

Podręcznik dla europejskich zawodów meblowe



EDYCJA

Wydawca

IG Metall Vorstand
D-60519 Frankfurt am Main

Autorzy

Partnerzy projektu

Osoba odpowiedzialna za skład

Barbara Galla
IG Metall Vorstand, Germany

Rolf Gehring
European Federation of Building and Woodworkers, Belgium

Jan Leijtens
Foundation Wood and Furniture College - HM College, Netherlands

To Nga Truong
LimA UG, Germany

Oprawa graficzna

To Nga Truong
LimA UG
Bensheim, Germany

TŁUMACZENIE Z JĘZYKA ANGIELSKIEGO NA JĘZYK POLSKI

W PRZYPADKU WĄTPLIWOŚCI W ODNIESIENIU DO TŁUMACZENIA NALEŻY OPRZEĆ SIĘ NA WERSJI ORYGINALNEJ W JĘZYKU ANGIELSKIM

Wrzesień 2014

TYTUŁ PROJEKTU

**Przejrzystość Systemu Uzyskiwania Kwalifikacji przez Tapicerów i Stolarzy oraz Zapewnienie
Jakości w Europejskim Sektorze Meblarskim
- Bolster Up -**

Numer grantu:

DE/12/LLP-LdV/TOI/147 532

Czas trwania projektu:

01.10.2012 – 30.09.2014 (24 miesiące)



Projekt współfinansowany jest ze środków Komisji Europejskiej.
Publikacja przedstawia jedynie stanowisko autora, Komisja nie może być pociągana do odpowiedzialności za jakiegokolwiek używanie informacji w prezentowanym materiale.

SPIS TREŚCI

1. SŁOWO WSTĘPNE	4
2. GENEZA PROJEKTU	5
3. WPROWADZENIE DO PROJEKTU, CEL I METODOLOGIA	8
4. PRZEWODNIK DO WYWIADÓW I SIATKA OCENY	14
5. RAPORT SYNTETYCZNY	33
6. RAPORT Z BADAŃ	52
7. EUROPEJSKI PROFIL "STOLARSTWO"	62
8. EUROPEJSKI PROFIL "TAPICERSTWO"	64
9. MEMORANDUM OF UNDERSTANDING	66
10. PERSPEKTYWY	73
11. ANEKS I	74
12. ANEKS II	77
13. PODZIĘKOWANIA	79
14. CZŁONKOWIE SIECI/ PARTNERZY KONSORCJUM	80

SŁOWO WSTĘPNE

Ten podręcznik jest wynikiem projektu Leonardo da Vinci "Bolster-UPII: program dla rozwoju kompetencji stolarzy i tapicerów". Projekt skierowany jest głównie do oceny kwalifikacji i kompetencji w dwóch pokrewnych zawodach meblarskich- stolarstwie i tapicerstwie, poprzez zwiększenie ich przejrzystości i porównywalności, oraz określenie wspólnych wzajemnie uznawanych Europejskich podstaw programowych.

Przedstawione podstawy programowe będą wspierać działania w celu podniesienia jakości kształcenia i szkolenia zawodowego stolarzy i tapicerów w krajach partnerskich poprzez przewidywanie umiejętności i kompetencji, które są i będą wymagane na rynku pracy w przyszłości.

Niniejsza publikacja koncentruje się na opracowanych dokumentach projektowych, które mogą być przydatne dla innych pracujących w podobnych sektorach, oraz wynikach z zakresu kształcenia zawodowego omawianych dwóch zawodów. Projekt obejmował również inne zagadnienia, takie jak kwestie certyfikacji, wdrażania i poprawy wzajemnego zaufania wszystkich zaangażowanych podmiotów.

Więcej informacji na stronie www.furniture-professions.eu



GENEZA PROJEKTU

Kształcenie zawodowe europejskim wyzwaniem

Jednym z fundamentów Unii Europejskiej, jak również jej wartością trwałą, są zróżnicowane tradycje kulturowe, a także różnorodność mieszkańców i społeczności. Unia Europejska nie ma na celu uporządkowania żadnego z aspektów różnorodności, ale to nie znaczy, że nie dąży do osiągnięcia porównywalnych warunków życia wszystkich obywateli¹. Osiągnięcie porównywalnych warunków życia stanowi złożony i skomplikowany projekt, którego celem jest niewątpliwie wspólna idea podzielana przez wszystkich obywateli UE. Jednakże, środki służące osiągnięciu tego celu są bardzo kontrowersyjne. Na przykład, podział kompetencji między państwa członkowskie Unii jest i nadal będzie częstym tematem debat. To może nie jest złe samo w sobie, tak jak w każdym wielopoziomowym systemie, ale musi być zawsze zachowana równowaga przy przydzielaniu zadań poszczególnym poziomom ministerialnym. Powinno być określone, który poziom podejmuje decyzje. W przeciwnym razie system staje się inwigilowany i dominowany przez tych samych ludzi, powodując w efekcie dysfunkcyjność systemu.

Niemniej jednak, istnieją procesy konwergencji między różnymi członkami systemu. Procesy te są, w pewnym stopniu, nałożone na specyfikę kultur systemów. Jednym z przykładów jest handel dobrami: ten sam rodzaj i tę samą jakość towarów można kupić niemal w całej Europie. Nowe technologie są wprowadzane w całej Europie (i na całym świecie), co zmniejsza różnice technologiczne. Międzynarodowe przedsiębiorstwa stosują te same procedury, technologie i procesy we wszystkich krajach. Normalizacja odgrywa kluczową rolę w procesie konwergencji technologicznej. Obecnie duże projekty stosują te same techniki, materiały i kwalifikacje. Jak również, w ostatnim czasie, stało się jasne, że gospodarka i procesy konwergencji gospodarki mają znaczący wpływ na inne dziedziny życia i polityki.

Poszczególne filary systemu kształcenia i szkolenia są jednym z najważniejszych sektorów poruszanych w społeczeństwie, a w szczególności w sektorze kształcenia zawodowego. Zasady szkolenia skierowane są do osób fizycznych. Osoby te powinny być dojrzałe i zdolne do niezależnych działań; powinny one być zdolne do uczenia się w pracy, która zapewnia dobre

perspektywy; powinny być stale zainteresowane nauką w swoim zawodzie i pokazywać zdolności do uczenia się przez całe życie. Zasady szkolenia powinny również zapewnić połączenie pomiędzy potencjałem osób fizycznych i ich karierą zawodową, a także kwalifikacjami, które wymagają firmy. W ostatnich czasach, centrum uwagi stają się inne obszary dziedzin i różnych interesariuszy np. polityka rynku pracy.

Wyżej wymienione procesy konwergencji technologicznych i ekonomicznych są poza kompetencjami Unii Europejskiej w sektorze kształcenia zawodowego. Unia Europejska może mieć kompetencje w zakresie rynku wewnętrznego, natomiast nie ma kompetencji prawnych w sektorze szkoleniowym. Określenie "Podstawowy" jest stosowane z uwagą, ponieważ w ostatnich latach Unia Europejska była bardzo aktywna w "koordynacji otwartych metod" ² w zakresie szkolenia, a zwłaszcza w szkolnictwie zawodowym. Zostały opracowane instrumenty (Europejskie Ramy Kwalifikacji- ERK, Europejski System Akumulowania i Przenoszenia Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym- ECVET, itp.), które mają wpływ na politykę państw. Programy kształcenia ustawicznego w UE są także programami rządowymi, które mają zachęcać państwa członkowskie, poprzez dotacje finansowe, aby przestrzegały zasad na poziomie Unii Europejskiej.

Unia Europejska w ten sposób tworzy powiązania między obszarami sektorowymi, takimi jak program rynku pracy oraz program w dziedzinie kształcenia zawodowego. W 2009 roku Komisja Europejska przedstawiła badania, odnoszące się do 18 różnych sektorów gospodarki, które zweryfikowały wymagania kwalifikacyjne w sektorach do roku 2020 i które określają wskazówki, dotyczące dalszych, związanych tematycznie profili zawodowych. Wpływ Unii Europejskiej jest więc, obiektywnie ujmując, coraz bardziej istotny.

Na tym tle, a także dlatego, europejscy partnerzy społeczni w sektorze meblarskim od dawna przywiązują wielką wagę do kształcenia zawodowego. Sektorowy Komitet Dialogu Społecznego, w ramach europejskiego sektora Meble, tworzy specjalną grupę kształcenia zawodowego.

Pierwszy projekt tej grupy koncentrował się na szkoleniach zawodowych w sektorze, jakości tego szkolenia wśród państw członkowskich i mobilności pracowników. Projekt ten doprowadził do rozwoju ścisłej współpracy między krajowymi i lokalnymi organami szkolenia

w ramach sektora. Kolejny projekt był poświęcony możliwości, wspomaganych przez UE, utworzenia tzw. "Rad Sektorowych Umiejętności" (rady sektorowe monitorowania trendów kwalifikacji). Badania prowadzone w ramach tego projektu wywołały duże zainteresowanie ze strony krajowych interesariuszy. Jednakże Europejscy Partnerzy Społecznie nie czują, że sytuacja była na tyle dojrzała, aby ustanowić taką instytucję na poziomie europejskim.

Strategiczny cel dalszego wspierania kooperacji pomiędzy krajowymi interesariuszami na poziomie europejskim oraz wspieranie potrzeby rozwoju zawodów i struktury szkolenia zawodowego poprzez określone działania jest stale aktualne. Doprowadziło to do idei projektu Bolster-Up, który został opracowany we współpracy z IGMetall, który zgłosił propozycję projektu. Od samego początku, głównym celem projektu było rozwijanie profili zawodowych w sektorze meblarskim, w taki sposób, aby zapewnić szkolenie zawodowe niezależnie od krajowych systemów szkolenia, zapewniając potrzebne kwalifikacje i autonomicznych pracowników w celu reagowania na zmiany w technologii, procesach, relacji z klientami itp., jak również możliwości w kształtowaniu własnych karier.

Ponadto, to był, i nadal jest wyraźny cel europejskich partnerów społecznych w sektorze meblarskim, bazujących na europejskich zawodach podstawowych, w celu podjęcia kroków w kierunku ustanowienia wspólnych działań rozwoju kształcenia zawodowego, które mogą być realizowane na poziomie europejskim. To podejście nie ma na celu ujednolicenia systemów, lecz do osiągnięcia i zagwarantowania pewnego poziomu jakości, który ma zasadnicze znaczenie dla Europy jako centrum biznesu i przyczyni się do stopniowego rozwoju systemów kształcenia zawodowego. Wierzimy również, że w znacznym stopniu przyczyni się to do rozwoju innowacyjności branży meblarskiej.

WPROWADZENIE DO PROJEKTU, CEL I METODOLOGIA

Siedziba IG Metall, a dokładnie dział odpowiedzialny za Szkolenia i Politykę Kwalifikacji, koordynuje merytoryczną i techniczną część projektu, natomiast LimA UG jest odpowiedzialna za zarządzanie finansami i administrację.

W kierunku osiągnięcia celów określonych we wniosku projektu i podręczniku został ustalony dokładny plan działania, który był aktualizowany na podstawie trwających prac.

Jak dotąd partnerzy projektu spotkali się 4 razy- we Frankfurcie, Brukseli, Amsterdamie i Warszawie. Między spotkaniami paca była koordynowana poprzez e-maile lub rozmowy telefoniczne. Językiem roboczym projektu jest język angielski.

Zadania projektu zostały podzielone na 6 różnych pakietów roboczych, za które byli odpowiedzialni różni partnerzy projektu. Nie byłoby tu możliwe opisanie wszystkich prac w szczegółach, dlatego opisane zostaną krótko główne działania. Ten projekt jest bezpośrednio związany z dyskusją, która miała miejsce w ostatnich latach, a dotyczyła uznania zagranicznych kwalifikacji, mobilności wykwalifikowanych pracowników i zmian demograficznych, jak również rozwoju ekonomicznego w Europie. Inni interesariusze prowadzą projekty, które mają na celu znalezienie podobnych rozwiązań, dotyczących tych samych problemów. W celu wsparcia tych działań oraz w celu ich wdrożenia zostało zdecydowane zawarcie w tej publikacji informacji, które mogą być użyteczne w tamtych działaniach. Nie ma sensu wymyślać koła na nowo...

1. Rozeznać się w sytuacji na początku projektu.

Wszyscy partnerzy opracowują krajowe raporty, dotyczące sytuacji szkolnictwa zawodowego w ich krajach. Sprawozdanie to powinno zawierać treść szkolenia w oparciu o przepisy i regulacje krajowe programów nauczania i szkolenia, a także różne kierunki szkoleń, ich czasu trwania itp. Projekt nie koncentruje się na krajowych systemach edukacji i szkoleń lub porównaniu tych systemów. Nie koncentruje się również na często omawianej kwestii danych wejściowych i wyjściowych ukierunkowanych na edukację i szkolenia. Istnieje już wystarczająco dużo studiów

dotyczących tych zagadnień. Celem raportu było określenie kwalifikacji, które mogą być uzyskane w różnych krajach. Został opracowany podręcznik do wywiadów z interesariuszami z przemysłu (pracodawcy, tapicerzy, stolarze). Celem wywiadów jest uzyskanie informacji o wymaganiach kwalifikacyjnych pracowników, którzy pracują w produkcji mebli i wyrobów tapicerowanych. Ponadto należy sprawdzić, czy treści szkolenia są dostosowane do tych wymagań i czy są ujęte wszystkie nowe kwalifikacje, które prawdopodobnie będą istotne w przyszłości. Aby być w stanie lepiej ocenić sprawozdania krajowe, został opracowany szablon, zawierający wymagane kwalifikacje. Sprawozdanie podsumowujące zawiera podsumowanie raportów krajowych.

2. W ocenie sprawozdań krajowych podkreślono znaczne różnice pomiędzy nimi. Raporty zawierały kompleksowe informacje nt. programów szkoleń, ale nie było możliwe wyodrębnienie wyczerpujących szczegółów, dotyczących wymagań kwalifikacyjnych dla producentów mebli i tapicerów. Nie było możliwe ustanowienie europejskiego jądra profilu, bazując na sprawozdaniach. Dlatego podręcznik został opracowany do wywiadów z osobami odpowiedzialnymi za rozwój treści szkoleń (zasady szkoleń, programy i inne), w tym dla trenerów, nauczycieli, przedstawicieli partnerów społecznych, przedstawicieli organów szkoleniowych i ministerstw. Podręcznik ten zawiera listę kwalifikacji zaczerpniętych z raportów krajowych i wywiadów z wykwalifikowanymi pracownikami, jak i pracodawcami z dodatkową wiedzą od koordynatorów poszczególnych sektorów, jak również zasad szkoleń prowadzących do osiągnięcia tych kwalifikacji. Podręcznik porusza także kwestie związane z wpływem europejskiego jądra profilu zawodowego na system edukacji krajowej i szkoleń oraz na treści edukacji krajowej i szkoleń. Podręcznik bierze również pod uwagę zgodność ze standardami kwalifikacji ECVET/EQF.
3. Ocena wywiadów ujawniła inny obraz dla obu analizowanych zawodów. Partnerzy wskazywali, które kwalifikacje powinny być uzyskane w ramach ich systemów i poszczególnych ścieżek szkoleniowych. To umożliwiło określenie szablonu inicjującego, który dał dobry przegląd wiedzy, umiejętności i wymaganych kompetencji. Projekt tego rodzaju nie może sobie pozwolić na uwzględnienie szczegółów naukowych i opisanie tajników wszystkich kwalifikacji. Należy więc pozostawić opis ogólny np.

"wykorzystanie maszyn", który nie definiuje dokładnie rodzaju wykorzystywanych urządzeń lub opis ogólny "materiały", który nie definiuje dokładnie rodzaju wykorzystanych materiałów itd. Uszczegółowienie jest w rzeczywistości niepotrzebne, aby opracować początkowy profil zawodowy. Opisy wymaganych kompetencji wykazały jednak, że wykwalifikowani pracownicy, którzy korzystają z urządzeń produkcyjnych mogą również pracować w sekcji montażu, konserwacji i obsługi innych urządzeń.

4. Zjednoczeni w różnorodności- jak wygląda europejskie jądro profilu?

Opisanie europejskiego jądra profilu dla stolarzy i tapicerów okazało się być trudniejszym zadaniem niż przypuszczaliśmy. Myślano że kwalifikacje osób produkujących meble oraz tapicerów są takie same bądź podobne w całej Europie, ponieważ wytwarzają oni te same produkty- to prawda , wyglądają one inaczej, ale to cały czas meble lub elementy tapicerowane. To jest to, co wykwalifikowani pracownicy mają wspólnego. Porównaliśmy i sprawdziliśmy wszystkie dokumenty: okazało się, że wiele z kwalifikacji jest takich samych.

„Jądro kwalifikacji” naprawdę istnieje!

Jednakże, podjęte działania pokazały, że nie wszystkie kraje uznają za istotne wszystkie kwalifikacje. Sytuacja ta wystąpiła, na przykład, w przypadku designu mebli, wspomagania komputerowego projektowania, produkcji materaców (które nie są produkowane przez tapicerów w niektórych krajach), jak również w przypadku wielu umiejętności miękkich, takich jak ekonomiczna i środowiskowa odpowiedzialność, używanie zwrotów technicznych w obcym języku, podział pracy zgodny z hierarchią firmy czy relacje z klientem. Wywiady pokazały, że istnieją różne percepcje zadań, odpowiedzialność za podejmowanie decyzji oraz określone role wykwalifikowanych pracowników w firmie, które mają wpływ na wybierane szkolenia. Jest to związane z procesem produkcji w firmie oraz z celem szkolenia w krajach partnerskich. Systemy edukacji i szkolenia w Europie są zróżnicowane pod względem ich kształtu, celów i zawartości. Systemy rozwijane są w różnych państwach i są rozprzestrzeniane jako część kultury. Polityka i ekonomia państw jest dostosowywana do wymagań ogólnych. Znalezienie wspólnych trendów wśród takiej różnorodności i zdefiniowanie ich jest niemałym wyzwaniem!

W czasie jednego z naszych spotkań zdecydowaliśmy, że zdefiniujemy jedynie te kwalifikacje, które stanowią „jądro kwalifikacji”, więc są wspólne dla wszystkich siedmiu państw partnerskich.

Jest to nasza definicja. To nie oznacza, że wszystkie kwalifikacje, które były wspólne dla pięciu lub sześciu partnerów, nie są wymagane od stolarza/ tapicera.

Najważniejszą kwestią i powodem tych różnorodności wydaje się być to, gdzie wykwalifikowana osoba będzie później pracowała.

Jeśli dana osoba będzie pracowała w zakładzie przemysłowym o dużej liczbie pracowników, to system pracy jest mniej lub bardziej określony, proces produkcyjny określony jest przez pryzmat podziału obowiązków i nie ma bezpośredniego kontaktu pomiędzy (końcowym) klientem a stolarzem/ tapicerem. Design mebli, standardy jakościowe itp. nie mogą znajdować się pod dużym wpływem pojedynczego pracownika. To pracownik, wraz z kolegami, musi dostosować się do wymagań wysokiego standardu, a także być odpowiedzialny zarówno za swoją pracę, jak i pracę wykonywaną w zespole. Leader zespołu powinien zostać doradcą.

Jeśli natomiast dana osoba pracuje w małej firmie (sektor rzemieślniczy) lub samodzielnie jako rzemieślnik, to system pracy powinien przebiegać tak samo, ale pracownik ma większą autonomię w organizacji pracy, nie ma wpływu podział obowiązków, a pracownicy mają regularny kontakt z (końcowym) klientem i meble projektowane są zgodnie z wymaganiami klienta. Jest to produkcja jednostkowa mebli, w małych seriach dla pojedynczego klienta, a meble nie są wystawiane w salonach meblowych.

To jest podłoże dla większości różnic, które zauważyliśmy. Państwo, które koncentruje się na szkoleniu zawodowym stolarzy i tapicerów pracujących w zakładach przemysłowych musi inaczej określić ramy programowe niż Państwo, które koncentruje się bardziej na małych firmach. Mimo wszystko, system szkolenia zawodowego ma dwie różne drogi: dwie różne profesje dla producentów mebli, różny czas trwania edukacji oraz różne sposoby uczenia się przez całe życie bazujące na edukacji podstawowej .

Kolejnym krokiem było zatem skupienie się na jądrze kwalifikacji wybranym do projektu i kwalifikacjach, które zostały zidentyfikowane na bazie zgody wszystkich partnerskich krajów.

Podzieliliśmy jądro kwalifikacji na rozdziały zgodne z przebiegiem pracy. Rozdziały te zdefiniowane zostały w taki sposób, aby zapewnić lepsze porozumienie wraz z lepszym wdrożeniem systemu ECVET. Jednakże, kontynuując rozważania, zdecydowano, że nie jest to dobry czas ani miejsce do wprowadzania systemu ECVET do naszego projektu. Końcowy raport prezentuje opinię w tej sprawie.

W celu zapewnienia rozgłosu dla finałowej wersji obu opracowywanych profili zawodowych, opis kwalifikacji został uregulowany zgodnie z EQF.

5. Rezultaty drugiej tury wywiadów i testów zostały zebrane do raportu końcowego.
6. Opublikujemy naszą końcową propozycję europejskiego profilu zawodowego dla pracowników przemysłu drzewnego/ tapicerów w końcowym raporcie, jako wynik konferencji końcowej, która również musi być brana pod uwagę.
7. Niemożliwym jest doskonalenie europejskich profili zawodowych dopóki nie istnieje żadne porozumienie dotyczące wspólnych standardów szkoleń. Może być to osiągnięte jedynie poprzez porozumienie na poziomie sektorowym w krajach partnerskich i musi być wspierane przez wszystkich interesariuszy zaangażowanych w szkolenia zawodowe. Memorandum of Understanding, które podpisywane jest przez partnerów projektu, przyczynia się do zdefiniowania wszystkich istotnych celów.
8. Wdrażanie rezultatów projektu niesie za sobą ważne zadanie dla każdego z partnerów po zakończeniu projektu. Tematy, które będą zaprezentowane i omawiane na konferencji będą udokumentowane w raporcie.
9. Na końcu nie zapominajmy, że projekt nie był zupełnie prosty. W szczególności powinniśmy podziękować wszystkim partnerom, którzy pomimo ciężkich obciążeń w

pracy wynikających z ich zwykłych zobowiązań, zaangażowali siebie do dodatkowej pracy generowanej przez projekt! Bez tego zaangażowania, nie byłoby możliwym osiągnięcie tego, co osiągnęliśmy.

PRZEWODNIK DO WYWIADÓW I SIATKA OCENY

PRZEWODNIK DO WYWIADÓW- STOLARZ

Termin wywiadu:		STOLARZ
Firma/Organizacja:		
Osoba udzielająca wywiadu: Imię/ Nazwisko Funkcja/zawód		Nr
Osoba przeprowadzająca wywiad		

Charakterystyka firmy	
1. Nazwa i adres firmy?	
2. Liczba pracowników?	
3. Liczba wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych pracowników w firmie?	
4. Liczba stażystów / praktykantów?	
5. Jaki rodzaj mebli firma produkuje?	
6. Czy firma prowadzi produkcję masową czy produkcję na indywidualne zamówienia?	
Charakterystyka rozmówcy i procesów pracy STOLARZ	
Czy jest Pan/Pani wykwalifikowanym stolarzem?	
7. Proszę opisać procesy pracy zachodzące w Pana/Pani firmie?	
8. Jakie zadania wykonuje Pan/Pani podczas Pana/Pani procesu pracy?	
9. Czy może Pan/Pani dokonywać samodzielnych decyzji związanych z zakresem Pana/Pani pracy? Jeżeli tak, jakiego typu są to decyzje?	
10. Czy posiada Pan/Pani bezpośredni kontakt z klientem? Czy może Pan/Pani prowadzić rozmowy z klientami? Co uważa Pan/Pani za ważne, aby takie rozmowy prowadzić skutecznie?	
Wykonywanie zadań związanych z produkcją mebli...	
11. Czy zna Pan/Pani przepisy dotyczące BHP?	
12. Czy stosuje Pan/Pani elementy ochronne?	
13. Czy stosuje Pan/Pani odzież ochronną?	
14. Czy zna Pan/Pani przepisy dotyczące ochrony środowiska naturalnego?	
15. Czy ma Pan/Pani wpływ na przyjazne dla środowiska usuwanie odpadów oraz na racjonalne i efektywne stosowanie materiałów produkcyjnych?	

16. Czy może Pan/Pani samodzielnie zaplanować własne procesy pracy i poszczególne wykonywane przez Pana/Panią czynności?	
17. Czy jest Pan/Pani odpowiedzialny za koordynację działań związanych z pracą lub poszczególnymi zadaniami? Jaką wiedzę trzeba posiadać i umiejętności aby takie czynności wykonywać? Co jest ważne i co należy wziąć pod uwagę?	
18. Czy może Pan/Pani zwrócić się o dokumenty techniczne dotyczące wytwarzanych mebli (rysunki, wykazy materiałów, itp.)?	
19. Czy potrafi Pan/Pani odpowiednio wykorzystać dokumenty techniczne dotyczące wytwarzanych mebli (rysunki, listy materiałów, itp.)?	
20. Czy w Pana/Pani przedsiębiorstwie stosowane są specjalistyczne programy komputerowe?	
21. Czy jest Pan/Pani odpowiedzialna za opracowanie norm materiałowych?	
22. Czy ma Pan/Pani możliwość konfiguracji własnego miejsca pracy (biorąc pod uwagę jego ergonomię)?	
23. Czy wykonuje Pan/Pani swoją pracę tylko wewnątrz firmy, czy też może dostarcza Pan/Pani meble do klienta, dokonuje montażu mebli u klienta na miejscu?	
24. Czy jest Pan/Pani odpowiedzialny za planowanie montażu mebli u klienta?	
25. Jakie materiały i produkty stosuje Pan/Pani w swojej pracy? Czy zna Pan/Pani ich specyficzne właściwości? Czy może Pan/Pani wybierać poszczególne materiały lub produkty samodzielnie?	
26. Czy materiały drzewne lub drewnopochodne obrabia Pan/Pani w sposób ręczny czy maszynowo?	
27. Czy potrafi Pan/Pani korzystać z różnych narzędzi? Czy potrafi je Pan/Pani np naostrzyć lub naprawić?	
28. Czy potrafi Pan/Pani obsługiwać różne maszyny? Czy potrafi je Pan/Pani ustawić, skonfigurować? Czy potrafi Pan/Pani rozpoznać ewentualne usterki maszyny?	
29. Czy jest Pan/Pani odpowiedzialny za ustalanie i usuwanie usterek w urządzeniach i maszynach? Czy zna Pan/Pani przepisy BHP z tym związane?	
30. Czy potrafi Pan/Pani korzystać z maszyn sterowanych numerycznie?	
31. Czy nadzoruje Pan/Pani procesy pracy?	
32. Czy nadzoruje Pan/Pani pracę innych?	
33. Czy jest Pan/Pani odpowiedzialny za identyfikowanie błędów i problemów występujących w procesie produkcji mebli. Czy jest Pan/Pani odpowiedzialny za optymalizację procesów? Czy zbiera Pan/Pani i interpretuje zebrane dane?	

34. Czy używa Pan/Pani urządzeń do transportu mebli lub innych produktów?	
35. Czy nadzoruje Pan/Pani cały proces pracy?	
Produkcja mebli obejmuje pewną liczbę poszczególnych etapów produkcji.	
36. Czy zna Pan/Pani różne metody pomiarowe?	
37. Czy ocenia Pan/Pani wyniki pomiarów?	
38. Czy wytwarza Pan/Pani matryce do produkcji mebli?	
39. Czy zna Pan/Pani różne konstrukcje mebli? Czy jest Pan/Pani w stanie produkować meble o różnych konstrukcjach?	
40. Czy umie Pan/Pani wytwarzać elementy mebli z różnych rodzajów drewna lub materiałów?	
41. Czy wybiera Pan/Pani różne okucia i montuje je?	
42. Czy zajmuje się Pan/Pani montażem różnych akcesoriów meblowych?	
43. Czy jest Pan/Pani w stanie samodzielnie wykonać kompletne meble z wymaganych elementów oraz akcesoriów? Czy jest Pan/Pani w stanie zmontować poszczególne szafki i połączyć je w jeden kompletny zestaw?	
44. Czy zna Pan/Pani różne metody i narzędzia do łączenia i różnych powierzchni?	
45. Czy stosuje Pan/Pani w uszlachetnianiu powierzchni np. okleiny naturalne, laminaty?	
46. Czy uszlachetnia Pan/Pani powierzchnie elementów meblowych np. poprzez lakierowanie?	
47. Czy zna Pan/Pani cele działania firmy, politykę jakości, itp?	
48. Czy kontroluje Pan/Pani jakość wykonywanej przez siebie pracy? Czy stosuje Pan/Pani kontrolę zapewnienia jakości?	
49. Czy sprawdza Pan/Pani czas realizacji zamówienia oraz użyte materiały, a także czy realizacja zamówienia jest zgodna z wymaganiami klienta?	
50. Czy oznacza Pan/Pani meble do wysyłki?	
51. Czy pakuje Pan/Pani meble do wysyłki?	
Montaż mebli u klienta	
52. Czy analizuje Pan/Pani odległości transportu mebli do klienta oraz uwarunkowania do montażu mebli w miejscu, np. ochrona istniejących mebli, zasilanie urządzeń elektrycznych?	
53. Czy jest Pan/Pani odpowiedzialny za koordynację prac zespołu montażyistów z innymi zainteresowanymi stronami (osoby, firmy, itp.)?	
54. Czy ubezpiecza Pan/Pani miejsce montażu a także narzędzia i maszyn?	
55. Czy montuje Pan/Pani meble do istniejących elementów wykończeniowych w budynkach?	

56. Czy zna Pan/Pani przepisy BHP związane pracą z urządzeniami podłączanymi do energii elektrycznej?	
57. Czy podłącza Pan/Pani urządzenia elektryczne do istniejących przyłączy?	
58. Czy zna Pan/Pani przepisy dotyczące ochrony wód oraz odprowadzania ścieków?	
59. Czy podłącza Pan/Pani elementy wyposażenia mebli, elementy armatury do istniejących przyłączy i instalacji?	
60. Czy przeprowadza Pan/Pani kontrolę jakości i funkcji?	
61. Czy demontuje Pan/Pani istniejące w miejscu montażu meble i je wywozi?	
Dodatkowe	
62. Czy są Pana/Pani zdaniem jakieś inne zadania, które są ważne w pracy? Proszę je wymienić!	
63. Które aspekty pracy uważa Pan/Pani za najważniejsze?	
64. Co jest ważne, co należy wiedzieć lub umieć aby wykonywać swoją pracę skutecznie i efektywnie?	
Przyszłe wymagania/ trendy	
Jakie zmiany/ trendy obserwuje Pan/ Pani u siebie w pracy?	
65. w zakresie wyposażenia technicznego, które jest używane?	
66. w zakresie organizacji pracy?	
67. w odniesieniu do nowych wymagań dotyczących poszczególnych pracowników (wyższy poziom produktywności, większa standaryzacja, itp.)?	
68. w odniesieniu do przepisów prawnych (zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona środowiska)?	
69. w odniesieniu do innego wykorzystania surowców, usuwanie odpadów, produkcji zrównoważonej?	
70. w odniesieniu do produktów i wymagań klientów dotyczących produktów?	
71. Do the things you need to know and be able to do change according to these new trends?	
72. Czy rzeczy, które potrzebuje Pan/Pani wiedzieć/znać mogą się zmieniać zgodnie z tymi nowymi trendami? Czy w związku z tym potrzebne są dla Pana/Pani nowe kwalifikacje?	
73. Co według Pan/Pani będzie ważne w przyszłości, aby nowi pracownicy wykonywali swoją pracę dobrze?	
System kwalifikacji i szkolenia zawodowe	
74. Czy z Pana/Pani kwalifikacjami łatwo znaleźć pracę w zawodzie?	
75. Czy z Pana/Pani kwalifikacjami może Pan/ Pani pracować w innych krajach europejskich na takim samym stanowisku co obecnie?	

76. Czy istnieje związek pomiędzy wysokością zarobków a podnoszeniem kwalifikacji zawodowych?	
77. Jakie działania szkoleniowe są podejmowane w Pana/Pani pracy? Gdzie się one odbywają?	
78. Kto ponosi koszty szkoleń (pracodawca czy pracownik, w jakich okolicznościach)?	
79. Czy w firmie gdzie Pan/Pani pracuje stosowany jest system rozwoju personalnego? Jaką on ma formę?	
80. Inne:	

Siatka oceny do identyfikacji zawodu Stolarza

Państwo:

Przy wypełnianiu proszę używać litery **v** w celu zaznaczenia - (nie używać **x**)

Obowiązkowe może również oznaczać 'istotne', Opcjonalne może oznaczać też 'drugorzędne'

Uwaga: Jeśli Państwo posiada kilka poziomów kształcenia, należy wypełnić **osobne** tabele

Aspekty wiedzy	Pozycja w kwalifikacjach			Sposób uczenia		
	Obowiązkowe	Opcjonalne	Niepotrzebne	Formalne	Nieformalne	Kursy
Struktura firmy i zadania poszczególnych departamentów (administracji, marketingu, serwisu technicznego)						
Procedury dokumentacji						
System informatyczny firmy						
Akceptowane normy						
Rysunki techniczne						
Konstrukcja mebli						
Wzornictwo mebli						
Normy techniczne						
Różne materiały bazowe basic materials						
Narzędzia ręczne, oprzyrządowanie						
Narzędzia elektryczne i pneumatyczne						
Maszyny do obróbki drewna						
Maszyny zautomatyzowane						
Wypożyczenie komputerowe						
Różne procedury produkcyjne						
Metody i narzędzia pomiarowe						
Ochrona drewna						
Osprzęt						
Pokrycia i techniki nanoszenia						
Materiały do pakowania						
Działalność gospodarcza						
Zarządzanie odpadami						
Ochrona środowiska						
Wydajne zużywanie energii						
Zasady BHP						

Składowanie materiałów i mebli						
Normy transportowe						
Właściwości i prawidłowe użytkowanie materiałów						
Pominięte aspekty wiedzy Dla Polski						
Dodać linijki, jeśli potrzebne						
Aspekty umiejętności	Pozycja w kwalifikacjach			Sposób uczenia		
	Obowiązkowe	Opcjonalne	Niepotrzebne	Formalne	Nieformalne	Kursy
Czytanie rysunków technicznych						
Szukanie informacji						
Używanie systemu informatycznego firmy, standardowego oprogramowania i specjalistycznego dla miejsca pracy						
Czytanie i rozumienie dokumentacji						
Wzornictwo mebli						
Przestrzeganie zasad BHP						
Przestrzeganie zasad ochrony np. środowiska i wydajne użytkowanie energii						
Wybór, sprawdzenie, transport i przechowywanie materiałów						
Praca z materiałami ręczna i maszynowa						
Używanie i obsługa narzędzi i oprzyrządowania						
Używanie i obsługa maszyn						
Wykonywanie pomiarów						
Ochrona drewna o specjalnej konstrukcji						
Przygotować miejsce pracy przed pokryciem						

Aplikowanie cieczowych i stałych pokryć przy użyciu narzędzi ręcznych						
Wybór i mocowanie osprzętu						
Mocowanie komponentów elektrycznych						
Używanie zautomatyzowanego i skomputeryzowanego wyposażenia						
Kontrola funkcji elementów ruchomych						
Naprawa mebli						
Używanie środków transportu i manipulowania						
Pakowanie mebli						
Samokontrola jakości pracy						
Asysta przy wdrażaniu metod kontroli jakości						
Pominięte aspekty umiejętności Dla Polski						
Dodać linijki, jeśli potrzebne						
Profesjonalne i behawioralne aspekty	Pozycja w kwalifikacjach			Sposób uczenia		
	Obowiązkowe	Opcjonalne	Niepotrzebne	Formalne	Nieformalne	Kursy
Kompetentna praca w systemie produkcyjnym (łączenie wiedzy i umiejętności i profesjonalizmu w codziennej pracy)						
Rozumienie procesu logistycznego						
Mówienie idiomatyczne i profesjonalne						
Znajomość pojęć w obcym języku						
Zapewnienie dokładności i niezawodności						
Zapewnienie poczucia obywatelskiego						

Rozpoznawanie różnych rodzajów odpadów						
Praca zgodna z harmonogramem						
Branie odpowiedzialności z pracą zgodną z zasadami BHP						
Branie odpowiedzialności za pracę zgodną z wymogami bezpieczeństwa						
Branie odpowiedzialności za pracę zgodną z wymogami środowiskowymi						
Rozwiązywanie problemów						
Praca w zespołach innowacyjnych						
Praca skierowana na klienta						
Kooperacja międzyludzka (klient-, dostawca-odbiorca, kooperacja z zespołami i innymi departamentami)						
Branie odpowiedzialności za współpracowników						
Praca kosztowo i czasowo efektywna						
Analiza możliwości ulepszenia procesu						
Ocena rezultatów pracy, kontrola procesu pracy						
Używanie materiałów i maszyn w sposób właściwy i efektywny						
Rozpoznawanie różnych rodzajów materiałów pomocniczych						
Rozpoznawanie różnych rodzajów pakowania						
Branie odpowiedzialności za pracę zgodną z normami przewozowymi						
Branie odpowiedzialności za pracę zgodną z normami pracy						

Profesjonalne/ behawioralne aspekty dla Polski						
Dodać wiersze, jeśli potrzebne						



PRZEWODNIK DO WYWIADÓW - TAPICER

Data wywiadu:		TAPICER
Firma/ Organizacja:		
Osoba udzielająca wywiadu:: Imię/ Nazwisko Funkcja/zawód		Nr
Osoba przeprowadzająca wywiad:		

Charakterystyka firmy	
1. Nazwa i adres firmy?	
2. Liczba pracowników?	
3. Liczba wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych pracowników w firmie?	
4. Liczba stażystów / praktykantów?	
5. Jaki rodzaj mebli firma produkuje?	
6. Czy firma prowadzi produkcję masową czy produkcję na indywidualne zamówienia?	
Charakterystyka osoby udzielającej wywiadu i przebiegu pracy TAPICER	
Czy jest Pan/ Pani wykwalifikowanym tapicerem?	
7. Proszę opisać procesy pracy zachodzące w Pana/Pani firmie?	
8. Jakie zadania wykonuje Pan/Pani podczas Pana/Pani procesu pracy?	
9. Czy może Pan/Pani dokonywać samodzielnych decyzji związanych z zakresem Pana/Pani pracy? Jeżeli tak, jakiego typu są to decyzje?	
10. Czy posiada Pan/Pani bezpośredni kontakt z klientem? Czy może Pan/Pani prowadzić rozmowy z klientami? Co uważa Pan/Pani za ważne, aby takie rozmowy prowadzić skutecznie?	
Wykonywanie zadań związanych z produkcją mebli	
11. Czy zna Pan/Pani przepisy dotyczące BHP?	
12. Czy stosuje Pan/Pani elementy ochronne?	
13. Czy stosuje Pan/Pani odzież ochronną?	
14. Czy zna Pan/Pani przepisy dotyczące ochrony środowiska naturalnego?	
15. Czy ma Pan/Pani wpływ na przyjazne dla środowiska usuwanie odpadów oraz na racjonalne i efektywne stosowanie materiałów produkcyjnych?	
16. Czy może Pan/Pani samodzielnie zaplanować własne procesy pracy i poszczególne wykonywane przez Pana/Panią czynności?	
17. Czy jest Pan/Pani odpowiedzialny za koordynację działań	

związanych z pracą lub poszczególnymi zadaniami? Jaką wiedzę trzeba posiadać i umiejętności aby takie czynności wykonywać? Co jest ważne i co należy wziąć pod uwagę?	
18. Czy może Pan/Pani zwrócić się o dokumenty techniczne dotyczące wytwarzanych mebli (rysunki, wykazy materiałów, itp.)?	
19. Czy potrafi Pan/Pani odpowiednio wykorzystać dokumenty techniczne dotyczące wytwarzanych mebli (rysunki, listy materiałów, itp.)?	
20. Czy w Pana/Pani przedsiębiorstwie stosowane są specjalistyczne programy komputerowe?	
21. Jakie materiały i produkty stosuje Pan/Pani w swojej pracy? Czy zna Pan/Pani ich specyficzne właściwości? Czy może Pan/Pani wybierać poszczególne materiały lub produkty samodzielnie?	
22. Czy potrafi Pan/Pani korzystać z różnych narzędzi? Czy potrafi je Pan/Pani np naostrzyć lub naprawić?	
23. Czy potrafi Pan/Pani obsługiwać różne maszyny? Czy potrafi je Pan/Pani ustawić, skonfigurować? Czy potrafi Pan/Pani rozpoznać ewentualne usterki maszyny?	
24. Czy jest Pan/Pani odpowiedzialny za ustalanie i usuwanie usterek w urządzeniach i maszynach? Czy zna Pan/Pani przepisy BHP z tym związane?	
25. Czy potrafi Pan/Pani korzystać z maszyn sterowanych numerycznie?	
26. Czy nadzoruje Pan/Pani procesy pracy?	
27. Czy nadzoruje Pan/Pani pracę innych?	
Produkcja mebli obejmuje pewną liczbę poszczególnych etapów produkcji.	
28. Czy przygotowuje Pan/Pani materiały wypełniające i obiciowe?	
29. Czy wykonuje Pan/Pani połączenia lub elementy drewniane?	
30. Czy przetwarza Pan/Pani materiały drzewne lub drewnopochodne?	
31. Czy używa Pan/Pani elementów metalowych?	
32. Czy używa Pan/Pani elementów z tworzyw sztucznych?	
33. Czy zna Pan/Pani metody i urządzenia do łączenia powierzchni?	
34. Czy wytwarza Pan/Pani ramy łóżek?	
35. Czy wytwarza Pan/Pani szablony do cięcia materiału?	
36. Czy jest Pan/Pani odpowiedzialny za opracowanie norm wydajnościowych dotyczących stosowanych materiałów?	
37. Czy wykonuje Pan/Pani cięcie materiałów i tapicerowanie w sposób ręczny?	

38. Czy oznakowuje Pan/Pani materiał do dalszej obróbki?	
39. Czy zna Pan/Pani techniki tapicerowania?	
40. Czy jest Pan/Pani w stanie zastosować różne techniki tapicerowania?	
41. Czy wycina Pan/Pani poszczególne elementy z pianki?	
42. Czy produkuje Państwo materace?	
43. Czy zna Pan/Pani różne materiały obiciowe?	
44. Czy szycie wykonuje Pan/Pani w sposób ręczny czy maszynowo?	
45. Czy umie Pan/Pani tapicerować siedziska i oparcia mebli?	
46. Czy potrafi Pan projektować obszary tapicerskie?	
47. Czy potrafi Pan/Pani dekorować meble tapicerowane (np. poprzez ozdobne dodatki)?	
48. Czy dokonuje Pan/Pani montażu różnego rodzaju dodatków lub akcesoriów?	
49. Czy zna Pan/Pani cele działania firmy, politykę jakości, itp?	
50. Czy kontroluje Pan/Pani jakość wykonywanej przez siebie pracy? Czy stosuje Pan/Pani kontrolę zapewnienia jakości?	
51. Czy jest Pan/Pani odpowiedzialny za oznakowanie mebli do wysyłki?	
52. Czy oznacza Pan/Pani meble do wysyłki?	
53. Czy pakuje Pan/Pani meble do wysyłki?	
Dodatkowe	
54. Czy są Pana/Pani zdaniem jakieś inne zadania, które są ważne w pracy? Proszę je wymienić!	
55. Które aspekty pracy uważa Pan/Pani za najważniejsze?	
56. Co jest ważne, co należy wiedzieć / umieć aby wykonywać swoją pracę skutecznie i efektywnie?	
Przyszłe wymagania/ trendy	
Jakie zmiany/ trendy obserwuje Pan/Pani w swojej pracy?	
57. w zakresie wyposażenia technicznego, które jest używane?	
58. w zakresie organizacji pracy?	
59. w odniesieniu do nowych wymagań dotyczących poszczególnych pracowników (wyższy poziom produktywności, większa standaryzacja, itp.)?	
60. w odniesieniu do przepisów prawnych (zdrowie i bezpieczeństwo, ochrona środowiska)?	

61. w odniesieniu do innego wykorzystania surowców, usuwanie odpadów, produkcji zrównoważonej?	
62. w odniesieniu do produktów i wymagań klientów dotyczących produktów?	
63. Czy rzeczy, które potrzebuje Pan/Pani wiedzieć/znać mogą się zmieniać zgodnie z tymi nowymi trendami?	
64. Czy w związku z tym potrzebne są dla Pana/Pani nowe kwalifikacje?	
65. Co według Pan/Pani będzie ważne w przyszłości, aby nowi pracownicy wykonywali swoją pracę dobrze?	
System kwalifikacji i szkoleń zawodowych	
66. Czy z Pana/Pani kwalifikacjami łatwo znaleźć pracę w zawodzie?	
67. Czy z Pana/Pani kwalifikacjami może Pan/ Pani pracować w innych krajach europejskich na takim samym stanowisku co obecnie?	
68. Czy istnieje związek pomiędzy wysokością zarobków a podnoszeniem kwalifikacji zawodowych?	
69. Jakie działania szkoleniowe są podejmowane w Pana/Pani pracy? Gdzie się one odbywają?	
70. Kto ponosi koszty szkoleń (pracodawca czy pracownik, w jakich okolicznościach)?	
71. Czy w firmie gdzie Pan/Pani pracuje stosowany jest system rozwoju personalnego? Jaką on ma formę?	
Inne uwagi:	

Siatka oceny do identyfikacji zawodu Tapicera

Państwo:

Przy wypełnianiu proszę używać litery **v** w celu zaznaczenia (nie używać **x**)

Obowiązkowe może również oznaczać 'istotne', Opcjonalne może oznaczać też 'drugorzędne'

Uwaga: Jeśli państwo posiada kilka poziomów kształcenia, należy wypełnić **osobne** tabele

Aspekty wiedzy	Pozycja w kwalifikacjach			Sposób uczenia		
	Obowiązkowa	Opcjonalna	Niepotrzebna	Formalny	Nieformalny	Kursy
Struktura firmy i zadania poszczególnych departamentów (administracji, marketingu, serwisu technicznego)						
Procedury dokumentacji						
System informatyczny firmy						
Akceptowane normy						
Rysunki techniczne						
Konstrukcja tapicerskie i materace						
Normy techniczne						
Różne materiały bazowe						
Narzędzia ręczne, oprzyrządowanie						
Narzędzia elektryczne i pneumatyczne						
Maszyny zautomatyzowane						
Wyposażenie komputerowe						
Różne procedury produkcyjne						
Metody i narzędzia pomiarowe						
Osprzęt						
Materiały do pakowania						
Działalność gospodarcza						
Zarządzanie odpadami						
Ochrona środowiska						
Wydajne zużywanie energii						
Zasady BHP						
Przestrzeganie zasad ochrony np. środowiska i wydajne użytkowanie energii						

Transport i przechowywanie materiałów						
Praca z materiałami ręczna i maszynowa						
Używanie i obsługa narzędzi i oprzyrządowania						
Pominięte aspekty wiedzy Dla Polski						
Dodać linijki, jeśli potrzebne						
Aspekty umiejętności	Pozycja w kwalifikacjach			Sposób uczenia		
	Obowiązkowa	Opcjonalna	Niepotrzebna	Formalny	Nieformalny	Kursy
Czytanie rysunków technicznych						
Szukanie informacji						
Używanie systemu informatycznego firmy, standardowego oprogramowania i specjalistycznego dla miejsca pracy						
Czytanie i rozumienie dokumentacji						
Wzornictwo mebli						
Przestrzeganie zasad BHP						
Przestrzeganie zasad ochrony np. środowiska i wydajne użytkowanie energii						
Wybór, sprawdzenie, transport i przechowywanie materiałów						
Praca z materiałami ręczna i maszynowa						
Używanie i obsługa narzędzi i oprzyrządowania						
Używanie i obsługa maszyn						
Wykonywanie pomiarów						
Cięcie materiałów na wymiar						

Przygotować miejsce pracy przed pokryciem						
Zaprojektowanie pokryć						
Wybór i mocowanie osprzętu						
Mocowanie komponentów elektrycznych						
Używanie zautomatyzowanego i skomputeryzowanego wyposażenia						
Kontrola funkcji elementów ruchomych						
Naprawa tapicerki						
Używanie środków transportu i manipulowania						
Pakowanie tapicerki						
Samokontrola jakości pracy						
Pominięte aspekty wiedzy Dla Polski						
Dodać linijki, jeśli potrzebne						
Profesjonalne i behawioralne aspekty	Pozycja w kwalifikacjach			Sposób uczenia		
	Obowiązkowe	Opcjonalne	Niepotrzebne	Formalne	Nieformalne	Kursy
Kompetentna praca w systemie produkcyjnym (łączenie wiedzy i umiejętności i profesjonalizmu w codziennej pracy)						
Rozumienie procesu logistycznego						
Mówienie idiomatyczne i profesjonalne						
Znajomość pojęć w obcym języku						
Zapewnienie dokładności i niezawodności						
Zapewnienie poczucia obywatelskiego						
Rozpoznawanie różnych rodzajów odpadów						

Praca zgodna z harmonogramem						
Branie odpowiedzialności z pracę zgodną z zasadami BHP						
Branie odpowiedzialności za pracę zgodną z wymogami bezpieczeństwa						
Branie odpowiedzialności za pracę zgodną z wymogami środowiskowymi						
Rozwiązywanie problemów						
Praca w zespołach innowacyjnych						
Praca skierowana na klienta						
Kooperacja międzyludzka (klient-, dostawca-odbiorca, kooperacja z zespołami i innymi departamentami)						
Branie odpowiedzialności za współpracowników						
Praca kosztowo i czasowo efektywna						
Analiza możliwości ulepszenia procesu						
Ocena rezultatów pracy, kontrola procesu pracy						
Używanie materiałów i maszyn w sposób właściwy i efektywny						
Rozpoznawanie różnych rodzajów materiałów pomocniczych						
Rozpoznawanie różnych rodzajów pakowania						
Branie odpowiedzialności za pracę zgodną z normami przewozowymi						
Branie odpowiedzialności za pracę zgodną z normami pracy						

Profesjonalne/ behawioralne aspekty dla Polski						
Dodać wiersze, jeśli potrzebne						



RAPORT SYNTETYCZNY

Wprowadzenie

Celem Ogólnonarodowego Raportu Syntecznego dla producentów mebli i tapicerów są:

- Zapewnienie kompleksowego zestawienia kwalifikacji producentów mebli i tapicerów w siedmiu europejskich krajach: Belgii, Bułgarii, Danii, Niemczech, Holandii, Polsce i Rumunii. Tabela 1 zawiera informacje w formie podsumowania.
- Wykonanie zestawienia podobieństw i różnic pomiędzy kwalifikacjami w siedmiu krajach. Tabela 2 zawiera te informacje w formie podsumowania.
- Zidentyfikowanie perspektyw w celu porównania kwalifikacji i konstrukcji jądra kwalifikacji we właściwym kontekście Europejskich Ram Kwalifikacji (EQF).

Raport został złożony z siedmiu raportów narodowych, po jednym z każdego kraju partnerskiego. Na bazie informacji zawartych w tych raportach, została stworzona sieć możliwości i czynności pokrywanych przez każdą kwalifikację, która została rozwinięta. Sieć skonstruowana została na bazie wcześniejszej pracy przy umiejscowienie kwalifikacji sektorowych (EQF). Zawiera analizę koncepcyjnych i lingwistycznych wyzwań we wdrażaniu EQF (Brockmann et al., 2011); zaproponowane sektorowe ramy dla Europejskiej Konstrukcji Sektorowej (Garstka and Syben, 2009) i studia porównawcze Murowanych kwalifikacji w ośmiu krajach używających klasyfikacji stworzonej przez Brockmanna i innych oraz Garstkę i Sybena (Brockmann et al., 2010). Ten Syntetyczny Raport używa metodologii do zapewnienia kompleksowej mapy sektorów producentów mebli i tapicerów.

Tabela 1 *Elementy dla stolarzy i tapicerów* zawiera kompleksowe zestawienie tabelaryczne kwalifikacji dla siedmiu krajów. Jest to więcej niż drobiazgowa rama zaadoptowana przez EQF, której celem jest zidentyfikowanie efektów kształcenia i zawiera trójstopniowy podział między *wiedzę, umiejętności i kompetencje*. W Tabeli 1, z drugiej strony, wyróżniano *know-how* (umiejętności zawodowe, zdolności transwersalne) oraz *wiedzę* (Edukacja Ogólna, Wiedza Zawodowa). Za „umiejętności zawodowe” uważa się możliwość do wykonywania poszczególnych zadań, takich jak *Odczytywanie rysunków technicznych, Pracę na zautomatyzowanym i skomputeryzowanym sprzęcie oraz Stosowanie ochronnych i dekoracyjnych pokryć*. Zdolności transwersalne to zdolności dla których różne umiejętności

mogą być analizowane w różnym kontekście, ale które są bezpośrednio związane z procesem produkcyjnym od momentu planowania do ewaluacji, takie jak *Zapewnienie jakości w procesie produkcyjnym*, *Komunikacja i kooperacja ze współpracownikami w procesie produkcyjnym*. *Oraz Zapewnienie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy*. Zdolności transwersalne mogą być łączone celem zapewnienia zdolności do zarządzania cyklem produkcyjnym, od planowania produktu do zapewnienia jego jakości. Innym spojrzeniem na zdolności transwersalne jest definiowanie ich jako te, które mają miejsce w kompetencjach z oryginalnych ram EQF (kolumna trzecia). Odnoszą się one nie tylko do pozycji w hierarchii managerskiej, ale do zdolności pracowników do zarządzania swoją pracą, kooperacji ze współpracownikami i zaangażowania w zarządzanie projektami, takimi jak kontrola pełnego cyklu produkcyjnego. Badania przeprowadzone w niektórych krajach, jak przedstawiono w tabeli 1, wykazują, iż te możliwości, wydaje się mieć coraz większe znaczenie w świetle zmian technologicznych w tym sektorze.

„Jakkolwiek produkcja mebli opierała się tradycyjnie na wyuczonym rzemiośle i technicznych umiejętnościach, obecnie pracownicy coraz częściej muszą łączyć i integrować interdyscyplinarne umiejętności, w oparciu o, między innymi, umiejętności twórcze, marketing i zarządzanie projektem w celu elastycznego działania, zarządzania ryzykiem, jak również jakością i orientacją na klienta.” (Gijsbers i inni, str. 22)

Dziedziny wiedzy są również podzielone w celu lepszego określenia kwalifikacji. Kształcenie ogólne jest procesem ciągłym w przypadku indywidualnego i obywatelskiego rozwoju, który odbywa się równoległe z rozwojem wiedzy technicznej. Przykłady obejmują *biegłość w języku ojczystym i uczenie się języka obcego*. *Uprawianie sportów* jest również zawarte w tych kategoriach. Kontynuacja kształcenia ogólnego jest ważnym elementem kwalifikacji, choć o różnym stopniu znaczenia, we wszystkich krajach w opisywanym badaniu. Wiedza zawodowa odnosi się do wiedzy systematycznej, która umacnia działania w miejscu pracy (umiejętności i zdolności transwersalne) i które są stosowane podczas wykonywania czynności. Obejmują one również wiedzę, która pomaga pracownikowi lepiej zrozumieć kontekst produkcji mebli i produktów tapicerskich. Przykłady obejmują: *Materiały do pakowania mebli i tapicerki oraz Ekonomię*. Ważnym jest, aby zauważyć, że pomimo oddzielnego klasyfikowania różnych cech, klasyfikacje w niektórych krajach są stosowane w sposób zintegrowany. W ten sposób wiedza zawodowa jest zintegrowana zarówno z umiejętnościami zawodowymi, jak i zdolnościami

transwersalnymi w rozwiniętym, samodzielnym działaniu, w którym oczekuje się, aby pracownik wykazywał wysoki stopień samodzielności i kontroli. Sposób działania bardzo często zmienia się w zależności od poziomu kwalifikacji. Tabela 1 została skonstruowana przez interakcyjny proces analizy sprawozdań krajowych pierwszego etapu. Podsumowanie wyników badań, a następnie dwukrotna krzyżowa analiza z partnerami krajowymi zostały wykonane w celu uzyskania założonej dokładności i kompletności. Należy zauważyć, że rozplanowane układy sieci i założenia koncepcyjne, które stanowiły podstawy, wydają się być dobrze zrozumiane przez partnerów i stanowią użyteczne narzędzie do przeglądu kwalifikacji.

Informacje te wraz z informacjami kontekstowymi, zawartymi w sprawozdaniach krajowych, pozwoliły zbudować „w pigułce” podstawy porównania kwalifikacji dostępnych w każdym z siedmiu badanych krajów i które są zawarte w tabeli 2. Tabela 2 wskazuje znaczną zbieżność między kwalifikacjami we wszystkich siedmiu krajach, choć ze znaczną różnicą dotyczącą szczegółów kwalifikacji, co jest widoczne w szczegółowej analizie Tabeli 1. Dwa podstawowe punkty stanowiące o rozbieżnościach dotyczą kształcenia i szkolenia zawodowego w siedmiu krajach. Pierwszy z nich dotyczy lokalizacji szkół zawodowych w oparciu o strukturę miejsca pracy, jak to wygląda w pięciu krajach. W Holandii i Belgii flamandzkiej częściowo odchodzi się od tej reguły, gdyż w regionach tych łączy się szkoły i kwalifikacje ukierunkowane na pracę. Natomiast w Niemczech główną różnicę stanowi wykorzystanie podwójnego systemu praktyk zawodowych. Holandia i Belgia wykorzystuje również dualistyczny system kształcenia, który polega na nabywaniu doświadczenia w firmach przez uczniów, którzy w efekcie otrzymują wiedzę zawodową jeden dzień w tygodniu.

Inny punkt rozbieżności dotyczy poziomu partnerstwa społecznego zaangażowanego w zarządzanie, w kształcenie i szkolenie zawodowe oraz kwalifikacje, począwszy od kompleksowego modelu pracy na poziomie regionu, sektora i państwa-w przypadku Niemiec i Holandii, po minimalne zaangażowanie w przypadku Polski. Należy jednak zauważyć, że w tych krajach istnieje przepis prawny dla firm jednoosobowych aż do firm zatrudniających 500 osób. (Conchon 2013). Inne kraje, takie jak Belgia, Bułgaria i Rumunia, nie mają żadnych przepisów, dotyczących partnerstwa społecznego na poziomie zarządu, ale mają przepisy na poziomie krajowym, regionalnym i sektorowym. Na końcu, należy zauważyć, że chociaż główny czas programu związanego z kwalifikacjami wynosi 3 lata w celu uzyskania kwalifikacji na poziomie

EQF 3, to można wyróżnić krótsze programy i w niektórych przypadkach hierarchie programów, począwszy od poziomu 2 do poziomu 4 (tak jak jest to w Holandii).

Podsumowanie międzykrajowe

Ta sekcja zawiera komentarz do kompleksowej sieci przedstawionej w Tabeli 1 (Aneks 1). Tabela zawiera trzy kolumny EQF, zawierające Wiedzę, *Umiejętności i Kompetencje*, ale jednak jest sprofilowana w celu uwzględnienia potrzeb sektorowych. W ten sposób *Wiedza* jest podzielona na wiedzę ogólną i wiedzę zawodową; *Umiejętności* dotyczą zadań z zakresu know-how, natomiast *Zdolności transwersalne* obejmują kompetencje. Zawierają one wyartykułowane kompetencje, które tworzą umiejętności zarządzania projektami, a także kompetencje bardziej szczegółowe, które charakteryzują umiejętności potrzebne do zarządzania swoją pracą i pracą z innymi w produkcji. Skomentujemy zbieżności i rozbieżności w siedmiu badanych krajach.

Wiedza: Kształcenie Ogólne

Kształcenie Ogólne dotyczy przede wszystkim indywidualnego i obywatelskiego kształcenia ustawicznego jednostki wchodzącej w sektor. Wszystkie kwalifikacje w obu sektorach we wszystkich krajach odgrywają istotną rolę w Kształceniu Ogólnym, choć jest to bardziej ograniczone w przypadku Polski. Różnica może przede wszystkim zawierać się w obszarach: a) język obcy i b) sport. Należy zauważyć, że choć sklasyfikowaliśmy naukę języka obcego do Kształcenia Ogólnego, to jest to wyraźnie związane z planowanym zatrudnieniem np. dla ludzi, którzy myślą o emigracji lub którzy mają kontakt z zagranicznymi odbiorcami.

Wiedza: Zawodowa

Wiedza Zawodowa dotyczy wiedzy deklaratywnej (w przeciwieństwie do know-how) i jest konieczna do wykonywania zawodu. Składa się z obu: wiedzy systematycznej (opartej na teorii) i z wiedzy niesystematycznej (zazwyczaj opartej na praktyce w środowisku pracy). Godne uwagi jest to, że istnieje w tym przypadku znaczna zbieżność między siedmioma krajami, biorącymi udział w projekcie. Ważnym wyjątkiem są kwalifikacje w Danii, które

zawierają opcjonalny szereg innych elementów, zawierające kwalifikacje określone jako obowiązkowe: ekonomiczne, przedsiębiorczości, warunków rynkowych produktu (dla Belgii i Polski tak samo). Polska ma również bardziej ograniczony zakres w przypadku Wiedzy Zawodowej, ale nie tak bardzo jak w Danii. Należy znowu zauważyć wielopoziomowy system w przypadku Rumunii, gdzie Wiedza Zawodowa staje się szczególnie ważna na wyższym poziomie.

Umiejętności Zawodowe

Istnieje bardzo szeroki zakres Umiejętności Zawodowych w siedmiu analizowanych krajach, Jednak stosunkowo niewiele jest wspólnych umiejętności we wszystkich krajach. Wspólne umiejętności zawierają: *czytanie rysunku technicznego praca z narzędziami ręcznymi i zautomatyzowanymi i/lub wspomagany komputerowo*. Poza tym, istnieją duże inne podobieństwa, z wyjątkiem Polski, która ma znacznie węższy zakres Umiejętności zawodowych niż pozostałe siedem krajów. Ten schemat powtarza się dla wszystkich innych kategorii i prawdopodobnie odzwierciedla fakt, iż podstawowe polskie kwalifikacje oparte są na wiedzy szkolnej z 4 do 6 tygodniowym stażem w roku.

Ważniejsze obszary, gdzie umiejętności są opcjonalne obejmują: *Produkcję mebli ażurowych* (Dania, Holandia i Polska) i *Produkcję drzwi (z drewna litego i/lub z materiałów drewnopochodnych)* (Holandia, Polska), *Sznycerkę* (jedynie w Rumunii jest to obowiązkowe), *Toczenie drewna* (z wyjątkiem Niemiec i Rumunii, gdzie to jest obowiązkowe). Tapicerstwo w Bułgarii i Polsce obejmuje również szeroką gamę elementów opcjonalnych. *Zawierają one: Demontaż, Naprawy, Dekorację wnętrz i Wykonywanie tapicerki wymiennej.*

Ogólnie rzecz biorąc, istnieje znaczny stopień wspólnych umiejętności zawodowych, jednakże powinno się pamiętać o ograniczeniach w polskich kwalifikacjach z jednej strony i wielopoziomowych kwalifikacjach w Rumunii z drugiej, która wyróżnia kwalifikacje pomiędzy poziomami 3 i 4 (według rumuńskiego ERK)

Zdolności Transwersalne

Zdolności Transwersalne odnoszą się do formy know-how, w której wykorzystuje się umiejętności na różnych poziomach. Są one ważne zarówno w zarządzaniu cyklem

produkcyjnym, jak również w niezależnym działaniu pracownika w miejscu pracy. Istnieje wyraźny stopień spójności w Zdolnościach Transwersalnych w krajach partnerskich. Tak więc związek między zarządzaniem cyklem produkcyjnym, a zarządzaniem własną pracą i współdziałaniem. Rozwój tych umiejętności wydaje się być zgodny z badaniami, dotyczącymi przyszłych trendów w sektorze , co powoduje zwiększenie zakresu tych umiejętności w kontekście coraz bardziej skomputeryzowanych procesów produkcyjnych. Wyjątek stanowią Polska i Rumunia, w których niższy poziom wielopoziomowego systemu powoduje, że niektóre zdolności Transwersalne są opcjonalne. Ogólnie rzecz biorąc, specyfika Zdolności Transwersalnych jest silnym atutem zdolności pracownika do samodzielnego działania pod stosunkowo niewielkim nadzorem i w zarządzaniu cyklem produkcyjnym.

Wiedza i Know-how: Szeroki Program Nauczania czy nie

Można zauważyć wysoką zbieżność w programach między sześcioma z siedmiu krajów. Zarówno w stosunku do wiedzy zawodowej, jak i ogólnej. Wydaje się, że problemem jest, aby pracownikowi sektora dać silne podstawy: leżące u podstaw wiedzy potrzebnej do podjęcia pracy; umiejętności zrozumienia cyklu produkcyjnego, zarządzania własną pracą i efektywną współpracą z innymi. Program nauczania zawiera również dość szeroki zakres umiejętności zawodowych. Zauważa się nierównomierny rozwój w zakresie wiedzy o ekonomii i warunkach rynkowych w zawodzie. W związku z szybkim rozwojem technologicznym w branży może to być obszar, który zasługuje na większą uwagę .

Podobieństwa i różnice w systemach kształcenia zawodowego stolarzy i tapicerów w siedmiu krajach partnerskich.

Tabela 1: Elementy kwalifikacji stolarstwa i tapicerstwa

Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy	Wskazy
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

			Belgia	Bulgaria	Dania	Niemcy	Holandia	Polska	Rumunia	
			Obowiązkowy	Obowiązkowy	Obowiązkowy	Obowiązkowy	Obowiązkowy	Obowiązkowy	Obowiązkowy	
			Opcjonalnie	Opcjonalnie	Opcjonalnie	Opcjonalnie	Opcjonalnie	Opcjonalnie	Opcjonalnie	
Know-How										
Nabyte umiejętności zawodowe	Stolarz/ tapicer	Stolarz Tapicer								
		Produkcja drzwi (z t drewna i lub produktów drzewnych)	TAK	TAK	TAK	TAK	NIE	NIE	TAK	
		Produkcja okien	NIE	TAK	TAK	TAK	NIE	NIE	TAK	
		Produkcja ram do mebli służących do siedzenia (krzesła, siedzenia i sofy)	TAK	TAK	NIE	TAK	TAK	TAK	TAK	
Wszyscy		Produkcja stołów, blatów i krzeseł/ mebli do siedzenia	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	
		Stosowanie połówek odchronnych i dekoracyjnych	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	
		Rzeźby z drewna	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE	TAK	
		Używanie drewna	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE	TAK	
		Demontaż tapicerowanych mebli	TAK	NIE	TAK	TAK	TAK	NIE	NIE	TAK
		Renowacja tapicerki	TAK	NIE	TAK	TAK	TAK	TAK	NIE	TAK
		Produkcja opakowań do mebli	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	NIE	TAK	
	Montaż i pakowanie mebli i tapicerowanych produktów		TAK	NIE	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	

Umiejętności przekrojowe	Belgia	Bulgaria	Dania	Niemcy	Holandia	Polska	Rumunia
Obowiązkowy	Opcjonalni	Obowiązkowy	Opcjonalni	Obowiązkowy	Opcjonalni	Obowiązkowy	Opcjonalni
Bezpieczne używanie maszyn i narzędzi	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK
Zapewnienie jakości gotowego produktu	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	NIE	TAK
Współpraca i komunikacja ze współpracownikami	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK
Łatwe porozumiewanie się w obcym języku z dostawcami i klientami	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	NIE	TAK
Odpowiedzialność podczas procesu produkcyjnego	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK
Przyjmowanie odpowiedzialności za podniesienie kwalifikacji zawodowych	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK
Segregacja odpadów	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK poziom 3
Komunikacja w zarządzaniu	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK	TAK poziom 2
Komunikacja z klientem	TAK	NIE	NIE	TAK Stolarze	TAK	NIE	TAK poziom 3
Rozwiązywanie problemów	TAK	NIE	TAK	TAK	TAK	NIE	TAK poziom 3

[illegible]

W tej części przyjrzymy się podobieństwom i różnicom pomiędzy systemami kształcenia i szkolenia zawodowego w każdym z siedmiu analizowanych krajów. Można zaobserwować wysoki stopień konwergencji w ogólnym podejściu przyjętym w każdym kraju, pomimo iż występują niewielkie różnice w kwalifikacjach dla poszczególnych krajów, które są bardziej widoczne po analizie tabeli 1. Zauważaliśmy konwergencję wśród siedmiu partnerów w kategoriach: szeroki program w obu zawodach, obecność kształcenia ogólnego i obywatelskiego oraz położenie nacisku na zdolności transwersalne w tej samej mierze co na umiejętności. Wyróżnione zdolności mogą być coraz ważniejsze w przyszłości.

Istnieją dwa główne obszary rozbieżności. Jeden z nich dotyczy bazowania na wiedzy szkolnej lub praktycznej. Polska, Rumunia i Bułgaria opierają się głównie o wiedzę szkolną bazującą na edukacji zawodowej. Belgia- Flanadria i Holandia mają znaczący udział, proporcjonalny w obu edukacjach szkolnej i praktycznej, natomiast Niemcy i Dania opierają się głównie na zasadach szkoleń zawodowych. Inne zagadnienia dotyczą poziomu zaangażowania handlu w projektowanie i administrowanie kwalifikacjami, co jest wskaźnikiem udziału partnerstwa społecznego jako modelu pracy, zaangażowania związków zawodowych przy współdziałaniu z rządem, instytucjami zamawiającymi, władzami regionalnymi (w stosowanych przypadkach) i stowarzyszeniami pracodawców do opracowywania i realizacji kwalifikacji. Odnotowaliśmy wysokie zaangażowanie związków zawodowych w Belgii- Flandrii, Danii, Niemiec i Holandii, ale niski poziom zaangażowania w Bułgarii, Polsce i Rumunii. Warto również zauważyć, że Rumunia i Holandia (w mniejszym stopniu) posiadają wielopoziomowe systemy kwalifikacji, w których jedynie kompleksowe kwalifikacje na poziomie 3 lub wręcz na poziomie 4 są adekwatne do Rumunii.

Warto również zauważyć, że w niektórych krajach istotną rolę w kształceniu zawodowym odgrywa doświadczenie zawodowe (w tym systemy mieszane). Jakkolwiek istotnym jest, że 3 kraje sklasyfikowane jako "niski poziom" w odniesieniu do zaangażowania unii handlowej posiadają mimo wszystko wpływ na poziom kwalifikacji. Na przykład w Bułgarii i Rumunii zauważyć można pewne zaangażowanie w edukację na poziomie lokalnym i sektorowym. W Polsce można przyjąć, że związki zawodowe mają możliwość ingerencji w zarządzanie większymi firmami, pomimo iż nie jest jasne, czy ma to wpływ na projektowanie i zarządzanie kwalifikacjami w tym sektorze.

Tabela 2: Skrócone porównanie szkoleń zawodowych dla stolarzy i tapicerów

	Szeroki Program Edukacji dla stolarzy	Szeroki Program Edukacji dla tapicerów	Edukacja Ogólna i Obywatelska	Zdolności transwersalne	Podstawa w edukacji szkolnej	Podstawa w edukacji zawodowej	Udział związków zawodowych
Belgia - Flandria	✓	✓	✓	✓	1	2	Wysoki poziom 3
Bułgaria	✓	✓	✓	✓	✓		Niski poziom
Dania	✓	✓	✓	✓		✓	Wysoki poziom
Niemcy	✓	✓	✓	✓		✓	Wysoki poziom
Holandia	✓	✓	✓	✓	4	5	Wysoki poziom
Polska	✓	✓	✓	✓	✓		Niski poziom
Rumunia	✓	✓	✓	✓	✓	✓6	Niski poziom

1. Ścieżka oparta na szkole
2. Ścieżka oparta na praktyce, która byłaby bardziej związana ze stażami
3. Wyrażenie "wysoki poziom" oznacza, że związki zawodowe są zaangażowane w kreowanie i realizację edukacji zawodowej krajowej, sektorowej i lokalnej- nie przypadkowo nadano też nazwę "niski poziom"
4. Ścieżka oparta na szkole
5. Ścieżka oparta na praktyce, która byłaby bardziej związana z praktyką
6. Jeżeli staż odbywa się na podstawie umowy, zgodnej z obowiązującym prawem

Zgodnie z tabelą 2 można wyróżnić dwie grupy krajów odnoszące się do kształcenia zawodowego.¹ Grupa 1 (Belgia, Dania, Niemcy, Holandia) charakteryzuje się znaczącym udziałem wykształcenia praktycznego i wysokim poziomem partnerstwa społecznego. W Holandii zarówno wykształcenie szkolne, jak i praktyczne prowadzi do tych samych kwalifikacji. W grupie 2 (Polska, Bułgaria i Rumunia) wykształcenie determinowane jest przez

1

See *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*, pages pp 143-149.

wykształcenie szkolne i w zasadzie niskie (ale nie oznacza to nieistniejące) partnerstwo społeczne. Należy podkreślić, że te różnice występują w sposobie podejścia do ogólnego nauczania, edukacji obywatelskiej i znaczenia zdolności transwersalnych. Perspektywy rozwoju Strefy Wzajemnego Zaufania (ZMT – Coles and Oates 2004) są więc stosunkowo wysokie dla produkcji mebli i tapicerki, biorąc pod uwagę siedem analizowanych krajów. Szczególnie w przypadku osiągnięcia wyższego stopnia ujednolicenia długości studiowania i wpływu partnerstwa społecznego uzyska się jednorodne programy nauczania i założone kwalifikacje.

Istnieje jednak obszar zróżnicowania, który należy zauważyć, który utrudnia wzajemne uznawanie kwalifikacji. Faktem jest, że w niektórych krajach (np. Holandii) kwalifikacje są oferowane na różnych poziomach ERK i w związku z tym tylko niektóre z nich są adekwatne do kwalifikacji uzyskiwanych w innych krajach partnerskich. Potrzebna jest zatem definicja, dotycząca podstaw kwalifikacji.

Kluczowe punkty ERK i ich znaczenie dla projektu

Przyjęte przez Parlament Europejski w 2008 roku Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK) mają na celu promowanie wspólnej terminologii i wspólnego punktu odniesienia w porównywaniu kwalifikacji państw członkowskich Unii Europejskiej (EU) (Méhaut and Winch 2011). Może to być postrzegane jako część ogólnej tendencji wspieranej przez międzynarodowe organizacje (w szczególności OECD) zmierzającej do opracowania ram na poziomie krajowym i międzynarodowym. ERK to kompleksowe ramy, mające na celu przekraczanie granic pomiędzy zawodowym i ogólnym nauczaniem, a zatem zgodnym z celem polityki europejskiej. ERK jest również w pełni zaangażowane w politykę kształcenia zawodowego i mistrzowskiego, obejmujące zarówno wstępne jak i ustawiczne kształcenie, ale bez specyfikacji kwalifikacji. Jednak idzie to dalej- zgodnie z europejską terminologią i rekomendacjami- zmierzamy do kwalifikacji, które rozpoznają uczenie się poprzez określenia "formalne", "nieformalne" i "fakultatywne" procesy. W tym celu, ale także ze względu na brak wcześniejszych prób europejskich opracowania systemu równoważności między kwalifikacjami, opieramy się na efektach uczenia się, które mają być traktowane jako "efekty" niezależne od procesów, które do nich doprowadziły. To, co pozornie odchodzi od podejścia "wkład-efekt" (liczba lat studiów, liczba godzin kształcenia i szkolenia zawodowego (wkład) i dla przykładu zdany egzamin

oznacza poziom wiedzy (efekt)). Jednakże, bliższe przyjrzenie się aktualnemu znaczeniu "efektów uczenia" wskazuje, że luka nie jest tak znacząca jakby to się mogło na początku wydawać. Zostało to potwierdzone przez niedawny przegląd postępów w kierunku Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK) realizowanych przez CEDEFOP- Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP 2013). W rezultacie, normy stanowią sposób oceny programu nauczania, mogą więc służyć jako index efektów uczenia, jak również sprawozdania z możliwości realizacji zadania, które charakteryzuje się bardziej radykalnymi formami efektów kształcenia, takich jak KRK w Anglii (patrz Coles 2007 z wyjaśnieniem podziału i Brockmann, Clarke and Winch (2008) dla polemiki).

Jest dość istotnym dla tej analizy, ponieważ sugeruje, że nauczanie konwergencji powinno umożliwić osiągnięcie w jakiejś mierze wspólnych efektów uczenia się w tych programach. Dowody przedstawione w tabeli 1 wskazują, że jest to możliwe.

Zaprojektowane cechy ERK mają osiągnąć dwa wyraźne cele.

1. "Horyzontalna" porównywalność poziomów kwalifikacji pomiędzy krajami, przypuszczalnie niezbędna w kontekście mobilności ucznia i pracy na rynku europejskim. W celu projektu *Bolster-up* jest bardzo ważny aspekt porównywania kwalifikacji, ponieważ jeśli nie jest możliwe określenie poziomu kwalifikacji przyporządkowanego danemu krajowi, to porównanie będzie bardzo trudne czy wręcz niemożliwe. Istnieją niepotwierdzone założenia, że działania odniesienia na poziomie narodowym może być niejednorodne jakościowo i że państwa UE mogą być wplątani w "inflację konkurencyjną", aby uniknąć niższego poziomu kwalifikacji w stosunku do innych krajów. Zalecamy więc działania odniesienia bazujące na sektorach dla stolarzy i tapicerów, które będą bazowały na wzajemnym porozumieniu i poszanowaniu, będącego podstawą zaufania w każdym kraju.
2. "Wertykalna" porównywalność, jest bardziej związana z wewnątrzspołecznymi rozważaniami w kontekście krajowego kształcenia i szkolenia zawodowego przez całe życie i wertykalnymi drogami zmian kwalifikacji (jak to jest w systemie francuskim i duńskim). Biorąc pod uwagę stopień, w jakim każde kwalifikacje są "wdrożeńiowe", czy zawierają wystarczającą wiedzę, która umożliwia posiadaczowi tych kwalifikacji przejście na nowy poziom kwalifikacji. Kwalifikacje, które mają mały lub żaden ogólny element edukacyjny nie powinny mieć wysokiego stopnia możliwości wdrożenia ze względu na krótki okres studiów.

Trzecim elementem ERK, jakkolwiek ukrytym, jest to, że z pozycji "na rynku pracy", przedstawiono instrument mobilności pracowników, ułatwiając porównanie kwalifikacji i umiejętności zawodowych pracowników. "Kompetencje" są więc formułowane jako "autonomia", która odwołuje się zarówno do autonomii w uczeniu się, jak i autonomii w miejscu pracy. Ta funkcja ERK jest szczególnie istotna dla celów niniejszego raportu, a jego powodzenie będzie zależeć od osadzania ram kwalifikacji w sektorach zróżnicowanych gospodarczo w taki sposób, że może to być stosowane przez pracodawców i pracowników, a także przez trenerów. *Bolster-up* może być postrzegany jako próba realizacji tych zamierzeń w branży meblarskiej. Nacisk na zdolności transversalne sugeruje, że istnieje wspólne założenie znaczenia i roli względnej autonomii w miejscu pracy w sektorze, jak również działanie na rzecz rozwoju w zakresie edukacji (choć możliwości realizacji są tu bardziej zróżnicowane).

Zakres

Jednym z głównych nieomówionych wątków w oryginalnym ERK projekcie było określenie konkretnej wiedzy i umiejętności, która gwarantowała uzyskanie kwalifikacji. Specyfikacja, którą określamy "zakres" kwalifikacji lub części kwalifikacji. Aby ERK miały jakiegokolwiek szanse bycia przyjętym do celów rynku pracy, zakres kwalifikacji musi być wbudowany w sektorowe ramy kwalifikacji. Zostało to przeprowadzone w branży meblarskiej poprzez szczegółowe określenie potrzebnej wiedzy i umiejętności oraz zakres kwalifikacji wyróżniony w tabeli 1 dla poszczególnych krajów, co umożliwia łatwość porównywania. Szczegółowy zakres jest warunkiem wstępnym w celu porównywania. Powinno być zrozumiałe, że dla celu klasyfikacji pracy, powinny być porównywane podobne działania tak, że dwie lub więcej czynności lub pozycje, które są opisywane są naprawdę takie same. Krajowe Raporty w tym projekcie nie zapewniają takiego poziomu informacji, więc bardziej szczegółowe prace porównawcze będą musiały obejmować ściślejszą kontrolę programów nauczania. Te informacje są dostępne dla niektórych, ale nie wszystkich krajów partnerskich.

Jak pracują ERK i Sektorowe Ramy Kwalifikacji

ERK bezpośrednio nie potwierdzają kompetencji, ponieważ celem jest działanie jako narzędzia porównującego kwalifikacje w różnych krajach. Jeśli osiągnięcia certyfikowane mogą być określone w ERK w kategoriach efektów uczenia się, to powinno być możliwe ustalenie 2 lub więcej kwalifikacji obok siebie w sieci ERK w celu ustalenia stopnia ich równowagi. Jeśli kwalifikacje krajowe są oparte na efektach uczenia się i są zgodne ze strukturą ERK, to porównanie staje się łatwiejsze.

Teraz jest bardziej oczywiste, że chociaż ramy kwalifikacji jak pierwotnie zakładano jako "przekształcające" ramy kwalifikacji (Allais, Raafe and Young 2009), które dały wyraźny obraz efektów kształcenia całkowicie oderwanych od treści zakresu kształcenia pedagogicznego. Niedawny raport CEDEFOP dotyczący realizacji ERK w UE wykazuje, że bardziej elastyczne podejście do efektów uczenia się jest teraz zaadoptowane (CEDEFOP 2012), który wskazuje efekty takie jak program nauczania i pedagogiki, a nie stara się określić efektów uczenia się bez jakiegokolwiek powiązania z procesami uczenia się i nauczania. Niemniej jednak wszystkie kraje będą musiały zrozumieć, co dokładnie określają "efekty uczenia się" przy porównywaniu kwalifikacji.

Obecnie zarówno KRK i ERK zostały określone jako instrument przejrzystości kwalifikacji lub jako narzędzie przejrzystości kwalifikacji, które pozwala na łatwe i dokładne porównywanie jednej lub większej ilości kwalifikacji. ERK przeszedł z fazy, w której jest używany jako środek do zachęcania krajów do rozwoju wyników bazujących na KRK (z silnym wyróżnieniem "efektów uczenia się") do fazy bardziej związanej z opisem i porównywaniem kwalifikacji. Praktyczną konsekwencją tej zmiany dla tego projektu jest to, że nie ma potrzeby, aby zmodyfikować zawartość porównywanych kwalifikacji, pod względem terminologii efektów kształcenia się, które mogą być podstawą kwalifikacji. Jednakże, w celu zapewnienia przejrzystości poprzez ERK, wymagane są szczegółowe programy nauczania i dokładne określenie poziomu ERK. Wiąże się to z rozwojem sektora ram kwalifikacji (SRK), w którym wymagane są szczegółowe opisy zawodów w poszczególnych sektorach są określone w oparciu o ogólne ramy kategorii ERK. Uprzedni wymóg powinien zostać zrealizowany w oparciu o informacje zawarte w niniejszym raporcie, które mogą być podstawą dla SRK dla stolarstwa i tapicerstwa. Kwestia wyrównywania kwalifikacji jest trudniejsza, ponieważ istnieje wiele

dowodów (EU 2013), że porównywane ćwiczenia będą trudne do pogodzenia dla różnych krajów UE na bardziej formalnym poziomie krajowym. Tak jak w przypadku murowania (Brockmann i in. 2010), porównywanie będzie musiało być wykonane na poziomie sektorowym w celu zapewnienia wzajemnego zaufania wśród różnych partnerów społecznych.

Zależność pomiędzy ERK i ECVET

ERK i ECVET są pomyślane jako narzędzia uzupełniające. ERK zapewnia przejrzystość porównania kwalifikacji, natomiast ECVET zapewnia zasady przenoszenia częściowych kwalifikacji (kredytu) z jednego kraju do drugiego. Tak jak ERK, ECVET bazuje na efektach uczenia się, jednak w bardziej miękkim podejściu niż opisane powyżej. Celem jest posiadanie wiedzy z wcześniejszej nauki jako drogi zapewnienia przejrzystości. Jednakże ECVET musi postępować ostrożnie z dwóch powodów. Przede wszystkim, aby określić cel kredytu wyłącznie za pośrednictwem podejścia opartego na efektach (np. UE 2006) musiałoby to być dostosowane do zasady, w której bierze się pod uwagę ilość czasu/ wysiłku potrzebnego do osiągnięcia pewnego standardu. Tak więc możliwe jest założenie o szorstkiej równoważności standardów osiągniętych w dwóch kwalifikacjach opartych na równoważności studiów lub praktyk potrzebnego czasu.

Po drugie, i prawdopodobnie z większymi problemami, pomysł związania kredytu z kwalifikacjami poprzez "punkty kredytowe" okazał się trudniejszy i mniej popularny niż pierwotnie zakładano (CEDEFOP 2013). Oznacza to, że możliwe jest opracowanie sposobów przydzielania punktów dla częściowych kwalifikacji, które nie pociągają za sobą wyraźnego przyznawania punktów kredytowych. Sektory mogą chcieć rozwijać własne systemy przyznawania kredytów poprzez wzajemne negocjacje i porozumienia. Nie ma przeszkód, aby użyto punktu z systemu kredytowego w sposób obieralny, ale też w sposób obligatoryjny. Będzie miało to wpływ na Pakiet Zadaniowy 4 tego projektu, który określa zasady przyznawania kredytu bez wymieniania punktów kredytowych. Nasza propozycja jest taka, że dalsze prace nad wyraźnym i domniemanym czasem studiowania będą musiały być określone przed punktami kredytowymi. Czasy te mogą być honorowane w każdym przypadku. To może być jednak niekonieczne, jeśli inne sposoby udzielania kredytu mogą być stworzone np. poprzez określenie hipotetycznej równoważności poszczególnych, częściowych kwalifikacji.

Wspólne ramy dla meblarstwa w zakresie ERK i ECVET?

W tej części zawieramy wnioski z tego raportu w krótkich komentarzach na temat kwestii podstawowych kwalifikacji i dla porównania wspólnych zagadnień.

Pierwszym punktem jest to, że zwiększenie idei oryginalnego ERK, dotyczącego wyników nauczania, sprawia, że łatwiejszym jest w rozwijaniu omawianego sektora oparcie na efektach uczenia się uzyskanych z krajowych programów nauczania, o ile wszystkie kraje partnerskie są w stanie to przyjąć i zaakceptować, że przez "efekty nauczania" określimy standardy wskazujące zasób wiedzy, umiejętności i kompetencji, wynikające z założonych programów nauczania z zapisami akredytacji uczenia się nieformalnego i pozaformalnego. Naszym zdaniem badanie pokazuje, że "efekty nauczania" odpowiadają zasadom standardów opisanych powyżej, jednak partnerzy będą musieli sprawdzić, czy jest to istotne.

Drugą kwestią jest to, że informacje umieszczone w Tabeli 1 mogą stanowić podstawę do określenia profili zawodowych w taki sposób, że minimalne wymagania dla wykwalifikowanego pracownika (na pewnym poziomie) mogą być ustalone. Jest to istotne zagadnienie dla Pakietu Zadaniowego 3, zawartego w projekcie. To nie oznacza, że poszczególne kraje powinny rezygnować z tych elementów, które nie występują w profilu jądra, jednakże podstawowe i dodatkowe elementy są widoczne.

Trzecim punktem jest to, czy godziny ustanowione dla praktyki zawodowej w poszczególnych krajach, (czy to w systemie formalnym, nieformalnym czy pozaformalnym) mogą być wykorzystane w charakterze podstaw systemu kredytowego jako element kwalifikacji przejścia z jednego kraju do drugiego. W zależności więc od danego sektora należy ustalać równowagę wiedzy wyrażonej w punktach kredytowych.

Czwarty i ostatni punkt, który chcemy wyróżnić oznacza, że podstawowe kwalifikacje powinny być budowane "od podstaw" z uwzględnieniem potrzeb sektora. Z powodów wyjaśnionych powyżej odniesienia powinny być robione na poziomie sektorowym i dopiero później dostosowane do nadrzędnych ram ERK. Pomimo, iż to nie odpowiada obecnej procedurze odwołań, ale ważne jest, aby uniknąć rozbieżności poziomami ERK i SRK.

Bibliografia:

Allais, S., Raffe, D., Young, M.F.D. (2009) *Researching NQFs: Some Conceptual Issues*, Geneva, ILO.

Brockmann, M., Clarke, L. and Winch, C. (2008) Can Performance-related Outcomes have Standards? (2008) *Journal of European Industrial Training*, 32,2/3, pp.99-113.

Brockmann, M., Clarke, L. and Winch, C (eds) (2010) *Bricklaying is more than Flemish Bond*, Brussels, CLR.

Brockmann, M., Clarke, L. and Winch, C (2011) *Knowledge, Skills and Competence in the European Labour Market*, Abingdon, Routledge.

CEDEFOP (2012) *Analysis and overview of NQF developments in European countries*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

CEDEFOP (2013) *Monitoring ECVET implementation strategies in Europe*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Coles, M. (2007) *Qualifications Frameworks in Europe – Platforms for Qualifications, Integration and Reform*, EU Education and Culture DG, Brussels.

Coles and Oates (2004) *European Reference Levels for Education and Training*, QCA, London.

Conchon, A. (2013) *Worker's voice in corporate governance: a European perspective*, London, TUC.

EU (2013) on referencing of NQFs with the EQF

http://ec.europa.eu/eqf/compare/select_en.htm#comparison (website)

European Commission(2012) *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Garstka, B., Syben, G. (2009) *Sectoral Qualifications Framework for the Construction Industry in Europe*, Bremen, BAQ.

Gijsbers et al (2009) *Investing in the Future of Jobs and Skills Scenarios, implications and options in anticipation of future skills and knowledge needs: Sector Report Furniture*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Méhaut, P., Winch, C. (2011) EU Initiatives in Cross-national Recognition of Skills and Qualifications, in Brockmann et al (2011), pp. 22-35.

Napisane przez Chris Winch i Jeff Bridgford

RAPORT Z BADAŃ

Report on the testing of a proposed EU core profile for Cabinetmaking and Upholstery

Raport z badań proponowanego europejskiego profilu Stolarstwa i Tapicerstwa

Podłoże proponowanego profilu podstawowego

Każdy z partnerów udostępnił konsorcjum Raport Narodowy, dotyczący organizacji kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) w sektorze stolarstwa i tapicerstwa. Te raporty określały w projekcie odpowiednie kwalifikacje w zakresie kształcenia zawodowego w krajach partnerskich. Aby określić wspólne aspekty kwalifikacji w tych raportach wstępnie przeanalizował to instytut Arbeit und Leben Bielefeld (DE), a następnie eksperci związani z Kings College London (GB). Rezultatem tego był Międzynarodowy Raport Syntetyczny, który zwrócił uwagę na podobieństwa i różnice między kwalifikacjami w siedmiu krajach. Bazując na tym został zdefiniowany profil kwalifikacji. Ten profil zawierał wszystkie umiejętności, wiedzę i kompetencje, które zostały wyznaczone jako możliwe dla wspólnych elementów profilu.

W tym procesie wszyscy partnerzy ponownie potwierdzili, z jakimi aspektami mają do czynienia w zakresie edukacji i programów nauczania.

Badania

Procedura badań mająca na celu sprawdzenie, czy ogólne jądro rozwinięte, bazujące na analizie siedmiu narodowych raportów, dotyczących kwalifikacji odpowiednich dla każdego zawodu i uzupełnionych przez wywiady, były prawidłowe i mogą być stosowane również w poszczególnych krajach partnerskich. Na koniec projektu opracowano wspólny profil, który może służyć jako punkt odniesienia dla kwalifikacji zawodowych stolarstwa i tapicerstwa w krajach partnerskich.

To może być potencjalnie dobre narzędzie do wymiany mobilności i innowacyjności zawodowej w działaniach wewnątrz i pomiędzy krajami partnerskimi.

Procedura

Sprawozdania z badań składają się z 4 dokumentów:

- ogólne wytyczne,
- opis profilu badań,
- lista pytań testowych w badaniach profilu,
- siatka profilu umiejętności, wiedzy i kompetencji (SKC) zidentyfikowane dla profilu.

Partnerzy z siedmiu uczestniczących w projekcie Bolster-upII państw miały 6-7 tygodni, aby przedyskutować dokumenty z ich grupami fokusowymi. Te grupy fokusowe miały obejmować osoby czynne zawodowo, które decydowały o kwalifikacjach. Wyniki zostały przesłane do partnera HMC College, odpowiedzialnego za badawczy pakiet zadaniowy.

Rezultaty

1. Komentarze

Wyniki badań testowych były przedstawione w tych dokumentach oraz jako komentarze, dotyczące treści profilu partnerów. Celem tego było aby przeanalizować wszystkie komentarze i spostrzerzenia, które zaistniały. Nie wszystkie zagadnienia zostały przeanalizowane przez każdego partnera. Niektóre komentarze zostały wprowadzone w tabeli Excel.

2. Porównawczy arkusz Excel'a

Otrzymane siatki profilu i wypełnione karty wiedzy, umiejętności i kompetencji zostały przeniesione do arkusza programu Excel, aby uzyskać bardziej wyraźne spektrum wspólnych ścieżek, które są wspólne dla wszystkich partnerów. Po każdym komentarzu lub uwadze jest kod kraju lub kod partnera (ów), dla których dokument został oznaczony lub znaleziony. To nie oznacza, że to są jedyne kraje, które podzielają ten pogląd. Podczas spotkania powstała możliwość uzupełnienia tego.

Komentarze i Uwagi na temat proponowanego jądra profilu:

1. Nazwa kwalifikacji. Bez uwag

2. Poziom i Czas trwania Szkolenia

Stolarstwo

BE	Belgia	Poziom ERK 3 3-letnie szkolenie dualne, lub 1 rok szkoły stacjonarnej, a potem 4-letni kurs stolarstwa
NL	Holandia	Poziom ERK 2,3 i 4 Okres odniesienia 2,3 lub 4 lata Szkolenie dualne, bądź bazujące na szkole z 40% udziałem praktyk
RO	Rumunia	Poziom ERK 3 i 4
BG	Bułgaria	Poziom ERK 3 4- letni kurs dualny
DK	Dania	Poziom ERK 4 3 lata lub 3 do 9 miesięcy szkolenia dualnego
PL	Polska	Poziom ERK 4 3-letnia szkoła zawodowa z 3-miesięcznym szkoleniem zawodowym
DE	Niemcy	Poziom ERK 4 3-letnie szkolenie dualne

Tapicerstwo

BE	Belgia	Poziom ERK 3 2-letnie szkolenie dualne, lub 1 rok szkoły stacjonarnej, a potem 4-letni kurs tapicerstwa
NL	Holandia	Poziom ERK 2,3 i 4 Okres odniesienia 2,3 lub 4 lata Szkolenie dualne, bądź bazujące na szkole z 40% udziałem praktyk
RO	Rumunia	Poziom ERK 3 Rumunia jest w trakcie modyfikacji szkoleń analizujących kwalifikacje

BG	Bułgaria	Poziom ERK 3 4-letni kurs dualny
DK	Dania	n.d.
PL	Polska	Poziom ERK 4 3-letnia szkoła zawodowa z 3-miesięcznym szkoleniem zawodowym
DE	Niemcy	Poziom ERK 4 3-letnie szkolenie dualne

3. Opis profilu

Opis profilu uwzględnia ogólny zakres uwag, które zostały przedstawione przez partnerów po konsultacji w grupach fokusowych. Uwagi zostały przedstawione w różny sposób, więc nie było łatwo uwzględnić ich w tabeli. Najważniejsze informacje z każdego kraju zostały wyróżnione.

W ten sposób uzyskano obraz zaproponowanego profilu profesji i prezentowanego w fazie testowej projektu, który może być lub powinien być w stanie określić funkcje wspólnego profilu dla krajów partnerskich.

Ten przegląd został poddany dyskusji wśród partnerów.

Informacje w programie Excel dotyczące wiedzy, umiejętności i kompetencji zawodowych

Arkusze Excel były użyte do stworzenia siatek dla każdego aspektu. Zdefiniowano kilka wersji z różnymi zasadami ich wypełniania.

Pod koniec procesu badań dotyczących stolarstwa, odnosimy się do "Badania Excel stolarstwa ze zmianami 1.3" i dla tapicerstwa odnosimy się do "Badania Excel tapicerstwa 1.1"

Wnioski i spostrzeżenia

Opis profilu

Jeśli chcemy efektywnie wykorzystać profil europejski, musieliśmy opisać wspólne aspekty w jasny sposób. Uwaga powinna być skierowana jednakże, aby nie określać konkretnego opisu, ale aby być w stanie uchwycić różnorodność istniejącą w edukacji w różnych krajach. Jest też bardzo istotne, aby zobaczyć, że mamy te same postrzeganie w użyciu pewnych słów i terminologii. Wadą tego podejścia może być to, że opisy w profilu mogą być mało konkretne i niejasne, aby zostać uznanymi za ważne elementy profilu profesji, którym się zajmujemy.

Po drodze mamy do czynienia z "kompetencjami" i tzw. „umiejętnościami miękkimi”

Istnieje tendencja, aby powrócić z nacisku na "kompetencje" i tzw. "miękkie kompetencje" do opisu projektu opartego głównie na działalności zawodowej. To może być dobre rozwiązanie w opisie profilu aby skoncentrować się na podstawowych zadaniach zawartych w procesie pracy i opisie oczekiwanych rezultatów procesu pracy, wiedzy i umiejętności potrzebnych w konkretnym procesie pracy oraz zachowaniu początkujących pracowników (student/pracownik), co powinno być wykazane. Kompetencje więc mogą określać podstawowe działania ogólne takie jak: "analiza", "stosowana wiedza zawodowa", "wykorzystanie materiałów i środków", "dokładność", "wydajność" itp.

Różne ścieżki kształcenia w krajach partnerskich

Powinniśmy starać się stworzyć formuły profili na tyle neutralne, aby były odniesione do edukacji, niezależnie czy ma to miejsce w firmie, szkole lub instytucie, lub w połączeniu obu. Profil UE nie może zastąpić krajowych profili, jak zauważyło większość partnerów, ale może służyć jako ewentualne wytyczne lub instrument do porównywania.

W kierunku innowacji

Które techniki są stosowane lub będą potrzebne w przyszłości jest niewiadome. Nowe materiały pojawiają się cały czas i wymagają nowych technik pracy z nimi. Otwarta postawa (zachowanie) jest prawdopodobnie najważniejszym narzędziem, którego potrzebują profesjonalni pracownicy. Z wielką różnorodnością nowych materiałów i technik mierzą się zarówno małe jak i wielkie przedsiębiorstwa w branży stolarskiej i tapicerskiej. Ważną umiejętnością będzie opanowanie procesu outsourcingu i zintegrowanie go płynnie w zakresie działalności przedsiębiorstwa. Na przykład: "szukać informacji" lub "pokaż ciekawość nowych możliwości rozwoju" są ważnymi umiejętnościami dla stałego, ciągłego kształcenia, dotyczącego nowych rozwiązań.

W kierunku używania portfolio jako narzędzia edukacji i mobilności

Nauka w celu stworzenia osobistego portfolio oraz stałego jego wykorzystywania może być ważnym i użytecznym narzędziem w procesie formalnej edukacji, jak również w trakcie nauki przez całe życie. Istnieje wiele aspektów, które sprawiają, że należy brać to pod uwagę. Które spowodowane są różnymi formami używanymi na wiele sposobów. Często problemy, z którymi spotykają się uczniowie i pracownicy, nauczyciele i instruktorzy oraz instytucje liczą na system tworzenia portfolio, co prowadzi do przeświadczenia, że jest to trudne do wdrożenia, użytkowania i utrzymania. Różne poziomy i możliwości do uzyskania odpowiedniego portfolio, statusu formalnego i zobowiązań powinny być dokładnie opisane aby osiągnąć spodziewany efekt.

Portfolio może zawierać pogląd na pracę studenta lub pracownika, który jest odpowiedzialny za wytwarzanie i produkcję. Może być to istotną pomocą w zrozumieniu i ocenianiu zdolności studentów i pracowników w momencie, gdy chcą oni zmienić kraj, w którym pracują. Wszystko razem wraz z dokumentami formalnymi takimi jak dyplomy może pomóc w kreowaniu mobilności pracowników i studentów. Bardziej efektywne wykorzystanie tych narzędzi może/ powinno być potencjalnie silniejszym narzędziem rozwoju.

W kierunku przyszłego udziału większej liczby państw UE

W celu zrobienia profilu bardziej użytecznego w Europie, powinniśmy stworzyć wskazówki do poszerzenia celu projektu Bolster-upII. Należy zaznaczyć, że niektóre kraje ważne dla Meblarstwa i Tapicerstwa nie brały udziału w udoskonalaniu europejskiego profilu stolarzy.

Jeśli chcemy, by ten wspólny profil działał w rzeczywistości, muszą zostać podjęte dodatkowe działania.

Wskazówki do tego wkrótce się pojawią.

Konferencja finałowa oraz spotkanie finałowe jest dobrą możliwością do przeanalizowania tego zagadnienia.

Warszawskie spotkanie i dalsze

Na tym spotkaniu, Holandia przedstawiła nowe podejście do europejskiego profilu kształcenia. W profilach tych próbowano, gdzie to tylko możliwe, zintegrować wszystkie uwagi partnerów, dotyczących proponowanego profilu w fazie testów.

- Większość Partnerów poprosiło o więcej workflowów opartych na dostępności zamiast na podziale poszczególnych jednostek zadaniowych w proponowanym profilu.
- Prośba o podejście do profili bardziej opartych na workflowach doprowadziła do stworzenia nowej struktury.
- Ta nowa propozycja była próbą dania miejsca dla aspektów zarządzania, które są bardziej właściwe dla małych i średnich przedsiębiorstw aniżeli dla dużych zakładów.
- Wspólne zagadnienia zawodowe zostały zebrane i zostały uzupełnione dodatkowe zagadnienia dla obu profesji (wszystkie dla wykwalifikowanych pracowników i pracowników przemysłowych).

Główna charakterystyka proponowanych profili obejmowała:

- Propozycję profilu zorintowanego na system pracy i podzieloną na 4 zagadnienia tematyczne.
- Profile podzielone wertykalnie wśród stolarzy małych i średnich przedsiębiorstw z jednej strony i wśród pracowników przemysłowych z drugiej.
- Zarządzanie jest aspektem reprezentowanym jako możliwość określenia ram profilu.

Lista SKC

W trakcie spotkania w Warszawie zaczęliśmy patrzeć na nasz profil w aspektach wiedzy, umiejętności i kompetencji. Dopiero tu mogliśmy zauważyć, że są one częścią kwalifikacji niezbędnych dla danego kraju partnerskiego. Po dyskusji zdecydowano, że jedynie aspekty, które zostały pozytywnie rozpatrzone przez wszystkich partnerów, i w związku z tym ocenione na 7 punktów, mogą być uwzględnione w profilu. Logiczne, ale restrykcyjne podejście doprowadziło do stwierdzenia, że wiele aspektów SKC musi być przeniesiona do kolejnej wersji profilu. Rezultatem mógłby być profil obejmujący jedynie aspekty profesjonalnego “bagażu” osoby początkującej, które są podstawową bazą profesji i każdy kraj partnerski efektywnie zrobi więcej niż zakłada krajowy system edukacji i szkoleń. W Warszawie byliśmy w stanie określić to dla stolarstwa. W związku z brakiem czasu SKC dla tapicerów zostało zweryfikowane poprzez kontakty e-mail.

Interpretacja terminologii

Na tym spotkaniu stwierdziliśmy, że niektóre aspekty nie są do końca oczywiste, biorąc pod uwagę jak zostały zinterpretowane przez grupy fokusowe różnych krajów partnerskich. Okazało się również, że zaistniała dezorientacja w określaniu poziomu kwalifikacji w różnych krajach. Nie było jasne, czy wszystkie grupy fokusowe krajów partnerskich rozpatrywały propozycję profilu na poziomie 4 SKC, jak to zostało zadecydowane we wcześniejszej fazie projektu oraz czy ocena nie była wynikiem podejścia do poziomu 3 profesji.

Bazując na dyskusji w czasie spotkania, zdecydowano, że wszyscy partnerzy przeanalizują testy raz jeszcze. Zrobione to zostało z dużą starannością, aby sprawdzić, czy aspekty, które zostały szeroko zinterpretowane są tak samo zinterpretowane przez wszystkich partnerów. Udowodniło to istnienie nieporozumień i nadinterpretacji różnych Umiejętności, Wiedzy i Kompetencji.

Dodatkowe SKC

Każdy z krajów partnerskich otrzymał możliwość dodania aspektów, które zostały pominięte w oryginalnym zarysie przez jednego lub więcej partnerów. Kolejna runda pytań partnerów indywidualnych była częścią dodatkowego testu.

Tylko kilka dodanych aspektów zostało uwzględnionych przez jednego lub dwóch partnerów jako pominięte i zostały poparte przez inne kraje. Większość nie uzyskała 7 punktów i z tego powodu nie były uwzględniane w profilach, które analizowaliśmy.

Usunięte SKC i ich akceptacja

Jak zostało nadmienione, aspekty poparte przez 5 lub 6 krajów partnerskich nie zostały zakwalifikowane do podstawy programowej. Aspekty ocenione niżej, jednak wciąż tworzą integralną część kwalifikacji w jednym lub więcej krajów partnerskich. Może to oznaczać, że nie są akceptowane jako składowe poszczególnych krajowych profili kwalifikacji.

Oprócz tego, jasnym było, że wiele aspektów prawnych w poszczególnych ramach kwalifikacji krajów partnerskich sprawiały problemy lub były niemożliwe do zastąpienia przez europejski

profil kwalifikacji. W odpowiedziach udzielonych przez kraje partnerskie w fazie testowej zostało to uwzględnione.

Profil może być używany jako narzędzie porównania poszczególnych kwalifikacji krajowych z europejskimi, które zawierają podstawowe i podzielane aspekty.

Udoskonalenie ostatniej wersji profilów Bolster-upII dla Stolarstwa i Tapicerstwa

Wszystkie komentarze zostały zebrane w listę SKC. Przy wspólnym wysiłku Danii, Niemiec i Holandii stworzono dwie końcowe wersje profilów. Bazują one na systemie pracy, podzielone są na 4 zagadnienia tematyczne, uwzględniając tylko aspekty dzielone wspólnie w opisie profilu. Ujęto też krótkie opisy efektów kształcenia.

Wersja ta została rozesłana do wszystkich partnerów w czerwcu 2014 z uwzględnieniem podziału czasowego na 4 zagadnienia tematyczne krajowych systemów edukacji. Dało nam to światło na istotę zagadnień, które zostały określone przez każdy kraj w danym zagadnieniu tematycznym. Pierwotnym pomysłem było połączenie tego z systemem ECVET, ale zostało udowodnione, że nie jest to możliwe.

Podsumowanie

Trendy ogólne

W efekcie przeprowadzonych analiz otrzymaliśmy następujące odpowiedzi:

- profile muszą być oparte na pracy, aby mogły być użyteczne dla instytucji szkolących, firm, szkoleń długofalowych itp.
- w większości profili na poziomie 4 nie istnieje szkolenie współpracowników, podczas gdy istnieje on na pozostałych poziomach,
- zarządzanie nie jest częścią programu szkoleń w państwach partnerskich,
- zachowanie zorientowane na klienta jest mniej ważne dla pracowników przemysłowych, ponieważ nie mają oni bezpośredniego kontaktu z klientami,
- niektóre aspekty są na tyle ważne by być częścią kwalifikacji stolarzy/tapicerów, ale nie są częścią oficjalnego programu szkoleń we wszystkich krajach i dlatego nie mogą być brane pod uwagę.

Na końcu tego długiego procesu stworzyliśmy 2 europejskie profile i sformułowaliśmy efekty szkoleń w różnych zagadnieniach. Zaprezentowane one zostały na spotkaniu końcowym w Brukseli. Musieliśmy je rozważyć pod kilkoma względami: świat cały czas się zmienia, metody produkcyjne cały czas się zmieniają, możliwości techniczne i materiałowe ulegają ciągłym zmianom.

Nasze wyzwanie zakłada ciągłą aktualizację profilu w razie potrzeb i będą dostosowywane do zmieniającego się poziomu edukacji w sektorze na poziomie europejskim.

EUROPEJSKI PROFIL "STOLARSTWO"

Stolarz/ Oparator maszyn do obróbki drewna i elementów meblarskich. Pracuje jak wykwalifikowany pracownik dużych lub średnich przedsiębiorstw przemysłu meblarskiego lub w małych bardziej rzemieślniczych zakładach.

Stolarz:

- pracuje zgodnie z podstawowymi zasadami BHP, włączając w to ochronę środowiska i efektywne użytkowanie energii,
- pracuje w sposób zorientowany na klienta,
- bierze pod uwagę efektywność kosztową w czasie planowania i organizacji pracy w swoim zakresie,
- stara się stale ulepszać proces swojej pracy w zakładzie,
- koordynuje swoją pracę z resztą zespołu, raportuje pracę do swojego lidera,
- współpracuje z innymi departamentami (administracyjnym, handlowym i technicznym),
- asystuje we wdrażaniu działań kontroli jakości.

Stolarz pracuje pod nadzorem lidera zespołu i ma wysoki stopień odpowiedzialności za jakość wykonywanej przez siebie pracy i pracy wykonywanej przez współpracowników.

Pracuje niezależnie w kontekście znanego i przewidywalnego środowiska. Adaptuje się do sytuacji w przypadku rozwiązywania problemów. Jest w stanie używać nowych materiałów i wdrażać innowacyjne metody pracy.

Wykwalifikowany stolarz jest w stanie pracować w aspekcie następującej wiedzy, umiejętności i kompetencji:

Część 1 Przygotowanie produkcji mebli i elementów meblowych

Wiedza- zna	Umiejętności- jest w stanie	Kompetencje- ma kompetencje do
- akceptowane standardy - rysunki techniczne, matematykę stosowaną - style historyczne - normy techniczne - techniki cięcia i ostrzenia - wyposażenie komputerowe - osprzęt	- asystować przy wdrażaniu metod oceny jakości - czytać rysunki techniczne - wybierać osprzęt	- pracy zgodnie z systemem produkcyjnym (łączyć wiedzę, umiejętności i praktykę zawodową w codziennej pracy) - rozumie proces logistyczny - pracy w sposób respektujący interesy współpracowników

Część 2 Produkcja mebli i elementów meblowych

Wiedza- zna	Umiejętności- jest w stanie	Kompetencje- ma kompetencje do
- konstrukcje mebli - techniki łączenia - wymogi ergonomiczne i pomiary - różne materiały bazowe, gatunki drewna - narzędzia ręczne - maszyny do obróbki, podstawowe wyposażenie - maszyny zautomatyzowane, podstawowe wyposażenie - wyposażenie skomputeryzowane - metody pomiarowe i narzędzia - ochronę drewna - pokrycia i techniki aplikacji - zasady BHP i ochrony własnej - procedury dokumentacji	- używać podstawowe narzędzia i wyposażenie - używać podstawowego oprzyrządowania maszyn - robić pomiary - produkować części do mebli i meble - przygotowywać elementy przed pokryciem - pokrywać cieczowymi i stałymi pokryciami przy użyciu narzędzi ręcznych - używać wyposażenia zautomatyzowanego - używać wyposażenia komputerowego - wybierać osprzęt	- kontrolować jakość swojej pracy - zapewnić dokładność - pracować efektywnie kosztowo i czasowo - używać materiałów i maszyn w całym procesie właściwie i efektywnie

Część 3 Instalowanie mebli

Wiedza- umie	Umiejętności- jest w stanie	Kompetencje- ma kompetencje do
- montować i składać meble - różne rodzaje materiałów pomocniczych, ich właściwości i sposoby przechowywania - procedury dokumentacji	- składać meble w całość z poszczególnych części - składać meble w całe systemy	Oceny rezultatów pracy i kontrolowania procesów pracy

Część 4- Kończenie pracy- wyznaczanie zadań

Wiedza- zna	Umiejętności- jest w stanie	Kompetencje- ma kompetencje do
- podstawowe wyposażenie narzędziowe i wyposażenie do przygotowania do następnych zadań - procedury dokumentacyjne	- czytać, rozumieć i uzupełniać dokumentację - segregować właściwie różne rodzaje odpadów	- brania odpowiedzialności za pracę zgodną z zasadami BHP - konserwowania wyposażenia

EUROPEJSKI PROFIL "TAPICERSTWO"

Tapicer produkuje mebel tapicerowany i tapicerowane części meblowe. Pracuje jako wykwalifikowany pracownik w dużych lub średnich zakładach przemysłu tapicerskiego lub w małych, bardziej rzemieślniczych firmach.

Tapicer:

- pracuje zgodnie z podstawowymi zasadami BHP, włączając w to ochronę środowiska i efektywne użytkowanie energii,
- pracuje w sposób zorientowany na klienta,
- bierze pod uwagę efektywność kosztową w czasową w czasie planowania i organizacji pracy w swoim zakresie,
- stara się stale ulepszać proces swojej pracy w zakładzie,
- koordynuje swoją pracę z resztą zespołu, raportuje pracę do swojego lidera,
- współpracuje z innymi departamentami (administracyjnym, handlowym i technicznym),
- asystuje we wdrażaniu działań kontroli jakości.

Tapicer pracuje pod nadzorem lidera zespołu i ma wysoki stopień odpowiedzialności za jakość wykonywanej przez siebie pracy i pracy wykonywanej przez współpracowników.

Pracuje niezależnie w kontekście znanego i przewidywalnego środowiska. Adaptuje się do sytuacji w przypadku rozwiązywania problemów. Jest w stanie używać nowych materiałów i wdrażać innowacyjne metody pracy.

Wykwalifikowany tapicer jest w stanie pracować w aspekcie następującej wiedzy, umiejętności i kompetencji:

Część 1 Przygotowanie produkcji tapicerki i elementów tapicerskich

Wiedza- zna	Umiejętności- jest w stanie	Kompetencje- ma kompetencje do
- strukturę firmy i odpowiedzialność poszczególnych departamentów - system komputerowy firmy - akceptowane standardy - rysunki techniczne - normy techniczne - procedury dokumentujące - osprzęt	- używać systemu komputerowego firmy - czytać rysunki techniczne - wybierać osprzęt	- pracy zgodnie z systemem produkcyjnym (łączyć wiedzę, umiejętności i praktykę zawodową w codziennej pracy) - pracy w sposób respektujący interesy współpracowników

Część 2 Produkcja tapicerki i elementów tapicerskich

Wiedza- zna	Umiejętności- jest w stanie	Kompetencje- ma kompetencje do
- konstrukcje tapicerskie i materace - różne materiały bazowe - różne rodzaje materiałów pomocniczych, ich właściwości i sposoby przechowywania - narzędzia ręczne - narzędzia elektryczne i pneumatyczne - maszyny zautomatyzowane, podstawowe wyposażenie - metody pomiarowe i narzędzia - zasady BHP i ochrony własnej - procedury dokumentacji	- wybierać, sprawdzać i transportować materiały - obrabiać materiały ręcznie i maszynowo - używać podstawowe narzędzia i wyposażenie - używać podstawowego oprzyrządowania maszyn - produkować podstawowe części tapicerskie - ciąć materiały tapicerskie na wymiar - szyc pokrycia	- pracować efektywnie kosztowo i czasowo - używać materiałów i maszyn w całym procesie właściwie i efektywnie - zapewnić dokładność - brania odpowiedzialności za pracę zgodną z zasadami BHP - pracy zgodnie z systemem produkcyjnym (łączyć wiedzę, umiejętności i praktykę zawodową w codziennej pracy)

Część 3 Łączenie części tapicerskich

Wiedza- umie	Umiejętności- jest w stanie	Kompetencje- ma kompetencje do
- montować i składać - wybierać osprzęt	wybierać osprzęt	Oceny rezultatów pracy i kontrolowania procesów pracy

Część 4- Kończenie pracy- wyznaczanie zadań

Wiedza- zna	Umiejętności- jest w stanie	Kompetencje- ma kompetencje do
- dokumentację - metody sprzątania - odpady	- czytać, rozumieć i uzupełniać dokumentację - wykonywać podstawowe czynności sprzątające - segregować właściwie różne rodzaje odpadów	konserwowania wyposażenia

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

I. Purpose of the Memorandum of Understanding

The value of a qualification very much depends on trust, trust in its quality and trust in the learning process, i.e. the curriculum, the learning process and the various elements of the respective vocational qualification.

The signatories of this memorandum of understanding are therefore interested in an improved exchange of information, communication and collaboration regarding the various national systems of vocational education in the furniture industry. They are also interested in the learning content and further development of skills, knowledge and competence, new forms of working processes, new technologies used in the sector and the combination of these within a particular form of work-organization.

To remain champions of innovation and quality, the signatories are convinced that the European furniture industry needs to upgrade the qualifications of its workforce. Additionally, we consider it crucial to strengthen the link between product innovation and science and, likewise, to facilitate the permeability between vocational education and universities.

To improve the quality of vocational education structures and practices within the European furniture industry and promote the mutual recognition of certain levels of qualifications, independently of the way this qualification has been gained, and to foster greater flexibility of qualifications and the homogeneity of assessment systems, the present Memorandum of Understanding (MoU) establishes that each signatory organization:

- Recognises the “European Core Profiles” for cabinet makers and upholsterers as they were defined
- Agrees on the MoU fields of activity and implementation measures
- Supports the establishment of a platform for the implementation and recognition of the “European Core Profiles” for the cabinet maker and upholsterer
- Identifies other stakeholders and competent institutions to involve in the process, and

- Supports ongoing work on the European Core Profiles and the extension of the concept to possible further occupations.

To this end and as a basis of common understanding, the following text operationalizes three main objectives of the project entitled “Bolster Up”. In this respect the signatories of this Memorandum of Understanding are convinced that intensified cross border cooperation of the various stakeholders in the area of vocational education for the furniture sector is crucial.

II. Operational Objectives

This Memorandum of Understanding pursues the following operational objectives for its entire period of validity:

Objective 1 - The description of the European Core Profile for the cabinet-maker and the upholsterer.

Objective 2 – The establishment of a platform for the implementation of the European Core Profile, including the enlargement of institutions and countries involved in this platform.

Objective 3 – Further development of the European Core Profile, including enhancement of the level of the qualification as well as the enlargement of the core profile concept to other professions within the European Furniture sector.

III. Cele operacyjne 1: *Opis Europejskiego rdzenia profilu stolarza i tapicera*

Dwa elementy są najważniejsze dla przyszłości europejskiego przemysłu meblarskiego, jest to mobilność pracowników a także wysoki standard kwalifikacji pracowników danego sektora. Większa mobilność pracowników pomoże w uniknięciu niedoborów siły roboczej w europejskim przemyśle meblarskim ale również zaowocuje cenną wymianą tradycji, umiejętności, wiedzy, kompetencji, technik pracy i koncepcji inteligentnej organizacji pracy a co za tym idzie potencjalnie wesprze innowacyjność. Ostatni aspekt odnosi się bezpośrednio do potrzeby wyższego poziomu kwalifikacji, które dążą do stworzenia produkcji opartej na wiedzy z jej wysokim stopniem zdolności innowacyjnych i elastycznych procesów siły roboczej i jej pracy (zamiast standardowej produkcji). Sygnariusze są przekonani, że szeroki zakres wstępnego kształcenia zawodowego ułatwi dalsze szkolenia i jest najlepszą gwarancją dla pracownika aby stał się on bardziej elastyczny w swojej karierze zawodowej.

W tym celu w projekcie „Bolster Up” sygnariusze wypracowali szereg konkretnych działań, które są wymienione i wyjaśnione poniżej w odniesieniu do ich celów:

- Ocena krajowych struktur kształcenia zawodowego w branży meblarskiej i opracowanie inwentaryzacji (załącznik: raport syntetyczny) z podstawowych informacji na temat systemów. W połowie czasu trwania i po ustaleniu platformy zainteresowanych stron do Europejskiego Rdzenia Profilu przewidujemy dołączenie innych państw.
- Raport syntetyczny pozwala na przejrzyste i łatwe porównanie istniejących kwalifikacji stolarzy i tapicerów w krajach, które brały udział w projekcie.
- Opis Europejskiego Rdzenia profilu dla stolarza i tapicera, w tym opis kwalifikacji bierze pod uwagę wiedzę, umiejętności i kompetencje. Profile są same operacjonalizowane podczas uczenia się przez jednostki, które robią to w możliwym dla siebie czasie.
- Europejski Profil Rdzenia dla stolarzy i tapicerów nie jest tylko wspólnym sporem na temat kształcenia zawodowego w poszczególnych krajach, ale powinien zapewnić jakość kształcenia w różnych aspektach, w tym:
 - kompleksowe i refleksyjne podejmowanie decyzji i odpowiedzialności,
 - łączenie ze sobą wiedzy teoretycznej i praktycznej,
 - znajomość materiałów, technologii i wykorzystywanych technik,

- włączanie całego procesu pracy, przygotowywanie, wybór materiałów i narzędzi, realizacja i kontrola jakości.
- Owe aspekty mają gwarantować rozwój w kierunku poprawy przenikania kształcenia zawodowego i wyższego.
- Europejski Profil Rdzenia dla stolarzy i tapicerów staje się punktem odniesienia dla państwowych instytucji zajmujących się szkoleniem w branży meblarskiej. Sygnatariusze dążą do poprawy kształcenia zawodowego stolarzy i tapicerów, w krajach w których normy są opisywane poniżej poziomu w Europejskim Profilu Rdzenia dla stolarzy i tapicerów.
- Europejski Profil Rdzenia został zaprojektowany w sposób dzięki któremu z łatwością można odnieść się do europejskich ram kwalifikacji, a więc odpowiedni do krajowych ram kwalifikacji.
- Dzięki zastosowaniu koncepcji efektów uczenia się (jednostki) Europejski Profil Rdzenia jest możliwy do zastosowania do nieformalnych i pozaformalnych ścieżek kształcenia.

Europejskie organizacje społecznych partnerów zajmujące się meblarstwem zgadzają się, że Europejski Profil Rdzenia dla stolarzy i tapicerów służy jako podstawa kwalifikacji dla poszczególnych zawodów. Mają one być promowane na poziomie krajowym i przekonywać zainteresowane odpowiedzialne podmioty do uznania Europejskiego Profilu Rdzenia dla stolarzy i tapicerów. W związku z tym rozważana jest koncepcja Europejskiego Profilu Rdzenia jako wsparcie procesu wzajemnego uznawania swoich kwalifikacji w całej Europie i wspieranie wdrażania dyrektywy Europejskiej 2005/36 (z poprawkami). W odróżnieniu od postępowania sformalizowanego określonego w dyrektywie, Europejski Profil Rdzenia jest oparty na dobrowolności i na zaangażowaniu partnerów społecznych i zainteresowanych stron w danym sektorze.

IV. Cele operacyjne 2: *Stworzenie platformy dla Europejskiego Profilu Rdzenia*

Wśród sygnariuszy panuje przekonanie, że aby panowała tendencja w kierunku harmonizacji umiejętności niezbędne jest zaangażowanie całej europejskiej branży meblarskiej (oraz w ramach międzynarodowego przemysłu meblowego) co powoli staje się coraz bardziej oczywiste. Przyczyny harmonizacji:

- Materiały i technologie są stosowane powszechnie w całej Europie,
- Przedsiębiorstwa transnarodowe wykazują tendencje do korzystania z tych samych procesów pracy i rodzajów organizacji pracy we wszystkich firmach,
- Proces automatyzacji w produkcji jest podobny we wszystkich krajach UE,
- Za pośrednictwem nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych nowości i nowe towary są dostępne wszędzie, mniej więcej w tym samym czasie.

Tak więc projekt „Bolster Up” i jego ścisłe powiązanie z Europejskim Dialogiem Społecznym dla przemysłu meblowego jest uważany za wkład w promowanie współpracy transgranicznej między zainteresowanymi stronami w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, poza tym jest również uważany za punkt wyjścia do stworzenia platformy dla Europejskich Profili Rdzenia na następujących podstawach:

- Kontynuowanie wdrażania i stosowanie Europejskich Profili Rdzenia, włączanie większej ilości zainteresowanych Państw , poza obecnymi siedmioma krajami UE, ma zasadnicze znaczenie.
- Głównym Celem Europejskich Organizacji Partnerów Społecznych działających na rzecz przemysłu meblarskiego jest stworzenie platformy dla Europejskich podstawowych profili, które będą na poziomie UE. Europejskie Organizacje zgodziły się na rozpowszechnianie planu i pragną łączyć swoje działania z istniejącą strukturą kształcenia zawodowego zgodnie z Europejskim dialogiem społecznym.
- Wspieranie wymiany informacji wśród uczestników porozumienia stron, wzajemna nauka poprzez udział przedstawicieli różnych państw, inicjatywy informacyjne i warsztaty tworzone przez Europejskie Organizacje będące Partnerami Społecznymi (EFBWW, EFIC and UEA).
- Promowanie globalnej koncepcji Europejskich Profili Rdzenia w innych sektorach działalności gospodarczej.

- Planowane etapy przez Europejskich Partnerów Społecznych:
 - upowszechnianie wyników projektu i przedstawienie koncepcji Europejskich Profili Rdzenia we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej w latach 2014/2015.
 - -kontynuowanie projektu w 2015 roku mając na celu lepsze rozpowszechnienie wyników projektu i tłumaczenie owych wyników w językach państw należących do Unii Europejskiej.
 - -wspieranie idei umiejętności w sektorze w ramach Europejskiego dialogu społecznego dla przemysłu meblarskiego poprzez zainteresowanie kolejnych państw oraz zainteresowanie jednostek odpowiedzialnych w dziedzinie szkolenia zawodowego i rozwijanie z nimi podstawowych koncepcji Europejskich Profili Rdzenia.

V. Cele operacyjne 3: *Dalszy rozwój Europejskiego Profilu Rdzenia*

Społeczeństwo bazujące na wiedzy dostarcza coraz więcej możliwości dla „nowych połączeń”. Aby przyspieszyć innowacje należy uzyskać jak najwięcej niezbędnych kwalifikacji w zakresie umiejętności. Jeśli nasza analiza, która została wskazana w powyższym rozdziale jest poprawna to jesteśmy świadkami możliwości zharmonizowanego wdrożenia owych zmian. Jest to dobry moment aby zastanowić się nad konsekwencjami dla VET a także na szczeblu Europejskim.

Z tego względu to jest warunkiem koniecznym do zapewnienia możliwości i struktury dla zainteresowanych stron. Uczestnicy tego projektu wierzą, że Europejski Dialog Społeczny stworzony dla przemysłu meblarskiego mógłby stanowić podstawę ugruntowania takiej struktury. Jakkolwiek potrzebujemy specyficznych środków do stworzenia stabilnej struktury komunikacji. Organizacja Partnerów Społecznych powinna dostarczyć nam te środki:

- Biorąc pod uwagę, że zainteresowane podmioty narodowe uznają i stosują Europejskie Profile Rdzenia koncepcja powinna być promowana jako koncepcja dla całego sektora.

- Europejskie Organizacje Partnerów Społecznych dla meblarstwa uzgodnią ostateczny Profil Rdzenia dla stolarzy i tapicerów w ramach projektu i wzajemnie uznają odpowiednie dla nich kwalifikacje.
- Uczestnicy będą korzystać z Europejskiego Profilu Rdzenia do poprawy wzajemnie uznanych istniejących krajowych kwalifikacji.
- Koncepcja Europejskiego Profilu Rdzenia powinna być promowana jako punkt odniesienia dla wszystkich zawodów należących do Europejskiego sektora meblarskiego.
- Ponadto, Europejskie Organizacje Partnerów Społecznych godzą się z zaleceniami w sprawie uznania kwalifikacji na poziomie tych prezentowanych przez Europejski Profil Rdzenia dla stolarzy i tapicerów, które są zdobyte przez formane lub nieformalne sposoby uczenia się.
- Na europejskim poziomie jest to przeznaczone do ustalenia platformy dla Europejskiego Profilu Rdzenia nie tylko czasowo ale jako stabilnej struktury w ramach odpowiedzialnej Europejskiej Organizacji Partnerów Społecznych.
- Dodatkowo, należy także promować koncepcje w ramach innych sektorów działalności gospodarczej.

VI. Europejski Profil Rdzenia dla stolarzy i tapicerów

- a) Podstawowy profil stolarza
- b) Oczekiwane rezultaty kształcenia stolarza
- c) Podstawowy profil tapicera
- d) Oczekiwane rezultaty kształcenia tapicera

PERSPEKTYWY

Core profiles with potential

Podczas trwania projektu braliśmy pod uwagę i analizowaliśmy różne wymogi krajowe dla zawodów stolarzy i tapicerów. Profile krajowe różnią się od siebie ze względu na różne systemy edukacyjne. Można zidentyfikować wspólne zadania i dzięki temu zbudować podstawę profili europejskich. Głównym wyzwaniem było znalezienie wykwalifikowanego pracownika, który miałby wiedzę, umiejętności i kompetencje uznane przez wszystkie kraje partnerskie. Uczestnikom projektu udało się to zrobić w celu określenia profili podstawowych dla wszystkich państw partnerskich mimo, że dwa zawody nie zawsze są przypisywane do tego samego poziomu EQF. Oba opracowane profile można rozumieć tylko jako zalecenia na obecnym etapie pracy.

Wyniki projektu „Bolster Up” mają duży potencjał aby wykorzystać je w przyszłości do prawdziwych Europejskich Profili Podstawowych, wyniki badań mogą stać się główną ścieżką. Następnym krokiem jest to, aby przedstawiciele instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego oraz instytucji politycznych wspólnie sprawdzali kryteria, metody kształcenia a także szkolenia zawodowego. W następnej części może być wykonane dostosowanie do profili i utworzone mogą zostać konkretne ścieżki prowadzące do certyfikacji i uznania europejskich zawodów. Dzięki temu zwiększy się mobilność w Europie.

Niniejsza publikacja i jej rezultaty pochodzące z projektu „Bolster Up”, wszystko co zostało zapisane może być stosowana w każdej branży. Ten projekt nie jest jeszcze kompletny we wszystkich istotnych aspektach.

ANEKS I

Otrzymane aspekty europejskiego profilu stolarzy

Aspekty te zostały uznane przez jednego lub więcej partnerów, ale zostały umieszczone, gdyż są podzielane przez wszystkich partnerów.

Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
Struktura firmy i zadania poszczególnych departamentów	Używanie systemu informatycznego firmy, standardowego oprogramowania i specjalistycznego dla miejsca pracy	Zapewnienie poczucia obywatelskiego
System informatyczny firmy	Wzornictwo mebli	Branie odpowiedzialności za pracę zgodną z wymogami środowiskowymi
Wzornictwo mebli	Przestrzeganie zasad BHP	Rozwiązywanie problemów
Narzędzia elektryczne i pneumatyczne	Przestrzeganie zasad ochrony np. środowiska i wydajne użytkowanie energii	Praca w zespołach innowacyjnych
Różne metody produkcyjne, cykl produkcyjny i sekwencje operacji	Wybór, sprawdzenie, transport i przechowywanie materiałów	Zapewnienie kontaktu z klientem
Materiały do pakowania	Praca z materiałami ręczna i maszynowa	Kooperacja międzyludzka (klient-, dostawca-odbiorca, kooperacja z zespołami i innymi departamentami)
Działalność gospodarcza	Łączenie elektrycznych komponentów zgodnie z instrukcjami	Branie odpowiedzialności za pracę zgodną z normami przewozowymi
Zarządzanie odpadami	Używanie środków transportu i manipulowania	Branie odpowiedzialności za pracę zgodną z normami pracy
Ochrona środowiska	Pakowanie mebli	Myślenie innowacyjne, zgodne z rozwojem rynku
Wydajne zużywanie energii	Praca zgodna z harmonogramem	Myślenie marketingowe
Normy transportowe	Wykonywanie rysunków konstrukcyjnych/ szkiców/ rysunków złożeniowych	Rozwój kompetencji interkulturowych
Właściwości i prawidłowe użytkowanie materiałów	Używanie oprogramowania CNC	
Znajomość pojęć w obcym języku	Wykonywanie niezbędnych połączeń do produkcji	

Poczucie obywatelstwa, znajomość systemów edukacyjnych i praw z nim związanych	Używanie technik łączenia	
Komunikacja werbalna i pisemna	Wykonywanie części meblowych	
Znajomość języka ojczystego i obcego	Wykonywanie i łączenie kompleksowych połączeń	
	Instalowanie mebli	
	Montaż w miejscu klienta	
	Konserwacja mebli	
	Wykonywanie elementów rzeźbionych z drewna	
	Informowanie klientów o sposobie użytkowania mebli i ich przeznaczeniu	

Uwaga: Niektóre z aspektów były rozważane jako reprezentatywne, ale nie były uwzględnione w tabeli profilu. Po fazie testowej stwierdzono jednak, że powinny być one rozwijane.

Chcieliśmy je jednak wymienić, aby pokazać, że w niektórych momentach były one identyfikowane jako możliwe do zawarcia w europejskim profilu zawodu.

Aspekty wspólne dla 5/ 6 krajów partnerujących

Aspekty te zostały wymienione przez 5 lub 6 partnerów konsorcjum i zostały zidentyfikowane jako część profilu, która również powinna być uwzględniana w procesie edukacyjnym.

Jednakże, uwzględniając decyzję brano pod uwagę jedynie aspekty wymienione przez wszystkich partnerów jako podstawowy profil i nie uwzględniano ich przy opisie europejskiego profilu rozwijanego w tym projekcie.

Część1: Przygotowanie produkcji mebli i elementów meblowych		
Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
Struktura firmy i odpowiedzialność innych departamentów (6) System komputerowy firmy (6) Wzornictwo mebli (6)	Oprogramowanie w miejscu pracy (6) Wybór i sprawdzanie materiałów (6) Mówienie idiomatyczne i profesjonalne professionally (6)	Rozwiązywanie problemów (6) Praca w zespołach innowacyjnych (6) Kooperacja międzyludzka (klient-, dostawca-odbiorca, kooperacja z zespołami i innymi departamentami) (6) Analiza możliwości ulepszenia procesu (6) Szukanie informacji (5)
Część2: Produkcja mebli i elementów meblowych		

Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
Narzędzia elektryczne i pneumatyczne (6) Magazynowanie materiałów (5) Różne metody produkcyjne, cykl produkcyjny i sekwencje operacji (6) Działalność gospodarcza (5) Ochrona środowiska (6) Wydajne zużywanie energii (5)	Przestrzeganie zasad BHP (6) Przestrzeganie zasad ochrony np. środowiska i wydajne użytkowanie energii (6) Transport i magazynowanie materiałów (6) Praca z materiałami ręczna i maszynowa (6) Ochrona drewna o specjalnej konstrukcji (5) Mówienie idiomatyczne i profesjonalne (6) Praca zgodna z harmonogramem (6)	Zapewnienie poczucia obywatelskiego (5) Branie odpowiedzialności za pracę zgodną z wymogami środowiskowymi (6) Rozwiązywanie problemów (6) Praca w zespołach innowacyjnych (6) Praca zorientowana na klienta (5) Współpraca z innymi osobami (6) Analiza możliwości poprawy procesu (6) Branie odpowiedzialności za pracę zgodną z normami pracy (6)
Część3: Montaż mebli		
Działalność gospodarcza (5) Wydajne zużywanie energii (5)	Wybór i sprawdzanie materiałów (6)	Branie odpowiedzialności za pracę zgodną z wymogami środowiskowymi (6) Rozwiązywanie problemów (6) Praca zorientowana na klienta (5) Współpraca z innymi osobami (6) Analiza możliwości poprawy procesu (6)
Część4: Kończenie pracy- wyznaczanie zadań		
Gospodarka odpadami (5) Magazynowanie mebli (5) Właściwości i prawidłowe użytkowanie materiałów (5)	Kontrola funkcji elementów ruchomych (5) Naprawa mebli (5)	Współpraca z innymi osobami (6)

ANEKS II

Otrzymane aspekty europejskiego profilu tapicerów

Aspekty te zostały uznane przez jednego lub więcej partnerów, ale zostały umieszczone, gdyż są podzielane przez wszystkich partnerów.

Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
Maszyny zautomatyzowane	Szukanie informacji	Rozumienie procesu logistycznego
Wyposażenie komputerowe	Przestrzeganie zasad BHP	Mówienie idiomatyczne i profesjonalne
Różne procedury produkcyjne	Przestrzeganie zasad ochrony np. środowiska i wydajne użytkowanie energii	Zapewnienie poczucia obywatelskiego
Materiały do pakowania	Używanie i obsługa maszyn	Praca zgodna z normami bezpieczeństwa
Działalność gospodarcza	Wykonywanie pomiarów	Branie odpowiedzialności za pracę zgodną z wymogami środowiskowymi
Zarządzanie odpadami	Zaprojektowanie pokryć	Rozwiązywanie problemów
Ochrona środowiska	Przygotowanie materiałów obciowych	Współpraca z zespołem innowacyjnym
Wydajne zużywanie energii	Przygotowanie materiałów tapicerskich	Praca zorientowana na klienta
Magazynowanie materiałów i tapicerki	Montowanie komponentów elektrycznych	Kooperacja międzyludzka (klient-, dostawca-odbiorca, kooperacja z zespołami i innymi departamentami)
Transport i przechowywanie materiałów	Używanie zautomatyzowanego i skomputeryzowanego wyposażenia	Praca w zgodzie z interesami współpracowników
Właściwości i prawidłowe przygotowanie materiału	Kontrola funkcji elementów ruchomych	Analiza możliwości ulepszenia procesu
Znajomość pojęć w obcym języku	Naprawa tapicerki	Branie odpowiedzialności za pracę zgodną z normami transportowymi
Ustawiczne aspekty edukacji	Używanie środków transportu i manipulowania	Być zdolnym i brać udział za pracę zgodną ze standardami pracy
Różne metody produkcyjne, cykl produkcyjny i sekwencje operacji	Rozpoznawanie różnych rodzajów odpadów	Pokazywanie zdolności do pracy z innowacyjnymi materiałami i odpowiednimi technikami
Rozwój nowych materiałów tapicerskich	Praca zgodna z harmonogramem	Pokazywać gotowość do pracy w nowo wprowadzonym procesie produkcyjnym
Zapewnienie poczucia obywatelskiego	Pakowanie tapicerki	Pokazywać kompetencje międzykulturowe

Założenia ergonomiczne	Samokontrola jakości pracy	Praca w zgodzie z niezbędnym planem pracy
	Asysta we wdrażaniu metod kontroli jakości	
	Projektowanie i konstruowanie mebli tapicerowanych	
	Czytanie rysunków technicznych	
	Łączenie elementów tapicerowanych	
	Wykonywanie szablonów tapicerskich	
	Cięcie materiałów na wymiar	
	Ochrona danych	
	Monitorowanie procesu i cyklu produkcyjnego	
	Informowanie klientów o sposobie użytkowania mebla	

Uwaga: Niektóre z aspektów były rozważane jako reprezentatywne, ale nie były uwzględnione w tabeli profilu. Po fazie testowej stwierdzono jednak, że powinny być one rozwijane. Chcieliśmy je jednak wymienić, aby pokazać, że w niektórych momentach były one identyfikowane jako możliwe do zawarcia w europejskim profilu zawodu.

PODZIĘKOWANIA

Konsorcjum projektu Bolster-upII chce podziękować wszystkim zaangażowanym partnerom, organizacjom partnerów i innych zaangażowanym instytucjom za ich komentarze, wsparcie i zainteresowanie przebiegiem projektu.



Dziękujemy!

CZŁONKOWIE SIECI/ PARTNERZY KONSORCJUM



IG Metall (project coordinator), DE
www.igmetall.de



Arbeit und Leben Bielefeld e.V. DGB | VHS
www.aulbi.de



OpleidingsCentrum Hout – Centre de Formation Bois, BE
www.och-cfb.be



Foundation Wood and Furniture College – HM College, NL
www.hmcollege.nl

Skive Tekniske Skole



Skive Technical Institute, DK
www.skivets.dk



Bulgarian branch chamber of woodworking and furniture industry, BG
www.timberchamber.com



Ogólnopolska Izba Gospodarcza Producentów Mebli (OIGPM), PL
www.oigpm.org.pl

European Federation
of Building
and Woodworkers



European Federation of Building and Woodworkers (EFBW), BE
www.efbww.org



European Furniture Industries Confederation (EFIC), BE
www.efic.eu



European Furniture Manufacturers Confederation (UEA), BE
www.ueanet.com



LimA UG, DE
www.lima-consulting.eu



Asociatia Producatorilor de Mobila din Romania (APMR), RO
www.apmob.ro



proskills
MAKING SKILLS WORK
proskills UK (silent partner), UK
www.proskills.co.uk

Project evaluator:

UNIVERSITY OF WESTMINSTER
University of Westminster, UK
www.westminster.ac.uk

