



European Federation  
of Building  
and Woodworkers



hout - meubel - interieur

# Foster VET Mobility

**spori prevederile privind acțiunea de  
mobilitate în educația profesională și  
activitățile permanente de formare în  
sectoarele europene ale mobilei și  
prelucrării lemnului**



CEI-Bois

European Federation  
of Building  
and Woodworkers



hout - meubel - interieur

Acest raport a fost redactat de către EFBWW, CEI-Lemn, UEA, EFIC și HMC.

Cu sprijinul financiar al DG Locuri de muncă și Afaceri sociale a Comisiei Europene.



Toate drepturile rezervate.

Niciun extras din această publicație nu poate fi reprodus, stocat într-un sistem de recuperare sau transmis sub nici o formă sau aproape, atât pe cale electronică cât și mecanică în scopul fotocopierii, înregistrării sau în alt scop fără acordul editorului.

Cum informațiile din această publicație sunt considerate ca fiind corecte, nici editorul și nici autorii nu își asumă nicio responsabilitate pentru orice pierdere, daună sau alt prejudiciu cauzat utilizatorilor sau altor persoane, daune antrenate de conținutul acestei publicații.

## Cuvânt Înainte

De la începutul Dialogului Social, Formarea Profesională a fost unul din subiectele unde interesele angajaților și cele ale angajatorilor coincid.

Nu este întâmplător faptul că Formarea Profesională a fost chiar unul din primele subiecte căruia EFBWW, UEA și, mai recent și EFIC, i-au alocat atenție și muncă.

Acest scenariu a intensificat importanța Formării Profesionale: sectorul european al mobilei a intrat într-o perioadă de maturitate, după ce s-a luptat cu schimbările semnificative și pierderea locurilor de muncă, în ultimul deceniu. Pentru a face față concurenței mondiale și pentru a deveni mai raționalizat și orientat către export, este esențial să te bazezi pe lucrătorii cu mai multe cunoștințe, mai ales lucrătorii calificați și ei cu funcții medii de management.

În răspunsul dat la apelul Comisiei Europene privind “Un nou impuls pentru cooperarea europeană în Educația și Formarea Profesională” [COM(2010)296], Partenerii Sociali au convenit să lanseze două proiecte comune: **WAVE** – Sporți Valoarea Muncii în Industria Mobilei pentru a Atrage Tinerii – și **VET** (Educația și Formarea Profesională).

Dezvoltați Mobilitatea VET, proiectul care este subiectul acestui raport, are două scopuri ambițioase:

- A. să sprijine modernizarea sistemelor actuale de predare în statele membre ale UE, respectând, în același timp, diversitatea bazată pe tradiții și obiceiuri.
- B. să faciliteze fluxul de informații și schimbul de experiență între școlile de formare și alți factori interesați, să îmbunătățească calitatea predării, învățării și a nivelurilor de competență ale tuturor ucenicilor. În această privință noi credem că proiectul nostru satisface exact ceea ce a fost formulat în inițiativa marcantă a UE “Uniunea Inovației”, COM/(2010)546 final, din data de 6 octombrie 2010.

Acest raport are în vedere și promovarea formării de tipul uceniciei, în cadrul Comunicatului Comisiei “Tineretul în Mișcare” COM(2010)477 final, din data de 15 septembrie 2010, paginile 5 și 6.

Din punct de vedere practic, obiectivele proiectelor VET au fost realizate pornind de la trei abordări, rezolvate în paralel:

1. Compararea sistemelor de formare profesională, prezentate în timpul conferinței care a avut loc la Rotterdam, pe 10 și 11 noiembrie 2010, și stabilirea similitudinilor și diferențelor la cursuri și la profilurile profesionale – care vor permite o evaluare și o înțelegere mai bune a modului în care sistemele armonizate VET pot fi edificate treptat.
2. Culegerea exemplelor de cursuri de formare, folosite în școli și în timpul formării – inclusiv uceniile – care au ca scop înzestrarea studenților cu competențele necesare pentru principalele profiluri profesionale cerute de producători și, dacă este necesar, trimiterea acestor exemple la toate școlile de formare profesională, după informarea Autorităților Publice din statele membre ale UE.
3. Definirea unei strategii, cu implicarea Asociației Producătorilor și a Sindicatelor din fiecare stat membru, pentru a impulsiona școlile sau Sistemul Școlar European Public să își modernizeze sistemul, dacă este necesar, în vederea unui sistem de formare profesională armonizat, ca o premisă pentru ca mobilitatea reală a lucrătorilor calificați și managerilor de nivel mediu să fie posibilă în Europa.

Acest raport prezintă rezultatele proiectului nostru, concentrându-se, în principal, asupra prezentărilor privind funcționarea sistemelor de formare profesională în nouă țări europene. Se adaugă o privire științifică asupra viitorului sectorului, oferind înțelegerea perspectivelor dorite. De asemenea, am inclus concluzii și puncte de vedere asupra politicilor UE privind formarea profesională, elaborate de partenerii de formare profesională, de partenerii de Proiect. Suplimentar, documentăm cadrul conceptual pe care l-am folosit pentru pregătirea diferitelor rapoarte de țară, sperând ca factorii interesați din alte sectoare să îl folosească, poate, pentru propriile lor țeluri.

Toți partenerii implicați au considerat că experiențele acumulate în acest proiect sunt extrem de utile și sunt hotărâți să continue cooperarea cu toți factorii interesați implicați în această acțiune, precum și la nivel european, în cadrul Dialogului Social pentru sectoarele Mobilei și Prelucrării Lemnului.

Bruxelles 2011

EFBH, Rolf Gehring

CEI-Lemn, Filip De Jaeger

UEA, Rodrigo Rodriguez

EFIC, Camilla Ravazzolo

HMC, Frans Veringa

# Cuprins

Cuvânt înainte .....	3
Cuprins .....	5
Introducere .....	6
Rolul EFP în cadrul Europa 2020 .....	8
<i>Joao Delgado - DG Educație și Cultură</i>	
Sistemul educațional în Olanda - VET secundar superior .....	13
VET în Prelucrarea lemnului în Belgia .....	21
VET în Bulgaria .....	27
Educația Profesională în Franța .....	31
Formarea profesională duală în Germania .....	34
Sistemul italian regionalizat .....	37
Sistemul educațional în România .....	41
Sistemul spaniol VET pentru sectorul Lemn - Mobilă .....	43
Elementele structurale ale sistemului ET în Anglia .....	47
Inovațiile și evoluțiile în sector .....	50
<b>Declarația Comună între CEI-Lemn, EFBWW, EFIC, HMC și UEA privind Mobilitatea și Ucenicia în Sectoarele Europene ale Mobilei și Prelucrării Lemnului .....</b>	<b>53</b>
Annex 1: Proposed conceptual framework for assessing VET-systems in the woodworking and furniture sectors .....	56

## Introducere

### **Cadrul Politic**

În ultimii ani, Uniunea Europeană a început să acorde tot mai multă atenție domeniului Educației și Formării Profesionale (VET). Cu ajutorul Cadrului European al Calificărilor (EQF) și al Sistemului European de Credite pentru Formarea Profesională (ECVET) au fost elaborate două instrumente care vor influența și dezvoltarea, în continuare, a sistemelor VET la nivel național. Mai mult, strategia UE 2020 acordă multă atenție mobilității, forței de muncă calificată și noilor abilități pentru noi locuri de muncă. În special inițiativa marcantă “Tineretul în mișcare” [COM(2010)477] promovează mobilitatea tinerilor și propune o serie de acțiuni concrete.

Mai mult, în contextul unei mobilități formale și practice mai mari, al politicilor de ocupare a forței de muncă ale UE și, de asemenea, al voinței politice de a oferi mai mult sprijin pentru mobilitatea practică, educația profesională națională și sistemele de formare acționează tot mai puțin izolate. Factorii interesați, precum autoritățile, organizațiile partenerilor sociali, companiile sau furnizorii de formare, dar și tinerii care caută oportunități de ucenicie sau angajare au un interes similar în accesul lor la acțiunile de mobilitate, mai transparente sau comparative cu sistemele naționale de formare. Mai ales tinerii și, de asemenea, companiile au o nevoie specifică de instrumente de susținere, informații ușor accesibile și structuri care stimulează, cu adevărat, mobilitatea.

Pe acest fundal și pe baza poziției comune că VET este un domeniu excelent pentru Dialogul Social European, în 2008 organizațiile partenerilor sociali din sectorul mobilei au creat un partid specific de lucru, care se ocupa exclusiv cu educația și formarea profesională. La fel s-a procedat și în Dialogul Social pentru sectorul de Prelucrare a Lemnului în 2010.

### **Sectoarele**

Sectoarele mobilei și prelucrării lemnului cuprind o gamă largă de profesii și sunt caracterizate prin procese inovatoare în diferite aspecte. Aceasta se observă și în Studiul UE privind viitoarele abilități în sectorul mobilei și alte sectoare (“Tendințe, Evoluții și Situația din Sectorul Mobilei și Alte Sectoare din UE”; Raport Final; 5 ianuarie 2009). Inovațiile se referă, printre altele, la noi echipamente, utilizarea materialelor noi și a unor combinații noi ale materialelor existente sau organizarea muncii. Toate aceste inovații au un impact direct asupra abilităților cerute în diferite profesii.

O forță de muncă cu o calificare înaltă, capabilă să adopte și să integreze noi abilități și competențe în procesele tradiționale de lucru, folosind inteligent posibilitatea privind noi combinații este vitală pentru un sector competitiv al prelucrării lemnului, în concurență pe piața internațională în creștere. În această privință, rolul institutelor de formare este vital, deoarece toate aceste schimbări necesită și modificări privind cursurile, materialul de instruire etc. Suplimentar, înțelegerea reciprocă și o mai bună cooperare între sistemele de formare din diferitele țări au o importanță tot mai mare pentru piața europeană a muncii. (la nivel de sector). O înțelegere mai bună a cadrului și condițiilor VET în sectoarele în cauză ar putea marca începutul unor activități comune în întregul domeniu al acțiunii de mobilitate.

### **Proiectul**

Pe baza discuțiilor în cadrul Dialogului Social, organizațiile Partenerul Social European din sectoarele Mobilei și al Prelucrării Lemnului au decis să realizeze un proiect comun numit “Impulsionarea Mobilității VET”. Scopul general al proiectului este îmbunătățirea mobilității tinerilor lucrători din sectorul european al mobilei. Astăzi, sistemele naționale VET oferă structuri pentru educația profesională și formarea continuă, respectiv parcursul carierei, care diferă mult unul de altul în toate aspectele. De asemenea, tradițiile în practicarea diferitelor profesii diferă mult de la o țară la alta. Înțelegerea acestor diferențe și anticiparea

schimbărilor așteptate reprezintă o precondiție pentru îmbunătățirea mobilității. Proiectul va contribui la o înțelegere mai bună a acestor aspecte.

Mai precis, proiectul vizează:

- Înțelegerea mai bună a diferențelor existente în sistemele naționale de formare profesională;
- Începerea lucrului în rețea între furnizorii de formare profesională în sectoarele implicate;
- Facilitarea colaborării între institutele de formare și organizațiile Partenerului Social la nivel național, precum și la nivel european;
- Prezentarea rezultatelor activităților continue ale Dialogului Social European;
- Documentarea activităților din proiect pentru a oferi factorilor interesați din alte țări posibilitatea de a beneficia de experiența lor;
- Publicizarea rezultatelor proiectului ca bază pentru lucrul în rețea continuu și susținut privind activitățile de mobilitate;
- Îmbunătățirea capacității Dialogului Social European de a coordona activitățile în domeniul formării profesionale /mobilității.

În acest document se prezintă scurte descrieri ale sistemelor VET din nouă țări. Întotdeauna veți găsi o scurtă introducere scrisă, care oferă câteva informații de bază privind respectivul sistem național și câteva diapozitive luate din prezentările făcute la seminarul care a avut loc la Rotterdam pe 10/11 noiembrie 2010.

Toate aceste prezentări oferă informații similare referitor la sistemele naționale, dar se concentrează și pe aspecte specifice. Unele se concentrează pe cadrul legal al formării profesionale, altele se concentrează pe modificările programei școlare și pe modificările actuale și există și contribuții care se concentrează mai mult pe rolul instituționalizat al Partenerilor Sociali.

În plus la prezentările privind sistemele VET, veți găsi prezentarea Comisiei Europene (Mr J. Delgado) și un extras din contribuția lui Eric Groenhout, care a făcut o interesantă introducere în structura sectorului, în ceea ce privește design-ul, combinarea materialelor existente cu materiale noi, precum și perspectivele privind competențele necesare și organizarea muncii. În final, am aprobat concluziile partenerilor de proiect care oferă câteva puncte de acțiune pentru viitoarele activități comune.

Acest raport este disponibil în următoarele șapte limbi:

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

Acest raport este disponibil și pe website-urile partenerilor participanți la proiect:

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

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

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

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

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

În plus, la acest raport veți găsi și următoarele documente pe aceste website-uri:

- Toate prezentările făcute la seminarul de la Rotterdam, din 10 și 11 noiembrie 2010;
- Un document separat al concluziilor partenerilor, reieșite din experiențele strânse în timpul proiectului;
- Cadrul conceptual care i-a ghidat pe vorbitori în pregătirea rapoartelor naționale – disponibil doar în engleză;
- Agenda seminarului de la Rotterdam.



# Rolul EFP în cadrul Europa 2020



## Rolul EFP în cadrul Europa 2020

**Joao DELGADO**  
Şef de unitate  
Formare profesională - Programul Leonardo da Vinci  
DG Educație și Cultură

Rotterdam, 11 noiembrie 2010

### Provocările actuale comune ale UE



- Îmbătrânirea populației
- Până în 2020, 35% din locurile de muncă vor necesita calificări de nivel înalt (astăzi: 29%) = „economia cunoașterii”
- Prea multe persoane care părăsesc timpuriu școala (15% din cei cu vârste între 18 și 24 de ani au un nivel de studii inferior liceului)
- Șomajul în rândul tinerilor este ridicat: 21%
- Economie cu emisii reduse de dioxid de carbon
- Schimbări tehnologice





## Strategia și rolul de lider al UE pentru a răspunde provocărilor

### Europa 2020

UE stabilește strategia pentru următorul deceniu - accent pe „o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii”



#### Inițiative emblematic legate de educație și formare:

- O agendă pentru noi competențe și locuri de muncă
- Tineretul în mișcare



#### Contribuția EFP

la susținerea strategiei și a inițiativelor emblematic ale Europa 2020 necesită:

**Un nou impuls EFP pentru 2020**



3

## Un nou impuls EFP pentru 2020

#### Calitate & eficacitate

Învățare pe tot parcursul vieții & mobilitate

Inovație & creativitate, spirit antreprenorial

Incluziune socială, echitate & cetățenie

#### EFP ar trebui să fie:

- Atractivă
- Accesibilă
- Flexibilă
- Favorabilă incluziunii
- Să sprijine mobilitatea



4

## Rolul esențial al EFP în învățarea pe tot parcursul vieții și în mobilitate



### Acces flexibil la formare & calificări

- Furnizare flexibilă și maximizată a EFPC
- Căi între EFP și liceu; EFP terțiar
- Susținut de servicii integrate de orientare și
- Validarea formelor de învățare non-formale și informale

### Abordare strategică în privința mobilității

- Folosirea CEC, SECEFP și Europass până în 2020
- Strategiile în domeniul mobilității la nivel regional, local și la nivelul instituțiilor care oferă programe de EFP - facilitate a structurilor de susținere a mobilității
- Consolidarea învățării limbilor în curricula EFP



5

## Creșterea gradului de atractivitate a EFP prin calitate și eficiență



Implementarea  
garantării calității  
(Asigurarea calității în  
educație și formare  
profesională)

Cadru de competențe  
pentru profesori și  
formatori

Folosirea formării la  
locul de muncă pentru  
exelența competențelor  
profesionale

Competențe esențiale  
pentru adaptabilitate și  
flexibilitate

Capacitate de  
„reactivitate” a  
instituțiilor care oferă  
programe EFP



6

## Echitate și cetățenie activă - EFP favorabilă incluziunii pentru societăți incluzive



7

## Creativitate și inovație/ spirit antreprenorial

formare la locul de muncă

învățare activă

învățare activă

spirit antreprenorial  
ca parte integrantă a  
cadrlui de  
competențe al EFP

parteneriate și rețele  
pentru promovarea  
spiritului  
antreprenorial, a  
creativității și a  
inovației

8



## O nouă agendă pentru EFP



**Revizuirea de  
la Bruges**



**Proces de OBȚINERE  
de rezultate până în  
2020**

**Conformă cu UE2020 și E&T 2020 Metoda  
deschisă de coordonare (MDC)**

**Monitorizare regulată a progresului**

**Suținută de programe UE (Programul de  
învățare pe tot parcursul vieții, FS)**

**Cooperare structurată cu țări terțe**



9

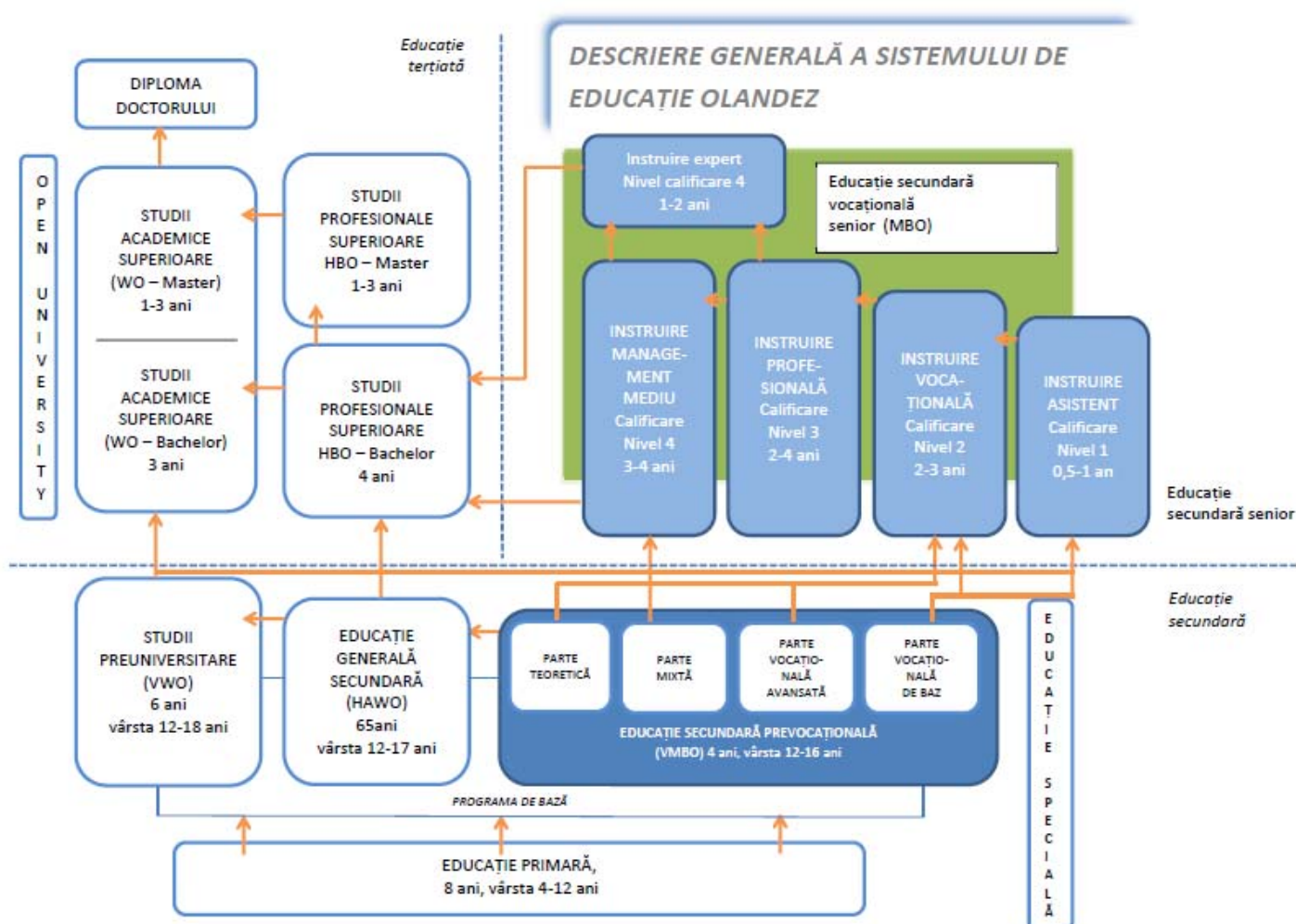
## Sistemul educațional în Olanda VET secundar superior

Educația este obligatorie de la vârsta de 5 până la 18 ani. După opt ani de educație, la vârsta de 12 ani, elevul absolvă învățământul primar. Pe baza punctajului obținut la un test general și a recomandării învățătorului de la școala primară, elevul intră la nivelul educației generale secundare, care durează între 5 și 6 ani sau începe cu VET pregătitor, care durează 4 ani. VET pregătitor conduce la educația secundară profesională (mbo).

### **Educația și formarea profesională secundară superioară**

Programul profesional secundar superior are patru niveluri de educație:

- Nivelul 1: formare ajutătoare
- Nivelul 2: formare profesională de bază
- Nivelul 3: formare profesională
- Nivelul 4: formarea pentru managerii de nivel mediu sau specialiști



### **Căile de învățare**

Fiecare nivel poate fi accesat prin două căi de învățare: formare la locul de muncă și opțiunea din școală. Ambele căi conduc către aceeași diplomă. Principala diferență între aceste căi este volumul de timp pe care îl petrece elevul pentru formarea practică la compania de plasare în muncă și volumul de timp petrecut la școală.

- Calea școlară: procentajul de plasare la locul muncă este între 20% și 60 %. Elevul va primi o mică remunerație când se va duce la locul de muncă. Elevul are un contract de plasare la locul de muncă.
- Calea formării la locul de muncă: un elev lucrează 4 zile pe săptămână la un loc de muncă și urmează o zi de educație teoretică pe săptămână. Elevul primește un contract oficial de muncă și un salariu.

### **Organizarea VET secundar superior**

Olanda are un sistem educațional descentralizat, unde școlile VET și Centrele de Competență Profesională funcționează relativ autonom. Ministerul Educației stabilește doar regulile de bază. Centrele de Competență Profesională răspund de dezvoltarea structurii de calificare, care servește ca bază pentru programa educațională în educația secundară superioară VET. Școlile VET răspund de implementarea acestor calificări în școli.

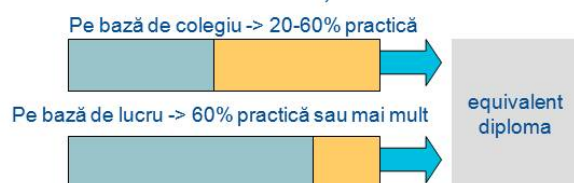
Există trei tipuri de școli VET în Olanda (colegii agricole, colegii VET obișnuite și colegii specializate, iar gazda HMC a conferinței de la Rotterdam este singura școală specializată pentru sectorul prelucrării lemnului), oferind cursuri de învățământ pentru peste 500.000 de elevi din VET. 17 Centre de Competență Profesională sunt responsabile.

## **Educația profesională (2)**



- Patru niveluri de calificare (>500.000 elevi):
  1. asistent sub supraveghere
  2. lucrător cu calificare de bază
  3. lucrător calificat general
  4. lucrător calificat specialist sau manager de nivel mediu

- Două căi de învățare:



Colo.nl

### **Educația profesională**

Educația profesională s-a bazat de mulți ani pe inițiativa privată. Legea Educației Ocupaționale, prima lege care reglementează educația profesională, a fost introdusă abia în 1919, ca reacție la creșterea numărului de școli profesionale.

Educația secundară profesională la zi pentru adulți a început în anii 1950 cu școlile tehnice pentru adulți (MTS). Alte domenii de studiu au fost curând adăugate, cum sunt afacerile și comerțul (MEAO), agricultura (MAO) și serviciile personale și sociale și asistența sanitară (MDGO).

Sistemul anterior de ucenicie (învățarea la locul de muncă) avea legături puternice cu lumea comerțului și a industriei. Centrele de cunoaștere au avut un rol important în asigurarea de sfaturi pentru școli prin consultanții lor, fiind și însărcinate cu recunoașterea 'firmelor de formare', de programe de învățământ, examene și adesea chiar material didactic.

În 1996 Legea Educației pentru Adulți și Profesionale (WEB) a reunit cele două sisteme (literalmente sub un singur acoperiș în Centrele Regionale de Educare și Formare, numite ROC). O tendință care este și mai întărită prin recenta implementare a învățământului mai mult bazat pe competențe în Olanda.

Sistemul este deschis pentru oricine are suficiente studii secundare generale și a împlinit 16 ani. Până la 16 ani studiile la zi sunt obligatorii. Până la 18 ani studiile la fără frecvență sunt obligatorii. Peste 16 ani nu mai există restricții de vârstă. Sistemul este deschis și pentru adulți. Pentru oamenii cu dizabilități de învățare limita de vârstă poate fi redusă dar dispensa de studii la zi obligatorii trebuie acordată de autorități. 89% din elevi au între 16 și 22 de ani.

## Fapte si cifre



- 520.000 elevi
  - 165.000 la companie, 355.000 la școală
- 67 instituții educaționale
  - 42 colegii regionale, 13 colegii agricole, 12 colegii specializate
  - 2 instituții speciale, 3 instituții de învățământ superior
  - + instituții cu finanțare privată
- 17 centre de competențe profesionale
  - 900 consultanți formatori
- 200.000 companii de formare acreditate
  - 3.000 firme internaționale (80% din Europa), 270.000 formatori interni

Participarea bărbaților și a femeilor este cam 50/50. Femeile sunt excesiv de multe în programe cum sunt cele de coafură și asistente medicale iar bărbații sunt majoritari la programele tehnice. S-au depus multe eforturi spre a se schimba acest model tradițional dar rezultatele sunt slabe.

Grupurile țintă speciale pentru programele de ucenicie sunt persoanele cu dizabilități, șomerii și imigranții.

Cam jumătate din forța de muncă din Europa este calificată la nivel de studii profesionale secundare. Un sistem VET puternic, inclusiv o strânsă cooperare între școli și firmele de formare, este fundamental pentru o economie puternică și forță de muncă cu formare permanentă. Fiecare absolvent ar trebui să fie pregătit adecvat pentru o profesie și carieră viitoare care să se potrivească cu abilitățile și competențele sale personale și profesionale.



VET trebuie să se focalizeze pe cunoștințele profesionale, pe abilități și competențe cu suficiente posibilități de 'învățare prin practică' și experiență la locuri de muncă.

În mod tradițional Olanda are un sistem unic pentru VET. Are o singură structură națională de calificare bazată pe competențe, dezvoltată printr-o consultare totală cu angajatorii și cu institutele de educație, combinată cu cercetarea structurală a pieței muncii și cu o abordare regională spre a corela cererea de muncă (plasarea) cu oferta. Acestea sunt responsabilitățile Centrelor de Expertiză asupra VET și piața muncii care colaborează în asociația lor, Colo. Împreună cu institutele de educație Centrele de Expertiză asigură un influx suficient de talente noi și calificate în diferitele sectoare sau ramuri.

## II. Modernizarea calificărilor FEP



- Globalizarea pe piața muncii
  - producția, comerțul global și serviciile sunt subcontractate
- Este necesară o forță de muncă flexibilă
  - Cunoștințe, deprinderi și competențe generale
- Calificări bazate pe competențe
  - Piața muncii ca punct de plecare
- Educația modernă/programa
  - competența profesională a profesorilor, atractivă pentru elevi



Baza pentru un dosar de calificare este un profil ocupațional: o descriere a practicii profesionale pentru un profesionist calificat în întregime, compusă de o ramură a industriei. Când o ocupație a fost schimbată sau a fost creată o nouă ocupație, Centrele de Competență Profesională răspund imediat prin adaptarea sau crearea unui profil ocupațional și dosarul de calificare.

## Structura calificărilor naționale (1)



- Website: [www.kwalificatiesmbo.nl](http://www.kwalificatiesmbo.nl) (video)
- Dosarele de calificare
  - profesiile relaționate, diferite niveluri, diverse contexte de lucru
- Concentrarea asupra practicii profesionale
  - Analiza sarcinii: domeniile sarcinii și procesele de lucru
  - Competențele relevante, cunoștințe și deprinderi
  - Indicator pentru evaluare: (corect) performanță profesională
- Cadrul Universal al Competenței (SHL)
  - 1 model, 25 competențe pentru toate profesiile



## 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
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 organizing																				
Meeting customer expectations																				
Delivering results																				
Following instructions and procedures																				
Adapting and responding to change																				
Coping with pressures and setbacks																				
Showing the need for achievement																				
Entrepreneurial and commercial thinking																				
Acting businesslike																				
Work processes																				
1.1 Prepares the task																				
1.2 Diagnoses problem with combustion engine																				
1.3 Repairs the defect in the combustion engine																				
1.4 Supports and instructs apprentices and colleagues																				
1.5 Checks his work and completes the task																				
1.6 Gives technical explanation to client																				

Source: qualification file Combustion engine technician

Acesta deschide mari oportunități pentru combaterea crizei economice. Când oamenii devin șomeri, este posibil să treacă la o nouă profesie fără a trebui să înceapă educația de la început. Evaluarea învățării anterioare și potrivirea, la locul de muncă, a competențelor personale cu nevoia de calificare au ceva comun.

### Cooperarea între educație și piața forței de muncă: 'cheia pentru viitor'

Educația și formare profesională bună are un rol crucial de jucat în soluționarea multiplelor provocări socio-economice, demografice, cu care se confruntă Europa astăzi și în anii care vor veni. Cooperarea între educație și piața forței de muncă, plasamente de muncă suficiente și noile oportunități pentru oamenii care sunt departe de piața forței de muncă au o mare importanță pentru Europa și vor îmbunătăți mobilitatea ocupațională în Europa și ajută la realizarea obiectivelor UE 2020.

De aceea următoarele ingrediente sunt importante:

- o structură flexibilă națională bazată pe cerere și calificări pe bază de competențe, elaborată pe baza pieței forței de muncă actualizată, prin consultări depline cu

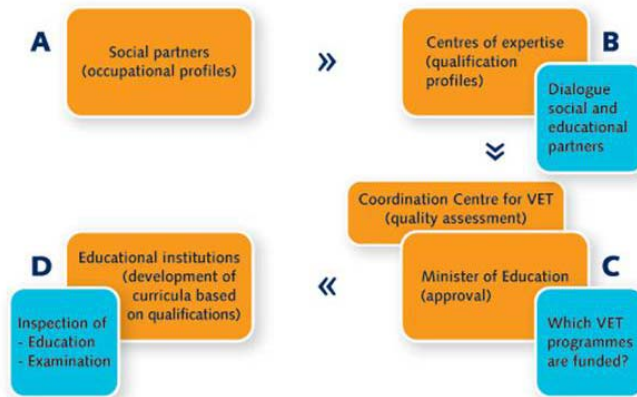
## Structura calificărilor naționale (2)

Colo

samenwerkende kenniscentra voor beroepsopleiding en bedrijfsleven

- 2010-2011: 237 dosare de calificare, 627 de diplome
  - înainte: >700 dosare, >1.200 diplome.
- Criterii de calitate
  - Recunoscute pentru partenerii sociali
  - Transparență, standardizare (mobilitatea internațională)
  - Durabilă, cereri de diplome (învățatul de-a lungul vieții)
  - Flexibilă, potrivită cu cererile regionale
  - Fezabilă, sprijin pentru școli și profesori

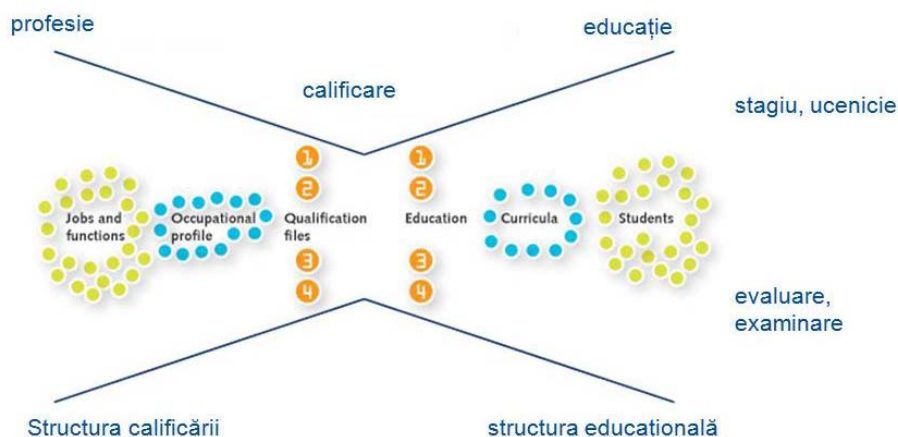
### III. Dezvoltarea calificărilor - parteneri în proces



angajatorii și institutele educaționale, pe baza cercetării structurale a pieței forței de muncă și potrivită pentru îndrumarea diferitelor persoane către piața forței de muncă;

- Responsabilitatea de monitorizare a disponibilității și a calității companiilor de plasament în muncă;
- o abordare regională solidă; coordonatori care abordează problemele de pe piața regională a forței de muncă pe bază comună și eficientă.

### Implicarea partenerilor sociali



Aceste (circa 20) de calificări se bazează pe profilurile ocupaționale în industria lemnului/cherestelei/mobilei. Fiecare calificare este elaborată în strânsă cooperare cu partenerii sociali de ramură. Se folosesc fondurile sociale. În unele cazuri, sunt implicați și reprezentanți ai învățământului superior.



## Calificări în cherestea, mobilă și decorațiuni interioare



- Asistent în industria lemnului (1)
- (Complet) Tâmplar Industria tâmplăriei / Industria mobilei / Cherestea (2+3)
- (Complet) Lucrător de asamblare (elemente de fațadă) (2+3)
- Constructor de cadru din cherestea Complet (3)
- Tâmplar de mobilă (2)
- Montator pe navă / Tâmplar de mobilă / Decorator de interioare (3) Complet
- (Complet) Tapițer de mobilă (2+3)
- (Complet) Logistician de cherestea (2+3)
- (Complet) Instalator de parchet (2+3)
- Manager de cooperativă pentru tapițeria de mobilă /cherestea (4)
- Tâmplărie din panouri / Industria mobilei din panouri/ Cherestea (4)

Strategia UE 2020 stabilește viziunea economiei sociale de piață pentru secolul XXI. Comisia Europeană vrea să realizeze un procent mai mare de angajați, mai puțin abandon timpuriu al școlii și mai puține persoane cu risc de sărăcie. Angajarea în muncă este cel mai bun remediu împotriva sărăciei, iar oferirea educației și formării profesionale (VET) de calitate rezolvă ambele probleme.

## IV. Politica educațională UE-2020



- Învățarea pe tot parcursul vieții și mobilitatea trebuie să fie posibile și accesibile pentru oricine
- Îmbunătățirea calității și a eficienței educației
- Oportunități egale, incluziune socială, cetățenie activă
- Consolidarea creativității și a inovației, inclusiv stimularea elevilor întreprinzători
- EQF, ECVET, EQAVET

Pentru a realiza obiectivele Strategiei Europene 2020, o provocare pentru Europa este apropierea cât mai mult a sferelor educației, formării și a munci. Pentru a obține mai multe locuri de muncă și mai bune, precum și o creștere, pe măsură de Europa se confruntă cu provocările de a deveni o economie avansată, pe bază de cunoștințe, promovarea mobilității între țări și facilitarea învățării pe tot parcursul vieții are o mare importanță.

## Cadrul European al Calificărilor pentru învățarea pe tot parcursul vieții (EQF)



- EQF stimulează transparența sistemelor educaționale în Europa
- Cadrul descrie rezultatele învățăturii pe 8 niveluri, folosind trei descriptori:
  - Cunoștințe
  - Deprinderi
  - Competențe
- 2010: atribuirea nivelurilor naționale de calificare
- 2012: nivelul EQF pe diplomă

Comisia Europeană a lansat câteva inițiative marcante pentru a contribui la obiectivele UE 2020. Cele mai importante, legate de educație și angajare sunt 'Platforma europeană împotriva sărăciei', pentru a se asigura că locurile de muncă sunt pentru toți și că oamenii participă activ în societate, 'Tinerii în mișcare' pentru a spori performanța sistemelor educaționale și pentru a facilita intrarea tinerilor pe piața muncii și 'Noi deprinderi pentru noi locuri de muncă' care promovează anticiparea viitoarelor nevoie de deprinderi, solicitând colaborarea între industrii, sectoare, parteneri sociali și educație. În cadrul inițiativelor precum Europass, EQAVET, EQF, ECVET și ESCO, UE se concentrează pe învățarea pe tot parcursul vieții și creșterea mobilității.

## NLQF: cadrul național al calificărilor

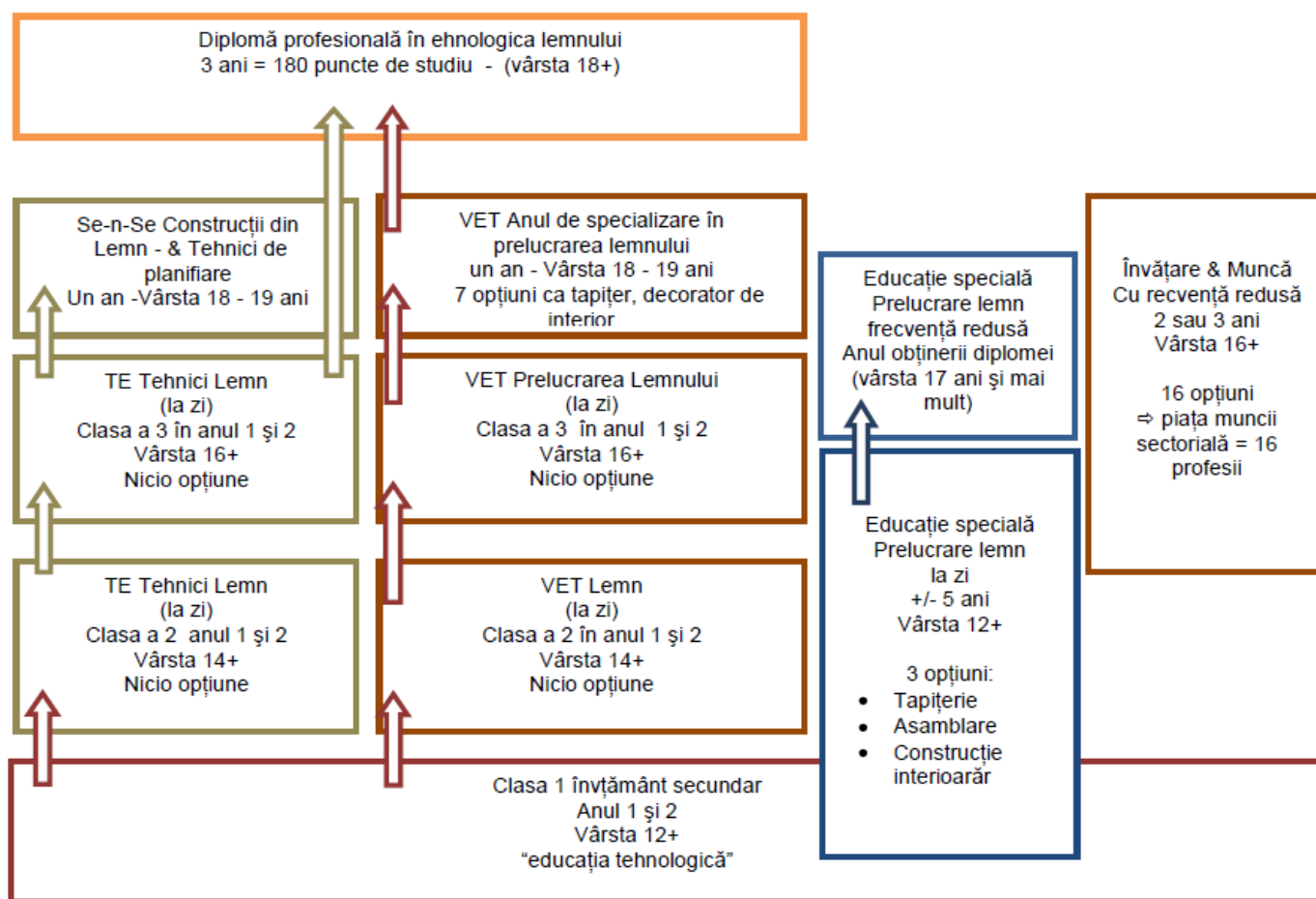


- Apropierea cadrului: conectează sistemele existente
- Învățarea formală, ne-formală și informală
- Efect dublu:
  - Compararea nivelurilor naționale de calificare
  - Referirea adecvată la nivelurile de calificare din străinătate
- Încurajează mobilitatea elevilor și mobilitatea forței de muncă
- Descriptori (concept)
  - Cunoștințe
  - Deprinderi: aplicarea cunoștințelor, soluționarea problemelor, deprinderi de învățare
  - Responsabilitate
  - Comunicare, alfabetizare, cunoștințe numerice, deprinderi ICT

## VET în Prelucrarea lemnului în Belgia

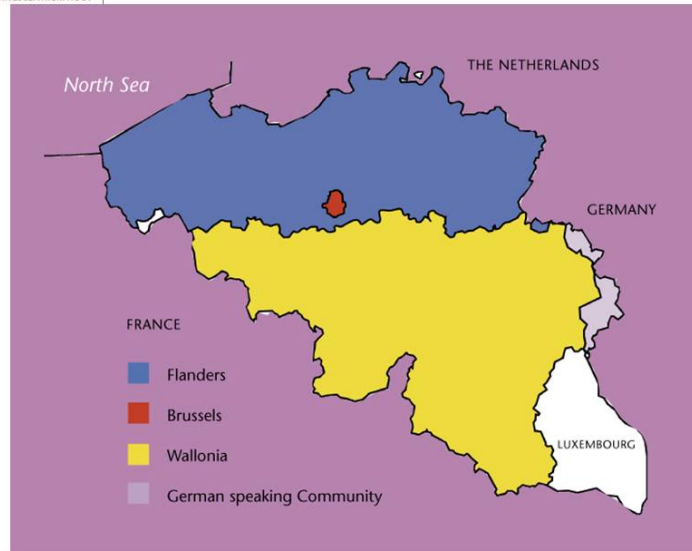
Educația în Belgia depinde de fiecare comunitate lingvistică care se conformează regulamentelor fixate de către guvernul comunitar. În acest raport, doar sistemul VET din Flandra se regăsește ca decret. În comunitatea flamandă, comitetele consultative sunt reprezentate pe o bază sectorială în VLOR (= Consiliul de Educație Flamand), de exemplu, industria lemnului și mobilei se află în cadrul comisiei pentru construcții, lemn și decorațiuni. Comisiile sectoriale fac recomandări privind căile și rutele de învățare, împreună cu rezultatele dorite ale învățării și diplomele sau certificatele. Aceste îndrumări sunt oficializate de lege (Decret) de către Ministrul Flamand al Educației.

VET în “prelucrarea lemnului” este, în principal, pentru sectorul de Tapițerie și Prelucrarea Lemnului (PC126), sectorul Lemn și Construcții (PC124). Pentru prelucrarea inițială a lemnului (PC125.02 PC125.03 Fabrici de Cherestea și Comerțanți de Cherestea) nu există nicio formare specifică sau educație profesională reală.



### Valoarea diplomei sau a certificatului pe piața muncii

Statisticile arată că un tânăr cu o diplomă sau certificat are mult mai multe șanse să își găsească un loc de muncă rapid față de un tânăr care nu a reușit să-și termine instruirea. Cifrele indică faptul că, în cele trei comunități, cu cât nivelul diplomei este mai ridicat, cu atât mai mari sunt șansele de a găsi rapid un loc de muncă. Lucrătorii calificați sunt mult căutați în industrie.



### Sistemele de educație secundară încep de la 12 ani.

O primă alegere (generală, tehnică, profesională) trebuie făcută la vârsta de 14 ani. După 2 x 2 ani (grade) la vârsta de 18-19 ani, cineva poate opta pentru 1 an de specializare sau poate continua educația superioară.

- BSO = VET = cursuri de zi la școală, în ultimul an până la 6 săptămâni formare la locul de muncă într-o companie. Acest sistem VET la zi "Prelucrarea Lemnului" susține că formează tinerii pentru toate cele 16 profesii (ușor diferite) din industria noastră.  
⇒ VET Prelucrarea lemnului (clasa a 2-a + clasa a 3-a + anul de specializare): +/- 6.000 elevi
- TSO = TE (educația tehnică) Tehnicile pentru lemn = cursuri la zi la școală, în anul de absolvire până la 4 săptămâni formare la locul de muncă în companie.  
⇒ Educația Tehnică - Tehnicile de Prelucrare a Lemnului (clasa a 2-a + clasa a 3-a): +/- 2.200 elevi



## 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



- Învățare și Muncă (VET cu frecvență redusă)
  - ⇒ Sisteme cu frecvență redusă Lemn (toate sistemele împreună): +/- 200 elevi
- BuSO: cursuri la zi în școli speciale + ultimul an cu frecvență redusă (2 zile la școală, 3 zile la locul de muncă)
- CVO = educația pentru adulți (+ 18 ani) în principal 2 seri pe săptămână

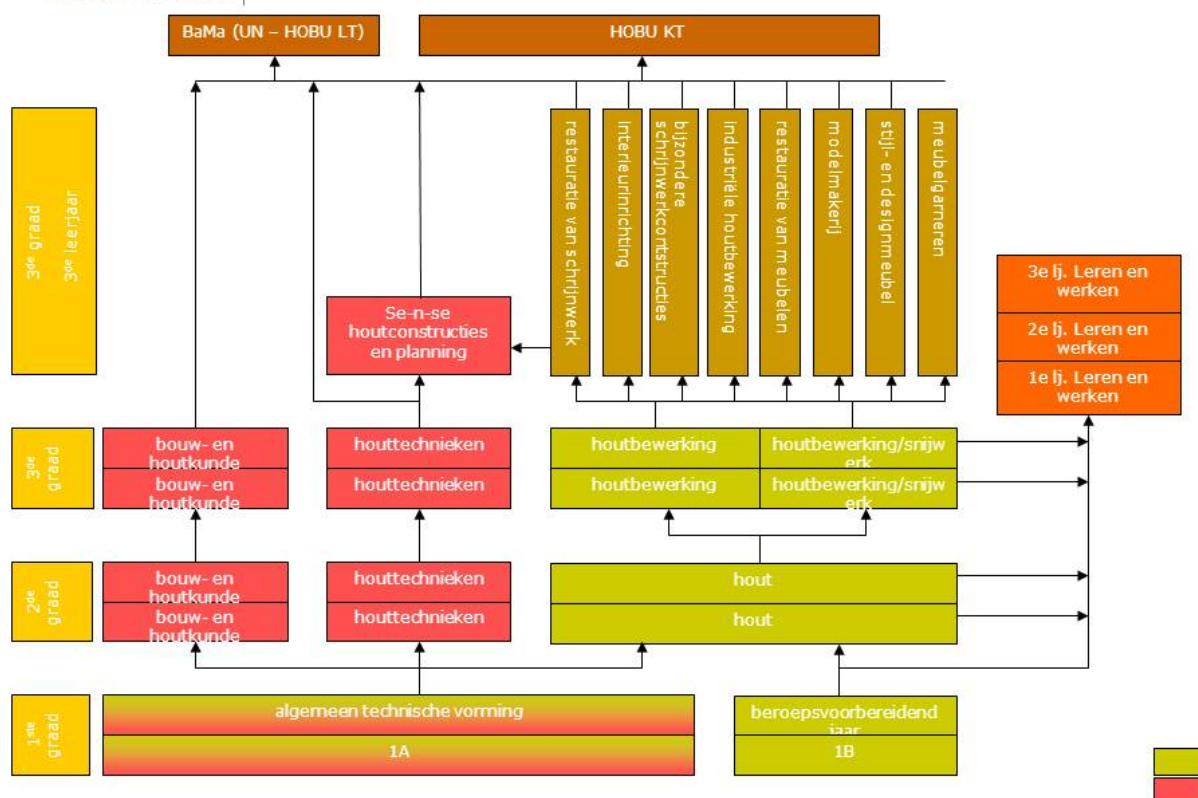
#### Formare profesională continuă aprobată:

- Se-n-Se = Secundar după Secundar (EQF nivel 4) poate fi cu la zi sau cu frecvență redusă, este fostul T.E.7 și poate fi acesta de la T.E.6 sau VET 7
  - ⇒ Se-n-Se Construcții din Lemn și Tehnici de Planificare: +/- 55 elevi
- Licența profesională pentru tehnologia de prelucrare a lemnului (1 școală în Flandra, 1 în Valonia), poate fi accesată de la T.E.6 sau 7 sau VET 7
  - ⇒ Licență Profesională pentru Tehnologia Lemnului (3 ani laolaltă): +/- 200 elevi
- De la știința construcțiilor și a lemnului (T.E. 6) este posibil, de asemenea, intrarea la Licența de Maistru în Inginerie (în principal construcții)
- Altă educație profesională continuă este oferită prin educația adulților sau alte sisteme, cum ar fi sistemele sectoriale, prin învățarea informală la locul de muncă ... Dar aici singura calificare oficială posibilă este cu un "certificat", nu o diplomă recunoscută!



## VET woodworking

Opleidingscentrum Hout vzw  
www.och-cfb.be



#### În Belgia, educația cu frecvență redusă prin învățare și muncă este posibilă în trei moduri diferite:

Deoarece educația la zi este obligatorie până la vârsta de 16 ani, iar educația cu frecvență redusă este obligatorie până la vârsta de 18 ani, majoritatea parteneriatelor învățare - muncă sunt pentru elevii între 16 și 18 ani.

### 1. Prin ucenicie:

Elevul are 1 zi la școală pentru disciplinele generale și patru zile în companie pentru a învăța meseria. Partea privind angajarea este obligatorie.

### 2. Prin ucenicia industrială:

Elevul încheie un contract de formare, care este convenit după cum urmează: 2 zile lecții la școală și trei zile angajat într-o companie, într-o funcție care se potrivește disciplinei alese / profilului de învățare.

Contractul de învățare este între trei părți: elevul, angajatorul și școala. Monitorizarea este făcută de un consultant de la Institutul de Formare pentru Industria Lemnului, organizația sectorială de formare, preocupată și implicată în implementarea practică a tuturor aspectelor sectoriale de formare.

În 2009 programa școlară a fost reproiectată într-un sistem modular. Aceasta este pentru a permite tinerilor, care nu au absolvit întregul curs, să obțină un certificat de competențe dobândite (parțial). *Sistemele educaționale pentru adulți (CVO) se bazează pe o structură modulară similară, astfel că poate exista o cale personalizată pentru întregul curs de formare.*



## 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. Printr-un loc de muncă cu jumătate de normă combinat cu educația cu frecvență redusă:

Fie în contextul unui contract de angajare sau în contextul unui "program de aflux" pentru elevii "dificali". În acest caz elevul poate lucra la un angajator, care nu este pe linia sau nu are vreo legătură cu disciplina aleasă /profilul de lucru sau profesia.

Întreaga abordare pedagogică este absolut liberă și este specifică pentru rețelele din școală sau școli. În VET și educația tehnică, elevii lucrează cel mai mult în echipe asupra unor proiecte.

Legăturile între educație și lucru sunt stabilite prin stagii, vizite la companii, cursuri de îmborspătare pentru elevi și profesori.

Inspekția este efectuată de Departamentul pentru Educație.

## Calificările (termenele finale) în VET pentru prelucrarea lemnului gradul trei, anul 1 și 2 (vârsta: 16-18)

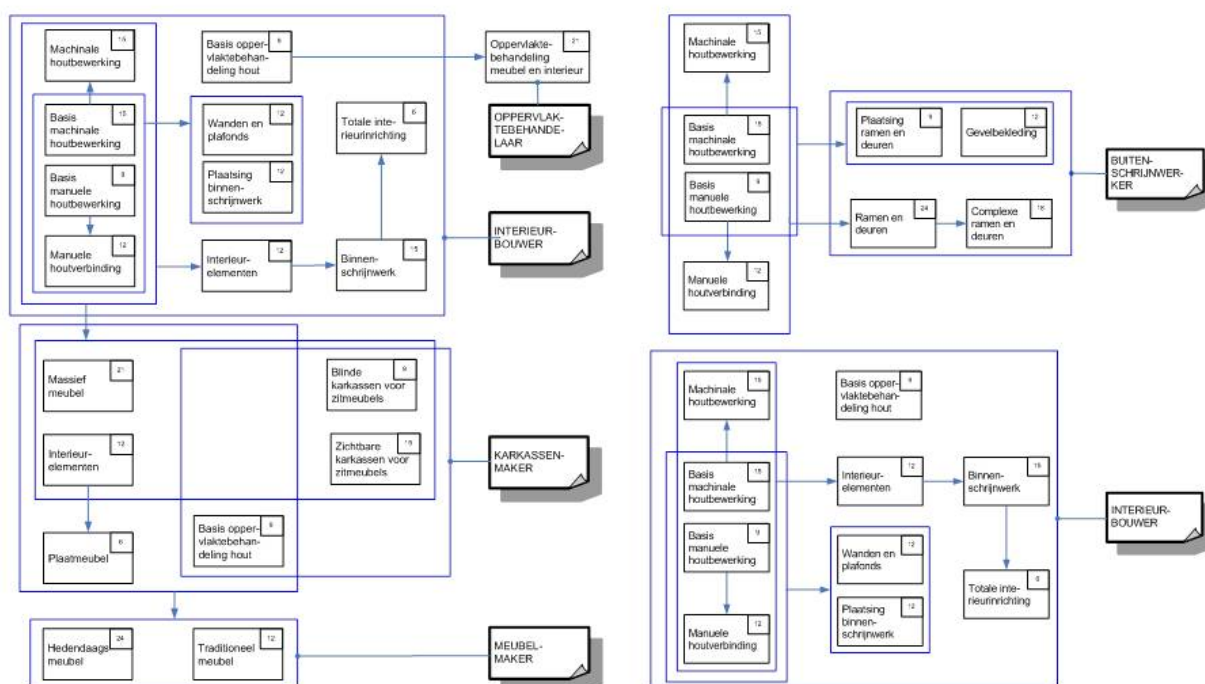
După încheierea acestor studii aveți calificare de bază de lucrător polyvalent. Formarea profesională este orientată către tâmplărie de interior, tâmplărie de exterior, mobilă și cherestea.

Pe lângă educația generală, se oferă o formare profesională amplă multidisciplinară, consecventă cu programa logică. O formare permanentă este posibilă în al treilea an al acestei trepte a treia (anul de specializare).



## Modularisation

Opleidingscentrum Hout vzw  
www.och-cfb.be



În această disciplină a VET pentru prelucrarea lemnului cele mai importante sunt cunoștințele practice, tehnicile, abilitățile și atitudinile cerute la locul de muncă. Înveți într-un mod foarte practic să cunoști caracteristicile și capacitățile materialelor din care sunt compuse structurile (din lemn). Folosind diferite tehnici, obiectul lucrării este finisat și instalat dacă este posibil. Înveți anumite aspecte ale procesului de producție pentru a putea executa metode specifice. Desenul este un instrument de comunicare important. Formele de desenare pot lua multe forme diferite, precum design-ul tehnic al structurilor sau efectuarea schițelor. Se predau aspectele de bază ale CAD, CAM și CNC.

Formarea se realizează printr-un amestec integrat de teorie și practică. Lucrăm la abordarea unui proiect cu un concept de formațiune concentrică. Fiecare proiect constă din realizarea reală a unei construcții compozite din lemn, cu diferite aspecte de formare precum:

- Aspecte legate de pregătirea implementării, orice planuri și schițe suplimentare de construcții, pregătirea ordinii de lucru, prețul ...

- Conținuturile care sunt legate de implementarea, metodele și munca sigură, prin alegerea responsabilă a materialelor, folosirea uneltelor și a echipamentului orientat funcțional, utilizarea eficientă și expertă a tehnicilor ...

**Calificările (termenele finale) în Educația Tehnică privind Tehnicile pentru Lemn gradul trei anul 1 și 2 (vârsta: 16-18)**

Acest studiu se concentrează, în principal, asupra gândirii și calității procesului, ambele conceptual, pe măsura implementării sistemului de pre-adresare în realizarea structurilor de cherestea. Pe lângă educația generală, după încheierea acestui studiu, elevii acumulează o gamă variată de cunoștințe, abilități și atitudini. Următoarele aspecte sunt asociate cu aceasta:

- aspectele 'organizaționale': crearea schițelor, desene și schițe pregătitoare, design de execuție și orientat către concept (stil și design), planuri operaționale, desene de lucru cu CAD / CAM, pregătirea realizării CNC-ului, orientarea spre calitate (de asemenea și spre siguranță și mediu), organizarea pregătirii și organizarea producției, calculele ...;
- elementele de 'cercetare': conținutul care se referă la cercetarea științifică și tehnică, studii comparative de stil și design, opțiuni de configurare, considerarea caracteristicilor materialelor, studii de stabilitate...;
- conținutul de 'realizare': se referă la implementarea practică, abilitățile de înțelegere, metodologia și munca în siguranță cu uneltele și echipamentul potrivit, alegerea și utilizarea responsabilă a materialelor, aplicarea eficientă și expertă a tehnicilor ...



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)



## VET în Bulgaria

Tradiția formării profesionale în Bulgaria datează din 1883 când s-a creat prima școală de meserii. Obiectivele VET în Bulgaria sunt, în general, stabilite conform cerințelor pentru integrarea deplină a țării pe piața muncii europene și pentru a asigura libera circulație a forței de muncă în cadrul UE. Aspectul formării inițiale și continue este reglementat într-o serie de legi și documente, dar și în contractele colective.

### 1. Cadrul Legislativ

Principalele legi de bază, care reglementează cadrul legal al formării profesionale din țară sunt: Codul Muncii (1986); Legea de Promovare a Ocupării Forței de Muncă (2001); Legea Meseriilor (2001) și Legea Centrului Comunității Populare (1996).

Codul Muncii este principala legiferare, care reglementează diferitele oportunități pentru educația și formarea profesională a angajaților: contractul de calificare, contractul de ucenicie, formarea avansată și contractul de reținere etc.

Aceste tipuri de acorduri sunt introduse:

- Pentru dobândirea calificărilor;
- Pentru ucenicie;
- Pentru îmbunătățirea calificărilor – formare continuă.

## 1. Structure and organisation of VET

### 1.1. Legal Frame

#### 1.1.1. labour Code:

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

## Institutional Framework(3)

► Social partners are active in:

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

Legea privind Educația și Formarea Profesională garantează realizarea Obiectivelor Europene Comune în sistem, calitate, transparență, acces egal și nediscriminare.

Legea privind Educația Superioară reglementează FPC (Formarea Profesională Continuă) în universități și Legea de Promovare a Forței de Muncă reglementează promovarea și creșterea

ocupării forței de muncă și reglementează stimularea Consultărilor Profesionale și Îndrumarea în Carieră pentru angajați și șomeri, precum și măsurile active de politică pentru adulți pe piața muncii.  
*În sfârșit, Legea Meseriilor reglementează implementarea meseriilor și formarea profesională relevantă și ucenicia.*

## 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.

### **Dezvoltarea politicii în principalele domenii ale VET**

În general, cineva ar putea spune că politicile UE au o influență mare asupra discuțiilor naționale. Programele naționale specifice, finanțate și administrate de Ministerul Educației, Tineretului și Științei urmăresc scopuri specifice (politice). Printre altele, următoarele două programe sunt importante pentru viitorul sistemului VET.

- Reforma programei și abordările inovative pentru predare și evaluare:

Reforma secțiunii de formare profesională din programă și introducerea unei abordări pe module se află în așteptare. Până astăzi, formarea conform programei bazate pe module există doar în anumite școli profesionale, dar este o practică stabilită în centrele de formare profesională.

### 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

- Abilitățile au nevoie de strategie:

Planul de Acțiune pentru implementarea Strategiei Naționale privind Învățarea pe tot parcursul vieții include, ca acțiune prioritară, elaborarea unui studiu privind nevoile de abilități și a unui sistem de prognoză. Sistemul va face posibilă reducerea cererilor de muncă calificată și a dezechilibrelor de furnizare, va îmbunătăți calitatea forței de muncă și mobilitatea, și astfel

realizarea oportunităților de ocupare a forței de muncă și carieră.

## **2. Cadrul Instituțional – organele de management și furnizorii de Formare Profesională Continuă (FPC)**

Responsabilitățile pentru sistemul de formare profesională se găsesc la diferite niveluri:

- Consiliul de Miniștri – alcătuiește politica guvernului privind FPC;
- Ministerul Educației, Tineretului și Științei – coordonează și controlează politicile;
- Ministerul Muncii și Politicii Sociale – elaborează, coordonează și implementează politicile;
- Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă – implementează măsuri de politică activă pe piața muncii;

Agenția Națională pentru VET – organism de licențiere pentru organizațiile formatoare:

- Elaborează standardele VET;
- Menține cadrul calificărilor;

Partenerii sociali sunt incluși în:

- Elaborarea, implementarea politicilor și standardelor;
- Consiliul de Guvernare a NAVET și comitetele de experți;
- Evaluarea procedurilor pentru câștigarea calificărilor profesionale;
- Dialogul social împreună cu instituțiile VET.

## **4. What are we doing**

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

Un document important privind cooperarea între partenerii sociali este Pactul pentru Dezvoltarea Economică și Socială în Bulgaria, semnat de Guvern, organizațiile angajaților și angajatorilor. Pactul cuprinde măsuri (și pentru VET inițial și pentru VET continuu) în următoarele domenii cheie:

- Îmbunătățirea competitivității economice;
- Politici active pe piața muncii și dezvoltarea resurselor umane;
- Modernizarea sistemului educațional și realizarea unui înalt nivel de incluziune în educația formală și implementarea mecanismelor eficiente pentru învățarea pe tot parcursul vieții;
- Stabilirea unui sistem pentru evaluarea obiectivă a calificărilor și recunoașterea oficială a cunoștințelor, abilităților și competențelor profesionale dobândite prin practicile de învățare informală sau auto-educație și a unor criterii unificate pentru garantarea calității formării.



### **3. Observațiile sindicatelor asupra gestionării FPC în întreprinderile bulgare:**

Ca și în ale domeniului, tot în legătură cu formarea profesională inițială și continuă, există discrepanțe între politicile proclamate și obiective, pe de o parte, și realitate pe de altă parte. În ceea ce privește situația actuală din Bulgaria, sindicatele fac apel la acțiune privind următoarele aspecte:

- Formări pentru personal;
- Preferă cursurile în afară;
- Nu toate nivelurile de personal sunt incluse;
- De obicei nu există nicio relație formare /calificare – salariu
- Politica angajatorilor nu este suficient de activă;
- Evaluarea regulată a competențelor angajaților este rară;
- Numărul mic de companii cu planuri de Formare;
- Angajatorii preferă să angajeze lucrători calificați.

Activitățile FSOGSDP:

Federația Organizațiilor Sindicale din Silvicultură și Industria de Prelucrare a Lemnului (FSOGSDP) este o organizație voluntară a lucrătorilor din silvicultura, industria lemnului și mobilei din Bulgaria. Federația vizează asigurarea posibilităților egale și a condițiilor organizatorice favorabile pentru lucrători și, în legătură cu aceasta, VET este un domeniu de politică central.

FSOGSDP se concentrează, în prezent, asupra următoarelor aspecte:

- Impulsionarea Dialogului Social la nivel de sector și ramură;
- Proiectele European și Național de FPC;
- Cooperarea între companiile din aceeași ramură;
- Propunerile pentru amendamentele juridice;
- Campanii de Informare;
- Impulsionarea negocierilor colective la nivel de ramură și sector, cu măsuri concrete privind FPC a angajaților.

## **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.

## Educația Profesională în Franța

Educația profesională a fost revigorată în anii 1990 prin crearea *baccalauréat technologique* (bacalaureatul tehnologic) și *baccalauréat professionnel* (bacalaureatul profesional), dezvoltarea cursurilor tehnice de nivel superior (Bac + 2) și introducerea diplomelor profesionale terțiare (Bac + 3).



1

Guvernul a decis să relanseze sistemul de ucenicie, să obțină o creștere semnificativă a numărului de tineri care primesc o calificare profesională certificată prin ucenicie. Planul Social de Coeziune, adoptat în 2005, a stabilit o țintă de 500.000 de tineri în perioada de ucenicie până în 2009. Diferitele ministere sunt responsabile cu politica educațională prin formarea profesională în școli și în timpul uceniciei.

În 2004 a fost creat Consiliul Național pentru Formarea Profesională pe tot parcursul vieții. Sarcinile acestuia sunt:

- promovarea cooperării la nivel național între diferitele agenții implicate;
- consiliere privind legislația și regulamentele privind formarea profesională pe tot parcursul vieții și uceniile;
- evaluarea politicilor regionale pentru ucenicii și formare profesională continuă;
- alcătuirea unui raport anual pentru Parlament privind utilizarea resurselor

### Focus sur l'AFPIA Est-Nord

✓ Nos ateliers:

Atelier Tapisserie :



financiare, destinate formării profesionale pe tot parcursul vieții și uceniciile.

În Franța, nivelul regional joacă, de asemenea, un rol important în VET. În vederea coordonării politicilor de formare profesională și a măsurilor au fost create comitetele de coordonare a ocupării regionale a forței de muncă și formare profesională. Aceste comitete – formate din reprezentanți ai Guvernului, precum și reprezentanți ai regiunilor, sindicatelor și organizațiilor angajatorilor, camerelor regionale de agricultură, comerț, industrie și meserii – au sarcina de a promova cooperarea între diferitele agenții implicate în formarea profesională.



200 bis Bd Voltaire 75011 PARIS

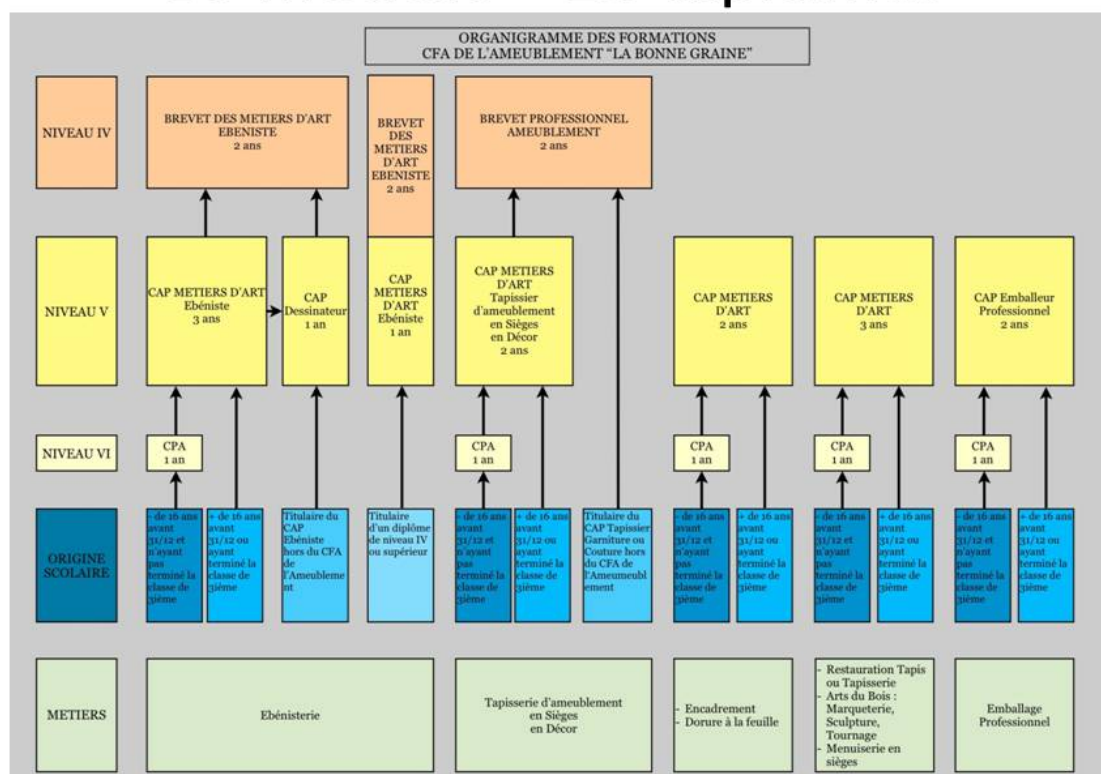
<http://www.cfa-ameublement.org>

Organizațiile Partenerului Social joacă un rol important în formarea profesională inițială, precum și în formarea permanentă.

Ele se întâlnesc în:

- comitetele profesionale consultative pe lângă diferite ministere responsabile cu stabilirea diplomelor și a certificatelor pentru educația tehnologică și profesională;
- Comitetul Național Pedagogic, care stabilește sistemul de certificare pentru colegiile tehnologice terțiare la nivelul bacalaureatului + 2 ani de studiu;
- Comitetul Național de Competențe Profesionale, responsabil cu diplomele profesionale terțiare la nivelul bacalaureatului + 3 ani de studiu;

## 13 métiers – 15 diplômes



- Consiliul Național pentru Învățământul Superior și Cercetare, responsabil cu toate diplomele de învățământ superior.

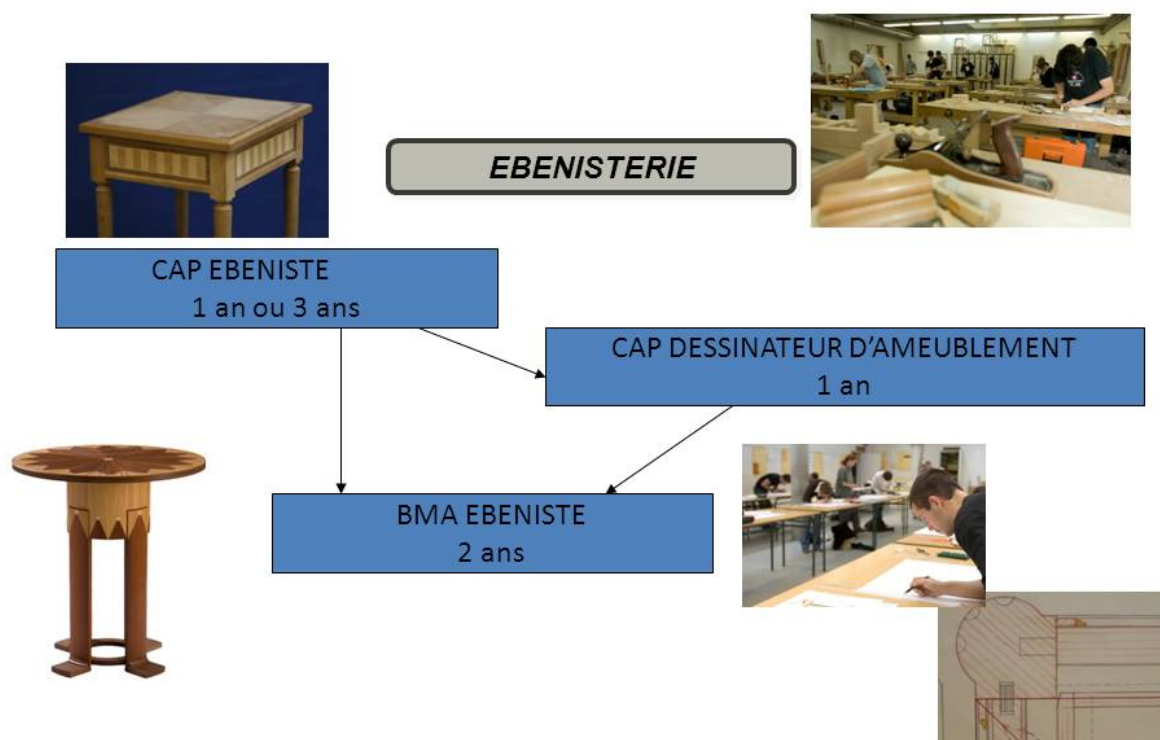
Ele sunt consultate de acele ministere care au creat comitete profesionale consultative și pot propune crearea unor noi diplome sau certificate sau amendamente la cele existente. Există o procedură specifică pentru adoptarea regulilor privind formarea profesională continuă: în primul rând, partenerii sociali negociază un acord național pluri industrial și, apoi, Parlamentul încorporează întregul sau părți ale contractului în legislație. Cel mai recent acord național privind formarea profesională continuă a fost încheiat la 5 decembrie 2003, și se concentrează asupra formării pe tot parcursul vieții.

Principalele inovații sunt următoarele:

- stabilirea unui drept salarial individual pentru formare;
- un domeniu mai important pentru ca oamenii angajați să se formeze în afara orelor de lucru;
- introducerea comprimării contractului de profesionalizare, un singur contract care permite ca ocuparea forței de muncă să fie combinată cu formarea, atât pentru tineri (vârsta 16-25) cât și pentru adulți;
- introducerea dreptului salarial la cursurile de profesionalizare – acordând oamenilor angajați timpul de care au nevoie pentru a dobândi noi abilități;
- o creștere semnificativă a nivelului contribuțiilor companiei la dezvoltarea formării profesionale continue.

*Sursa: CEDEFOP – Educația Profesională și formarea în Franța. Scurtă descriere; 2008:*

## 13 métiers – 15 diplômes





## Formarea profesională duală în Germania

Sistemul de formare profesională duală în Germania este destul de special, dacă vorbim pe plan internațional. La absolvirea școlii, aproximativ jumătate din tinerii din Germania merg mai departe pentru a învăța una din cele 350 de profesii recunoscute oficial și incluse în sistemul dual.

Această intrare în viața profesională este diferită de formarea profesională bazată numai pe cunoștințe, obișnuită în multe alte țări. Partea practică a cursului are loc 3 sau 4 zile pe săptămână în companie, iar restul de 1 sau 2 zile sunt dedicate instruirii teoretice specializate într-o școală profesională. Cursurile durează de la 2 până la 3,5 ani.. Formarea în companie este susținută de cursuri și alte facilități de calificare suplimentare în afara companiei.

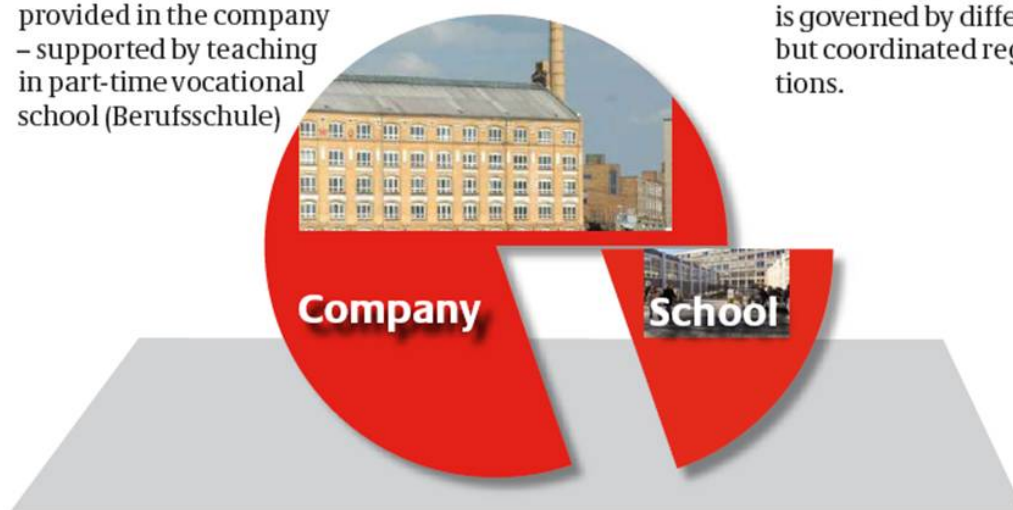


Vorstand  
Ressort Bildungs- und  
Qualifizierungspolitik

### 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.



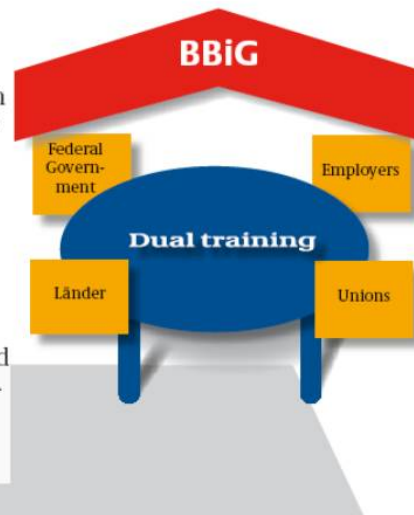
Formarea este, în general, finanțată de companii, care plătesc salarii cursanților /ucenicilor, în timp ce guvernul suportă costurile școlilor profesionale. Circa 500.000 de companii, sectorul public și profesiile liberale sunt ocupate cu formarea tinerilor. Întreprinderile mici și mijlocii oferă peste 80 la sută din întreaga formare. Datorită Sistemului Dual, în Germania numărul tinerilor fără o profesie sau o formare este comparativ redus, iar numai 4,2 la sută din cei care sunt în intervalul de vârstă între 15-19 ani.



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).



Această combinație de teorie și practică garantează ca meșteșugarii și lucrătorii calificați să aibă calificări excelente. Formarea profesională este și o pistă de lansare pentru o carieră care poate, printr-o formare avansată, să îi facă pe participanți să devină meșteșugari bărbați și femei. O nouă cale de calificare: formare avansată pe lângă serviciu, care poate duce chiar la o diplomă universitară de masterat.

## Co-determination



Vorstand  
Ressort Bildungs- und  
Qualifizierungspolitik

### Works Constitution Act

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

### Vocational Training Act / Crafts and Trades Code

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

Un alt aspect specific al sistemului german este participarea directă a lucrătorilor. Reprezentanții lucrătorilor nu au vreo influență juridică asupra aspectului în care angajatorul oferă sau nu cursuri de ucenicie sau activități de formare permanentă. Însă Articolele 96 până la 98 al legii privind munca stipulează că reprezentanții angajatorului și ai lucrătorilor trebuie să impulsioneze educația profesională și formarea permanentă. Și dacă un angajator oferă asemenea măsuri, comitetul de întreprindere este implicat în toate aspectele privind implementarea practică. Toate aspectele realizării măsurilor în domeniul formării sunt o chestiune de co-determinare. Totuși, este mult diferit în practică dacă reprezentanții lucrătorilor folosesc pe deplin sau nu drepturile pe care le au în această privință.



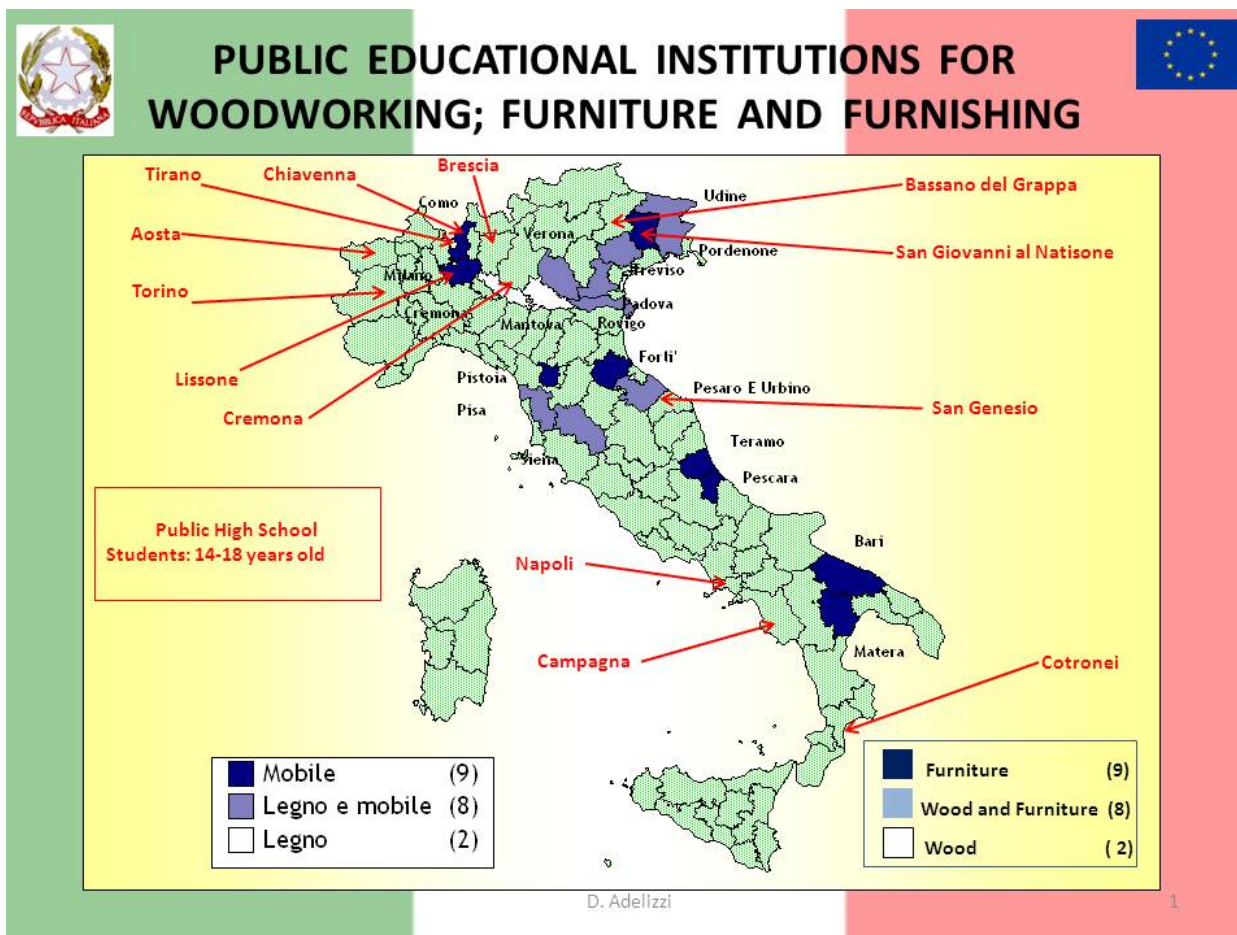
## **Co-determination - Steering Committee of the Federal Institute for Vocational Education**

- ➡ 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



## Sistemul italian regionalizat

În ultimul deceniu, structura sistemului de educație și formare a trecut prin transformări profunde privind natura și funcțiile sale. În special a mers către o politică de descentralizare, inclusă în Legea Constituțională. Statul nu mai este singurul actor al sistemului, mărindu-se valoarea autonomiei Autorităților Locale (municipalități, provincii, zone metropolitane, regiuni) și a școlilor.



Mai mult, reformele legislative mai recente au a scop promovarea și garantarea învățării pe tot parcursul vieții, oportunități egale, dezvoltarea cunoștințelor și dezvoltarea completă a individului. Sistemul italian educațional și de formare asigură fiecărui individ dreptul la educație și formare timp de doisprezece ani, sau cel puțin până când elevii obțin o calificare educațională la vârsta de 18 ani.

Primul ciclu de educație constă din școala primară, cu o durată de cinci ani. Școala primară promovează dezvoltarea personalității, respectând și diversitatea individuală și are scopul de a asigura dobândirea și dezvoltarea cunoștințelor și abilităților de bază. Și cel puțin o limbă străină. Școala secundară 'Nivelul 1' are o durată de trei ani și asigură o legătură cu al doilea ciclu.

Al doilea ciclu constă din sistemul 'licei' și sistemul 'educația și formarea profesională'. Elevii pot alege între două canale: Sistemul 'școala secundară înaltă' cu o durată de 5 ani. Fiecare curs 'licei' are perioade de câte 2 ani, iar al cincilea an este dedicat studiilor aprofundate; se încheie cu un examen de stat, care permite accesul la universitate, formare avansată artistică, muzicală și de dans și Educație și Formare Tehnică Superioară (IFTS).

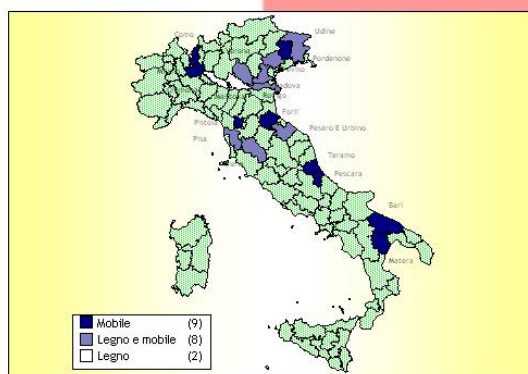


# CURRICULA AND STUDY PROGRAMS

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

### For Example:

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



D. Adellizzi

2

Sistemul de educație și formare profesională, alternativă la sistemul 'licei', are o durată de cel puțin 4 ani. Certificatele și calificările obținute la sfârșitul celor patru ani permit elevilor să dea examenul de stat și este valabil pentru accesul la universități.

Ucenicia este un contract mixt. Pe lângă angajarea în fapt, întreprinderea trebuie să le ofere tinerilor cursuri de formare necesare pentru a deveni lucrători calificați.

## 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

Ucenicia este, astfel, cel mai valid instrument pentru tinerii care nu intenționează să urmeze căile tradiționale ale educației superioare, astfel stimulând îmbinarea între formare și angajare. Sistemul recunoaște două sisteme de contract care implică formarea: contractul de ucenicie și contractul de muncă / formare.

## 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

Contractul de ucenicie pentru exercitarea datoriei corecte de educație și formare: toți tinerii și adolescenții, care au ajuns la vârsta de 15 ani, pot fi angajați în toate sectoarele de activitate. El are o durată care nu depășește trei ani și are ca scop obținerea unei calificări profesionale.



Contractul de ucenicie pe bază ocupațională: persoanele în vârstă între 18 și 29 de ani se pot angaja în toate sectoarele de activitate. Acest contract are ca scop obținerea unei calificări profesionale prin formarea la locul de muncă și dobândirea unor abilități de bază, transversale și tehnico-profesionale



## 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

Contractul de ucenicie pentru dobândirea unei diplome care să conducă către o calificare secundară sau universitară: potrivit acestui contract, persoanele cu vârsta între 18 și 29 de ani pot fi angajate în toate sectoarele de activitate pentru a obține o formare secundară, universitară, avansată sau calificări educaționale de specializare tehnică avansată.



## Sistemul educațional în România

Sistemul educațional în România este reglementat de legea națională a educației și include printre altele:

- Învățământul general obligatoriu care constă din 10 clase (învățământ primar - secundar) până la vârsta de 18 ani;
- Învățământul superior (liceu) și formare, care sunt finanțate de stat;

Învățarea pe tot parcursul vieții (IVET) este garantată prin lege și include:

- Educația timpurie are ca scop dobândirea de cunoștințe, abilități și un know-how general;
- Dezvoltarea abilităților semnificative din punct de vedere personal, civic sau ocupațional (VET)

Potrivit legii naționale a educației, sistemul educațional este structurat după cum urmează:

- Învățământul primar: clasele 1-4
- Învățământul secundar inferior: clasele 5-9
- Învățământul secundar superior sau liceu: clasele 10-12/13, cu o cale teoretică, profesională sau tehnologică

Formarea profesională durează între 6 luni și 2 ani. Face parte din sistemul tehnologic liceal și educația profesională, și este organizată pentru a dobândi calificările din Registrul Național al Calificărilor, având în vedere cererea de pe piața muncii și strategiile regionale, județene și locale privind formarea profesională.

Absolvenții primesc certificate de calificare în conformitate cu EUROPASS.

Partenerii sociali au un rol semnificativ în sistemul de formare pe tot parcursul vieții.

Pe baza dialogului tripartit (guvern – sindicate – asociațiile patronale) a fost elaborată o lege privind formarea continuă (pe tot parcursul vieții) a adulților. Legea prevede ca după formarea inițială, abilitățile dobândite vor trebui dezvoltate în continuare și vor fi dobândite, de asemenea, noi abilități.

Toate activitățile de formare profesională sunt conduse de Consiliul Național pentru Formarea Profesională a Adulților (CNCFPA), care în 2013 va deveni Autoritatea Națională pentru Calificări. CNCFPA, ca soluție tripartită, are un rol consultativ în promovarea politicilor și strategiilor pentru formarea profesională a adulților. În cadrul CNCFPA există comitete sectoriale de formare profesională continuă.

Comitetele sectoriale sunt structuri de dialog social pentru formarea profesională și au următoarele sarcini:

- elaborarea și actualizarea calificărilor pentru sectorul respectiv
- validarea calificărilor și a standardelor asociate
- identificarea experților din întreprinderile de ramură care au sarcina în domeniul analizei ocupaționale, identificarea competențelor și a calificărilor
- înregistrarea calificărilor în Registrul Național al Calificărilor.

La nivel de ramură, în industria lemnului, în privința educației există următoarele:

- Grupuri școlare profesionale – 35;
- Colegii tehnice – 2 la Suceava și Piatra Neamț;
- Centrul de formare pentru personalul din industrie la Bușteni;
- Facultatea pentru Industria Lemnului în cadrul Universității Transilvania din Brașov;
- Centrul de formare continuă și consultanță pentru industria lemnului – Brașov
- Centrul de cercetare științifică pentru prelucrarea lemnului în cadrul Facultății pentru Industria Lemnului din Brașov;

- Universitatea de Arhitectură din București – design de mobilă și de interior.

În cadrul programului european VET, România este beneficiarul Programelor Operaționale Sectoriale pentru Dezvoltare și Resurse Umane (POSDRU). Scopul acestor programe este promovarea și dezvoltarea dialogului social, îmbunătățirea calificărilor angajaților și recalificarea.

În acest moment, Federația Sindicatelor Libere din industria Lemnului (*FSLIL*) beneficiază de trei proiecte POSDRU, bazate pe aceste discipline, în care sunt implicați 2.600 de angajați, 760 dintre ei fiind calificați ca: tâmplari universali, tapițeri și agenți silvici, operatori de utilaje forestiere.

760 de elevi sunt organizați în 26 de grupe, lectorii continuă sarcinile teoretice în timp ce maiștri sunt responsabili cu aspectul practic și sunt specialiști autorizați în întreprinderile din care fac parte elevii.

Întreprinderile oferă spațiul și activitățile practice. Acestea au loc în afara orelor de lucru.

Calificările sunt bazate pe 2 niveluri, ele includ 240 de ore de teorie pe elev și 480 de ore de practică pe elev, iar perioada de timp necesară pentru calificare este de 5-6 luni.

Lectorii și maiștri sunt autorizați de CNCFPFA. Desfășurarea lecțiilor este monitorizată de Inspectoratele Teritoriale de Muncă, FSLIL și Fundația Educațională.

Calificările sunt recunoscute în cadrul UE.

Folosirea forței de muncă de către angajator este realizată prin contractele colective la nivel de ramură în industria lemnului.

Contractul individual este pentru o perioadă nedeterminată de timp.

Un lucrător calificat are salariul cu 20% mai mare decât salariul brut minim.

La nivel de ramură salariile variază, pe baza nivelului de calificare și de formare profesională.

Un maestru are un salariu cu 30% mai mare decât un lucrător, iar salariul unui inginer crește cu până la 200%.

Un tâmplar are un salariu mediu brut de aproximativ 320 de euro; venitul net este de 235 de euro.

Venitul mediu net de 235 de euro pe lună nu reflectă realitatea comparativ cu evoluția principalilor indicatori în timpul crizei din 2008-2010, care indică o creștere a productivității muncii cu +16,74%, producția de mobilă în 2010 a crescut cu 11,87%, exporturile au crescut, de asemenea, cu 11,84% în timp ce numărul oamenilor în 2007-2010 a scăzut de la 90.700 la 48.500.

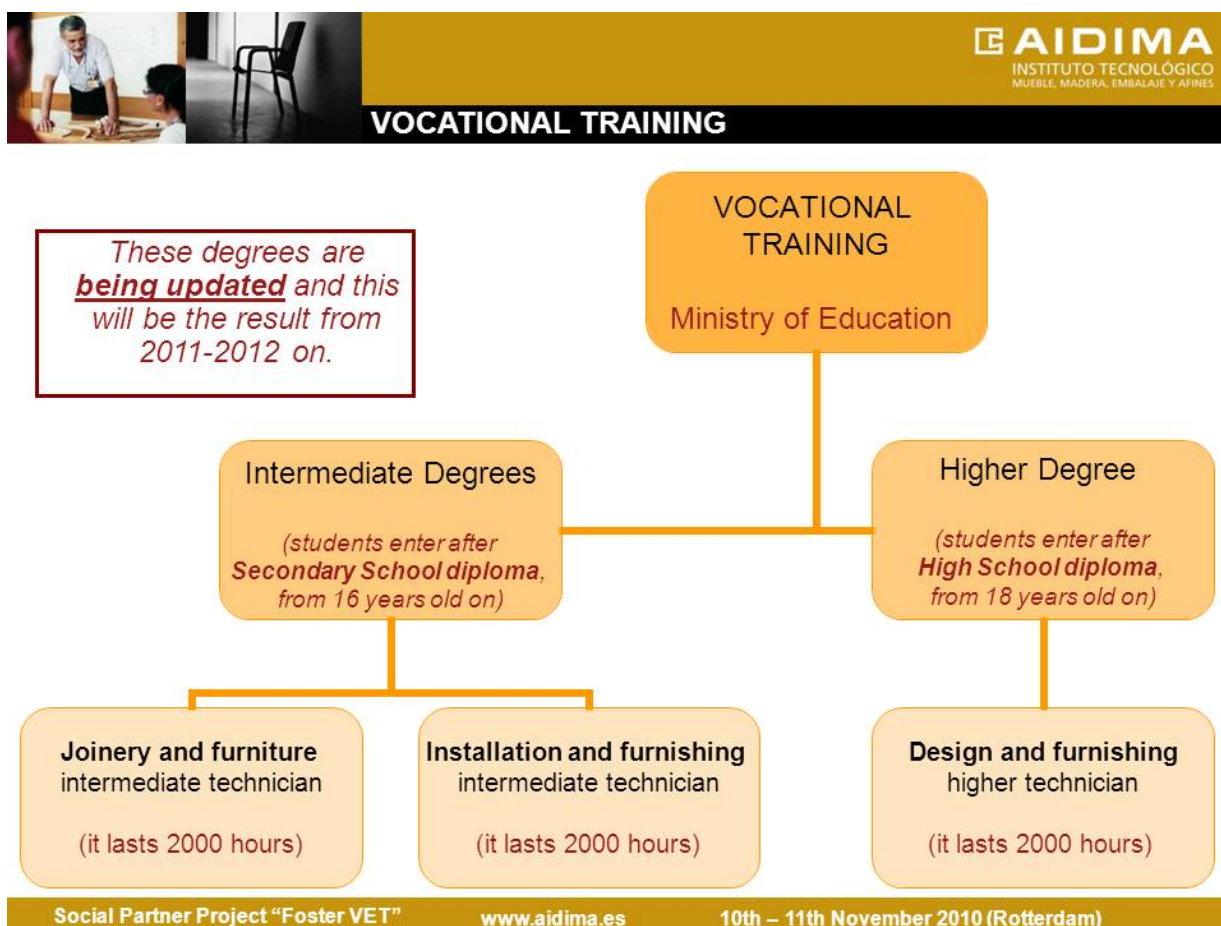
Este foarte clar că revitalizarea economiei a fost posibilă doar datorită intensificării eforturilor fizice și creșterii calificărilor și a formării profesionale.

## Sistemul spaniol VET pentru sectorul Lemn - Mobilă

Sistemul spaniol VET pentru sectorul Lemn - Mobilă este compus din două niveluri **intermediare**: Tâmplărie și Mobilă, precum și Instalare și Amenajare, și două niveluri **superioare**: Design și Amenajări, precum și Pădurea și Mediul Natural\* (publicat în aprilie 2011). Pentru a avea acces la aceste cursuri, există diferite condiții de intrare care trebuie îndeplinite.

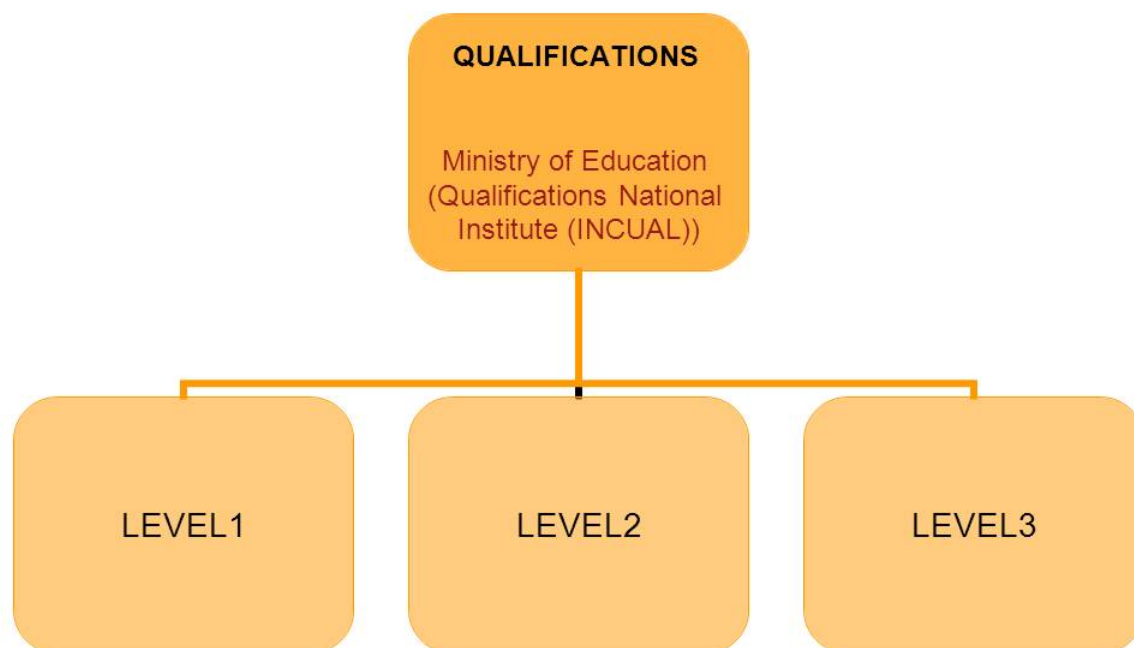
Elevii care au abandonat școala secundară și lucrătorii necalificați trebuie să parcurgă cursuri inițiale de calificare profesională. După aceea, dacă obțin recunoașterea finală a acestor studii și iau un test de intrare, au acces la nivelurile intermediare. Pentru lucrătorii semi calificați este posibil, de asemenea, să intre dacă trec testul general de admitere. După absolvirea acestui nivel, elevii obțin o licență profesională.

Dacă se decid să urmeze un nivel superior, lucrătorii calificați și elevii de la liceu trebuie să dea un test de admitere general. După absolvirea nivelului superior, ei obțin, de asemenea, un grad profesional și au posibilitatea să intre la universitate.





## 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)

## Elementele structurale ale sistemului ET în Anglia \*

Educația obligatorie este de la vârsta de cinci până la 16 ani. Toți copiii trebuie să primească educația potrivită la zi, prin frecventarea regulată a școlii sau altfel, de la începutul trimestrului școlar care urmează după ziua în care împlinesc cinci ani, până în ultima vineri din iunie în anul școlar în care un copil ajunge la vârsta de 16 ani. Pentru copiii care nu sunt educați la școală, cea mai obișnuită alternativă este educația acasă. Educația post - obligatorie pentru elevii care au peste 16 ani este asigurată în școlile secundare și alte instituții de învățământ. În mod tradițional, tinerii au stat la școală sau au fost transferați la un colegiu la cursurile academice sau transferați către educație permanentă sau un colegiu terțiar pentru a studia cursurile profesionale.

Ucenicia, cunoscută înainte ca Stagii de Formare Națională, oferă oportunități similare care conduc la o calificare la nivelul doi de NVQ (Calificările Profesionale Naționale). Uceniciile sunt, în mare, pentru cei care părăsesc școala la vârsta de 16 ani, dar sunt deschise și pentru cursanții mai maturi, care sunt capabili să își completeze formarea înainte de vârsta de 25 de ani (această limită de vârstă superioară urmează să fie abrogată în Țara Galilor).

### 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.....

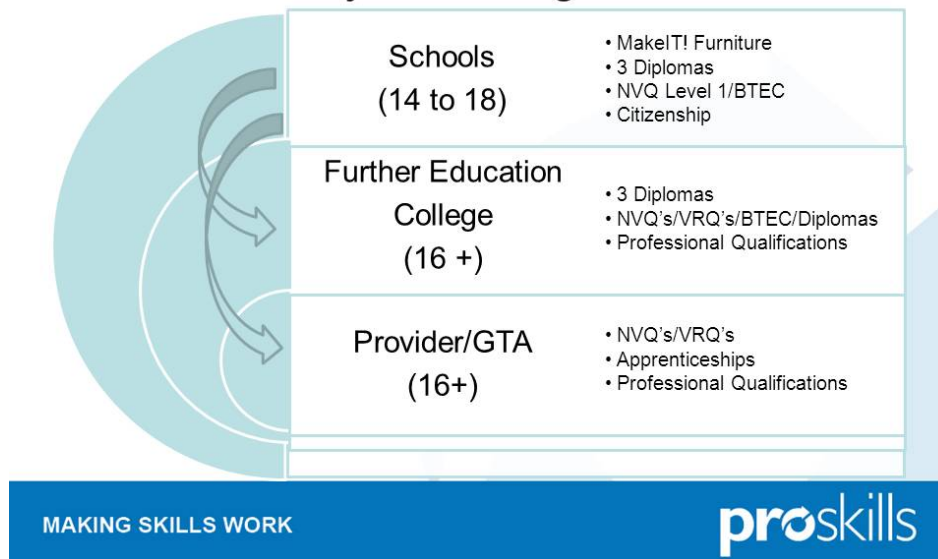
MAKING SKILLS WORK

proskills

Legea Învățării și a Abilităților 2000 guvernează întregul proces educațional post-obligatoriu și de formare, inclusiv formarea profesională oferită la locul de muncă și în alte instituții educaționale. Potrivit Legii Învățării și a Abilităților 2000, diferite Consilii regionale trebuie să asigure facilitățile potrivite pentru educația la zi sau cu frecvență redusă (altă decât învățământul superior) și formarea oamenilor după vârsta școlară obligatorie; această responsabilitate include asigurarea cursurilor de pregătire a elevilor pentru calificarea profesională.

\* Diversitatea de structuri este una din caracteristicile sistemului VET în Marea Britanie și diferențele între regiuni sunt remarcabile. Sursa folosită se referă la Anglia, Țara Galilor și Irlanda de Nord, trei regiuni cu structuri comparabile.

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



Agenția Sectorială pentru Dezvoltarea Abilităților (SSDA) și-a asumat responsabilitatea pentru dezvoltarea abilităților pentru forța de muncă sectorială în aprilie 2002 (în prezent, Comisia pentru Ocupare și Abilități a Marii Britanii) și conduce crearea unei rețele ample în Marea Britanie de Consilii Sectoriale pentru Abilități, conduse de angajatori (SSCs). SSC adună laolaltă angajatori, sindicate și organisme profesionale, care conlucrează cu guvernul pentru dezvoltarea abilităților solicitate de economie. Ele au responsabilitatea de a dezvolta Stagii de ucenicie, standarde ocupaționale naționale și NVQ sau alte calificări pentru sectorul pe care îl reprezintă.

Educația și formarea profesională sunt asigurate, în mare, de instituțiile de învățământ permanent și alți furnizori de formare aprobați, inclusiv institutele profesionale autonome, companiile de formare și angajatorii individuali. Centrele de Excelență Profesională sunt unități în cadrul instituțiilor de educație permanentă, create pentru a dezvolta și furniza o calitate superioară, pentru folosirea specialiștilor într-o disciplină profesională specifică sau

## 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)



domeniu. Asemenea centre se concentrează asupra dezvoltării abilităților și satisfacerea nevoilor angajatorilor. Majoritatea instituțiilor de învățământ permanent sunt organizate în departamente. În colegiile mai mari, câteva departamente pot fi grupate în facultăți sau școli. Departamentele pot avea lectori principali, responsabili cu grupele de cursuri, iar elevii sunt grupați potrivit cursului lor de studiu.

Mulți angajatori mari oferă stagii de formare pentru elevii de 18 ani care au părăsit școala. Cursanții, de obicei, urmează un curs de studii aprobat pentru Calificarea Profesională Națională (NVQ) sau o calificare aprobată de un institut de specialitate.

Potrivit 'Noului Acord' pentru șomeri, tinerii între 18 și 24 de ani, care au fost șomeri timp de șase luni sau mai mult primesc o 'porțiță' de îndrumare și evaluare, urmată de una din cele patru opțiuni:

- angajarea în sectorul public sau privat cu scutirea în unele zile pentru educație sau formare, care conduce către o calificare recunoscută pe plan național;
- o experiență de muncă de până la șase luni în proiecte cu Echipa Operativă de Mediu;
- o experiență de muncă de până la șase luni în sectorul de voluntariat;
- o educație cu normă întreagă sau un program de formare care durează până la un an, elaborat pentru a conduce către o calificare corespunzătoare.

Cei angajați în această schemă sunt plătiți cu salarii normale de către angajatorul lor, dar Guvernul subvenționează costurile de angajare și formare.

**Sursa: CEDEFOP – Structura educației, a formării profesionale și a sistemelor de educație pentru adulți în Europa – Marea Britanie 2003, Anglia și Țara Galilor, Irlanda de Nord; 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'

## Inovațiile și evoluțiile în sector

În secțiunea următoare vom vedea unele părți ale prezentării lui Eric Groenhout la seminarul din 10 noiembrie 2010 de la Rotterdam, Olanda. Prezentarea lui a creat o imagine asupra structurii actuale a sectorului și situației privind abilitățile necesare. El a descris un tablou emoționant al viitorului posibil al sectorului. Deoarece nu putem să prezentăm întregul text din raportul său, vom cita, în principal, din introducere, pentru a vă oferi o idee. Prezentarea completă va fi disponibilă în engleză pe website-ul EFBWW : [www.efbww.org](http://www.efbww.org)

Erik Groenhout este profesor la campusul colegiului Hout & Meubilerings College din Amsterdam și este, de asemenea, lector la Masteratul de Restaurare și Conservare de la Universitatea din Amsterdam.

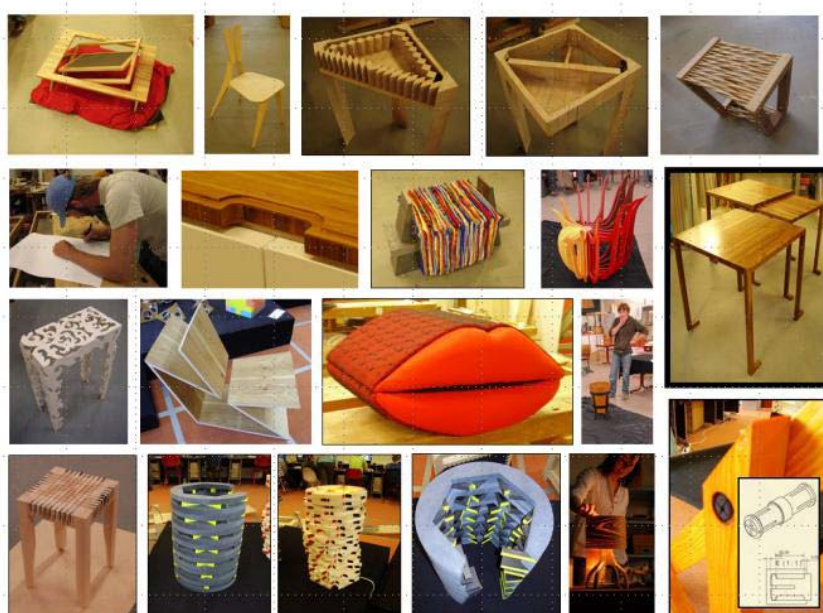
### ***O vedere asupra meșteșugului mobilei în 2020***

Înainte de a merge în viitor trebuie să clarific și să definesc unele domenii care fac parte din imaginea mea viitoare. Meșteșugul mobilei este incredibil de divers și amplu și operează la scară locală și globală, atât în producția de masă cât și personalizat. Meseria noastră nu este definită foarte clar și, prin extrapolare, nici educația care servește ca o punte între industria mobilei și orice persoană, tânără sau bătrână, care ar dori o carieră interesantă în proiectarea, fabricarea și vânzarea mobilei. Să presupunem că îngustăm subiectul meșteșugului mobilei la prelucrarea fină a lemnului. Dacă vor face acest lucru, vom găsi pe de o parte a spectrului Artizanal solitar care face obiecte (mobilă) tradiționale și artistice. La celălalt capăt a spectrului vedem industriile globale, unde grupuri de specialiști lucrează la o producție pe scară largă, împreună ca o echipă. Undeva, în mijlocul spectrului, este tâmplarul de mobilă solitar, cei 20 de constructori de interior, 1 producător al unei croșe de hochei sau 1 bărbat din industrie, care cu ajutorul unui router CNC face multe exemplare ale unui produs. În plus, avem echipa de furniruit cu 4 persoane care creează incrustații tradiționale cu un cutter cu laser pentru debarcaderele destinate unor iahturi uriașe, sau 6 constructori de scări care lucrează cu programe CAD/CAM specializate și un router CNC cu 5 axe. În urmă cu 10 ani numai fabricile mari își putea permite să aibă utilaje de înaltă tehnologie pentru prelucrarea lemnului. În 2010, întreprinderile mici își pot permite, de asemenea, utilaje automatizate. Această tendință a întreprinderilor mici cu echipamente de înaltă tehnologie va crește.

...

Meșteșugul mobilei s-a schimbat considerabil de la al doilea război mondial. Astăzi, mobila este produsă, cel puțin 50%, din alte materiale decât lemn, cum ar fi: metale, plastic, textile, piatră naturală, beton și multe altele. Tehnologia materialelor a avansat foarte rapid în ultimii 15 ani și lista cu materiale noi pare să se extindă exponențial.

Meșteșugul mobilei fine a devenit 'un meșteșug de lucru cu materiale



My students ©

My students ©

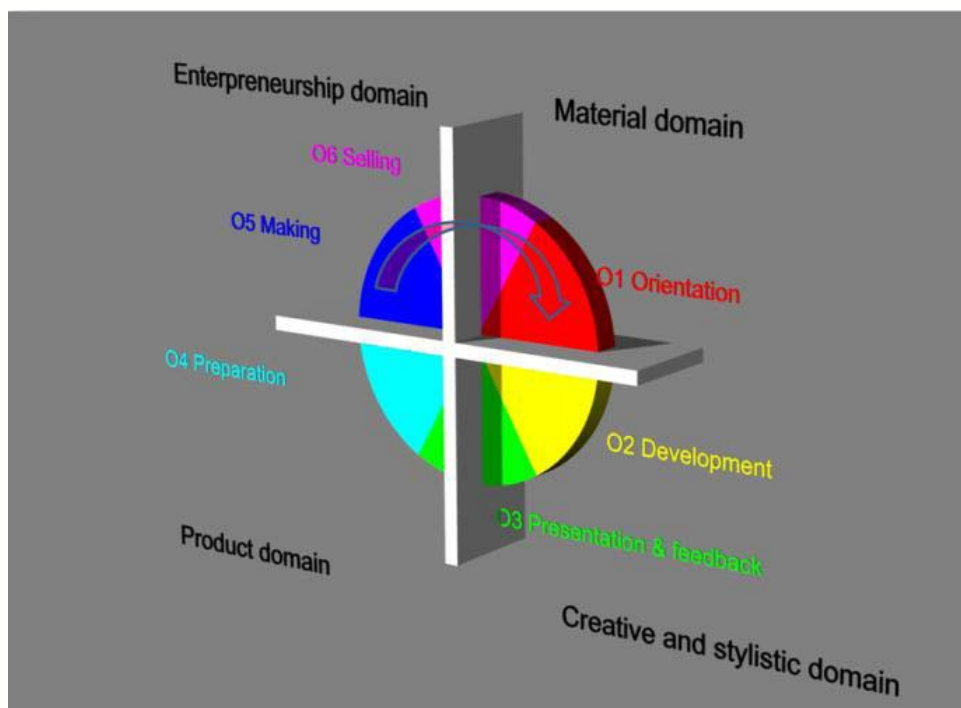
meserie se concentrează asupra materialului, deoarece materialul este cel care decide asupra formei, uneltelor, construcției, structurii și tipului de finisaj etc. Atâta timp cât un material rămâne neschimbat, meseria nu se schimbă nici ea. De exemplu, lemnul ne oferă dovada clară a acestei ipoteze. Proporțiile părților de construcție, tipul și utilizarea îmbinărilor și bazele tehnologiei de tăiere nu s-au schimbat din vremea când faraonii domneau în Egipt.

Un produs nu este o meserie și nu depinde de material. Un produs este doar o funcție de utilizare; o pălărie este purtată pe cap, un scaun este pentru a ședea și un pat este pentru odihnă. Meșteșugarul trebuie să stăpânească un material la fel de bine ca și specificațiile privind utilitatea produsului. De aceea, fac o distincție clară între abilitățile privind materialul și cunoștințele despre produs. Unii dintre dumneavoastră s-ar putea să vedeți ca utilitatea

produsului este în domeniul designerului, dar cum va rezolva designerul cu concepte moderne problemele legate de material și construcție fără meșteșugar? Designerii și meșteșugarii trebuie să lucreze împreună sau, și mai bine, trebuie să fie una și aceeași persoană pentru a crea produse de calitate superioară.

...

Toate acestea devin și mai complicate când incorporăm aspectele stilistice ale mobilei. Un stil este un set de forme, structuri, opțiuni de material, culori distincte și recunoscute etc. care fac un obiect atractiv într-o anumită perioadă istorică de timp sau pentru un anumit grup de oameni.



Să luăm, de exemplu, un scaun care este, în esență, numai cele două scânduri care susțin fesele și spatele omului. Aceasta înseamnă că toate celelalte părți ale unui scaun nu sunt altceva decât construcții pentru a lupta împotriva gravitației și sunt o instrucțiune stilistică. Dacă părțile de susținere ar fi *numai* construcții, nu ar exista vreun motiv pentru a face noi modele atâta timp cât materialul nu se schimbă. În acest sens, părțile ne-esențiale ale mobilei devin terenurile de joc cele mai creative din punct de vedere mecanic și stilistic pentru creatorii de mobilă. Concluzia mea este că domeniile 'material', 'utilitatea produsului' și 'terenul de joc stilistic' sunt esența producției de mobilă. ...

Dacă este să-mi adun gândirea, există patru domenii asupra cărora trebuie să ne concentrăm în lupta noastră de a împinge înainte, cu succes, meșteșugul european al mobilei : tehnica de lucru cu materialul, creativitatea stilistică și inovativă, utilitatea produsului și antreprenoriatul....

Un exemplu pentru a simplifica lucrurile, în timp ce ne concentrăm asupra miezului problemei, este proiectul Valiwood, care este un instrument de validare pe Internet a competențelor din industria lemnului. Sistemul Valiwood pare să fie deschis pentru o mare diversitate de profiluri de competențe și niveluri de educație și este capabil să descrie întregul areal de la operatorii de utilaje industriale la meșteșugarii super calificați. În timp ce mă îndoiesc că ministerele educației din diferitele țări europene doresc sau pot să adopte acest sistem, cred că '*profilul Valiwood*' și '*cele 12 recomandări privind educația și formarea*' reprezintă un punct de plecare bun.



## **Declarația Comună între CEI-Lemn, EFBWW, EFIC, HMC și UEA privind Mobilitatea și Ucenicia în Sectoarele Europene ale Mobilei și Prelucrării Lemnului**

În perioada mai 2010 și mai 2011, Confederația Europeană a Industriilor pe bază de Lemn (CEI-Bois), Federația Europeană de Constructori și Tâmplari (EFBWW), Confederația Europeană a Industriei Mobilei (EFIC), Colegiul Olandez pentru Lemn și Mobilă (HMC) și Federația Producătorilor Europeni de Mobilă (UEA) au desfășurat un proiect comun, intitulat "Impulsionarea Mobilității VET", cu scopul de a spori prevederile privind acțiunea de mobilitate în educația profesională și activitățile permanente de formare în sectoarele europene ale mobilei și prelucrării lemnului.

În ultimii ani, organizațiile Partenerilor Sociali au pus mai mult accentul asupra educației profesionale și formării continue, în principal din cauza faptului că aspectul nu este numai un punct central al politicii UE, dar are și numeroase legături cu alte politici și aspecte importante, de exemplu:

- ✦ Politicile de ocupare a forței de muncă;
- ✦ Politicile privind piața muncii;
- ✦ Competitivitatea sectoarelor;
- ✦ Inovațiilor tehnice și de altă natură;
- ✦ Atractivitatea sectoarelor pentru tineri;
- ✦ Durabilitatea în privința traseului carierei pentru forța de muncă, bunăstarea la lucru și capacitatea sectoarelor de a face față schimbărilor în alte subsisteme ale societății și economiei.

Având în vedere interdependențele și inter relațiile între diferitele politici și domenii de activitate, de la început și în continuare părțile implicate în proiect au împărtășit punctul de vedere că activitățile la nivel european și dorința de cooperare între diferiții actori interesați sunt vitale pentru progresul în actualizarea și îmbunătățirea structurilor existente în sfera VET.

În vederea realizării unei priviri mai holistice asupra condițiilor actuale, s-a considerat ca fiind esențială strângerea laolaltă a oamenilor de la nivel european și național/regional, oamenilor din institutele de formare și companii, oamenilor din partea lucrătorilor și a angajatorilor, oamenilor cu experiență practică și teoretică. De aceea, considerăm că îmbunătățirea cooperării și a lucrului în rețea între centrele de formare și între furnizorii de formare și organizațiile partenerilor sociali, atât la nivel național cât și la nivel european, este o precondiție pentru întărirea acțiunilor de mobilitate și principalul obiectiv al acestui proiect.

În privința politicilor UE, am văzut că punctul nostru de vedere general este confirmat când am studiat documentul UE privind "Tineretul în mișcare". Acest document a fost publicat în septembrie 2010 ca una din cele șapte inițiative marcante în cadrul strategiei UE 2020. Desigur, în trecut UE a impulsionat acțiunile de mobilitate, printre altele și cu sprijin financiar, oferit prin programul Învățare pe tot parcursul vieții. Iar experiențele existente au confirmat că lucrul în rețea transnațională este o precondiție pentru acțiunea de mobilitate cu succes. Mai mult, toate instrumentele elaborate la nivel european, de exemplu EQF, ECVET, ECAVET precum și altele, respectiv implementarea și aplicarea acestor instrumente solicită o cooperare transfrontalieră crescută.

De aceea am vizat crearea unei rețele care să poată susține și interveni în discuțiile și structurile europene, și anume Activitățile de Dialog Social în sectoarele Mobilei și Prelucrării Lemnului. În sfârșit, putem spune că această abordare a anticipat, și respectiv a fost o pregătire excelentă pentru discuțiile de început privind Consiliile Sectoriale pentru Abilități la nivel european.

Partenerii în proiectul “Impulsionarea Mobilității VET” mulțumesc cu recunoștință Comisiei Europene pentru facilitarea cooperării excelente între organizațiile Partenerilor Sociali Europeni, centrelor de formare și practicienilor.

Organizațiile participante își declară angajamentul de a distribui rezultatele proiectului “Impulsionarea Mobilității VET” și a susține utilizarea rodnică a acestor rezultate în toate țările europene. Mai mult, organizațiile participante vor evalua rezultatele pe bază practică și vor continua lucrul în rețea și susținerea acțiunilor de mobilitate practică ca o activitate de continuare în cadrul Dialogului Social European, în cadrul sectorului Mobilei și al Prelucrării Lemnului.

### **Considerații și concluzii**

Prima lecție pe care am învățat-o de la acest proiect este aceea că sistemele naționale ale VET încă diferă mult și nu este ușor să le compari. Chiar dacă folosim un cadru conceptual comun pentru descrierea sistemelor din nouă țări, nu este ușor să înțelegi cadrul, condițiile și practicile respective. Implicarea diferiților actori și factori interesați în proiect ne-a permis să avem o imagine a diferitelor conotații ale sistemelor naționale respective. În legătură cu aceasta, conotație înseamnă, printre altele, aspectele culturale, rolul ierarhiei în organizarea muncii, conceptul de profesii, metodele de învățare sau relația între instrucțiunile teoretice și practice.

Sistemul de formare profesională este inclus în sistemul educațional și acest sistem se referă și este legat de societate ca un întreg și, de aceea, o comparație simplă este mai mult sau mai puțin imposibilă. Totuși, diferențele nu reprezintă problema în sine, dar ele trebuie avute în vedere la planificarea acțiunilor de mobilitate sau, chiar mai mult, când se încearcă compararea calificărilor, obținute după terminarea uceniciei.

O altă distincție relevantă între sistemele naționale este aprecierea carierelor. În unele țări este mai favorabil să îți începi cariera de la zero, decât în altele. În legătură cu aceasta este relevant cât de mult se deschide parcursul carierei pentru meșteșugari, care și-au început cariera profesională de la zero. Partenerii de proiect sunt de acord că permeabilitatea sistemelor educaționale este vitală și, în general, are nevoie să fie mărită.

Comparația noastră a descoperit un alt aspect interesant referitor la modul în care sunt finanțate sistemele de formare. Sistemele finanțate de stat există pe lângă cele finanțate de angajatori. Nu vom prezenta vreuna din diferențele privind structura finanțării, dar subliniem că asigurarea finanțării este vitală în toate aspectele funcționării sistemelor VET. În plus, am văzut că implicarea puternică a organizațiilor Partenerilor Sociali este, de asemenea, vitală pentru orice îmbunătățire în sistemele de educație profesională.

### **Activități de follow up**

În ultimele decenii, politicile UE în sfera educației și formării profesionale au contribuit la numeroase inițiative pentru o îmbunătățire a comparabilității, mobilității, schimbului de bune practici, cooperării și alte aspecte, la nivel național și european, de companie și sector.

Pentru a merge mai departe în această direcție, cooperarea directă și consultările regulate între institutele de formare trebuie să fie întărite în cadrul Dialogului Social European. Lucrul în rețea, așa cum s-a început cu acest proiect, va fi continuat când vor fi diseminate rezultatele proiectului către alte țări și instituții implicate în activități de formare în sectoarele noastre.

Sunt necesare mai multe activități de cercetare pentru o mai bună înțelegere a sistemelor de formare respective și pentru susținerea comparabilității calificărilor existente la nivel de sector. În această privință, partenerii de proiect intenționează să contribuie la crearea “zonelor de încredere reciprocă” și, de asemenea, să aibă în vedere înaintarea în direcția recunoașterii reciproce a calificărilor.

În ceea ce privește aceasta din urmă, organizațiile Partenerilor Sociali Europeni intenționează, în strânsă colaborare cu institutele de formare profesională relevante, să inițieze un proiect Leonardo da Vinci. Acest proiect se va concentra asupra a două categorii de profesii, și anume tâmplari de mobilă și tapițeri. Proiectul urmărește să vadă cât de mult ar fi posibil să fie descrise calificările de bază (europene) pentru aceste două profesii. Proiectul “Impulsionarea Mobilității VET” a fost esențial pentru crearea unui consorțiu care va contribui la acest proiect Leonardo.

Pe baza contactelor create în timpul acestui proiect, organizațiile Partenerilor Sociali Europeni vor sprijini schimburi mai multe și mai regulate între institutele de formare din diferitele țări. Dialogul Social European va acționa ca un intermediar.

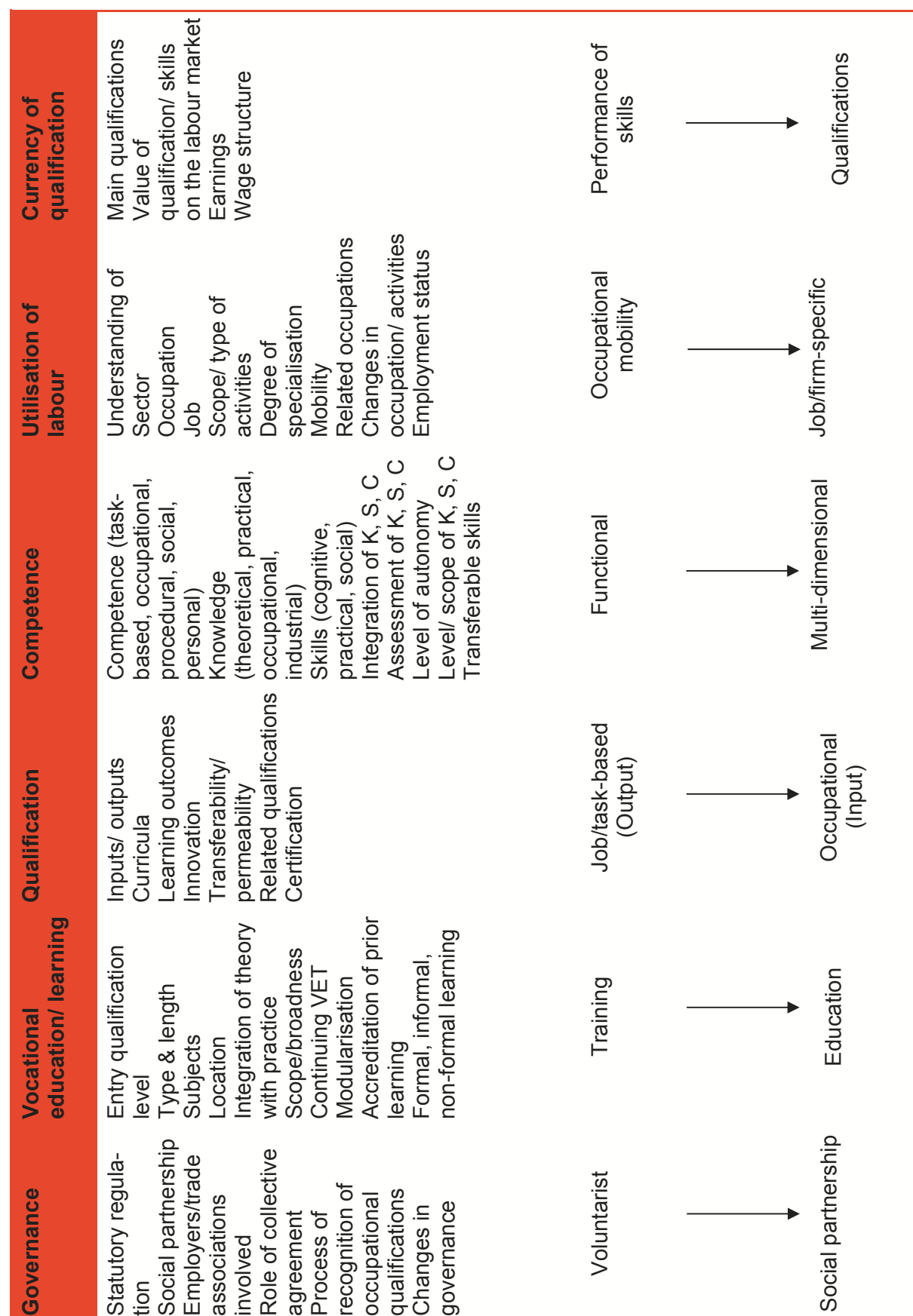
Rețeaua de actori interesați va fi folosită, de asemenea, pentru inițierea unui discurs permanent privind îmbunătățirea programei existente pentru diferitele profesii. Pe lângă îmbunătățirea programei, obiectivul nostru este de a defini competențele principale, independent de țara unde el sau ea și-au făcut ucenicia. Aceasta va fi o contribuție directă la netezirea drumului către o aplicare mai ușoară a instrumentului ECVET.

În sfârșit, organizațiile Partenerilor Sociali Europeni din sectoarele Mobilei și Prelucrării Lemnului și HMC, ca reprezentant la institutelor de formare profesională, intenționează să examineze cu atenție dacă crearea Consiliilor Sectoriale pentru Abilități este fezabilă pentru sectoarele Mobilei și Prelucrării Lemnului.

Activitățile asociate se vor concentra asupra întrebării în ce direcție se vor dezvolta sectoarele lemnului și mobilei din diferitele țări. Pe baza cercetării inițiate de Comisia Europeană în 2009, vom examina condițiile economice cadru și întrebările asociate cum ar fi evoluțiile în design, tehnologie și concurența globală. Aceasta va fi și în beneficiul furnizorilor de formare și al structurilor naționale ale Dialogului Social.

Bruxelles, 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?

## Informații privind partenerii proiectului

### **CEI-Bois**

Rue Montoyer 24/box 20  
B - 1000 Brussels

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



### **European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW)**

Rue Royale 45/3  
B - 1000 Brussels

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

European Federation  
of Building  
and Woodworkers



### **European Furniture Industries Confederation (EFIC)**

Rue Montoyer 24, box 20  
B - 1000 Brussels

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



### **HMC Rotterdam**

Ersamuspad 10  
3052 KP Rotterdam

Tel. +31/10/285 55 55  
Fax +31/10/285 55 50  
E-mail: [rotterdam@hmcollege.nl](mailto:rotterdam@hmcollege.nl)



hout - meubel - interieur

### **UEA**

Wetstraat 26  
B - 1040 Brussel

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

