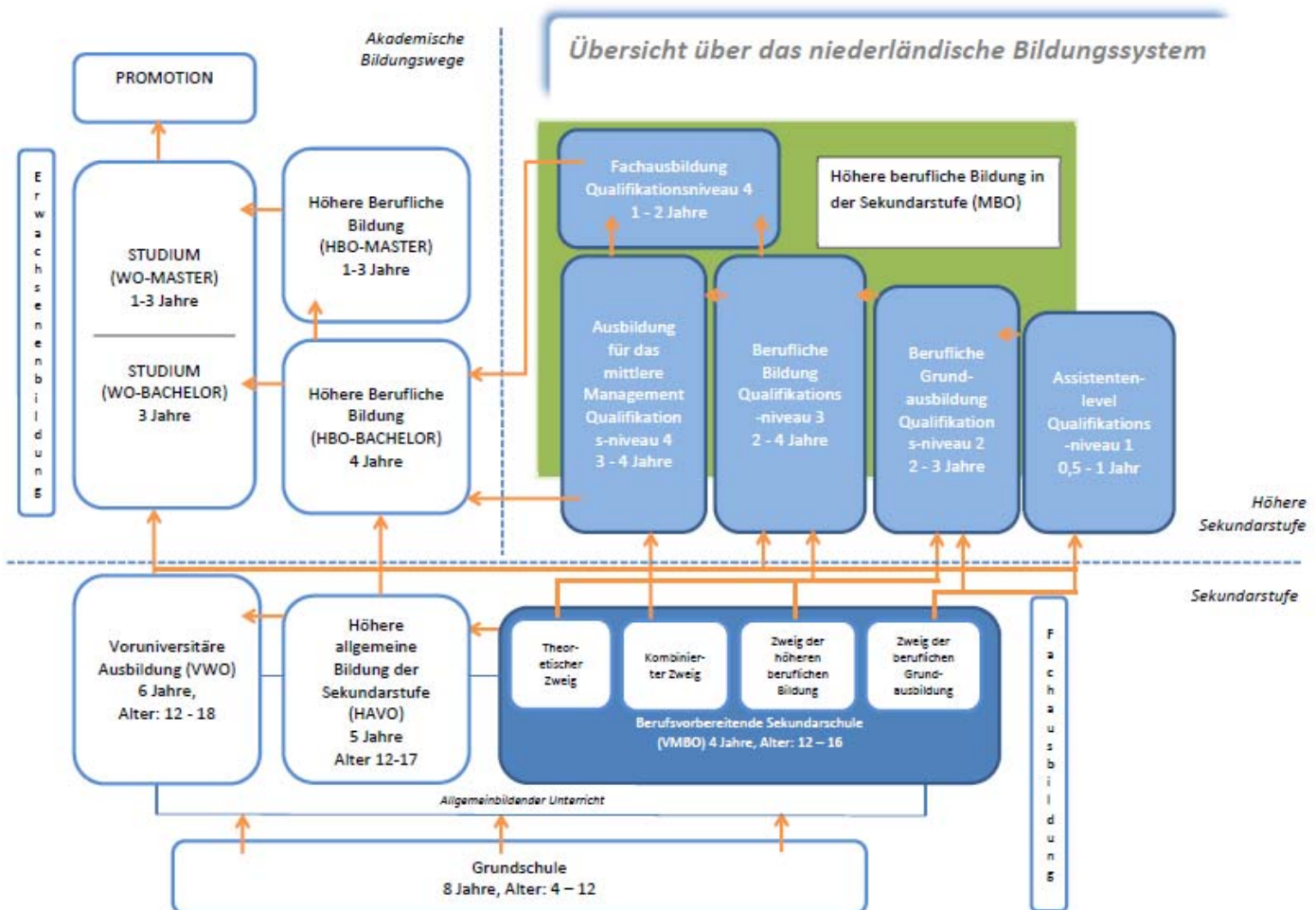
Das Bildungswesen der Niederlande - Berufliche Aus- und Weiterbildung in der höheren Sekundarstufe

In den Niederlanden besteht vom 5. bis zum 18. Lebensjahr Schulpflicht. Nach acht Schuljahren beenden die SchülerInnen im Alter von 12 Jahren die Primarstufe. Anhand der Ergebnisse einer allgemeinen Prüfung und der Empfehlung des Grundschullehrers gehen die Schüler entweder weitere fünf bis sechs Jahre auf eine allgemeine Sekundarschule oder fangen mit der vorbereitenden schulischen Berufsausbildung an, die vier Jahre dauert. Die vorbereitende schulische Berufsausbildung dient als Grundlage für die weiterführende berufliche Bildung in der Sekundarstufe (MBO).

Berufliche Bildung in der höheren Sekundarstufe

Das Berufsbildungsprogramm der höheren Sekundarstufe sieht vier Qualifikationsstufen vor:

- Stufe 1: Assistentenlevel
- Stufe 2: Berufliche Grundausbildung
- Stufe 3: Berufliche Bildung
- Stufe 4: Ausbildung für das mittlere Management oder Weiterbildung zum Spezialisten

**Ausbildungszweige**

Die Stufe kann über zwei Zweige erreicht werden: die betriebliche und die schulische Berufsausbildung. Beide Zweige führen zum gleichen Abschluss. Der Hauptunterschied zwischen beiden Zweigen ist die Zeit, die die SchülerInnen bei der praktischen Ausbildung im Betrieb verbringen, und der Anteil des theoretischen Unterrichts.

- Schulische Berufsausbildung: Der praktische Teil macht zwischen 20% und 60% des Kurses aus. Die SchülerInnen erhalten während ihrer berufspraktischen Ausbildung eine geringe Vergütung und haben einen Praktikumsvertrag.
- Betriebliche Berufsausbildung: Die Auszubildenden arbeiten vier Tage die Woche in einem Ausbildungsbetrieb und haben an einem Wochentag theoretischen Unterricht. Die Auszubildenden erhalten einen offiziellen Arbeitsvertrag und eine Vergütung.

Organisation der Berufsbildung in der höheren Sekundarstufe

Das niederländische Bildungssystem ist dezentralisiert, d.h. die berufsbildenden Schulen und Kompetenzzentren arbeiten relativ autonom. Das Bildungsministerium legt nur die Grundregeln fest. Die Kompetenzzentren sind für die Erarbeitung der Qualifikationsstruktur zuständig, die als Grundlage für die Lehrpläne der höheren berufsbildenden Schulen der Sekundarstufe dient. Verantwortlich für die schulische Umsetzung dieser Qualifikationen sind die berufsbildenden Einrichtungen.

Es gibt drei Arten berufsbildender Schulen in den Niederlanden (Landwirtschaftsschulen, allgemeine berufsbildende Schulen und Fachschulen; das HMC, das Gastgeber der Konferenz in Rotterdam war, ist die einzige Fachschule für den Holzsektor), die insgesamt mehr als 500.000 SchülerInnen ausbilden. 17 Kompetenzzentren sind zuständig.

Berufsbildung (2)



■ Vier Qualifikationsebenen (>500.000 SchülerInnen):

1. Assistentenlevel
2. Berufliche Grundausbildung
3. Berufliche Bildung
4. Ausbildung für das mittlere Management oder Weiterbildung zum Spezialisten

■ Zwei Ausbildungszweige:



Berufsbildung

Jahrelang hing die berufliche Aus- und Weiterbildung von Privatinitiativen ab. Das Gesetz über das Gewerbeschulwesen, die erste Gesetzgebung über die Berufsbildung, wurde erst 1919 als Antwort auf die zunehmende Zahl von Berufsfachschulen angeordnet.

Der berufliche Vollzeitunterricht in der höheren Sekundarstufe startete in den 1950er Jahren mit den technischen Sekundarschulen (MTS). Es kamen bald andere Fachgebiete hinzu, z. B. Wirtschafts- und Verwaltungsunterricht der Oberstufe (MEAO), Agrarunterricht der Oberstufe (MAO) und Dienstleistungs- und Gesundheitspflegeunterricht der Oberstufe (MDGO).

Das frühere Lehrlingsystem (betriebliche Praktika) war eng mit Handel und Industrie verbunden. Kompetenzzentren spielten eine wichtige Rolle bei der Beratung der Schulen durch ihre Betreuer und zugleich waren sie zuständig für die Zulassung der "Lehrbetriebe", der Lehrpläne, der Prüfung und oft sogar des Lernmaterials.

Im Jahre 1996 führte das Gesetz über die Berufsbildung (WEB) zur Verschmelzung der beiden Systeme (wortwörtlich unter demselben Dach in den Regionalen Bildungszentren, den ROC). Diese Tendenz wird noch von der neuesten Einführung eines noch stärker kompetenzorientierten Lernens in den Niederlanden angekurbelt.

Das System ist für alle, die eine ausreichende allgemeine Sekundarbildung absolviert und das Alter von 16 Jahren erreicht haben, zugänglich. Bis 16 Jahre ist Vollzeitunterricht verpflichtend. Bis 18 Jahre ist Teilzeitunterricht verpflichtend. Über 16 Jahre gilt nach oben keine Altersgrenze. Das System ist auch für Erwachsene zugänglich. Für Personen mit Lernstörungen kann die Altersgrenze gesenkt werden, aber die zuständigen Behörden müssen dann eine Befreiung vom vorgeschriebenen Vollzeitunterricht erteilen. 89% der SchülerInnen sind zwischen 16 und 22.

Fakten und Zahlen



- 520.000 SchülerInnen
 - 165.000 im Betrieb, 355.000 in der Schule
- 67 Bildungseinrichtungen
 - 42 regionale berufsbildende Schulen, 13 Landwirtschaftsschulen, 12 Fachschulen
 - 2 besondere Fachschulen, 3 Fachhochschulen
 - + privat finanzierte Einrichtungen
- 17 Kompetenzzentren
 - 900 Ausbildungsberater
- 200.000 zugelassene Lehrbetriebe
 - 3.000 internationale Firmen (80% Europa), 270.000 Ausbilder im Betrieb

Das Verhältnis zwischen Männern und Frauen beträgt ungefähr 50-50. Frauen sind in der Ausbildung zur Frisörin und Krankenschwester überrepräsentiert, Männer sind stärker in den technischen Ausbildungen präsent. Man bemüht sich weitgehend, dieses herkömmliche Muster zu ändern, aber die Ergebnisse bleiben dürrtig. Behinderte, Arbeitslose und Einwanderer bilden besondere Zielgruppen für die betrieblichen Praktika.

Ungefähr die Hälfte aller Arbeitskräfte in Europa verfügt über die Qualifikation der beruflichen Sekundarschule. Ein starkes Berufsbildungswesen mit enger Zusammenarbeit zwischen den Schulen und den ausbildenden Betrieben ist ausschlaggebend für eine starke Wirtschaft und Arbeitskräfte, die ihr ganzes Leben lernen. Jeder Absolvent muss zureichend gerüstet sein für einen Beruf und eine künftige berufliche Laufbahn, die seinen/ihren persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen entspricht. Die berufliche Aus- und Weiterbildung sollte sich auf Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen konzentrieren unter Berücksichtigung von ausreichenden Möglichkeiten für "On-the-Job-Lernen" und praktischen Erfahrungen im Betrieb.

Die Niederlande haben traditionell ein einzigartiges Berufsbildungswesen. Sie haben eine nationale kompetenzbasierte Qualifikationsstruktur, mittels uneingeschränkter Rücksprache mit Arbeitgebern und Bildungseinrichtungen, organisiert und kombiniert mit struktureller Arbeits-

marktforschung und einer regionalen Vorgehensweise für Beschäftigungsangebot und -nachfrage. Dafür sind die bei Colo kooperierenden Kompetenzzentren für Berufsbildung und Betriebe befugt. Gemeinsam mit den Bildungseinrichtungen sorgen die Kompetenzzentren für einen ausreichenden Zustrom von neuen und qualifizierten Berufseinsteigern in die verschiedenen Sektoren und Branchen.

II. Modernisierung der Berufsbildungsqualifikationen



- Globalisierung des Arbeitsmarkts
 - Verlagerung der Produktion, weltweiter Handel und Dienstleistungen
- Flexible Arbeitskräfte sind gefragt
 - Kenntnisse, Qualifikationen und allgemeine Kompetenzen
- Kompetenzbasierte Qualifikationen
 - Arbeitsmarkt als Grundlage
- Modernes Bildungswesen / moderne Lehrpläne
 - Sachverständige Lehrpersonen, attraktiv für SchülerInnen



Grundlage einer Ausbildungsordnung bilden ein Berufsbild und eine Beschreibung der beruflichen Praxis für einen angelernten und qualifizierten Fachmann, für eine Branche oder ein Gewerbe erstellt. Hat sich ein Beruf geändert oder wurde ein neuer Beruf ins Leben gerufen, reagieren die Kompetenzzentren sofort, indem sie ein Berufsbild und das Qualifikationsprofil anpassen bzw. neu einrichten.

Dies erschließt große Möglichkeiten zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise. Werden Menschen arbeitslos, können sie einen neuen Beruf wählen, ohne ihre Ausbildung von der Pike auf neu lernen zu müssen. Die Bewertung früherer Lernerfahrungen und das Zusammenbringen persönlicher Kompetenzen und für eine bestimmte Beschäftigung erforderlicher Fertigkeiten sind sehr üblich geworden.

Nationale Qualifikationsstruktur (1)



- Webseite: www.kwalificatiesmbo.nl (Video)
- Qualifikationsangelegenheiten
 - Verwandte Berufe, verschiedene Ebenen, unterschiedliche Arbeitsumfelder
- Ausrichtung auf berufliche Praxis
 - Aufgabenanalyse: Aufgabenbereiche und Arbeitsprozesse
 - Relevante Kompetenzen, Kenntnisse und Fähigkeiten
 - Bewertungsindikator: (richtige) berufliche Leistung
- Universeller Kompetenzrahmen (SHL)
 - 1 Modell, 25 Kompetenzen für sämtliche Berufe



Example: process-competency matrix

Colo

samenwerkende
kenniscentra voor
beroepsopleiding
en bedrijfsleven

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

Source: qualification file Combustion engine technician

Kooperation zwischen Unterrichtswesen und Arbeitsmarkt: der Schlüssel für die Zukunft

Ein gutes Berufsbildungswesen spielt eine wesentliche Rolle, will man den sozialwirtschaftlichen, demographischen, ökologischen und technologischen Herausforderungen gerecht werden, denen sich Europa heute und in den kommenden Jahren ausgesetzt sieht. Zusammenarbeit zwischen Bildungswesen und Arbeitsmarkt, ausreichend neue Arbeitsplätze und neue Chancen für Leute ohne Zugang zum Arbeitsmarkt sind für Europa von großer Bedeutung. Sie werden die berufliche Mobilität in Europa verbessern und helfen, die EU-2020-Zielsetzungen zu realisieren.

Die folgenden Elemente sind deshalb wichtig:

Nationale Qualifikationsstruktur (2)

Colo

samenwerkende
kenniscentra voor
beroepsopleiding
en bedrijfsleven

- 2010-2011: 237 Qualifikationsakten, 627 Abschlüsse
 - Vorher: >700 Akten, >1.200 Abschlüsse
- Qualitätskriterien
 - Für Sozialpartner erkennbar
 - Transparenz, Standardisierung (internationale Mobilität)
 - Nachhaltig, breit aufgefasste Anforderungen an den Abschluss (lebenslange Fortbildung)
 - Flexibel, regionalen Anforderungen entsprechend
 - Realisierbar, Unterstützung der Schulen und Lehrer

III. Entwicklung der Qualifikationen - Prozesspartner

Colo

samenwerkende kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven

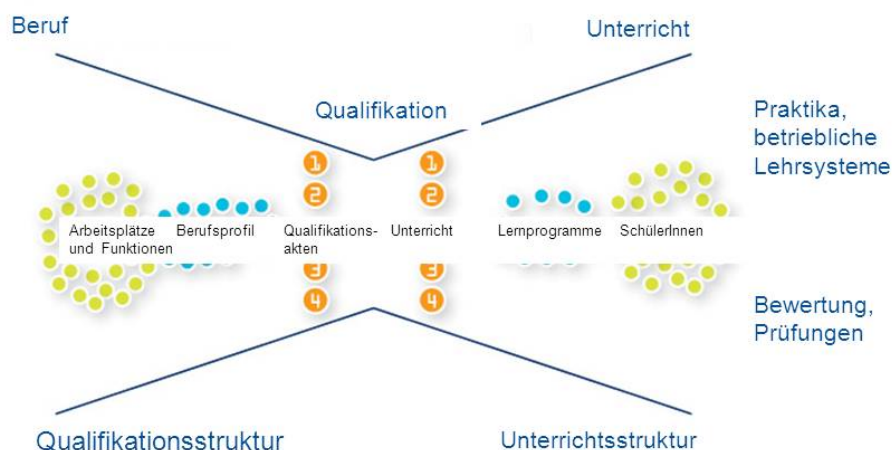


- Eine flexible, auf nationalen Bedürfnissen basierende und kompetenzbasierte Qualifikationsstruktur, die ausgehend von den aktuellen Arbeitsmarktanforderungen sowie unter Rücksprache mit den Arbeitgebern und den Bildungseinrichtungen und basierend auf Forschungen zur Arbeitsmarktstruktur entwickelt wird, und für unterschiedliche Gruppen nützlich ist, sich im Arbeitsmarkt zurecht zu finden

Beteiligung der Sozialpartner

Colo

samenwerkende kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven



- Die Verantwortung, Verfügbarkeit und Qualität der betrieblichen Praktika zu kontrollieren
- Ein ausgeprägtes regionales Vorgehen—Koordinaten setzen sich gemeinsam und wirksam mit den Arbeitsmarktproblemen auseinander.

Qualifikationen für Zimmerer, Möbeltischler und Innenausstatter



- Assistent Holzbranche (1)
- (Allround-) Bautischler / Möbeltischler / Zimmerer (2+3)
- (Allround-) Monteur (Fassadenteile) (2+3)
- Allround-Einrahmer (3)
- Möbeltischler (2)
- Allround-Schiffszimmermann / Tischler / Innenausstatter (3)
- (Allround-) Möbelpolsterer (2+3)
- (Allround-) Logistikmitarbeiter Holzhandel (2+3)
- (Allround-) Parkettierer (2+3)
- Kooperativer Manager Möbelpolsterung / Holzhandel (4)
- Planer Zimmerindustrie / Planer Möbelindustrie / Holzhandel (4)



Diese (ungefähr 20) Qualifikationen basieren auf Berufsprofilen in der Holz- und Möbelindustrie. Jede Qualifikation wird in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern der Branche ausgearbeitet. Es werden Sozialfonds in Anspruch genommen. Teilweise werden auch Vertreter des Hochschulwesens beteiligt.

IV. EU-2020-Bildungspolitik



- Lebenslange Fortbildung und Mobilität möglich und für alle zugänglich
 - Verbesserung der Qualität und der Effizienz der Bildung
 - Chancengleichheit, soziale Eingliederung, aktive Staatsbürgerschaft
 - Stärkung der schöpferischen Fähigkeiten und Innovationen, einschließlich Förderung der unternehmerischen Fähigkeiten
- EQR, ECVET, EQAVET



Die EU-2020-Strategie definiert die Vision einer europäischen sozialen Marktpolitik im 21. Jahrhundert. Die Europäische Kommission strebt einen höheren Prozentsatz von Erwerbstätigen an, weniger Schulabbrecher und weniger Leute, die riskieren, in Armut zu landen. Ein Arbeitsplatz ist das beste Heilmittel gegen Armut. Deshalb hat eine hochkarätigere Berufsbildung eine doppelt günstige Wirkung.

Zur Realisierung der Ziele der EU-2020-Strategie muss Europa die Welten des Unterrichtswesens, des Berufsbildungswesens und der Arbeit näher zu einander bringen. Um mehr und bessere Arbeitsplätze und Wachstum zu erzielen, ist vor dem Hintergrund der großen Herausforderungen auf dem Weg zu einer anspruchsvollen wissensbasierten Wirtschaft die Förderung der Mobilität zwischen den Ländern und die Ermöglichung des lebenslangen Lernens von großer Bedeutung.

Europäischer Qualifikationsrahmen für lebenslange Fortbildung



- Der EQR fördert europaweite Transparenz der Bildungssysteme
- Der Rahmen beschreibt die Lernergebnisse von 8 Ebenen (Levels) anhand von 3 Deskriptoren:
 - Kenntnisse
 - Fähigkeiten/Fertigkeiten
 - Kompetenzen
- 2010: Referenzierung der nationalen Qualifikationsebenen
- 2012: EQR-Level auf Abschluss



Die Europäische Kommission hat verschiedene Leitinitiativen zur Realisierung der EU-2020-Ziele ergriffen. Die wichtigsten, die mit Bildung und Einsetzbarkeit zu tun haben, sind die "Europäische Plattform zur Bekämpfung der Armut" (für einen besseren Zugang zu Arbeitsplätzen sorgen und dafür sorgen, dass die Menschen eine aktive Rolle in der Gesellschaft übernehmen), "Jugend in Bewegung" (um die Leistungen der Unterrichtssysteme zu verbessern und den Zugang von Jugendlichen zum Arbeitsmarkt zu erleichtern) und "Neue Qualifikationen und Arbeitsplätze" (das das Vorgehen von künftigen Fähigkeiten fördert und der Zusammenarbeit zwischen den Betrieben, den Sektoren, den Sozialpartnern und den Bildungseinrichtungen Vorrang einräumt). Mit Initiativen wie Europass, EQAVET, EQR, ECVET und ESCO setzt sich die EU für lebenslanges Lernen und eine erhöhte Mobilität ein.

NQR: nationaler Qualifikationsrahmen



- Überbrückungsrahmen: bestehende Systeme miteinander verbinden
- Formelles, nichtformelles und informelles Lernen
- Doppelter Effekt:
 - Vergleich aller nationaler Qualifikationsebenen
 - Angemessene Referenzierung hinsichtlich ausländischer Qualifikationsebenen
- Förderung der Schüler- und Arbeitsmobilität
- Deskriptoren (Entwurf)
 - Kenntnisse
 - Fähigkeiten/Fertigkeiten: Anwendung der Kenntnisse, Problemlösung, Lernfähigkeiten
 - Verantwortung
 - Kommunikation, Lesen und Schreiben, IKT-Fertigkeiten

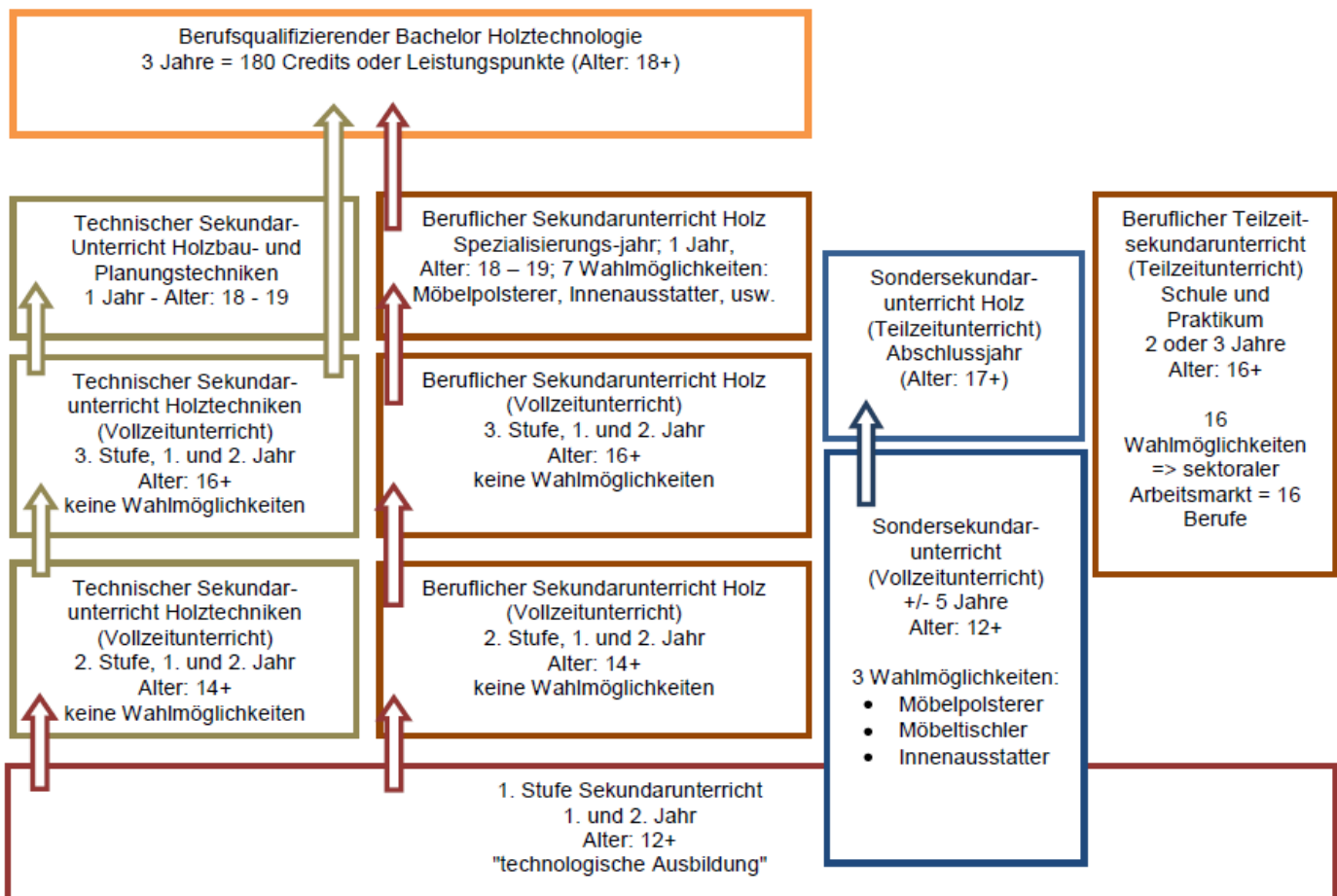


Berufsausbildung Holzverarbeitung in Belgien

Die Bildung ist in Belgien Sache der Sprachgemeinschaften, die die Regeln befolgen, die von der Regierung der jeweiligen Gemeinschaft festgelegt werden.

Dieser Bericht beschreibt nur das System der beruflichen Bildung in Flandern. In der Flämischen Gemeinschaft sind die Beiräte auf sektoraler Ebene im VLOR (= Flämischer Bildungsrat) vertreten. So ist z.B. die Holz- und Möbelindustrie im Ausschuss für Bau, Holz und Inneneinrichtung vertreten. Die sektoralen Ausschüsse geben Empfehlungen zu den Ausbildungszweigen sowie den angestrebten Lernergebnissen, Diplomen oder Abschlüssen. Diese Empfehlung wird per Erlass des flämischen Kultusministers zum Gesetz erhoben.

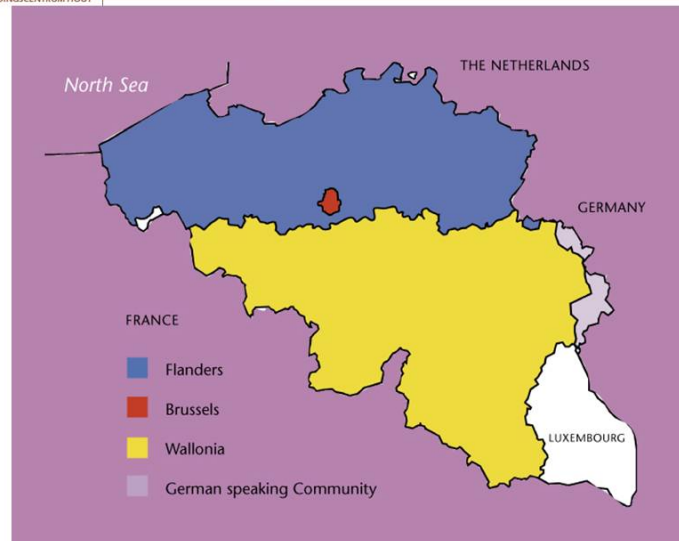
Die Berufsausbildung "Holzverarbeitung" bezieht sich vor allem auf den Sektor der Polstermöbel & Holzverarbeitung (Paritätische Kommission 126) und den Sektor Holz & Bau (Paritätische Kommission 124). Für die primäre Holzverarbeitung (Paritätische Subkommissionen 125.02 (Sägewerke und verwandte Gewerbe) und 125.03 (Holzhandel)) gibt es keine spezifische Berufsausbildung.



Wert des Diploms oder Abschlusses auf dem Arbeitsmarkt:

Die Statistiken aller drei Sprachgemeinschaften zeigen, dass junge Menschen mit einem Berufsabschluss oder Diplom viel höhere Chancen haben, schnell einen Arbeitsplatz zu finden, als ein junger Mensch ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

Die Zahlen zeigen, dass in den drei Sprachgemeinschaften die Chancen auf sofortige Beschäftigung desto höher sind, je höher der Abschluss ist. **Facharbeiter sind in der Industrie sehr gefragt.**



Die Sekundarausbildung beginnt mit 12 Jahren:

Die Schüler/innen müssen sich im Alter von 14 Jahren erstmals entscheiden (allgemeiner, technischer oder berufsbildender Zweig). Nach 2 x 2 Jahren (Abschlüsse) können sie im Alter von 18-19 Jahren eine einjährige Qualifizierung anschließen oder im Anschluss an die Schule ein Studium absolvieren.

- BSO = beruflicher Sekundarunterricht = Vollzeitausbildung an einer Schule; im Abschlussjahr bis zu sechs Wochen praktische betriebliche Ausbildung. Die schulische Vollzeitausbildung "Holzverarbeitung" beansprucht für sich, junge Menschen für alle 16 (leicht unterschiedlichen) Berufsbilder unseres Sektors auszubilden.
⇒ **Beruflicher Sekundarunterricht Holzverarbeitung (2. Stufe + 3. Stufe + Jahr Spezialisierung): +/- 6.000 SchülerInnen**
- TSO = technischer Sekundarunterricht oder TA (technische Ausbildung) Holztechniken = Vollzeitunterricht an einer Schule, im Abschlussjahr bis zu vier Wochen praktische Ausbildung in einem Betrieb
⇒ **Technische Ausbildung Holztechniken (2. Stufe + 3. Stufe): +/- 2.200 SchülerInnen**



Education in Flanders: general principles

Opleidingscentrum Hout vzw
www.och-cfb.be

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

- Unterricht & praktische Arbeit (beruflicher Teilzeitsekundarunterricht oder schulische Teilzeitausbildung)
⇒ **Teilzeitunterricht Holz (alle Systeme zusammen): +/- 200 SchülerInnen**
- BuSO = Sondersekundarunterricht: Vollzeitunterricht an Sonderschulen + im letzten Jahr Teilzeit (2 Tage schulischer Unterricht, 3 Tage in einem Betrieb)
- CVO = Zentrum für Erwachsenenbildung (älter als 18 Jahre), für gewöhnlich an zwei Abenden die Woche

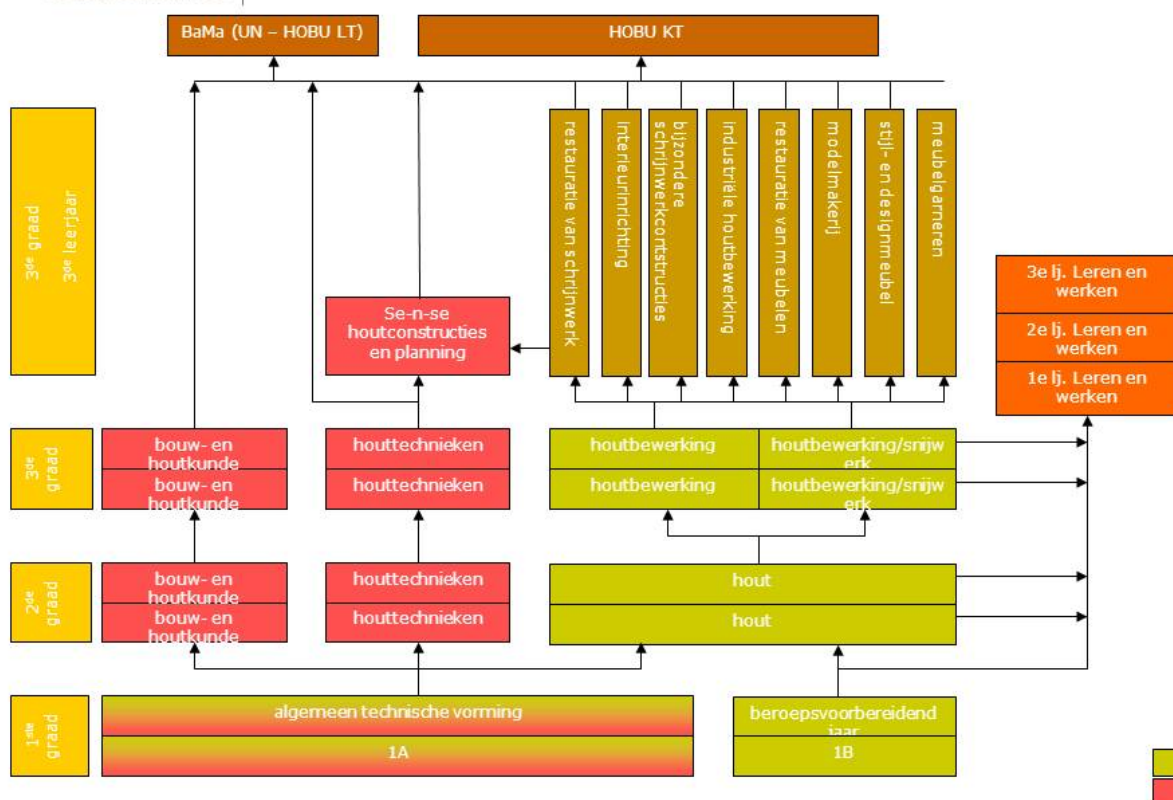
Anerkannte weiterführende berufliche Ausbildungen:

- Se-n-Se = Sekundär nach sekundär (EQR Level 4), entweder Vollzeit oder Teilzeit, entspricht früherem technischen Sekundarunterricht 7, kann im Anschluss an Stufe 6 oder beruflichen Sekundarunterricht Stufe 7 absolviert werden
⇒ **Se-n-Se Holzbau- und Planungstechniken: +/- 55 SchülerInnen**
- Berufsqualifizierender Bachelor Holztechnologie (1 Schule in Flandern, 1 in Wallonien), kann im Anschluss an technischen Unterricht Stufe 6 oder beruflichen Sekundarunterricht 7 absolviert werden
⇒ **Berufsqualifizierender Bachelor Holztechnologie (insgesamt 3 Jahre): +/- 200 Studierende**
- Mit den Abschlüssen Holzbau und Holzwissenschaft (technischer Sekundarunterricht Stufe 6) ist auch der Übergang zu BaMa Engineering (überwiegend Bau) möglich.
- Andere Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung bieten die Erwachsenenbildung oder andere Systeme wie sektorale Einrichtungen oder informelles Lernen am Arbeitsplatz. Die einzig mögliche formelle Qualifikation ist hier die Ausstellung einer "Bescheinigung", es gibt keinen anerkannten Abschluss!



VET woodworking

Opleidingscentrum Hout vzw
www.och-cfb.be



In Belgien gibt es drei Formen der dualen Berufsausbildung:

Da Vollzeitunterricht bis zum 16. Lebensjahr und Teilzeitunterricht bis 18 zwingend ist, richten sich die meisten dualen Ausbildungspartnerschaften bestehend aus Theorie und Praxis an Auszubildende zwischen 16 und 18 Jahren.

1. Betriebliche Berufsausbildung:

Der Auszubildende hat einen Tag in der Woche theoretischen Unterricht in den allgemeinen Fächern und erlernt an vier Tagen das Handwerk in einem Betrieb. Der Beschäftigungsteil ist zwingend.

2. Betriebliche Ausbildung mit schulischer Teilzeitausbildung:

Der Auszubildende schließt einen Ausbildungsvertrag ab, der wie folgt aussieht: zwei Tage theoretischer Unterricht in der Schule und drei Tage praktische Arbeit im Betrieb in einer Funktion, die dem gewählten Fach/Lernprofil entspricht.

Der Ausbildungsvertrag wird zwischen drei Parteien geschlossen: dem Auszubildenden, dem Arbeitgeber und der Schule. Die Aufsicht erfolgt durch einen Berater des Holzausbildungsinstituts, der sektoralen Ausbildungsorganisation, die mit der praktischen Umsetzung aller sektoralen Ausbildungsfragen befasst und daran beteiligt ist.

2009 wurden die Lehrpläne überarbeitet und in ein modulares System überführt. So sollen junge Menschen, die nicht die gesamte Ausbildung abschließen, die Möglichkeit erhalten, eine Bescheinigung über die erworbenen (Teil-)Kompetenzen zu erhalten. Die Systeme der Erwachsenenbildung (CVO) bauen auf einer ähnlichen modularen Struktur auf, sodass die Möglichkeit eines individualisierten Pfads für die gesamte Ausbildung besteht.



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. Teilzeitarbeit in Verbindung mit schulischer Teilzeitausbildung:

In diesem Fall kann der Auszubildende entweder im Rahmen eines Arbeitsvertrags oder Eingliederungsprogramms für "schwierige" Auszubildende mit einem Arbeitgeber arbeiten, der nicht dem gewählten Fach/Lernprofil oder Berufsbild entspricht.

Der gesamte pädagogische Ansatz ist völlig frei und spezifisch für die jeweilige Schule oder das Schulnetzwerk. Bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung und technischen Ausbildung arbeiten die Auszubildenden überwiegend in Teams an Projekten.

Die Brücke zwischen Unterricht und praktischer Arbeit wird durch Praktika, Firmenbesuche, Auffrischkurse für Lernende und Lehrkräfte geschlagen.

Die Aufsicht erfolgt durch das Bildungsministerium.

Qualifikationen (Abschlüsse) bei Abschluss der Berufsausbildung Holzverarbeitung – dritte Stufe, 1. und 2. Jahr (Alter: 16-18):

Mit diesem Abschluss haben die Absolventen die Grundausbildung für alle Bereiche der Holzverarbeitung. Die Berufsausbildung ist auf Tischlerarbeiten im Innen- und Außenbereich, die Möbelschreinerei und das Zimmerhandwerk ausgelegt.

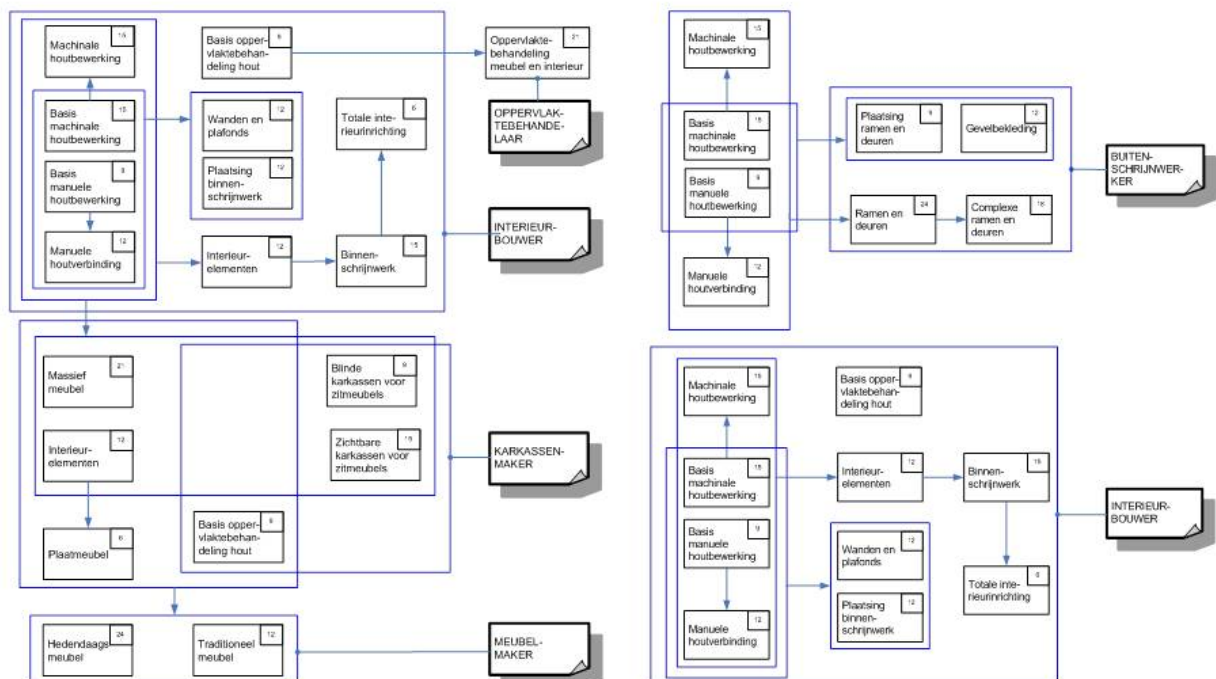
Neben der allgemeinen Ausbildung werden die unterschiedlichsten berufsbildenden Fächer angeboten, die dem logischen Lehrplan entsprechen. Bei diesem Abschluss ist im dritten Jahr dieser dritten Stufe eine weitere Qualifizierung möglich (Spezialisierungsjahr).

Bei dieser Art der Berufsausbildung zur Holzverarbeitung sind das praktische Wissen sowie die im Beruf erforderlichen Techniken, Fähigkeiten und Einstellungen das wichtigste Element. Die Auszubildenden lernen pragmatisch die Eigenschaften und Möglichkeiten der (Holz-)Strukturen kennen. Die Arbeitsstücke werden mithilfe verschiedener Techniken hergestellt und wenn möglich eingebaut. Die Auszubildenden lernen verschiedene Aspekte des Fertigungsprozesses kennen, um spezifische Methoden anwenden zu können. Zeichnen ist ein wichtiges Kommunikationsinstrument. Zeichenfähigkeiten werden in unterschiedlichen Formen gelehrt, wie dem technischen Design von Strukturen oder der Erstellung von Entwürfen. Es werden die grundlegenden Aspekte von CAD, CAM und CNC unterrichtet.



Modularisation

Opleidingscentrum Hout vzw
www.och-cfb.be



Die Ausbildung erfolgt über eine integrierte Mischung aus Theorie und Praxis. Gearbeitet wird mit einem Projektansatz in einem konzentrischen Ausbildungskonzept. Jedes Projekt besteht in der Realisierung einer Holzverbundstruktur mit verschiedenen Lernaspekten wie:

- Gesichtspunkte im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Umsetzung, zusätzlichen Konstruktionsplänen und Skizzen, Vorbereitung der Arbeitsabläufe, Preisbestimmung, usw.
- Inhalte, die sich auf die Umsetzung, Methoden, sicheres Arbeiten, verantwortungsvolle Auswahl von Werkstoffen, funktionsorientierte Nutzung von Werkzeug und Maschinen, effiziente und fachlich qualifizierte Nutzung von Techniken, etc. beziehen.

Qualifikationen (Abschlüsse) bei Abschluss der Technischen Ausbildung Holztechniken – dritte Stufe , 1. und 2. Jahr (Alter 16-18)

Diese Ausbildung konzentriert sich vor allem auf das Prozessdenken und die Prozessqualität, sowohl konzeptuell als auch praktisch durch die Umsetzung des vorher Gelernten in der Realisierung von Holzstrukturen. Neben der allgemeinen Ausbildung haben die SchülerInnen nach Abschluss dieses Kurses ein breites Spektrum an Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen erworben. Die folgenden Aspekte werden dabei behandelt:

- 'Organisation': Erstellung von Entwürfen, vorbereitenden Zeichnungen und Skizzen, Ausführung und konzeptorientiertes Design (Stil und Konstruktion), Betriebspläne, Arbeitszeichnungen mit CAD/CAM, Vorbereitung der CNC-Umsetzung, qualitätsorientiert (auch unter Berücksichtigung von Sicherheits- und Umweltaspekten), Organisation der Vorbereitung und Produktion, Berechnung, usw.;



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)

-
- 'Forschung': Inhalte, die sich mit der wissenschaftlichen und technischen Forschung befassen, Vergleichsstudien verschiedener Stile und Designs, Konfigurationsoptionen, Erörterung der Werkstoffeigenschaften, Stabilitätsstudien, usw.;
 - Inhalte, die sich auf die 'Realisierung' beziehen: Sie betreffen die praktische Umsetzung, das Verständnis, die Methodik und das sichere Arbeiten mit den richtigen Werkzeugen und Anlagen, verantwortungsvolle Auswahl und Verwendung von Werkstoffen, effiziente und fachlich richtige Anwendung von Techniken...

Die berufliche Bildung in Bulgarien

Die Tradition der Berufsbildung reicht in Bulgarien bis ins Jahr 1883 zurück, als die erste Handwerksschule gegründet wurde. Die Ziele der beruflichen Aus- und Weiterbildung fallen in Bulgarien im Allgemeinen unter die Anforderungen zur vollständigen Integration des Lands in den europäischen Arbeitsmarkt und zur Gewährleistung der Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen innerhalb der EU. Die Fragen der beruflichen Erst- und Weiterbildung werden in verschiedenen Gesetzen geregelt, aber auch in Tarifverträgen.

1. Rechtsrahmen

Die wichtigsten, grundlegenden Rechtsakte, die den Rechtsrahmen für die Berufsbildung im Land festlegen, sind:

Arbeitsgesetzbuch (1986);
Beschäftigungsförderungsgesetz (2001);
Handwerksgesetz (2001) und
das Gesetz über die Volkshochschulen (1996).

Das Arbeitsgesetzbuch ist die wichtigste gesetzliche Grundlage, die die verschiedenen Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung von

ArbeitnehmerInnen regelt: Qualifizierungsvertrag, Ausbildungsvertrag, Fortbildung und Umschulungsvertrag etc.

Drei Arten von Verträgen sind möglich:

- Zum Erwerb von Qualifikationen
- Für Ausbildungsberufe
- Zur Höherqualifizierung – Weiterbildung

Das Berufsbildungsgesetz garantiert die Verwirklichung der gemeinsamen europäischen Ziele

in der beruflichen Aus- und Weiterbildung: Qualität, Transparenz, gleichberechtigter Zugang und Nichtdiskriminierung.

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.

Das Hochschulgesetz regelt die tertiäre Berufsbildung in Hochschulen und das Beschäftigungsförderungsgesetz die Förderung und Steigerung der Beschäftigung und der Berufsberatung und Karrierebegleitung für ArbeitnehmerInnen und

Arbeitssuchende sowie aktive beschäftigungs-politische Maßnahmen für Erwachsene im Arbeitsmarkt. Das Handwerksgesetz schließlich regelt die Umsetzung der Handwerke und der relevanten Berufsbildung und Ausbildungsberufe.

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.

Politische Entwicklungen in den wichtigsten Bereichen der Berufsbildung

Im Allgemeinen kann man sagen, dass die EU-Politiken großen Einfluss auf die nationale Debatte hatten. Spezifische nationale Programme, die vom Ministerium für Bildung, Jugend und Wissenschaft finanziert und verwaltet werden, verfolgen bestimmte (politische) Ziele. Unter anderem sind zwei Programme wichtig für die Zukunft der Berufsbildungssysteme.

- Lehrplanreform und innovative Ansätze zur Lehre und Bewertung:
Die Reform des Teils der Lehrpläne, der sich mit der Berufsbildung befasst, und die Einführung eines modularen Ansatzes stehen bevor. Bisher wird die Ausbildung nach modularen Lehrplänen nur an bestimmten berufsbildenden Schulen angeboten, aber diese Praxis hat sich in den Berufsbildungszentren bereits durchgesetzt.

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

- Kompetenzen erfordern eine Strategie:
Der Aktionsplan zur Umsetzung der nationalen Strategie zum lebenslangen Lernen sieht als eine vorrangige Maßnahme die Erarbeitung einer Studie zur Ermittlung der erforderlichen Kompetenzen und eines Prognosesystems vor. Dank des Systems sollen Ungleichgewichte zwischen Bedarf und Angebot an qualifizierten Arbeitskräften verringert werden und die Qualifikation und Mobilität der ArbeitnehmerInnen und

somit die Chancen auf Beschäftigung und berufliche Verwirklichung verbessert werden.

2. Institutioneller Rahmen – Verwaltungsgremien und Bildungsträger

Die Zuständigkeit für das Berufsbildungssystem ist auf verschiedenen Ebenen angesiedelt:

- Ministerrat – legt die Regierungspolitik in Sachen berufliche Weiterbildung fest
- Ministerium für Bildung, Jugend und Wissenschaft – koordiniert und kontrolliert die Politiken
- Arbeits- und Sozialministerium – entwickelt, koordiniert und setzt die Politiken um
- Arbeitsagentur – setzt aktive beschäftigungspolitische Maßnahmen um

Nationale Agentur für Berufsbildung – Lizenzierungsbehörde für Ausbildungseinrichtungen:

- Entwickelt die Standards für die Berufsbildung
- Plegt den Qualifikationsrahmen

Die Sozialpartner sind beteiligt an:

- Der Entwicklung und Umsetzung von Politiken und Standards
- Verwaltungsrat von NAVET (Nationaler Berufsbildungsagentur) und Expertenausschüssen
- Bewertungsverfahren für den Erwerb beruflicher Qualifikationen
- Sozialer Dialog zusammen mit den Berufsbildungsinstitutionen

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

Ein wichtiges Dokument für die Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern ist der Pakt für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung Bulgariens, der von der Regierung, den Arbeitnehmer- und den Arbeitgeberorganisationen unterzeichnet wurde. Der Pakt beinhaltet Maßnahmen (für die berufliche Erst- und Weiterbildung) in den folgenden Kernbereichen:

- Steigerung der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit
- Aktive Arbeitsmarktpolitiken und Entwicklung von Humanressourcen
- Modernisierung des Bildungswesens und Erreichen eines hohen Integrationsgrads in der formellen Ausbildung und Umsetzung effektiver Mechanismen zum lebenslangen Lernen
- Aufbau eines Systems zur objektiven Bewertung von Qualifikationen und offiziellen Anerkennung von Wissen, Fähigkeiten und beruflicher Kompetenz, die auf dem Wege des informellen Lernens oder des Eigenstudiums erworben werden, sowie einheitlicher Kriterien, um die Qualität der Ausbildung zu gewährleisten

3. Sicht der Gewerkschaften zur Weiterbildung in bulgarischen Unternehmen

Wie in anderen Bereichen klaffen auch bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung die verkündeten Politiken und Ziele einerseits und die Wirklichkeit andererseits auseinander. Was die derzeitige Situation in Bulgarien betrifft, fordern die Gewerkschaften Maßnahmen zu den folgenden Aspekten:

- Schulungsmaßnahmen für Beschäftigte
- Schulungen außerhalb des Unternehmens sind vorzuziehen
- Nicht alle Ebenen von Arbeitnehmern werden berücksichtigt
- In der Regel stehen die Ausbildung/Qualifikation und das Entgelt in keiner Relation
- Die Politik der Arbeitgeber ist nicht aktiv genug
- Nur selten werden die Kompetenzen der ArbeitnehmerInnen regelmäßig bewertet
- Nur wenig Unternehmen verfügen über Fortbildungspläne
- Die Arbeitgeber ziehen es vor, qualifizierte ArbeitnehmerInnen einzustellen

Aktivitäten der FSOGSDP:

Die Föderation der Gewerkschaftsorganisationen im Forst- und Holzverarbeitenden Sektor (FSOGSDP) ist ein freiwilliger Zusammenschluss der Arbeitnehmer in der bulgarischen Forst-, Holz- und Möbelindustrie. Die Föderation möchte gleiche Chancen und günstige organisatorische Vorbedingungen für ArbeitnehmerInnen schaffen und in diesem Kontext gehört die Berufsbildung zu den wichtigsten politischen Feldern.

Die FSOGSDP konzentriert sich derzeit auf die folgenden Aspekte:

- Förderung des sozialen Dialogs auf Sektor- und Branchenebene
- Europäische und nationale Projekte im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- Kooperation zwischen Unternehmen der gleichen Branche
- Vorschläge für Gesetzesänderungen
- Informationskampagnen
- Förderung der Tarifverhandlungen auf Branchen- und Sektorebene mit konkreten Maßnahmen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen

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

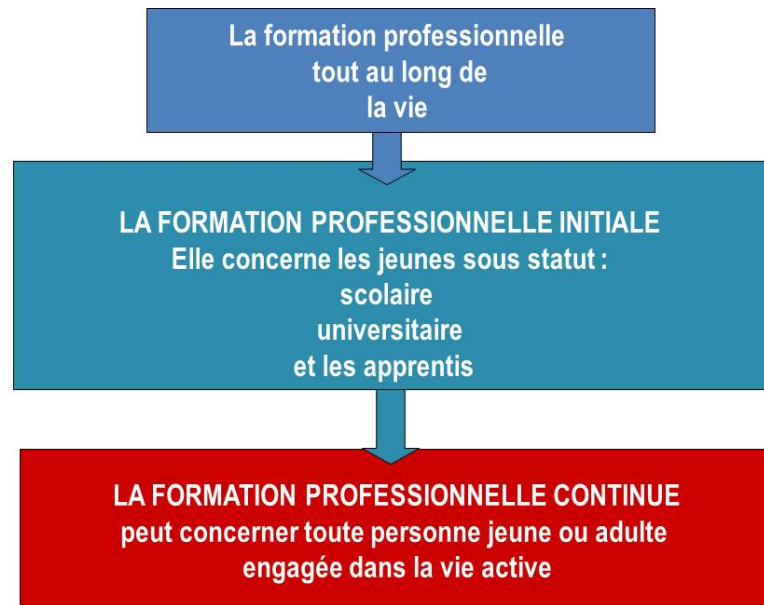
Establishment of CVT structures;

- ☐ 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.

Berufsbildung in Frankreich

Die Berufsbildung wurde in den 1990er Jahren mit der Einführung des "baccalauréat technologique" (technisches Abitur) und dem "baccalauréat professionnel" (berufsbildendes Abitur), der Entwicklung weiterführender technischer Kurse (Bac + 2) und der Einführung tertiärer Berufsabschlüsse (Bac + 3) neu ausgerichtet.



1

Die Regierung beschloss, das System der dualen Berufsausbildung wieder einzuführen, um die Anzahl junger Menschen, die eine staatlich zugelassene berufliche Qualifikation auf dem Wege der betrieblichen Berufsausbildung erwerben, deutlich zu erhöhen. Der Plan für Soziale Kohäsion formulierte 2005 das Ziel, dass bis 2009 500.000 junge Menschen eine duale Ausbildung machen sollten. Verschiedene Ministerien sind für die Bildungspolitik zuständig, die über die schulische und die betriebliche Berufsausbildung vollzogen wird.

2004 wurde der Nationale Rat für die lebenslange Berufsbildung ins Leben gerufen. Seine Aufgaben sind:

- Förderung der Kooperation zwischen den verschiedenen beteiligten nationalen Behörden
- Beratung zu gesetzgeberischen und reglementarischen Fragen der lebenslangen beruflichen Bildung und der dualen Berufsausbildung
- Bewertung regionaler Politiken für die berufliche Aus- und Weiterbildung

Focus sur l'AFPIA Est-Nord

✓ Nos ateliers:

Atelier Tapisserie :



- Erstellung eines jährlichen Berichts für das Parlament zur Nutzung der Finanzmittel, die für die lebenslange berufliche Bildung und die duale Ausbildung eingeplant sind

In Frankreich spielt auch die Ebene der Regionen bei der Berufsbildung eine wichtige Rolle. Mit dem Ziel, die Politiken und Maßnahmen im Bereich der Berufsbildung abzustimmen, wurden regionale Koordinierungsausschüsse für die Beschäftigung und Berufsbildung gegründet.

Diese Ausschüsse, die aus regionalen Regierungsvertretern sowie Vertretern der Regionen, Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen, der regionalen Landwirtschafts-, Handels-, Industrie- und Handwerkskammern bestehen, haben die Aufgabe, die Kooperation zwischen den verschiedenen Agenturen im Bereich der Berufsbildung zu fördern.

Die Organisationen der Sozialpartner spielen sowohl bei der beruflichen Erst- als auch der Weiterbildung eine wichtige Rolle.

Sie treffen sich in folgenden Gremien:

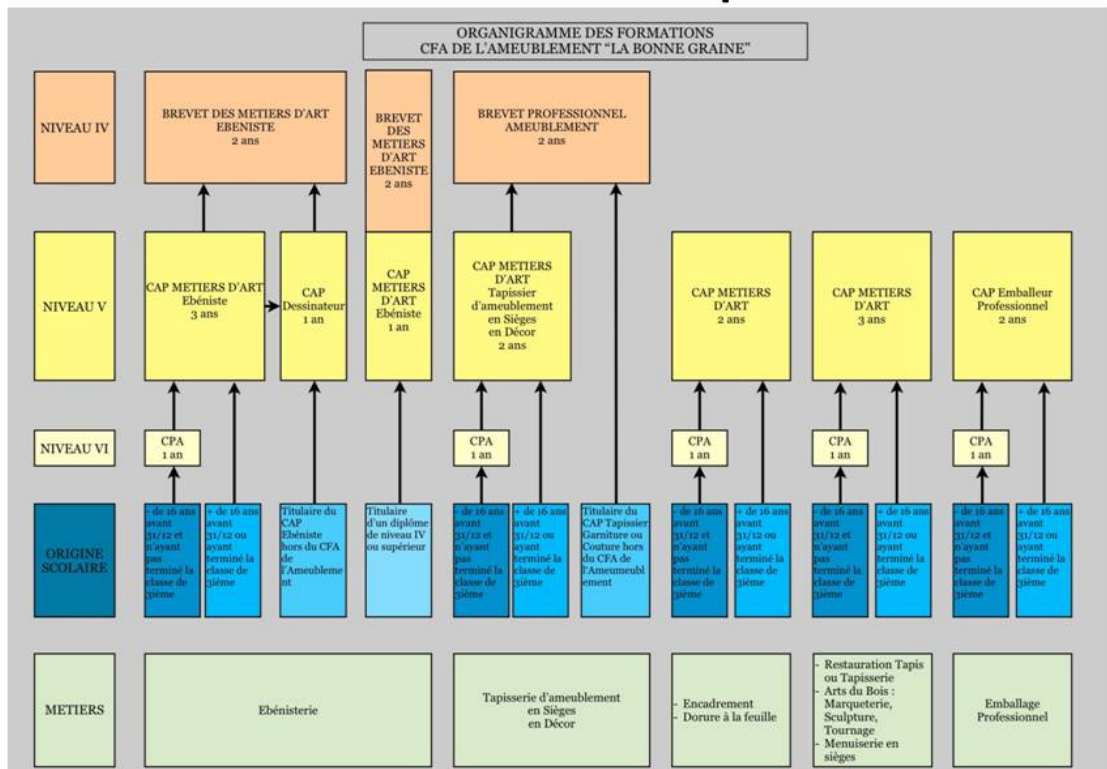
- Berufsbildungsbeiräte, die verschiedenen Ministerien zugeordnet und für die Ausgabe von Diplomen und Zeugnissen für die technische und berufsbezogene Bildung zuständig sind
- Nationaler Pädagogischer Ausschuss, der das Zertifizierungssystem für tertiäre technische Schulen für das Format Abitur + 2 Jahre festlegt



200 bis Bd Voltaire 75011 PARIS

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

13 métiers – 15 diplômes



- Nationaler Wissenschaftsrat, der für tertiäre Berufsabschlüsse für das Format Abitur + 3 Jahre zuständig ist
- Nationaler Hochschul- und Forschungsrat, der für alle Hochschuldiplome zuständig ist

Diese Gremien werden von den Ministerien konsultiert, die Beiräte für die Berufsbildung eingerichtet haben, und können die Einführung neuer Diplome oder Zeugnisse oder die Änderung bestehender vorschlagen.

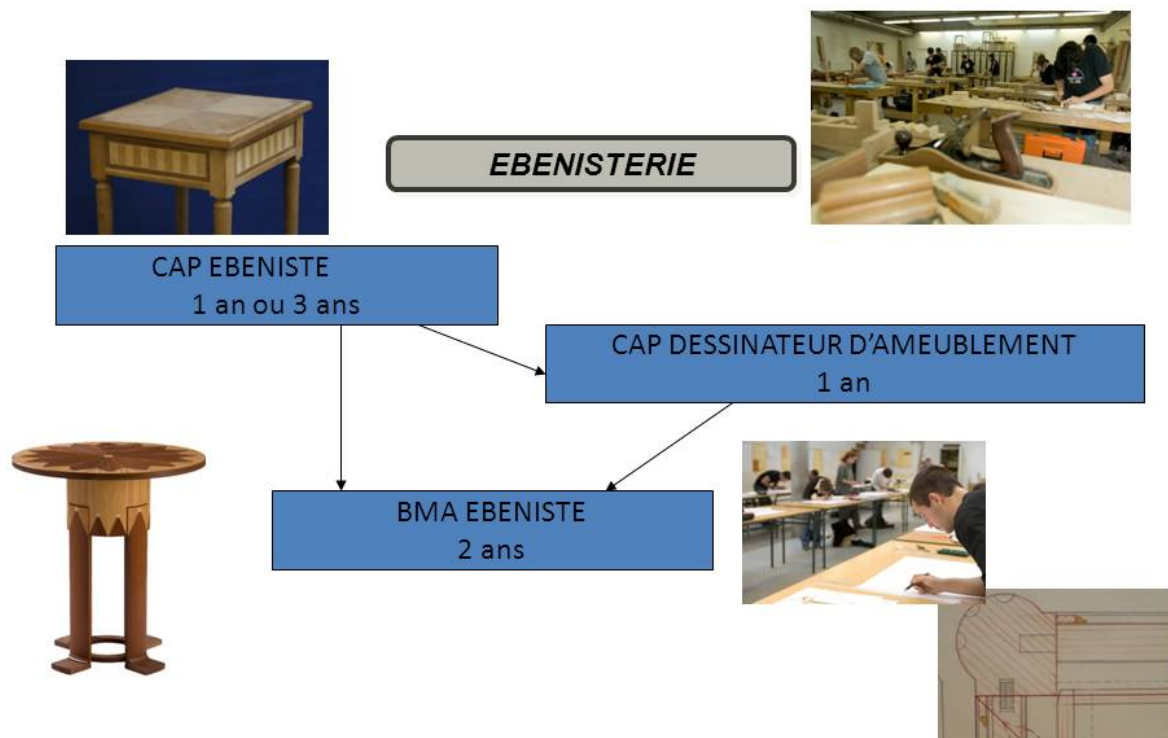
Es gibt ein eigenes Verfahren für die Verabschiedung von Bestimmungen zur beruflichen Weiterbildung: Zunächst verhandeln die Sozialpartner eine nationale branchenübergreifende Vereinbarung (ANI) und dann erhebt das Parlament die Vereinbarung ganz oder teilweise zum Gesetz. Die jüngste ANI zur beruflichen Weiterbildung wurde am 5. Dezember 2003 beschlossen und beschäftigt sich mit dem lebenslangen Lernen.

Die wichtigsten Neuerungen sind wie folgt:

- Einführung eines individuellen Anspruchs auf Aus- und Weiterbildung
- Mehr Fortbildungsmöglichkeiten für Erwerbstätige außerhalb der Arbeitszeiten
- Einführung des "Qualifizierungsvertrags", einem Einzelvertrag, der die Verbindung von Beschäftigung mit Fortbildung ermöglicht und sowohl für junge Menschen (von 16-25 Jahren) als auch höhere Altersklassen verfügbar ist
- Einführung des Anspruchs auf Qualifikationskurse – Menschen im Arbeitsleben die Zeit geben, die sie brauchen, um neue Fähigkeiten zu erwerben
- Maßgebliche Erhöhung der Unternehmensbeiträge zur Entwicklung der beruflichen Weiterbildung

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

13 métiers – 15 diplômes



Duale Berufsausbildung in Deutschland

Das deutsche duale System der Berufsausbildung ist international ziemlich einzigartig. Nach dem Schulabschluss entschließt sich etwa die Hälfte der jungen Menschen in Deutschland, einen der 350 staatlich anerkannten Ausbildungsberufe des dualen Systems zu erlernen.

Dieser Einstieg ins Arbeitsleben unterscheidet sich von einer rein schulischen beruflichen Ausbildung, wie sie in vielen anderen Ländern üblich ist. Der praktische Teil der Ausbildung erfolgt an drei oder vier Tagen die Woche in einem Unternehmen; die anderen ein oder zwei Tage sind dem theoretischen Fachunterricht in einer Berufsschule vorbehalten. Die Ausbildung dauert zwischen 2 und 3,5 Jahren. Die betriebliche Ausbildung wird durch Kurse und zusätzliche Qualifizierungseinrichtungen außerhalb des Unternehmens unterstützt.

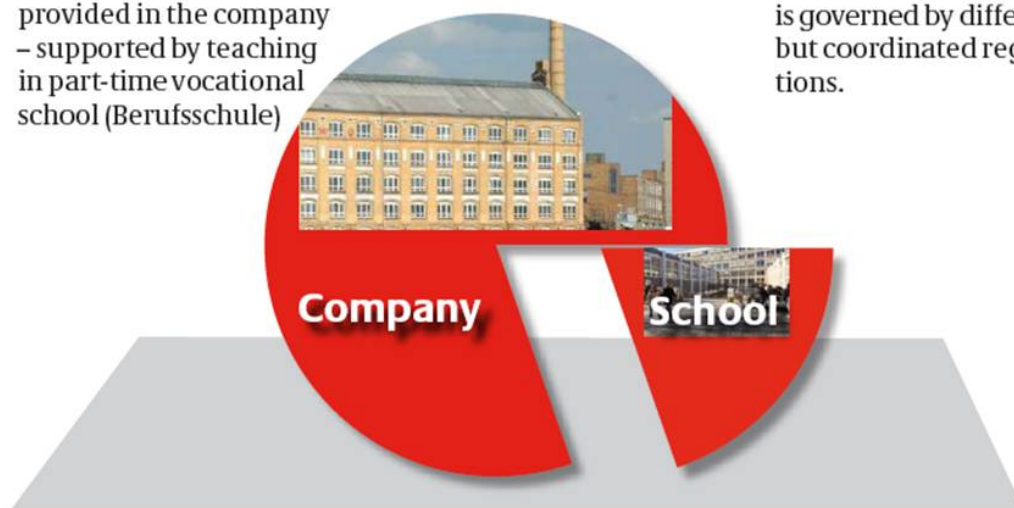


Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik

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.



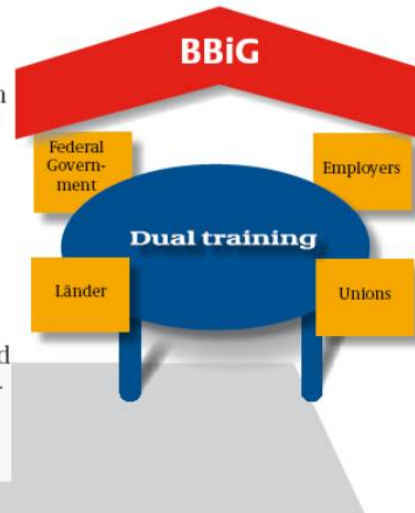
Die Ausbildung wird in der Regel von Unternehmen finanziert, das den Auszubildenden eine Vergütung bezahlt, während der Staat die Kosten der Berufsschule trägt. Etwa 500.000 Unternehmen, der öffentliche Sektor und auch die freien Berufe bilden junge Menschen aus. Kleine und mittlere Unternehmen stellen über 80% aller Ausbildungsplätze. Dank des dualen Systems ist die Anzahl junger Menschen ohne Berufsabschluss oder ohne Ausbildung in Deutschland relativ gering und liegt in der Altersklasse der 15- bis 19-Jährigen nur bei 4,2%.



Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik

Division of responsibilities in dual training

- The most important developments in dual training are discussed jointly by the Federal Government, the Länder and industry.
- Results on which a consensus can be achieved are put into practice by all stakeholders in their respective spheres of competence.
- Action by all stakeholders is governed by statutory federal framework legislation, in particular the Vocational Training Act (BBiG).



Diese Verbindung aus Theorie und praktischer Arbeit gewährleistet, dass Handwerker und Facharbeiter über eine ausgezeichnete Qualifikation verfügen. Die Berufsausbildung ist ein Sprungbrett zu einer Karriere, die über die Weiterbildung bis hin zum Handwerksmeister führen kann. Ein neuer Qualifizierungsweg: Das berufsbegleitende Studium kann sogar zum akademischen Abschluss des Masters führen.

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

Eine weitere Besonderheit des deutschen Systems ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmervertreter haben rechtlich keinen Einfluss darauf, ob ein Arbeitgeber Ausbildungsplätze oder Fortbildungen anbietet. Das Betriebsverfassungsgesetz sieht jedoch in § 96-98 vor, dass der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertreter die berufliche Aus- und Weiterbildung fördern müssen. Und wenn ein Arbeitgeber diese Maßnahmen anbietet, ist der Betriebsrat in alle Aspekte der praktischen Umsetzung eingebunden. Alle Gesichtspunkte der Umsetzung von Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung fallen unter die Mitbestimmung. Ob die Arbeitnehmervertreter jedoch von ihren Rechten vollen Gebrauch machen, ist in der Praxis von Fall zu Fall sehr unterschiedlich.



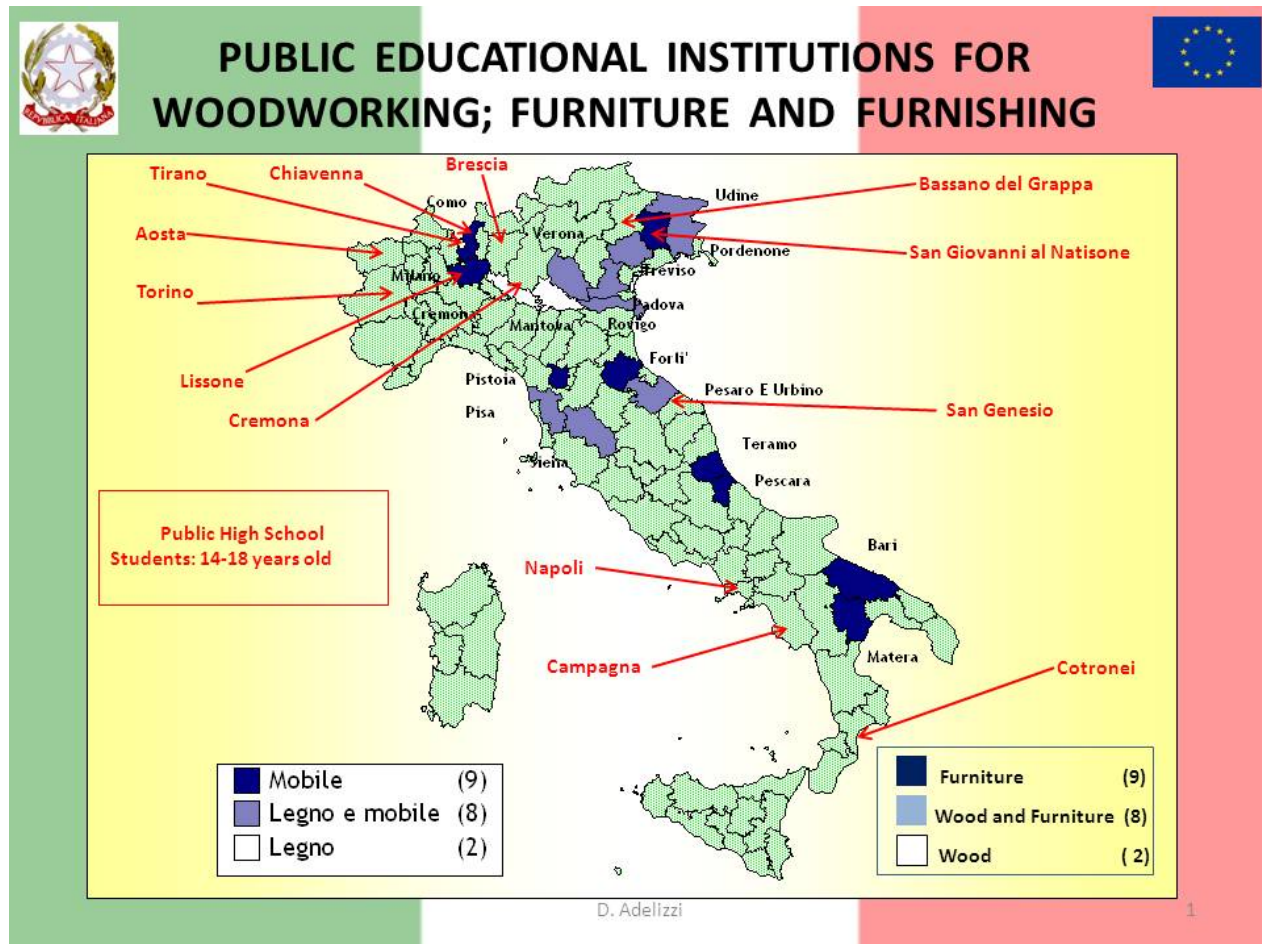
Vorstand
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik

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

Das regionalisierte System in Italien

Im letzten Jahrzehnt hat die Struktur des Schul- und Ausbildungssystems tief greifende Veränderungen in ihrer Art und Funktionen durchlaufen, insbesondere durch die Politik der Dezentralisierung, die im Verfassungsrecht vorgesehen ist. Der Staat ist nicht mehr der alleinige Akteur in diesem System, das der Autonomie der lokalen Gebietskörperschaften (Kommunen, Provinzen, Ballungsräume, Regionen) und Schulen größeren Wert beimisst.



Des Weiteren zielen die jüngsten Gesetzesreformen darauf ab, das lebenslange Lernen, die Chancengleichheit, Entwicklung von Wissen und volle Entfaltung des Einzelnen zu fördern und zu sichern. Das italienische Schul- und Ausbildungssystem gewährleistet das Recht des Einzelnen auf 12 Jahre schulischer und beruflicher Ausbildung oder zumindest solange, bis der oder die Lernende im Alter von 18 Jahren einen Bildungsabschluss erwirbt.

Der erste Schulzyklus besteht aus der fünfjährigen Grundschulzeit. Die Primarstufe soll die Persönlichkeitsentwicklung fördern, dabei aber die individuelle Vielfalt wahren, und hat das Ziel, den Erwerb und die Entwicklung von Grundwissen und -fähigkeiten sowie mindestens einer Fremdsprache zu gewährleisten. Die Sekundarstufe I umfasst drei Jahre und stellt die Verbindung zum zweiten Bildungszyklus her.

Der zweite Zyklus besteht aus dem System der *"licei"* und dem Berufsbildungssystem. Die Lernenden können zwischen zwei Zweigen wählen: Die "obere Sekundarschule" dauert fünf Jahre. Jede Ausrichtung an einem *"liceo"* umfasst zwei 2-Jahres-Zyklen und ein fünftes Jahr, das der Vertiefung dient; sie schließen mit einer staatlichen Prüfung ab, die die allgemeine Hochschulreife und Zugangsberechtigung zur höheren Kunst-, Musik- und Tanzausbildung und zur universitären technischen Berufsbildung (*IFTS*) darstellt.

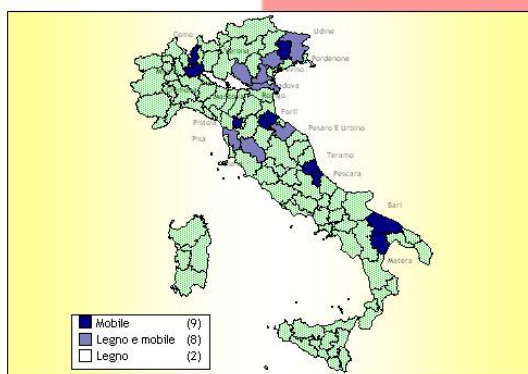


CURRICULA AND STUDY PROGRAMS

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

Das Berufsbildungssystem, das eine Alternative zum "liceo" ist, umfasst mindestens vier Jahre. Mit dem Abschluss oder Zeugnis, das die Schüler/innen nach vier Jahren erhalten, können sie die staatlichen Prüfungen ablegen und es dient als allgemeine Hochschulreife.

Das Erlernen eines Ausbildungsberufs stellt eine Mischform dar. Neben der Beschäftigung im Betrieb muss das Unternehmen den jungen Menschen die Schulungsmöglichkeiten bieten, die erforderlich sind, um Facharbeiter zu werden.

VOCATIONAL TRAINING IN THE FACTORY (Stage)

FOR GRADUATE (TECHNICIAN) FROM PUBLIC EDUCATIONAL SYSTEM

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

FOR QUALIFIED (OPERATOR) FROM THE PUBLIC VOCATIONAL EDUCATION REGIONAL

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

FOR QUALIFIED (OPERATOR) FROM THE REGIONAL VOCATIONAL EDUCATION

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

FOR SPECIALIZED FROM THE REGIONAL VOCATIONAL EDUCATION

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

FOR POST-GRADUATE SYSTEM (HIGHER TECHNICAL EDUCATION TRAINING)

- In function of the project

D. Adellizzi

3

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



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



D. Adellizzi

4

Die praktische Ausbildung ist daher das am besten geeignete Instrument für junge Menschen, die nicht die Absicht haben, den traditionellen Weg der Hochschulausbildung einzuschlagen, und somit fördert sie den Einstieg in das Berufsleben. Das System kennt zwei Arten von Ausbildungsverträgen: den reinen Ausbildungsvertrag und einen kombinierten Arbeits-/Ausbildungsvertrag.

PROFILE OF STUDENT GRADUATE FROM THE PUBLIC EDUCATION (TECHNICIAN)



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



D. Adellizzi

5

Ausbildungsvertrag zur Ausübung des Rechts und der Pflicht auf schulische und berufliche Bildung: Alle Jugendlichen und jungen Menschen können ab ihrem 15. Lebensjahr in allen Sektoren eingesetzt werden. Dieser Vertrag hat eine Laufzeit von maximal drei Jahren und dient dazu, einen Berufsabschluss zu erwerben.

Beschäftigungsbasierter Ausbildungsvertrag: Menschen zwischen 18 und 29 Jahren können in allen Sektoren beschäftigt werden. Dieser Vertrag dient dazu, durch praktische Ausbildung am Arbeitsplatz und den Erwerb grundlegender, fächerübergreifender und technisch-fachlicher Fähigkeiten eine berufliche Qualifikation zu erlangen.








SOME INVOLVEMENTS OF SOCIAL PARTNERS:

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

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










D. Adelizzi

6

Ausbildungsvertrag, der auf einer Qualifikation aufbaut und zu einem höheren Diplom führt – Sekundarstufe oder Universität): Im Rahmen dieses Vertrags können Menschen zwischen 18 und 29 Jahren in allen Sektoren arbeiten, um eine höhere Qualifikation zu erzielen, zum Beispiel der Sekundarstufe, Universität, Weiterbildung oder höhere technische Fachausbildung.

Das Bildungssystem in Rumänien

Das rumänische Bildungswesen wird durch das nationale Bildungsgesetz geregelt und umfasst u. a.:

- Allgemeine Schulpflicht von 10 Klassen (Primar- + Sekundarstufe bis zum 18. Lebensjahr)
- Hochschule und Berufsausbildung, die staatlich finanziert werden

Lebenslanges Lernen (IVET) wird gesetzlich garantiert und umfasst:

- Die Erstausbildung dient dem Erwerb von allgemeinem Wissen und Fähigkeiten
- Die Entwicklung wesentlicher Fähigkeiten aus persönlicher, staatsbürgerlicher oder beruflicher Sicht (Berufsbildung)

Auf Grundlage des Bildungsgesetzes gliedert sich das Bildungssystem wie folgt:

- Primarstufe: Klassen 1-4
- Sekundarstufe I: Klassen 5-9
- Sekundarstufe II: Klassen 10-12/13 mit einem theoretischen, beruflichen oder technischen Zweig

Die Berufsausbildung dauert zwischen sechs Monaten und zwei Jahren. Sie findet an den technischen Schulen der Sekundarstufe und berufsbildenden Schulen statt und dient dazu, staatlich zugelassene Qualifikationen aus dem nationalen Qualifikationsregister zu erwerben, unter Berücksichtigung der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und der regionalen, Bezirks- und lokalen Berufsbildungsstrategien.

Die Absolventen erhalten ein Abschlusszeugnis, das dem EUROPASS entspricht.

Die Sozialpartner spielen im System des lebenslangen Lernens eine wichtige Rolle.

Auf der Basis einer tripartistischen Vereinbarung (Regierung – Gewerkschaften – Arbeitgeberverband) wurde ein Gesetz zur kontinuierlichen (lebenslangen) Weiterbildung Erwachsener verabschiedet. Dieses sieht vor, dass erworbene Fähigkeiten nach der beruflichen Erstausbildung weiterentwickelt und auch neue Fähigkeiten erlernt werden sollen.

Alle Berufsbildungsaktivitäten finden unter Leitung des Nationalen Rats für die Erwachsenenbildung (CNCFPA) statt, der 2013 zur Nationalen Qualifikationsagentur wird. Der CNCFPA hat als tripartistische Institution eine beratende Funktion bei der Förderung der Politiken und Strategien für die berufliche Bildung Erwachsener. Der CNCFPA hat Sektorenausschüsse, die sich mit der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung befassen.

Die Sektorenausschüsse sind Strukturen des sozialen Dialogs für die Berufsbildung und haben folgende Aufgaben:

- Erarbeitung und Aktualisierung von Qualifikationen für den jeweiligen Sektor
- Überprüfung der Qualifikationen und der dazu gehörigen Standards
- Ermittlung der Experten in den Branchenunternehmen, die Aufgaben im Bereich der beruflichen Analyse haben, die Ermittlung von Kompetenzen und Qualifikationen
- Eintragung von Qualifikationen im nationalen Qualifikationsregister

Auf Branchenebene sind die folgenden Bildungsangebote für die Holzindustrie verfügbar:

- Berufsschulgruppen – 35
- Berufsfachschulen – 2 in Suceava und Piatra Neamț
- Ausbildungszentrum für Industriearbeiter in Bușteni
- Fakultät der Holzindustrie, die der Universität von Transsilvanien in Brașov angegliedert ist
- Fortbildungs- und Beratungszentrum für die Holzindustrie – Brașov
- Wissenschaftliches Forschungszentrum für die Holzverarbeitung von der Fakultät der Holzindustrie in Brașov
- Hochschule für Architektur in Bukarest – Möbeldesign und Innenarchitektur

Im Rahmen des Europäischen Berufsbildungsprogramms (VET) ist Rumänien Begünstigter im Operationellen Programm Entwicklung der Humanressourcen (POSDRU). Ziele dieser Programme sind die Förderung und Entwicklung des sozialen Dialogs, die Verbesserung der Qualifikationen der ArbeitnehmerInnen und die Umschulung.

Derzeit nimmt FSLIL an drei Projekten teil – POSDRU basiert auf diesen Themen und daran beteiligt sind 2.600 ArbeitnehmerInnen, von denen 760 qualifiziert sind als: Zimmerleute, Polsterer und Forstarbeiter sowie forstwirtschaftliche Maschinenführer.

Die 760 Absolventen sind in 26 Gruppen organisiert; die Dozenten übernehmen den theoretischen Unterricht, während die Vorarbeiter für die praktischen Aspekte zuständig sind und in den jeweiligen Unternehmen, in denen die Auszubildenden arbeiten, zugelassene Spezialisten sind.

Die Unternehmen stellen die Räumlichkeiten und die praktischen Aktivitäten. Diese finden außerhalb der Arbeitszeit statt.

Die Qualifikationen basieren auf Level 2 und umfassen 240 Stunden theoretischen Unterricht und 480 Stunden Praxis pro Auszubildenden und die für die Qualifikation erforderliche Zeit beträgt 5-6 Monate.

Die Lehrkräfte und Vorarbeiter sind vom CNCFPA zugelassen. Die Durchführung des theoretischen Unterrichts wird von der territorialen Gewerbeaufsicht, von FSLIL und der Bildungstiftung überwacht.

Die Abschlüsse sind innerhalb der EU anerkannt.

Die ArbeitnehmerInnen werden vom Arbeitgeber auf Basis des Branchentarifvertrags des Holzsektors beschäftigt.

Der Einzelvertrag ist unbefristet.

Der Durchschnittslohn eines qualifizierten Arbeitnehmers liegt 20% über dem Bruttomindestlohn.

Auf Branchenebene sind die Löhne je nach Qualifikationsniveau und Berufsausbildung verschieden.

Ein Vorarbeiter verdient etwa 30% mehr als ein Arbeiter, während ein Ingenieur das Doppelte bekommt.

Ein Zimmermann hat einen durchschnittlichen Bruttolohn von etwa € 320, das Nettoeinkommen liegt bei € 235.

Das mittlere Nettoeinkommen von monatlich € 235 steht nicht in Relation zur Entwicklung der wichtigsten Indikatoren während der Krise von 2008-2010, die einen Produktivitätsanstieg von 16,74% zeigen; die Möbelproduktion ist 2010 um 11,87% gestiegen und auch die Exporte haben um 11,84% zugelegt, während die Anzahl der Beschäftigten zwischen 2007 und 2010 von 90.700 auf 48.500 fiel.

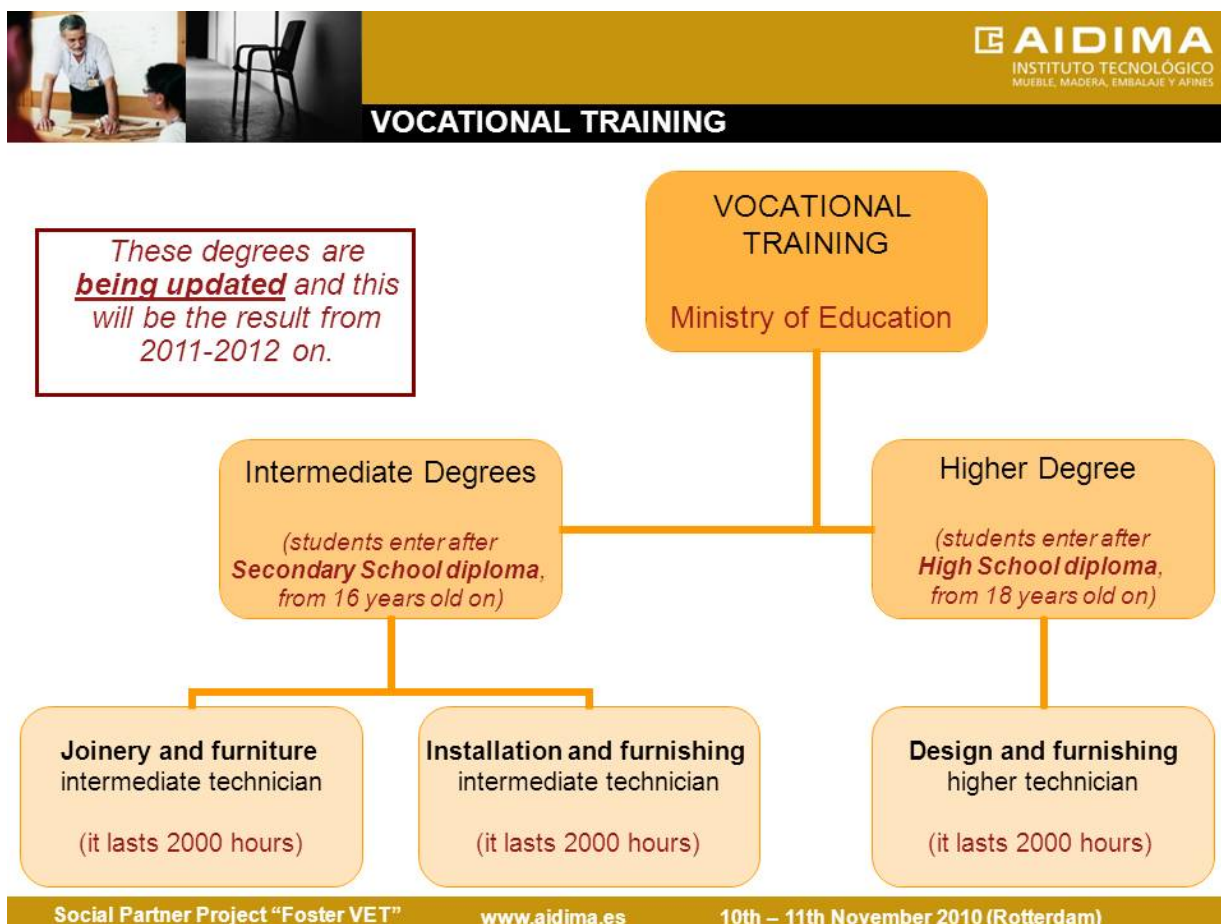
Es ist offensichtlich, dass die Wiederbelebung der Wirtschaft nur dank der verstärkten Bemühungen und der Verbesserung der Qualifikationen und der Berufsbildung möglich war.

Das spanische Berufsbildungssystem für den Holz- und Möbelsektor

Das spanische Berufsbildungssystem für den Holz- und Möbelsektor sieht zwei mittlere Abschlüsse - Tischlerei & Möbelbau und Einbau & Innenausstattung - und zwei höhere Abschlüsse vor: Design & Innenausstattung und Forstwirtschaft & Natürliche Umwelt (veröffentlicht im April 2011). Diese Ausbildungen unterliegen verschiedenen Zugangsvoraussetzungen, die erfüllt werden müssen.

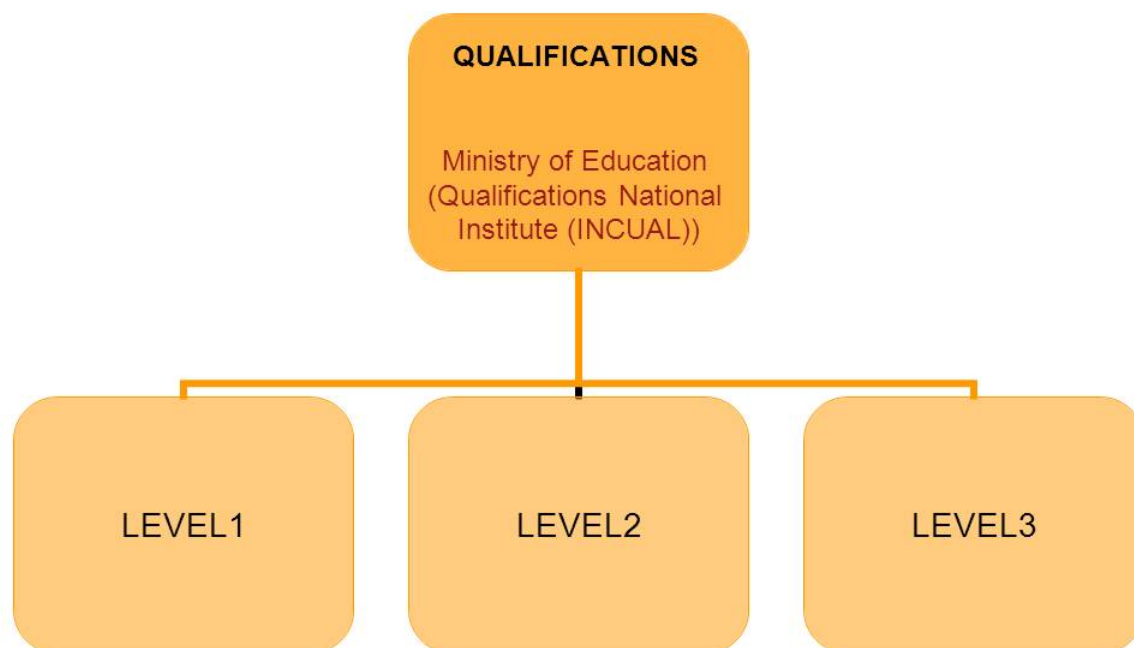
SchülerInnen, die die Sekundarschule ohne Abschluss verlassen haben, und ungelernte ArbeitnehmerInnen sollten Kurse zur beruflichen Erstausbildung besuchen. Wenn sie diese Kurse erfolgreich absolvieren und eine Aufnahmeprüfung bestehen, haben sie Zugang zu den mittleren Abschlüssen. Auch angelernte ArbeitnehmerInnen können diese Ausbildung absolvieren, wenn sie die Aufnahmeprüfung bestehen. Die AbsolventInnen haben nach erfolgreicher Ausbildung einen Berufsabschluss.

FacharbeiterInnen und SchülerInnen der Sekundarstufe II, die sich für einen höheren Abschluss entscheiden, müssen eine allgemeine Aufnahmeprüfung ablegen. Nach erfolgreichem Abschluss der höheren Ausbildung erhalten sie ebenfalls einen Berufsabschluss, der auch die allgemeine Hochschulreife darstellt.





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)

Strukturelle Elemente des Berufsbildungssystems in England *

Die Schulpflicht besteht vom fünften bis zum 16. Lebensjahr. Alle Kinder müssen geeigneten Vollzeitunterricht durch den regelmäßigen Besuch einer Schule oder anderweitig erhalten, ab dem Start des Schuljahrs, das auf ihren fünften Geburtstag folgt, bis zum letzten Freitag im Juni des Schuljahres, in dem sie das 16. Lebensjahr vollenden. Für die Kinder, die keine Schule besuchen, ist die am häufigsten gewählte Alternative der Hausunterricht. In Sekundar- und weiterführenden Schulen gibt es für die Jugendlichen über das schulpflichtige Alter von 16 Jahren hinaus die Möglichkeit der höheren Ausbildung. Traditionell gehen die jungen Menschen weiter auf die Schule oder wechseln an ein Oberstufenkolleg, um dort akademische Kurse zu besuchen, oder an eine weiterführende Schule oder Hochschule, um dort berufsbildende Fächer zu studieren.

Betriebliche Ausbildungen, die früher unter dem Namen "National Traineeships" bekannt waren, bieten ähnliche Chancen und führen zu einem Qualifikationsniveau der Stufe NVQ 2 (National Vocational Qualifications – nationale berufliche Befähigungsnachweise). Die Ausbildungsberufe sind überwiegend für Schulabgänger im Alter von 16 Jahren gedacht, sind aber auch für ältere Auszubildende offen, die ihre Ausbildung vor Abschluss des 25. Lebensjahres beenden (diese Altersobergrenze soll in Wales abgeschafft werden).

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.....

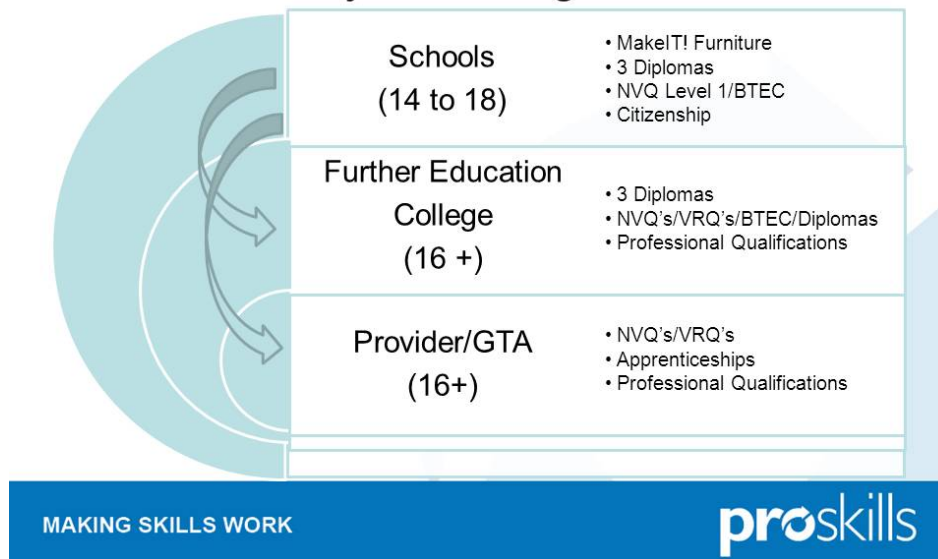
MAKING SKILLS WORK

proskills

Der "Learning and Skills Act 2000" (Bildungs- und Kompetenzgesetz) regelt alle Formen der schulischen und beruflichen Ausbildung, die sich an die Schulpflicht anschließen, auch die am Arbeitsplatz und in weiterführenden Schulen durchgeführte Berufsausbildung. Nach diesem Gesetz von 2000 müssen verschiedene Regionalräte geeignete Einrichtungen für den Vollzeit- und Teilzeitunterricht (neben den Hochschulen) und die Bildung von Menschen über das schulpflichtige Alter hinaus anbieten; diese Verantwortung umfasst auch das Angebot von Kursen, um Lernende auf einen Berufsabschluss vorzubereiten.

* Die große Vielfalt von Strukturen ist eines der Merkmale des Berufsbildungssystems im Vereinigten Königreich und die Unterschiede zwischen den Regionen sind beträchtlich. Die hier verwendete Quelle bezieht sich auf England, Wales und Nordirland, drei Regionen mit vergleichbaren Strukturen.

Current VET Programme 14 to 18+ years of age.



Die "Sector Skills Development Agency" (SSDA, Agentur für die sektorale Entwicklung von Kompetenzen) übernahm im April 2002 die Verantwortung für die sektorale Ausbildung der ArbeitnehmerInnen (mittlerweile die "UK Commission for Employment and Skills" – britische Kommission für Beschäftigung und Kompetenzen) und leitet den Aufbau eines Netzwerks von arbeitgebergeführten "Sector Skills Councils" (SSC, Sektorale Kompetenzräte) im ganzen Vereinigten Königreich. Die SSC vereinen Arbeitgeber, Gewerkschaften und Fachverbände, die gemeinsam mit der Regierung daran arbeiten, die Kompetenzen zu entwickeln, die die Wirtschaft braucht. Sie sind dafür zuständig, die betrieblichen Berufsausbildungen, nationalen Beschäftigungsstandards und nationalen beruflichen Befähigungsnachweise für den jeweiligen Sektor, den sie vertreten, zu entwickeln.

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)

Die Berufsausbildung wird weitgehend von weiterführenden Bildungseinrichtungen und anderen zugelassenen Ausbildungsträgern angeboten, einschließlich eigenständiger Fachinstitute, Ausbildungsfirmen und einzelner Arbeitgeber. "Centres of Vocational Excellence" (berufliche Kompetenzzentren) sind Einheiten, die in weiterführenden Bildungseinrichtungen angesiedelt sind und eingerichtet wurden, um ein hochwertiges, spezialisiertes Angebot in einem bestimmten Berufsfeld oder Fach zu entwickeln und umzusetzen. Solche Zentren konzentrieren sich auf die Entwicklung von Kompetenzen und die Deckung des Bedarfs der Arbeitgeber. Die meisten weiterführenden Bildungseinrichtungen sind in Abteilungen untergliedert. In größeren Colleges sind ggf. mehrere Abteilungen zu Fakultäten oder Schulen zusammengeschlossen. Abteilungen können leitende Dozenten haben, die für bestimmte Themenfelder und die entsprechenden Kurse verantwortlich sind, und die Studierenden werden nach ihrem Studienfach gruppiert.

Viele große Arbeitgeber bieten 18-jährigen Schulabgängern Ausbildungsplätze an. Die Auszubildenden besuchen in der Regel einen anerkannten Kurs, um einen nationalen beruflichen Befähigungsnachweis (NVQ) zu erhalten, oder eine Qualifizierungsmaßnahme, die von einem Fachinstitut anerkannt wurde.

Im Rahmen des "New Deal" für die Erwerbslosen wird jungen Menschen im Alter von 18 bis 24 Jahren, die mindestens sechs Monate arbeitslos waren, eine "Tür" mit Beratung und Bewertung geöffnet; auf diese Maßnahme folgt eine von vier Optionen:

- Beschäftigung im öffentlichen oder privaten Sektor mit Freistellungstagen für die Berufsbildung, die zu einer nationalen anerkannten Qualifikation führt
- Bis zu sechs Monate Arbeitserfahrung in Projekten der Umwelt-Taskforce
- Bis zu sechs Monate Arbeitserfahrung im freiwilligen Sektor
- Ein Vollzeit-Berufsbildungsprogramm von bis zu einem Jahr Dauer, das zu einer geeigneten Qualifikation führen soll

Diejenigen, die im Rahmen dieses Programms beschäftigt sind, erhalten eine normale Vergütung von ihrem Arbeitgeber, aber die Regierung subventioniert die Beschäftigungs- und Ausbildungskosten.

Quelle: 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'

Innovationen und Entwicklungen im Sektor

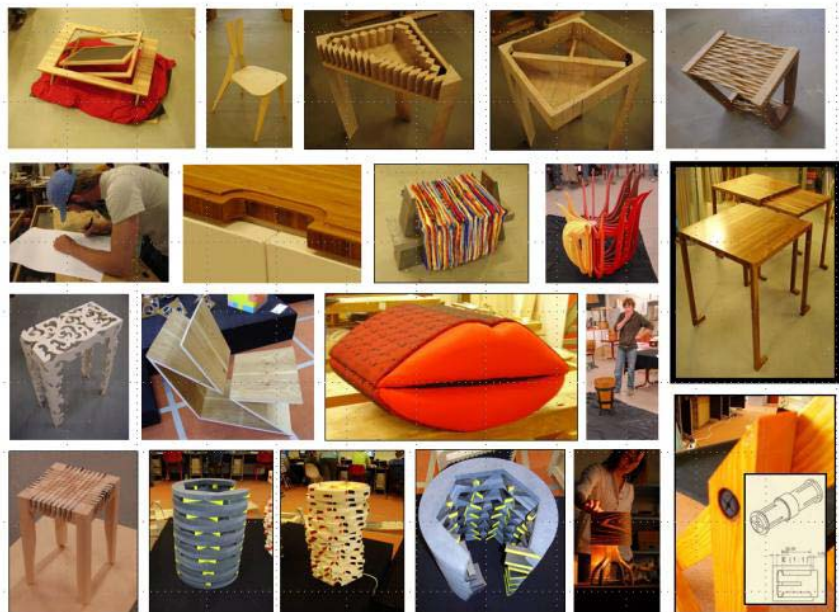
Der folgende Abschnitt dokumentiert einige Teile des Vortrags von Erik Groenhout, den er beim Seminar im niederländischen Rotterdam am 10. November 2010 gehalten hat. Seine Präsentation gab einen Einblick in die aktuelle Struktur des Sektors und die Fähigkeiten, die gefordert sind. Er zeichnete auch ein spannendes Bild, wie die mögliche Zukunft des Sektors aussehen könnte. Da in diesem Bericht nicht der gesamte Text abgedruckt werden kann, wird vor allem aus der Einleitung zitiert, um einen Eindruck zu vermitteln. Die gesamte Präsentation wird in englischer Sprache auf der Webseite der EFBH zur Verfügung gestellt: www.efbww.org.

Erik Groenhout arbeitet als Lehrkraft am Amsterdamer Campus des Hout & MeubileringsCollege und ist außerdem Dozent im Master-Studiengang Denkmalpflege an der Universität Amsterdam.

Ein Blick in die Zukunft des Sektors im Jahr 2020

Bevor ich die Reise in die Zukunft antrete, muss ich zunächst einige Dinge erklären und definieren, die Teil meines Bilds der Zukunft sind. Der Möbelsektor ist unglaublich vielfältig und breit und auf lokaler und globaler Ebene sowohl mit der Serienproduktion als auch der kundenspezifischen Anfertigung von Möbelstücken vertreten. Unser Sektor ist nicht klar definiert und folglich fehlt es auch an Definitionen für die Berufsausbildung, die als Brücke zwischen der Möbelindustrie und jungen oder älteren Menschen, die sich für eine Karriere im Bereich des Designs, der Herstellung und des Verkaufs von Möbeln interessieren, dient. Nehmen wir einmal an, wir würden die Frage des Möbelsektors auf die feine Holzverarbeitung reduzieren. Dann hat man an einem Ende des Spektrums den einzelnen Kunsthandwerker, der maßgeschneiderte und künstlerische (Einrichtungs-)Gegenstände fertigt. Am anderen Ende des Spektrums stehen globale Konzerne, in denen Expertengruppen an der Massenfertigung arbeiten. Irgendwo dazwischen ist der einzelne Maßschreiner einzuordnen, der Inneneinrichter mit 20 Mitarbeitern oder der Einmannbetrieb, der industriell mithilfe einer CNC-Fräsmaschine in großen Stückzahlen Hockeyschläger herstellt. Darüber hinaus gibt es das vierköpfige Furnierteam, das maßgeschneiderte Holzeinlegearbeiten für Megajachten herstellt, oder den sechsköpfigen Treppenbaubetrieb, der mit spezieller CAD/CAM-Software und einem 5-Achs-Fräser arbeitet. Noch vor zehn Jahren konnten sich nur große Fabriken Hightech-Maschinen für die Holzverarbeitung leisten. 2010 können sich auch kleinere Unternehmen automatisierte Maschinen leisten. Dieser Trend hin zu Hightech in kleinen Betrieben wird sich fortsetzen.

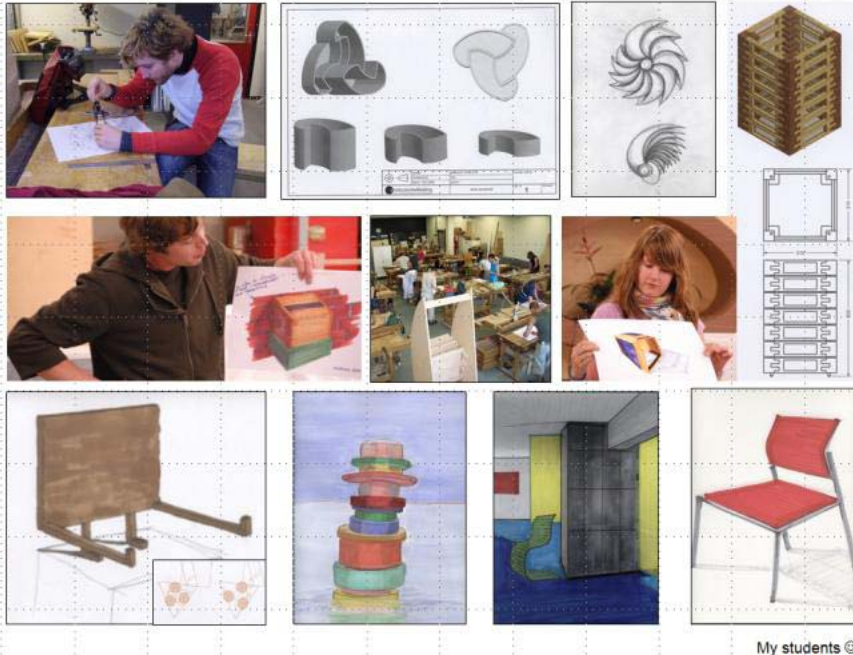
Der Möbelsektor hat seit dem Zweiten Weltkrieg einen grundlegenden Wandel durchlebt. Heute bestehen Möbel zu mindestens 50% aus anderen Werkstoffen als Holz, wie Metallen, Kunststoffen, Textilien, Glas, Naturstein, Beton und vielen anderen. Die Werkstofftechnologie hat sich in den letzten 15 Jahren rasant weiterentwickelt, und die Liste neuer Materialien scheint sich exponentiell zu verlängern. Der Wohnmöbelsektor hat sich zu einem Sektor entwickelt, der mit multiplen Werkstoffen arbeiten muss; kurz gesagt, handelt es sich



My students ©

heute um eine Mischung unterschiedlicher Gewerke. Aus diesem Grund sollte man unterscheiden zwischen dem Möbeltischler, der tatsächlich mit vielfältigsten Werkstoffen arbeitet und sich auf das Produkt – Möbel – konzentriert, und dem traditionellen Möbeltischler, der feine Holzverarbeitung betreibt und sich auf das Produkt – Möbel – konzentriert. Auch wenn das Endprodukt und der Fokus identisch sind, unterscheiden sich die erforderlichen Fähigkeiten und verwendeten Werkstoffe.

Das Handwerk und das Produkt werden oft verwechselt. Möbel sind ein Produkt, wie zum



Beispiel ein Holzrahmenhaus, eine Vase, ein Hut, ein Mantel oder ein Holzschuh. Holzverarbeitung, Maurerarbeit, Metall- oder Kunststoffverarbeitung sind Handwerke, mit deren Hilfe diese Produkte hergestellt werden. Ein Handwerk konzentriert sich auf die Werkstoffe, weil das Material über die Möglichkeiten für den Einsatz von Formen, die Werkzeuge, Baustruktur und Art

der Oberflächenveredelung etc. entscheidet. Solange sich der Werkstoff nicht ändert, bleibt auch das Handwerk gleich. Holz belegt diese Hypothese eindrücklich. Die Proportionen der Bauteile, die Art und Nutzung von Fugen und die Grundlagen der Schneidetechnik haben sich seit den Zeiten der ägyptischen Pharaonen nicht geändert.

...

Meine Definition eines Handwerkers ist die eines kompetenten, kundigen Menschen, der den gesamten Prozess der Produktherstellung von der Produktidee bis zur Präsentation der endgültigen Fassung beherrscht und in der Lage ist, alle Entscheidungen zu treffen und alle Fähigkeiten einzusetzen, die HEUTE im Jahr 2010 verfügbar sind. Das heißt, dass der Holzhandwerker in der Lage ist, eine Zinkung mit einer Handsäge und einem Flacheisen zu schneiden, aber auch Pläne in einem CAD-Programm erstellen und eine CNC-Maschine programmieren kann.

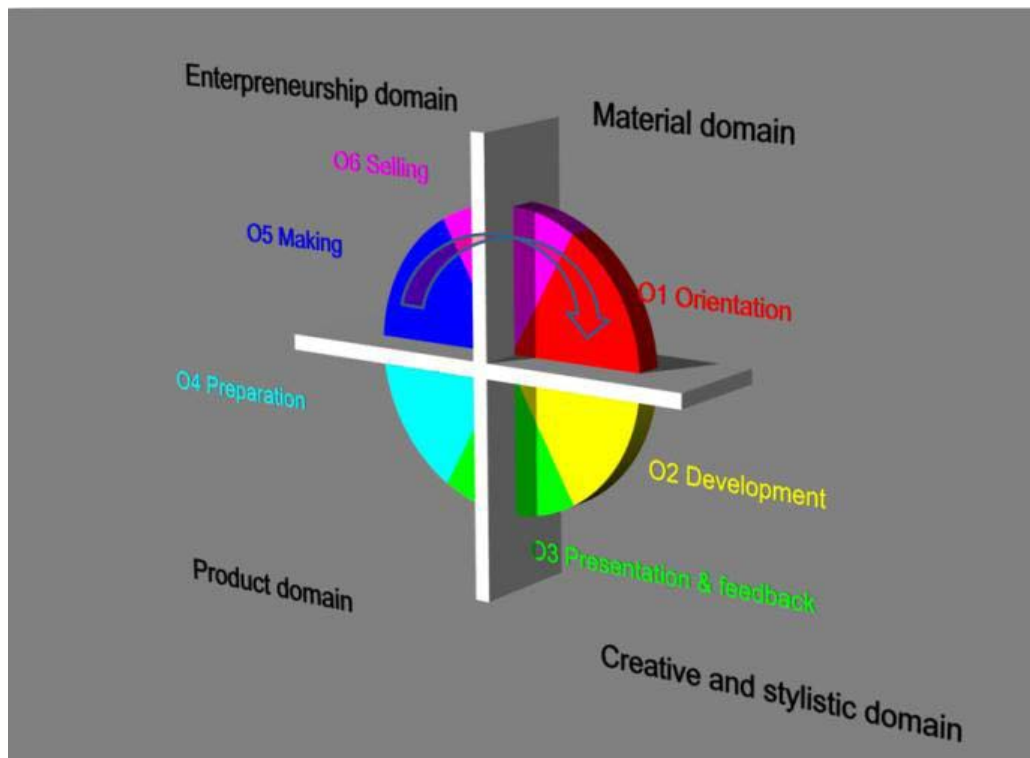
Damit möchte ich nicht sagen, dass der Handwerker alles selbst machen muss, aber er sollte dazu in der Lage sein, sodass er den Prozess beaufsichtigen kann. Ein Handwerker in einer Fabrik überwacht den gesamten Fertigungsprozess und braucht über seine handwerklichen Fähigkeiten hinaus soziale Kompetenz und Führungsfähigkeiten. Auch wenn der in der Industrie beschäftigte Handwerker nicht mehr selbst das Flacheisen in die Hand nimmt, ist er dennoch in der Lage, den gesamten Prozess eigenhändig und kompetent zu steuern, wenn er ein echter Handwerker ist. Der moderne Handwerker sitzt an einem Roboter, hat das Flacheisen in der einen Hand und den Laptop in der anderen.

Ein Produkt ist kein Handwerk und hängt nicht vom Werkstoff ab. Ein Produkt ist nur eine Funktion seiner Nutzung; ein Hut wird auf dem Kopf getragen, ein Stuhl ist zum Sitzen da und ein Bett zum Ausruhen. Der Handwerker muss den Werkstoff und die Spezifikation des Produktnutzens beherrschen. Daher unterscheide ich klar zwischen Materialfähigkeiten und Produktwissen. Manche mögen denken, dass der Produktnutzen in die Zuständigkeit des

Designers fällt, aber wie kann der moderne Konzeptdesigner die material- und konstruktionsbedingten Probleme ohne den Handwerker lösen? Designer und Handwerker müssen zusammenarbeiten oder noch besser ein- und dieselbe Person sein, um hochwertige Produkte zu schaffen.

...

All das wird sogar noch schwieriger, wenn wir auch noch die stilistischen Aspekte der Möbel berücksichtigen. Ein Stil ist die Kombination aus eindeutig erkennbaren Formen, Strukturen, den gewählten Werkstoffen, Farben etc., die einen Gegenstand zu einem bestimmten historischen Zeitpunkt oder für eine bestimmte Gruppe von Menschen attraktiv macht.



Nehmen wir zum Beispiel einen Stuhl, der im Wesentlichen aus den beiden Flächen besteht, die das menschliche Gesäß und den Rücken stützen. Das bedeutet, dass alle anderen Teile des Stuhls reine Konstruktion sind, die der Bekämpfung der Schwerkraft dient und eine stilistische Aussage darstellt. Wären die tragenden Teile *reine* Konstruktion, gäbe es keinerlei Grund, weiterhin neue Modelle herzustellen, solange sich der Werkstoff nicht ändert. In diesem Sinne wurden die nicht-wesentlichen Teile eines Möbelstücks zu den wichtigsten mechanischen und stilistischen kreativen Tummelwiesen aller Möbelschöpfer. Meine Schlussfolgerung ist, dass die Bereiche der "Werkstoffe", des "Produktnutzens" und der "stilistischen Spielwiese" die Essenz des Möbelgeschäfts sind.

...

Wenn ich meine Argumentation zusammenfasse, gibt es vier Bereiche, auf die wir uns in unseren Bemühungen, die Zukunft des europäischen Möbelsektors erfolgreich zu gestalten, konzentrieren müssen: Materialverarbeitungstechnik, stilistische und innovative Kreativität, Produktnutzen und Unternehmertum.

...

Ein Beispiel dafür, wie man Dinge einfach halten und sich dabei auf das Wesentliche konzentrieren kann, ist das Projekt Valiwood, das ein internetbasiertes Validationstool für Kompetenzen in der Holzindustrie erarbeitet. Das Valiwood-System scheint sich für ein großes Spektrum an Kompetenzprofilen und Bildungsniveaus zu eignen und kann die ganze Bandbreite von Maschinenführern in der Industrie bis zu hoch qualifizierten Handwerkern abbilden. Auch wenn ich daran zweifle, dass die Bildungsministerien in den verschiedenen europäischen Ländern willens oder bereit sind, dieses System einzuführen, denke ich doch, dass das Valiwood-Profil und "die 12 Empfehlungen zur schulischen und beruflichen Bildung" ein guter Anfang sind.

Gemeinsame Erklärung von CEI-Bois, EFBH, EFIC, HMC und UEA zu Mobilität und Berufsausbildung im europäischen Möbel- und Holzverarbeitungssektor

Von Mai 2010 bis Mai 2011 haben der Europäische Verband der Holzindustrien (CEI-Bois), die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH), der Europäische Konföderation der Möbelindustrie (EFIC), die Niederländische Holz- und Möbelfachschule (HMC) und der Verband der Europäischen Möbelindustrie (UEA) ein gemeinsames Pilotprojekt mit dem Titel "Foster VET Mobility" (Förderung der Mobilität in der Berufsbildung) durchgeführt, das darauf abzielte, die Möglichkeiten für stärkere Mobilitätsmaßnahmen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung im europäischen Möbel- und Holzsektor zu verbessern.

In den letzten Jahren haben die Organisationen der Sozialpartner der Frage der beruflichen Aus- und Weiterbildung größere Bedeutung beigemessen, vor allem aufgrund der Tatsache, dass dies nicht nur ein Schwerpunktthema der EU-Politik ist, sondern auch zahlreiche Verbindungen zu anderen wichtigen Politiken und Aspekten aufweist, z.B.:

- ◆ Beschäftigungspolitiken
- ◆ Arbeitsmarktpolitiken
- ◆ Die Wettbewerbsfähigkeit der Sektoren
- ◆ Anpassungen technischer und anderer Arten von Innovationen
- ◆ Die Attraktivität des Sektors für junge Menschen
- ◆ Nachhaltigkeit im Sinne von Karrieremöglichkeiten für die ArbeitnehmerInnen, ihr Wohlergehen am Arbeitsplatz und die Kapazität des Sektors, Änderungen in gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Subsystemen zu bewältigen

Unter Berücksichtigung der Wechselwirkungen und Beziehungen zwischen verschiedenen Politiken und Handlungsbereichen waren die am Projekt beteiligten Parteien von Anfang an der Meinung, dass Aktivitäten auf europäischer Ebene, die eine Kooperation zwischen den verschiedenen Akteuren fördern, bei der Aktualisierung und Verbesserung der bestehenden Strukturen im Bereich der Berufsbildung äußerst wichtig sind.

Um einen besseren Überblick über die derzeitigen Bedingungen zu erhalten, wurde es für wichtig erachtet, Menschen von der europäischen und der nationalen/regionalen Ebene, Menschen von Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen, von der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite, mit einem praktischen und einem theoretischen Hintergrund zu vereinen. Daher haben wir eine verbesserte Kooperation und Vernetzung der Ausbildungszentren und -träger und der Sozialpartner auf nationaler und europäischer Ebene als Vorbedingung erachtet, um Mobilitätsmaßnahmen zu steigern, und auch als Hauptziel dieses Projekts.

Hinsichtlich der EU-Politiken sahen wir unsere allgemeine Ansicht durch das EU-Dokument "Jugend in Bewegung" bestätigt. Dieses Dokument wurde im September 2010 als eine von sieben Leitinitiativen im Rahmen der Europa-2020-Strategie veröffentlicht. Natürlich hat die EU auch früher schon Mobilitätsmaßnahmen gefördert, unter anderem durch Finanzmittel, die im Rahmen des Programms zum Lebenslangen Lernen gewährt wurden. Und die bestehenden Erfahrungen haben gezeigt, dass die transnationale Vernetzung eine Vorbedingung für erfolgreiche Mobilitätsmaßnahmen ist. Darüber hinaus verlangen alle auf europäischer Ebene entwickelten Instrumente - wie der EQR, ECVET, ECAVET und andere - bzw. die Umsetzung und Anwendung dieser Tools eine stärkere grenzübergreifende Kooperation.

Daher haben wir angestrebt, ein Netzwerk zu gründen, das die europäischen Diskussionen und Strukturen unterstützen und dort auftreten kann, vor allem die Aktivitäten des sozialen Dialogs in den Möbel- und Holzverarbeitungssektoren. Abschließend können wir sagen, dass dieser

Ansatz den Anfängen der Diskussion über die Schaffung so genannter "Sector Skills Councils" auf europäischer Ebene vorweg gegriffen bzw. als ausgezeichnete Vorbereitung gedient hat.

Die Partner des Projekts "Foster VET Mobility" möchten der Europäischen Kommission für die Förderung der ausgezeichneten Zusammenarbeit zwischen den europäischen Organisationen der Sozialpartner, den Ausbildungszentren und Praxisfachleuten danken.

Die teilnehmenden Organisationen erklären, dass sie sich für die Bekanntmachung der Ergebnisse des Projekts "Foster VET Mobility" und ihre sinnvolle Anwendung in allen europäischen Ländern einsetzen werden. Darüber hinaus werden die teilnehmenden Organisationen die Ergebnisse in der Praxis bewerten und die Vernetzung und Unterstützung praktischer Mobilitätsmaßnahmen als eine Art Folgemaßnahme im Rahmen des europäischen Sozialdialogs für den Möbel- und Holzverarbeitungssektor fortsetzen.

Beobachtungen und Schlussfolgerungen

Die erste Lektion, die wir durch das Projekt gelernt haben, ist, dass die nationalen Systeme der Berufsbildung noch immer stark unterschiedlich und nicht einfach zu vergleichen sind. Auch wenn wir den gleichen konzeptuellen Rahmen für die Beschreibung der Systeme in den neun Ländern verwendet haben, ist es nicht leicht, die jeweiligen Rahmen, Bedingungen und Gepflogenheiten zu verstehen. Dank der Einbindung der verschiedenen Akteure und Stakeholder im Projekt konnten wir einen Eindruck der verschiedenen Konnotationen der jeweiligen nationalen Systeme gewinnen. In diesem Zusammenhang meinen wir mit "Konnotationen" unter anderem kulturelle Aspekte, die Rolle der Hierarchie in der Arbeitsorganisation, das Konzept der Berufe, Lernmethoden oder die Beziehung zwischen theoretischem Unterricht und praktischer Ausbildung.

Das System der Berufsbildung ist in das Bildungswesen eingebettet und dieses System steht in Verbindung zur Gesellschaft insgesamt und daher ist ein einfacher Vergleich nahezu unmöglich. Die Unterschiede sind jedoch nicht per se ein Problem, sondern müssen bei der Planung von Mobilitätsmaßnahmen berücksichtigt werden; dies gilt noch mehr, wenn Qualifikationen verglichen sollen, die nach Abschluss einer Berufsbildung erreicht werden.

Ein weiterer wichtiger Unterschied zwischen den nationalen Systemen ist die Einschätzung verschiedener beruflicher Laufbahnen. In einigen Ländern ist es besser, einen Beruf von der Pike auf zu lernen. In diesem Kontext ist es auch relevant, inwiefern es Karrieremöglichkeiten für Handwerker gibt, die mit einer Berufsausbildung in das Arbeitsleben eingestiegen sind. Die Projektpartner sind sich einig, dass die Durchlässigkeit des Bildungssystems wichtig und allgemein verbesserungswürdig ist.

Bei unserem Vergleich trat ein weiterer interessanter Aspekt zu Tage, nämlich die Frage, wie Ausbildungssysteme finanziert werden. Es gibt neben den staatlich finanzierten Systemen auch solche, die von den Arbeitgebern finanziert werden. Wir werden keine Präferenzen im Hinblick auf die Finanzierungsstruktur äußern, betonen aber, dass eine sichere Finanzierung für alle Aspekte gut funktionierender Berufsbildungssysteme wichtig ist. Darüber hinaus haben wir festgestellt, dass die starke Einbindung der Sozialpartner ebenfalls für die Verbesserung der Berufsbildungssysteme unabdingbar ist.

Folgeaktivitäten

Im Laufe der letzten Jahrzehnte haben die EU-Politiken im Bereich der Berufsbildung zu verschiedenen Initiativen mit dem Ziel der Verbesserung der Vergleichbarkeit, Mobilität, Austausch guter Praktiken, Kooperation und anderer Aspekte auf europäischer, betrieblicher und sektoraler Ebene beigetragen.

Um weiter in diese Richtung zu gehen, müssen die direkte Kooperation und die regelmäßige Konsultation von Ausbildungsinstituten im Rahmen des europäischen Sozialdialogs gestärkt werden. Die Vernetzung, die mit diesem Projekt initiiert wurde, wird bei der Bekanntmachung

der Projektergebnisse in anderen Ländern und bei anderen Institutionen, die an Ausbildungsaktivitäten für unsere Sektoren beteiligt sind, fortgesetzt werden.

Weitere Untersuchungen sind erforderlich, um ein besseres Verständnis für die jeweiligen Ausbildungssysteme zu erlangen und die Vergleichbarkeit der bestehenden Qualifikationen auf sektoraler Ebene zu fördern. In dieser Hinsicht beabsichtigen die Projektpartner zur Schaffung von "Zonen gegenseitigen Vertrauens" beizutragen und zu erwägen, sich in Richtung einer gegenseitigen Anerkennung von Berufsabschlüssen zu bewegen.

Zum letztgenannten Punkt beabsichtigen die europäischen Organisationen der Sozialpartner in enger Zusammenarbeit mit den relevanten Berufsbildungsinstituten ein Projekt im Rahmen von Leonardo da Vinci zu initiieren. Dieses Projekt wird sich mit zwei Berufsbildern beschäftigen, den Tischlern und Polsterern. Ziel des Projekts ist herauszufinden, inwiefern es möglich ist, die (europäischen) Kernqualifikationen dieser beiden Berufe zu beschreiben. Das Projekt "Foster VET Mobility" war für die Bildung eines Projektkonsortiums sehr wichtig, das einen Beitrag zu diesem Leonardo-Projekt leisten wird.

Auf Grundlage der Kontakte, die während dieses Projekts entstanden sind, werden die Organisationen der Sozialpartner mehr und regelmäßigeren Austausch zwischen den Ausbildungseinrichtungen aus verschiedenen Ländern fördern. Der europäische Sozialdialog wird hier eine vermittelnde Funktion haben.

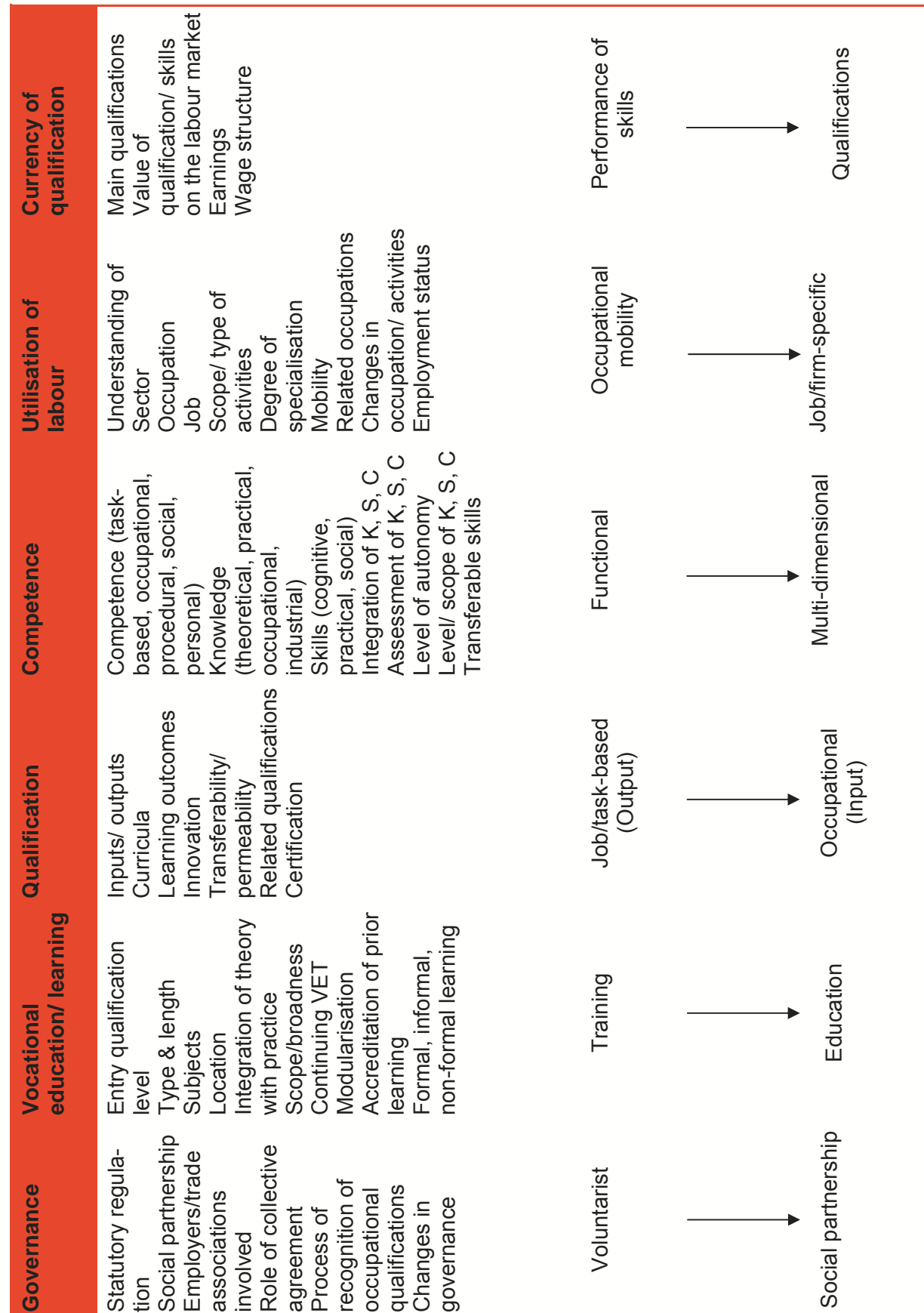
Das Netzwerk der Akteure soll auch genutzt werden, um eine dauerhafte Debatte über die Verbesserung der bestehenden Lehrpläne für die verschiedenen Berufe anzustoßen. Neben der Verbesserung der Lehrpläne ist es unser Ziel, die Kernkompetenzen zu definieren, und zwar unabhängig vom Land, in dem ein(e) Auszubildende(r) den Beruf erlernt hat. Dies wird ein direkter Beitrag sein, um den Weg für eine leichtere Anwendung des Instruments ECVET zu ebnen.

Abschließend beabsichtigen die europäischen Organisationen der Sozialpartner im Möbel- und Holzsektor und das HMC als Vertreter der Berufsbildungsinstitute, sorgfältig zu prüfen, ob die Einrichtung von "Sector Skills Councils" in den Möbel- und Holzverarbeitungssektoren machbar ist.

Damit verwandte Aktivitäten werden sich mit der Frage beschäftigen, in welche Richtung sich der Möbel- und Holzsektor der einzelnen europäischen Länder künftig entwickeln werden. Auf Grundlage einer 2009 von der Europäischen Kommission beauftragten Studie sollen die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und damit zusammenhängende Fragen wie Entwicklungen im Design, der Technologie und des globalen Wettbewerbs beleuchtet werden. Dies wird auch den Ausbildungsanbietern und nationalen Strukturen des Sozialdialogs nützen.

Brüssel, den 10. Mai 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?

Informationen zu den Projektpartnern

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

