

Comunicato di Bruges
sulla cooperazione europea
nell'istruzione e formazione professionale
2011-2020

Comunicato dei Ministri europei per l'istruzione e la formazione professionale, le parti sociali europee e la Commissione Europea, a seguito dell'incontro di Bruges del 7 dicembre 2010 dedicato alla revisione dell'approccio strategico e delle priorità del processo di Copenhagen per il periodo 2011-2020

PREMESSA

La Dichiarazione di Copenhagen del 29-30 dicembre 2001 ha lanciato la strategia europea per la cooperazione in materia di istruzione e formazione professionale (IFP), comunemente indicata come "Processo di Copenhagen".

Nel 2010, dopo 8 anni di cooperazione a livello europeo, abbiamo definito gli obiettivi strategici di lungo termine per la prossima decade (2011-2020). Abbiamo considerato i risultati raggiunti, le sfide presenti e future e i principi e le idee alla base del processo di Copenhagen. Il nostro lavoro è stato facilitato da una revisione generale del processo portata avanti dal Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), che si è basata su una indagine svolta nei 27 Paesi membri, Islanda, Norvegia e Liechtenstein, e da un rapporto simile condotto dalla Fondazione Europea per la Formazione su Croazia, Turchia e la ex Repubblica iugoslava di Macedonia.

I. NUOVO IMPULSO ALL'ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE IN EUROPA

SFIDE ATTUALI E FUTURE

Istruzione e formazione per l'Europa di domani

L'Europa sta cercando di superare una dura crisi economica e finanziaria. I tassi di disoccupazione sono alti - soprattutto tra i giovani¹. La crisi ha evidenziato il bisogno di riformare le nostre economie e le nostre società. L'Europa vuole diventare migliore, più sostenibile e più inclusiva. Per fare ciò abbiamo bisogno di sistemi educativi e formativi flessibili e di alta qualità, in grado di soddisfare i bisogni di oggi e di domani².

¹ I dati relativi a settembre 2010 nei 27 Stati Membri indicavano un tasso di disoccupazione generale pari al 9,6 % e un tasso di disoccupazione giovanile del 20,3 % (fonte: Eurostat).

² Il 9 giugno 2010, la Commissione Europea ha adottato la comunicazione "Un nuovo impulso per la cooperazione europea nell'istruzione e formazione professionale a sostegno della strategia Europa 2020", che ha delineato a grandi linee l'agenda futura per la politica europea di istruzione e formazione professionale (IFP).

Evoluzione del mercato del lavoro

Ad oggi, in Europa circa 76 milioni di persone tra i 25 e i 64 anni - paragonabili a circa l'equivalente delle popolazioni totali di Italia, Ungheria e Austria - hanno qualifiche professionali basse o nessuna qualifica. Troppi giovani tra i 18 e i 24 anni continuano ad abbandonare l'istruzione e la formazione senza ottenere una qualifica. Occorrono urgentemente misure per evitare l'abbandono precoce della scuola. Le proiezioni del Cedefop relative alle qualifiche richieste nella prossima decade mostrano che il cambiamento tecnologico porterà ad un aumento della richiesta di persone con qualifiche di livello alto e medio a scapito di quelle con bassa specializzazione.

Anche quelle occupazioni che tradizionalmente richiedevano una preparazione di basso livello stanno rivolgendosi sempre più a personale con maggiore specializzazione. Ciò significa che le persone con una bassa (o nessuna) qualifica avranno sempre più difficoltà in futuro a trovare un lavoro.

I dati mostrano anche una tendenza alla polarizzazione del mercato del lavoro, con stipendi in aumento per i lavoratori altamente specializzati e stipendi in ribasso per quelli con un basso livello di professionalità.

Le giuste competenze

Gli studenti di oggi si troveranno nel 2020 ancora all'inizio della loro carriera e avranno di fronte almeno 30 anni di vita professionale, alcuni di loro probabilmente con occupazioni che oggi ancora non esistono ed altri forse con lavori che vanno scomparendo. Dobbiamo necessariamente migliorare la capacità dell'IFP di rispondere alle richieste di un mercato del lavoro in evoluzione. L'integrazione delle nuove e diverse esigenze del mercato del lavoro nell'offerta IFP nel lungo termine richiede una migliore comprensione di quelli che sono i settori e le competenze emergenti, nonché dei cambiamenti nelle occupazioni attuali. In collaborazione con le parti maggiormente interessate nel processo dobbiamo regolarmente rivedere gli standard occupazionali e di istruzione/formazione che definiscono le qualifiche attese dal titolare di un certificato o di un diploma. Ciò significa una più stretta collaborazione con tutti coloro che sono attivi in questo settore a cominciare dai rappresentanti dei professionisti, le parti sociali, le organizzazioni della società civile e coloro che si occupano di istruzione e formazione. Abbiamo bisogno di adattare regolarmente i contenuti, le infrastrutture e le metodologie dell'IFP, così da tenere il passo con i passaggi a nuove tecnologie di produzione e nuovi sistemi di organizzazione del lavoro.

Il passaggio ad una economia "verde" è un trend importante che influenzerà le competenze richieste in molti diversi settori e tipologie di lavoro. Molte delle competenze richieste possono essere reperite nelle occupazioni esistenti. Concretamente, il mercato del lavoro ha bisogno di un equilibrio tra competenze generiche in materia ambientale (come la riduzione dei rifiuti, il miglioramento dell'efficienza energetica) e professionalità più specifiche. Così come oggi sono indispensabili per tutti delle competenze informatiche, ugualmente in futuro le competenze "verdi" saranno importanti per quasi tutti i lavori.

Una società che invecchia

Il mercato europeo del lavoro in futuro si dovrà confrontare contemporaneamente con una popolazione sempre più anziana e truppe ridotte di giovani. Come risultato, agli adulti - e in particolare i lavoratori più anziani - sarà richiesto sempre più di aggiornare e ampliare le proprie professionalità e competenze attraverso una formazione continua. Questo bisogno crescente di apprendimento durante tutto l'arco della vita significa che dobbiamo adottare dei modelli più flessibili, offerte formative tagliate su misura e sistemi di validazione dell'apprendimento formale e non-formale ben testati. Il potenziale delle TIC può essere utilizzato per sostenere l'istruzione e la formazione degli adulti attraverso l'apprendimento a distanza.

Il doppio obiettivo della formazione professionale

L'istruzione e la formazione professionale iniziale e continua hanno in comune il doppio obiettivo di contribuire all'innalzamento del tasso di occupabilità e alla crescita economica, nonché di rispondere a grandi sfide sociali, in particolare sviluppando la coesione sociale. Entrambi devono poter offrire ai giovani, così come agli adulti, opportunità di carriera interessanti e potersi rivolgere egualmente a donne e a uomini, alle persone con alte potenzialità e quelle che, per qualsiasi ragione, si trovano a dover affrontare il rischio di esclusione dal mercato del lavoro.

Qualità ed eccellenza

Visto il ruolo dell'IFP nelle società e nelle economie europee, diventa fondamentale assicurare la sostenibilità e l'eccellenza dell'istruzione e formazione professionale. Se l'Europa deve mantenere la sua posizione di maggior esportatore di prodotti industriali al mondo, deve anche avere una sistema di formazione di prima categoria.

Nella società della conoscenza le capacità e le competenze professionali sono altrettanto rilevanti quanto quelle a livello accademico. La diversità dei sistemi di formazione europei è un valore da cui imparare reciprocamente. Ma sono necessari trasparenza e un approccio comune alla qualità per poter costruire una fiducia reciproca che permetta di facilitare la mobilità e il riconoscimento delle competenze e delle abilità all'interno dei diversi sistemi. Nel prossimo decennio dobbiamo dare la massima priorità alla garanzia della qualità nella nostra cooperazione sulla formazione professionale.

Potenziare le persone

Non solo il mercato del lavoro ma le stesse società nel loro insieme stanno cambiando rapidamente. Dobbiamo dare alle persone le potenzialità per adattarsi ai nuovi sviluppi e per gestire il cambiamento. Ciò significa permettere alle persone di acquisire conoscenze, abilità e competenze che non siano solo puramente mirate all'occupazione. Queste competenze più ampie - che sono competenze chiave - sono importanti per riuscire nella vita, e dunque dovrebbe essere possibile acquisirle sia tramite la formazione professionale sia con qualsiasi altra forma di istruzione. Inoltre l'IFP dovrebbe permettere agli studenti di ottenere, integrare e sviluppare le competenze chiave senza trascurare le competenze legate al lavoro. Le competenze nelle tecnologie informatiche e legate alle lingue straniere, in particolare, diventeranno sempre più importanti per ottenere e mantenere un lavoro e nella gestione della vita quotidiana.

L'apprendimento sul lavoro è un modo per sviluppare le potenzialità. La componente basata sul lavoro contribuisce di fatto a sviluppare l'identità professionale e può potenziare l'autostima di coloro che altrimenti potrebbero percepire se stessi come dei falliti. Imparare sul posto di lavoro permette a coloro che sono già occupati di sviluppare le loro potenzialità mantenendo i propri guadagni.

Un buon sistema di formazione professionale, che permetta l'apprendimento sul lavoro e fuori dal lavoro su base part-time o a tempo pieno può contribuire in modo significativo alla coesione sociale all'interno della nostra società.

Formazione internazionale

In qualità di soggetti del mercato educativo globale, i sistemi nazionali di IFP devono essere collegati con il resto mondo per restare aggiornati e competitivi. Devono essere in grado di attirare studenti da altri paesi europei e paesi terzi, di fornire loro istruzione e formazione così come di rendere più facile il riconoscimento delle competenze. Il cambiamento demografico e la migrazione internazionale stanno rendendo queste questioni sempre più rilevanti. Anche se sta emergendo un'area europea di istruzione e formazione, non abbiamo ancora raggiunto il nostro obiettivo di partenza di rimuovere gli ostacoli alla mobilità e infatti possiamo constatare che la mobilità degli studenti nell'ambito della formazione professionale rimane bassa. Occorre fornire informazioni e indirizzi migliori e più mirati per attrarre studenti stranieri nei nostri sistemi formativi. Una delle sfide del futuro sarà aumentare significativamente la mobilità transnazionale di studenti e docenti, e permettere il riconoscimento delle conoscenze, capacità e competenze che essi hanno acquisito all'estero.

Investire in istruzione – una responsabilità condivisa

La definizione del sistema di IFP è una responsabilità condivisa tra governi nazionali, parti sociali, docenti, formatori e studenti: tutti hanno interesse a collaborare.

Una maggiore enfasi sulla formazione degli adulti necessita anche di risorse aggiuntive. La crisi economica non deve portare alla riduzione degli investimenti nella formazione. Le ristrettezze nei bilanci ci costringeranno a trovare soluzioni innovative per assicurare il necessario sostegno economico alla formazione e per assicurare che le risorse vengano ben allocate e distribuite in modo equo.

RISULTATI DEL PROCESSO DI COPENHAGEN

Il processo di Copenhagen ha svolto un ruolo chiave nell'aumentare la consapevolezza dell'importanza dell'IFP a livello nazionale ed europeo. Tale progresso si può riscontrare visibilmente negli strumenti³, principi e linee guida europei, sviluppati per rendere le qualifiche più trasparenti, comparabili e trasferibili e per migliorare la flessibilità e la qualità dell'insegnamento.

³ Dal 2002 sono stati sviluppati i seguenti strumenti: *Europass*, *European Qualifications Framework (EQF)*, *European Credit System for VET (ECVET)* e *European Quality Assurance Reference Framework for VET (EQAVET)*.

Essi costituiscono la base per il passaggio ad una vera base europea di istruzione e formazione. L'impatto del processo di Copenhagen sulle politiche nazionali di istruzione e formazione è stato

rapido e consistente: ha indotto riforme significative, tra cui lo sviluppo di sistemi nazionali di qualifica intesi ad attuare l'*European Qualifications Framework* (EQF) e il passaggio ad un approccio ai risultati di apprendimento. Modificando la prospettiva da un processo di apprendimento orientato sugli input ad uno orientato ai risultati, i quadri di riferimento globali che includono l'educazione generale, l'istruzione e la formazione professionale e l'istruzione superiore possono aiutare a creare sistemi di qualificazione nazionali trasparenti, permeabili e flessibili.

Attività di apprendimento alla pari e scambi di buone pratiche hanno aiutato a creare un senso di proprietà del processo e hanno stimolato altre attività. Ma è necessaria una comunicazione forte e incisiva per coinvolgere tutti i soggetti: parti sociali, formatori, società civile e studenti.

Le politiche IFP non sono sufficienti per affrontare le sfide socio-economiche e per far diventare la mobilità e l'apprendimento permanente una realtà. Occorrono approcci comprensivi che colleghino la formazione professionale alle altre politiche, in particolare a quelle occupazionali e sociali.

IL PROCESSO DI COPENHAGEN NELLE POLITICHE DELL'UE

In un quadro politico in evoluzione come quello della prossima decade 2011-2020, in particolare nell'ottica della strategia Europa 2020, occorre dare un nuovo impulso alla Dichiarazione di Copenhagen del 2002. Dato che il processo di Copenhagen è parte integrante del quadro strategico "Istruzione e formazione 2020", gli obiettivi dell'IFP devono rimanere coerenti con gli altri obiettivi globali. L'IFP deve svolgere il suo ruolo nel raggiungimento dei due obiettivi di fondo di Europa 2020 fissati nel campo dell'educazione, vale a dire – entro il 2020 – ridurre il tasso di abbandono precoce dell'istruzione a meno del 10% e portare al 40 % il tasso di persone tra i 30-34 anni che hanno completato un ciclo di istruzione terziaria o equivalente.

E' stata stilata una lista di obiettivi a breve termine che indica le azioni concrete necessarie per progredire verso gli obiettivi strategici. Questa lista faciliterà anche le prossime revisioni periodiche. Tendendo conto delle priorità e degli obiettivi generali della strategia europea di cui sopra e rispettando il principio di sussidiarietà, sono state adottate le seguenti misure:

- una visione globale per l'istruzione e formazione professionale nel 2020
- 11 obiettivi strategici per il periodo 2011-2020 sulla base tale visione
- 22 obiettivi a breve termine a livello nazionale per i primi 4 anni (2011-2014), con l'indicazione del sostegno a livello UE
- principi generali alla base del processo di Copenhagen.

II. ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE – UNA VISIONE GLOBALE NEL 2020

Entro il 2020, i sistemi europei di IFP dovranno essere più attraenti, orientati alla professione, innovativi, accessibili e flessibili rispetto al 2010 e dovranno contribuire ad aumentare il livello di eccellenza e di uguaglianza nella formazione continua fornendo:

- **IFP invitante e inclusiva** con insegnanti e formatori altamente qualificati, sistemi educativi innovativi, infrastrutture e strutture di alta qualità, un mercato del lavoro di rilievo e percorsi per il proseguimento dell'istruzione e formazione;
- **Formazione professionale iniziale di alta qualità** (I-IFP) a cui gli studenti, i genitori e l'intera società possano guardare come un'opzione interessante e con lo stesso valore dell'istruzione tradizionale. L'I-IFP dovrebbe fornire agli studenti sia le competenze chiave sia specifiche abilità professionali;
- **Formazione continua facilmente accessibile e orientate alle professioni** (C-IFP) per lavoratori, datori di lavoro, liberi imprenditori e disoccupati, che faciliti sia lo sviluppo delle competenze sia il cambio di lavoro;
- **Sistemi flessibili, basati sui risultati educativi**, che forniscano percorsi educativi flessibili, che permettano la mobilità tra i diversi sottosistemi educativi e formativi (istruzione scolastica, formazione professionale, istruzione superiore, formazione degli adulti) e **che provvedano a convalidare l'apprendimento non formale e informale**, comprese le competenze acquisite sul posto di lavoro;

- **Un'area europea dell'istruzione e formazione**, con sistemi di qualifica trasparenti che permettano di trasferire e accumulare i risultati di apprendimento ed il riconoscimento delle qualifiche e competenze e che facilitino la mobilità transnazionale;
- **Aumento consistente di opportunità di mobilità transnazionale** di studenti e professionisti IFP;
- **Servizi di informazione, orientamento e consulenza all'apprendimento permanente facilmente accessibili e di alta qualità**, che costituiscano una rete coerente e che permettano ai cittadini europei di prendere decisioni corrette e di gestire le loro carriere lavorative e percorsi formativi al di là dei tradizionali profili di genere.

III. OBIETTIVI STRATEGICI 2011-2020 E OBIETTIVI A BREVE TERMINE 2011-2014

MIGLIORARE LA QUALITÀ DELL'ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE e AUMENTARNE L'ATTRATTIVA E L'IMPORTANZA

L'IFP deve avere una certa importanza per il mercato del lavoro e per le professioni. Per migliorarne l'attrattività, i Paesi partecipanti devono perseguire i seguenti obiettivi:

1. Rendere l'I-IFP un'opzione formativa interessante

- (a) Aumentare la qualità dell'I-IFP (vedi anche il seguente punto 2), migliorando la qualità e le competenze degli insegnanti, dei formatori e dei dirigenti scolastici, introducendo percorsi flessibili tra tutti i livelli educativi e aumentando la consapevolezza del pubblico circa le possibilità offerte dalla formazione professionale. Questo è particolarmente importante in quei paesi in cui l'IFP tende ad essere sottovalutata.
- (b) Incoraggiare attività pratiche e una informazione di alto livello che permetta ai giovani studenti nelle fasce dell'istruzione obbligatoria, e ai loro genitori, di conoscere le diverse opzioni e possibilità di carriera offerte dalla formazione professionale;
- (c) Assicurare che le competenze chiave siano presenti nei *curricula* I-IFP e sviluppare sistemi di valutazione appropriati;
- (d) Organizzare attività didattiche e di apprendimento che favoriscano lo sviluppo di abilità di gestione delle carriere nell' I-IFP;
- (e) Dare agli studenti dell'I-IFP accesso ad attrezzature tecniche, materiali e infrastrutture appropriati e di alto livello. I fornitori di IFP dovrebbero prendere in considerazione la possibilità di condividere i costi e le attrezzature tra di loro e in collaborazione con le imprese. Si deve anche promuovere l'apprendimento sul lavoro all'interno delle imprese che possiedono infrastrutture importanti;
- (f) Monitorare il passaggio degli studenti IFP al mercato del lavoro o ad altri sistemi di istruzione e formazione, utilizzando i sistemi di monitoraggio nazionali.

2. Promuovere l'eccellenza, la qualità e l'importanza di I-IFP e C-IFP

Garanzia della qualità

- (a) L'alta qualità di offerta di IFP è un prerequisito per la sua attrattività. Per garantire migliore qualità, maggior trasparenza, fiducia reciproca, mobilità di studenti e docenti e apprendimento continuo, i paesi partecipanti dovrebbero fissare obiettivi di controllo di qualità in linea con la Raccomandazione EQAVET;
- (b) I paesi partecipanti dovrebbero - entro la fine dell'anno 2015 - definire un quadro di riferimento di controllo della qualità a livello nazionale per i formatori, che si adatti anche alla formazione sul posto di lavoro e che sia compatibile con la struttura

EQAVET.

Qualità di docenti, formatori ed altri professionisti

- (a) I paesi partecipanti dovrebbero sviluppare la formazione iniziale e continua dei docenti, formatori ed altri professionisti del settore garantendo opportunità di formazione flessibili e investimenti. Questo obiettivo è reso ancora più critico dal fatto che i docenti e formatori europei stanno invecchiando, i mercati e gli ambienti di lavoro stanno cambiando e che occorre attirare verso l'insegnamento coloro che sono più adatti. Vanno incoraggiati i tirocini per gli insegnanti e i formatori presso le imprese.
- (b) I paesi partecipanti dovrebbero lavorare insieme per individuare le migliori prassi e le linee guida relative alle competenze che stanno cambiando e ai profili dei docenti e formatori professionali. Questo può essere fatto con il sostegno della Commissione europea e del Cedefop, in collaborazione con la rete di insegnanti e formatori IFP.

Importanza del mercato del lavoro

L'importanza del mercato del lavoro per l'istruzione e formazione professionale (sia I-IFP che C-IFP) e l'occupabilità degli studenti IFP potrebbero essere migliorate attraverso alcune misure:

- (a) le autorità dei paesi partecipanti - a livello nazionale, regionale o locale - dovrebbero creare le opportunità per sviluppare la cooperazione tra le scuole e le imprese per migliorare da una parte la conoscenza da parte dei docenti dei sistemi lavorativi e dall'altra le competenze pedagogiche generali dei formatori;
- (b) I paesi partecipanti dovrebbero promuovere la collaborazione tra le parti sociali, le imprese, i formatori, i servizi all'impiego, le autorità, gli enti di ricerca e gli altri soggetti, così da assicurare il passaggio di informazioni relative ai bisogni del mercato del lavoro e una migliore corrispondenza tra questi bisogni e lo sviluppo delle conoscenze, professionalità e competenze. I lavoratori e le parti sociali dovrebbero sforzarsi per definire in modo chiaro le competenze e le qualifiche necessarie nel breve e lungo termine, all'interno e tra i vari settori. Si dovrebbe proseguire lo sviluppo di un linguaggio comune⁴ inteso a collegare il modo dell'istruzione e della formazione al mondo del lavoro, in coerenza con gli strumenti dell'UE come l'EQF;
- (c) I *curricula* IFP dovrebbero essere indirizzati ai risultati e più rispondenti ai bisogni del mercato del lavoro. I modelli di cooperazione con le imprese o con le organizzazioni di categoria dovrebbero rispondere a questo stimolo e fornire alle istituzioni di formazione professionale le informazioni sull'occupabilità e sui tassi di occupazione degli studenti IFP;
- (d) Per migliorare la qualità e l'importanza dell'IFP, i paesi partecipanti dovrebbero utilizzare le informazioni provenienti dai servizi di orientamento sul passaggio degli studenti IFP al mondo del lavoro o ad una formazione successiva;
- (e) La formazione sul posto di lavoro realizzata in collaborazione con le imprese e con le organizzazioni *non profit* dovrebbe diventare una caratteristica di tutti i corsi IFP;
- (f) I paesi partecipanti dovrebbero sostenere lo sviluppo della formazione-apprendistato e valorizzarla e aumentarne la diffusione.

⁴ Nel 2010 questo linguaggio di collegamento è stato l'obiettivo del progetto "Tassonomia delle abilità, competenze e occupazioni europee (ESCO)".

OBIETTIVI DI BREVE TERMINE 2011 – 2014

OBIETTIVI STRATEGICI 1 e 2

Azioni a livello nazionale:

1. Organizzare attività per promuovere la conoscenza dell'eccellenza e dell'attrattività dell'IFP, comprese campagne informative e concorsi;
2. Sostenere le attività che permettano ai giovani studenti della scuola dell'obbligo di conoscere i trend professionali e le possibilità di carriera;
3. Adottare misure adeguate per realizzare la raccomandazione EQAVET e sviluppare sistemi nazionali di valutazione della qualità per l'IFP;
4. Se del caso, assicurare che le competenze chiave e le capacità di gestione delle carriere siano integrate in modo adeguato nei *curricula* I-IFP e che sia possibile acquisirle attraverso le opportunità formative C-IFP;
5. Governi, parti sociali e formatori dovrebbero fare in modo di:
 - Massimizzare la formazione sul posto di lavoro, compreso l'apprendistato, per contribuire ad aumentare il numero di apprendisti in Europa entro il 2012;
 - Creare opportunità per una migliore cooperazione tra le istituzioni di formazione e le imprese (*profit e non-profit*), ad esempio attraverso tirocini per i docenti presso le imprese;
 - Fornire alle istituzioni di formazione dati sui livelli di occupabilità degli studenti IFP;
6. Proseguire il lavoro di creazione di sistemi di monitoraggio dei flussi dalla formazione al lavoro.

Sostegno a livello UE:

- Documento politico sul ruolo dell'eccellenza professionale per una crescita intelligente e sostenibile;
- Considerare il sostegno europeo nelle campagne di promozione IFP, compreso Eurobarometro sull'attrattività IFP;
- Incoraggiare i concorsi a livello europeo e/o globale;
- Orientamento e supporto tecnico per l'attuazione di EQAVET;
- Revisione dell'attuazione di EQAVET a livello nazionale nel 2013;
- Collegamento in rete tematico dei progetti di controllo della qualità all'interno del programma Leonardo da Vinci;
- Vademecum/studio dei modelli di successo della formazione sul posto di lavoro (con input dal Cedefop);
- Rafforzare l'anticipazione dello sviluppo delle abilità e competenze, soprattutto attraverso previsioni (Cedefop) e creando Consigli europei delle competenze;
- Sviluppo di un linguaggio comune per collegare il mondo della formazione a quello del lavoro (ESCO), in collegamento con gli altri strumenti europei come EQF;
- Considerare l'adozione di un *benchmark* europeo per l'occupabilità sulla base della proposta della Commissione;
- Lavorare sulle buone prassi e linee guida legate ai modificati profili professionali di docenti e formatori IFP (con il Cedefop).

FAR DIVENTARE L'APPRENDIMENTO CONTINUO E LA MOBILITA' UNA REALTA'

3. Consentire un acceso flessibile alla formazione e alla qualificazione

Istruzione e formazione professionale continua (C- IFP)

Per migliorare il contributo dell'istruzione e formazione professionale nel raggiungere l'obiettivo del 15% di adulti coinvolti nell'istruzione e la formazione entro il 2020, i paesi partecipanti dovrebbero:

- (a) incoraggiare attivamente la partecipazione dei singoli e il coinvolgimento dei formatori nella C-IFP, con particolare attenzione alle problematiche dei singoli che

- devono affrontare la mobilità all'interno del mercato del lavoro (come i lavoratori a rischio e i disoccupati) e delle categorie svantaggiate;
- (b) creare un contesto appropriato che incoraggi le imprese a continuare ad investire nello sviluppo delle risorse umane e nella formazione continua. Spetta ai paesi partecipanti fissare il giusto mix di incentivi, diritti e doveri;
 - (c) incoraggiare accordi flessibili sulla formazione (*e-learning*, corsi serali, formazione durante le ore di lavoro, ecc.) per sostenere l'accesso alla formazione in differenti condizioni di vita e per adattarlo ad esigenze diverse. La formazione continua dovrebbe abbracciare tutti i tipi di apprendimento, compresa la formazione all'interno dell'azienda e l'apprendimento sul lavoro, e dovrebbe essere accessibile in modo paritario alle donne e agli uomini;
 - (d) incoraggiare la collaborazione tra i datori di lavoro e gli istituti di formazione, soprattutto per quanto riguarda la formazione di grandi numeri di lavoratori con basse qualifiche e con un grado di istruzione inferiore a quella secondaria e che dunque possano beneficiare di approcci in cui le competenze di base sono incorporate nella formazione professionale;
 - (e) iniziare a sviluppare, non più tardi del 2015, procedure a livello nazionale per il riconoscimento e la convalida della formazione non-formale e informale, all'occorrenza con il supporto di standard nazionali di qualifiche. Le procedure dovrebbero focalizzarsi su conoscenze, capacità e competenze, indipendentemente dal contesto in cui sono state acquisite, ad esempio apprendimento da adulti, IFP, esperienza lavorativa e attività volontaria. Maggior rilievo dovrebbe inoltre essere dato a conoscenze, capacità e competenze che non necessariamente portano a specifiche qualifiche. Da questo punto di vista è molto importante la stretta collaborazione con altre aree politiche, come il settore gioventù, sport, cultura, affari sociali, occupazione;
 - (f) attivare misure specifiche per migliorare il tasso di partecipazione nella C-IFP da parte di persone che devono affrontare la mobilità all'interno del mercato del lavoro e di gruppi con basso tasso di partecipazione alla formazione, come le donne, le persone poco qualificate e i lavoratori più anziani. In particolare, i paesi partecipanti dovrebbero investire per portare il numero delle persone poco qualificate tra i 25-64 anni che partecipano alla formazione continua più in linea con i tassi medi di partecipazione per quel gruppo di età.

I-IFP e C-IFP

- (a) Facilitare il passaggio dal mondo dell'istruzione e formazione al mondo del lavoro, e tra le occupazioni, fornendo servizi di orientamento integrati (servizi all'impiego e di consulenza), nonché servizi di gestione della carriera, per giovani e adulti. È fondamentale che i fornitori di servizi coinvolti siano in grado di scambiarsi informazioni in modo facile e oggettivo e di sviluppare la qualità dei servizi di orientamento;
- (b) sviluppare o mantenere l'istruzione e formazione professione post-secondaria o superiore a livello 5 EQF o maggiore, e contribuire a raggiungere l'obiettivo UE del 40% di istruzione di terzo livello o equivalente;
- (c) promuovere percorsi flessibili tra la formazione professionale, l'educazione generale e l'educazione superiore, e migliorare la permeabilità dei livelli rafforzandone i legami. Per raggiungere questo scopo, nonché una maggiore partecipazione alla formazione durante tutto l'arco della vita, i paesi partecipanti dovrebbero accelerare la creazione e l'attuazione di quadri nazionali delle qualifiche basati sui risultati dell'apprendimento;
- (d) la Commissione e i paesi partecipanti dovrebbero lavorare per migliorare la corrispondenza tra i due sistemi europei di accreditamento ECVET e ECTS.

4. Sviluppare un approccio strategico all'internazionalizzazione dell'I-IFP e C-IFP e promuovere la mobilità internazionale

- (a) La globalizzazione a livello economico incoraggia i datori di lavoro, i lavoratori e gli imprenditori indipendenti ad andare oltre i confini nazionali. I formatori dovrebbero sostenerli in questo processo, dando una dimensione internazionale ai contenuti di

- apprendimento e creando reti internazionali con altre istituzioni;
- (b) i paesi partecipanti dovrebbero sostenere le autorità locali e regionali e i formatori - con incentivi, meccanismi di finanziamento (incluso l'utilizzo dei Fondi Strutturali Europei) e la diffusione delle buone prassi - a sviluppare strategie per la cooperazione transnazionale nell'IFP, al fine di promuovere una maggiore mobilità di docenti, insegnanti e formatori e altri professionisti del settore. I paesi partecipanti dovrebbero promuovere l'IFP che permetta, incoraggi e - preferibilmente - integri i periodi di mobilità all'estero, compresi i tirocini;
 - (c) i paesi partecipanti dovrebbero sistematicamente utilizzare e promuovere gli strumenti europei di trasparenza come EQF, ECVET e Europass per promuovere la mobilità transnazionale;
 - (d) i paesi partecipanti dovrebbero promuovere le opportunità di apprendimento delle lingue sia per gli studenti che per gli insegnanti, e la fornitura di formazione linguistica rispondente alle specifiche esigenze dell'IFP, con particolare enfasi sull'importanza delle lingue straniere nella cooperazione transnazionale nell'IFP e nella mobilità internazionale.

OBIETTIVI DI MEDIO TERMINE 2011 – 2014

OBIETTIVI STRATEGICI 3 E 4

Azioni a livello nazionale:

7. per ottimizzare il contributo dell'IFP all'obiettivo di "Europa 2020" del 15% nella partecipazione degli adulti alla formazione durante tutto l'arco della vita, rivisitare l'utilizzo degli incentivi, diritti e doveri di tutti i soggetti coinvolti e attivare le iniziative adeguate ad incoraggiare la partecipazione in C-IFP;
8. attuare le Raccomandazioni EQF:
 - o sviluppo di quadri nazionali di qualifica (*National Qualifications Frameworks* NQF) comprensivi, basati sull'approccio dei risultati dell'apprendimento. Utilizzo del NQF come catalizzatore per creare una maggiore permeabilità tra l'istruzione e la formazione professionale e l'istruzione superiore, per sviluppare e mantenere l'istruzione professionale a livelli EQF post-secondari o superiori e per realizzare percorsi formativi flessibili;
 - o collegare i livelli NQF ai livelli EQF entro il 2012;
9. sviluppare e promuovere l'uso di procedure per la validazione dell'apprendimento non-formale e informale supportato da EQF/NQF e orientamento;
10. fornire servizi di orientamento integrati (istruzione, formazione, occupazione) strettamente correlati alle esigenze del mercato del lavoro;
11. progredire nell'attuazione dell'ECVET in linea con la Raccomandazione e partecipare a testare l'ECVET per la mobilità;
12. prendere iniziative adeguate per dare una spinta alla mobilità nella formazione professionale, tra cui:
 - o incoraggiare un numero sempre maggiore di studenti I-IFP e professionisti della formazione a partecipare alla mobilità transnazionale;
 - o incoraggiare le autorità locali e regionali, nonché i fornitori di IFP, a sviluppare una cultura dell'internazionalizzazione e strategie di internazionalizzazione, compresa la mobilità transfrontaliera;
 - o rimuovere ostacoli normativi e amministrativi legati alla mobilità transnazionale degli apprendisti e tirocinanti;
 - o incoraggiare gli ordini professionali, le organizzazioni imprenditoriali e le altre organizzazioni a sostenere le imprese che ospitano e le imprese che inviano apprendisti e tirocinanti in mobilità transnazionale nel garantire condizioni appropriate;
 - o assicurare la presenza di formazione linguistica e competenze interculturali nei *curricula* di formazione professionale;
 - o utilizzare al meglio gli strumenti europei (EQF, EQAVET, Europass) per migliorare il riconoscimento reciproco delle qualifiche e competenze.

Sostengo a livello UE:

- manuale sull'accesso e partecipazione a C-IFP;
- orientamento e supporto tecnico per l'attuazione di EQF, in particolare in vista dell'adozione di un approccio basato sui risultati;
- mappatura degli sviluppi del NQF da parte di CEDEFOP e ETF;
- raccomandazione del Consiglio sulla validazione dell'apprendimento non-formale e informale (2011);
- rapporto sullo stato di avanzamento delle politiche, sistemi e pratiche relativi all'apprendimento durante tutto l'arco della vita 2011 (CEDEFOP, ETF e ELGPN);
- orientamento e supporto tecnico per l'attuazione di ECVET;
- controllo periodico dell'attuazione di ECVET (insieme al CEDEFOP);
- collegamento di reti tematiche dei progetti ECVET all'interno del Programma Leonardo da Vinci;
- raccomandazione sulla mobilità dell'apprendimento (2011);
- valutazione dell'adozione di un *benchmark* europeo per la mobilità dell'istruzione e formazione professionale sulla base di una proposta della Commissione (2011);
- proposta di quadro di riferimento per la qualità dei tirocini;
- promozione della mobilità per gli apprendisti, anche mediante un portale di sostegno, all'interno dei Programmi *Lifelong Learning*/Leonardo da Vinci;
- sviluppo entro il 2012 di un passaporto delle competenze europee come parte di Europass.

POTENZIARE LA CREATIVITA', L'INNOVAZIONE E L'IMPRENDITORIALITA'

5. Favorire l'innovazione, la creatività e l'imprenditorialità, nonché l'uso delle TIC (in I-IFP e C-IFP)

La creatività e l'innovazione nell'IFP, così come l'utilizzo di metodi di insegnamento innovativi, può incoraggiare gli studenti a rimanere nella formazione professionale fino a quando non sono qualificati.

- (a) I paesi partecipanti dovrebbero incoraggiare in modo attivo i formatori a collaborare con le imprese innovative, i centri di progettazione, il settore culturale e le istituzioni di istruzione superiore nella creazione di "collaborazioni della conoscenza". Questo dovrebbe permettere di acquisire una conoscenza diretta dei nuovi sviluppi e bisogni di competenze e di sviluppare eccellenza professionale e innovazione. Questo tipo di collaborazioni dovrebbero essere utili anche ad introdurre metodi di apprendimento basati sull'esperienza, incoraggiare la sperimentazione e adattare i *curricula*;
- (b) le TIC dovrebbero essere utilizzate per massimizzare l'accesso alla formazione e per promuovere l'apprendimento attivo, nonché per sviluppare nuovi metodi nell'IFP a scuola e sul lavoro;
- (c) i paesi partecipanti dovrebbero sostenere le iniziative intese alla promozione dell'imprenditorialità in I-IFP e C-IFP in stretta collaborazione con i datori di lavoro, i formatori e i servizi nazionali di sostegno alle imprese. A tal fine dovrebbero incoraggiare la fornitura di finanziamenti - per materiale didattico, strumenti di sostegno e la creazione di mini-imprese da parte dei discenti - e dovrebbero cercare di migliorare la cooperazione a livello regionale;
- (d) i paesi partecipanti dovrebbero sostenere i nuovi e futuri imprenditori incoraggiando le *start-ups* di diplomati IFP e promuovendo la mobilità nell'apprendimento per i giovani imprenditori.

OBIETTIVI A BREVE TERMINE 2011 – 2014

OBIETTIVO STRATEGICO 5

Azioni a livello nazionale:

13. incoraggiare la collaborazione nella creatività e innovazione (formatori IFP, istituzioni di educazione superiore e centri di design, arte, ricerca e innovazione);
14. incoraggiare un utilizzo delle tecnologie effettivo, innovativo e di qualità da parte di tutti i fornitori di IFP (compresi i *network* e le collaborazioni pubblico-privato) con il supporto di tutte le attrezzature necessarie, infrastrutture e reti, con miglioramenti continui che riflettano gli sviluppi nella tecnologia e la comprensione pedagogica;
15. adottare misure per promuovere l'imprenditorialità, ad esempio sostenendo l'acquisizione di competenze chiave, consentendo esperienze pratiche nelle imprese e coinvolgendo la partecipazione di esperti provenienti dalle aziende.

Sostegno a livello UE:

- Costituire un *forum* a livello europeo IFP/imprese con un *focus* sui seguenti temi:
 - o ruolo dell'IFP nel triangolo della conoscenza;
 - o transizione dalla formazione all'impresa: come sostenere i diplomati nell'avvio delle imprese.

PROMUOVERE EQUITA', COESIONE SOCIALE E CITTADINANZA ATTIVA

6. Realizzare I-IFP e C-IFP inclusive

I paesi partecipanti dovrebbero offrire una istruzione e formazione professionale che aumenti l'occupabilità delle persone (a breve e a lungo termine), che permetta loro di sviluppare carriere di qualità, esperienze di lavoro soddisfacenti, auto-stima, orgoglio e integrità professionale e che apra loro delle opportunità di crescita nelle vite professionali e personali. Per raggiungere questo obiettivo i paesi partecipanti dovrebbero:

- (a) garantire che la formazione professionale a livello iniziale fornisca sia specifiche competenze professionali sia competenze chiave più ampie, comprensive di competenze trasversali, che permetta agli studenti di proseguire nel percorso educativo e formativo (all'interno della formazione professionale o nell'istruzione superiore) e di sostenere scelte di carriera, partecipazione e mobilità all'interno del mercato del lavoro. Le conoscenze, abilità e competenze acquisite con l'IFP dovrebbero consentire alle persone di gestire le loro carriere e svolgere un ruolo attivo nella società;
- (b) assicurarsi che i sistemi di istruzione per gli adulti garantiscano l'acquisizione e il futuro sviluppo di competenze chiave. Ciò può essere fatto in cooperazione con i fornitori di IFP, con le comunità locali, con le organizzazioni della società civile, ecc.;
- (c) ottimizzare il contributo dell'IFP nel ridurre la percentuale di abbandoni precoci del sistema educativo a meno del 10% attraverso una combinazione di misure preventive e correttive. Questo si può ottenere, ad esempio, attraverso una formazione professionale mirata al mercato del lavoro, una maggiore formazione sul posto di lavoro e apprendistato, percorsi formativi flessibili, orientamento efficace e attraverso contenuti e metodi formativi che rispecchino gli interessi e i modi di vita dei giovani mantenendo allo stesso tempo un alto standard qualitativo;
- (d) adottare misure appropriate per assicurare l'accesso in condizioni di parità, soprattutto per gli individui e i gruppi a rischio di esclusione, in particolare le persone meno qualificate o non specializzate, persone con particolari necessità o provenienti da ambienti svantaggiati e lavoratori più anziani. La partecipazione di questi gruppi alla formazione professionale dovrebbe essere facilitata e incoraggiata con sostegni finanziari o con altri mezzi e attraverso la convalida dell'apprendimento non-formale e informale e la realizzazione di percorsi flessibili;
- (e) promuovere la cittadinanza attiva, ad esempio incoraggiando la collaborazione tra i fornitori di IFP e le organizzazioni della società civile o, in conformità con la normativa e la prassi nazionale, promuovendo la rappresentanza dei discenti nelle istituzioni di IFP. Ciò può contribuire al riconoscimento di abilità e competenze acquisite attraverso l'attività volontaria.

OBIETTIVI DI MEDIO TERMINE 2011 – 2014

OBIETTIVO STRATEGICO 6

Azioni a livello nazionale:

16. adottare misure preventive e correttive per ottimizzare il contributo della formazione professionale nel combattere l'abbandono precoce della scuola;
17. considerare specifiche misure intese ad aumentare la partecipazione delle persone poco qualificate e di altri gruppi "a rischio", compreso lo sviluppo di percorsi flessibili in C-IFP e l'utilizzo di servizi di orientamento appropriati;
18. utilizzare le TIC per massimizzare l'accesso alla formazione per promuovere l'apprendimento attivo, nonché per sviluppare nuovi metodi formativi sia sul lavoro che a scuola per facilitare la partecipazione di gruppi a "rischio";
19. utilizzare i sistemi di monitoraggio esistenti per sostenere la partecipazione di gruppi a "rischio" nell'istruzione e formazione professionale: vedi obiettivo a medio termine n. 6.

Sostegno a livello UE:

- vademecum delle migliori pratiche di inclusione di gruppi a “rischio” attraverso una combinazione di formazione sul lavoro e competenze chiave;
- raccomandazione del Consiglio sulla riduzione dell’abbandono scolastico precoce (2011).

OBIETTIV TRASVERSALI

7. Maggiore coinvolgimento dei soggetti interessati e maggiore visibilità dei risultati della cooperazione europea

Un maggiore coinvolgimento dei soggetti interessati implica una maggiore visibilità per i risultati della cooperazione europea nell’IFP. La Commissione europea e i paesi partecipanti dovrebbero perciò prendere in considerazione la necessità di investire in una comunicazione più chiara e mirata diretta ai diversi gruppi di soggetti interessati a livello nazionale ed europeo. Per facilitare l’utilizzo degli strumenti europei disponibili, tutte le parti coinvolte dovrebbero ricevere una informazione estesa e mirata.

8. Gestione coordinata degli strumenti europei e nazionali nelle aree della trasparenza, riconoscimento, garanzia di qualità e mobilità

In linea con gli obiettivi strategici summenzionati, l’uso coerente e complementare dei vari strumenti nazionali ed europei nei settori della trasparenza, riconoscimento, garanzia della qualità e mobilità dovrebbe essere una priorità per i paesi partecipanti nei prossimi anni. E’ necessaria una gestione coordinata di questi strumenti nell’ambito del processo di Copenhagen e una maggiore sinergia tra gli strumenti e i principi del processo di Bologna.

9. Intensificare la cooperazione tra le politiche IFP e le altre aree di intervento

I paesi partecipanti e la Commissione europea dovrebbero intensificare la cooperazione tra le politiche dell’IFP e le altre politiche, come l’occupazione, gli affari economici, ricerca e innovazione, affari sociali, gioventù, sport e cultura così da rispondere alle Linee guida integrate “Europa 2020” e migliorare il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche.

10. Migliorare qualità e comparabilità dei dati per l’elaborazione delle politiche UE

Le politiche europee per l’istruzione e la formazione professionale dovrebbero basarsi su dati comparabili. A tali fine, e utilizzando il programma *Lifelong Learning*, gli Stati Membri dovrebbero raccogliere dati pertinenti e affidabili sulla IFP - compresa la mobilità IFP - e renderli disponibili all’Eurostat. Gli Stati Membri e la Commissione dovrebbero congiuntamente definire i dati da rendere subito disponibili.

11. Utilizzare al meglio il sostegno dell’Unione Europea

I Fondi Strutturali Europei e il Programma *Lifelong Learning* dovrebbero essere utilizzati a sostegno delle priorità concordate per l’IFP, compresa la mobilità internazionale e le riforme attuate dai paesi partecipanti.

OBIETTIVI DI MEDIO TERMINE 2011 – 2014

OBIETTIVI TRASVERSALI DA 7 A 11

Azioni a livello nazionale:

20. instaurare strategie di comunicazione per i diversi gruppi di interesse, basate sull'attuazione e il valore aggiunto degli strumenti disponibili (ECVET, ECTS, collegamento dei NQF a EQF, sistemi di garanzia della qualità in linea con EQAVET);
21. attivare meccanismi strutturati di cooperazione tra il settore IFP e i servizi all'impiego a tutti i livelli (di politica e di attuazione), comprese le parti sociali;
22. contribuire a migliorare il livello UE dei dati sugli studenti I-IFP, comprese mobilità e occupabilità.

Sostegno a livello UE:

- sostenere il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati attraverso il programma *Lifelong Learning* e, dove possibile, con i Fondi Strutturali Europei;
- sostenere l'apprendimento tra pari tra i paesi partecipanti e i progetti innovativi;
- definire una procedura di coordinamento avanzata per l'attuazione di strumenti europei comuni nel campo dell'istruzione e della formazione;
- strategia europea di comunicazione sugli strumenti di trasparenza europei;
- sviluppare forme di cooperazione strutturata con le associazioni di IFP a livello europeo;
- rafforzare la cooperazione strutturata tra le politiche di IFP e quelle dell'occupazione;
- migliorare il livello di dati sugli studenti I-IFP, comprese mobilità e occupabilità;
- le parti sociali a tutti i livelli dovrebbero continuare a svolgere un ruolo attivo nel processo di Copenhagen (gestione e proprietà) e contribuire alla realizzazione degli obiettivi a medio termine sopra indicati;
- resoconto sugli sviluppi dell'IFP negli Stati Membri e nei paesi partner;
- rinforzare gli scambi con i paesi in via di adesione e i paesi vicini.

IV. PRINCIPI ALLA BASE DEL PROCESSO DI COPENHAGEN

- Gli Stati Membri dovrebbero impegnarsi seriamente per attuare le priorità del processo di Copenhagen all'interno dei programmi nazionali di riforma "Europa 2020";
- l'attività di resocontazione nel processo di Copenhagen dovrebbe essere incorporata in quella del quadro strategico "ET 2020". Questo dovrebbe costituire il modo più efficiente di contribuire alla strategia *Europa 2020*, e migliorerebbe la visibilità dell'IFP nell'apprendimento durante tutto l'arco della vita;
- si dovrebbe intensificare la cooperazione nell'area dell'istruzione e formazione professionale. Il metodo di coordinamento aperto deve continuare a servire come meccanismo principale di tale cooperazione. L'apprendimento alla pari e i progetti innovativi dovrebbero servire a sostegno dello sviluppo della politica nazionale;
- la Direzione generale per la formazione professionale (DGVT), le parti sociali europee e la Commissione consultiva per la formazione professionale (ACVT) dovrebbero continuare a svolgere un ruolo attivo nella gestione del processo di Copenhagen;
- il Cedefop e l'ETF dovrebbero continuare, in base ai loro mandati specifici, a sostenere lo sviluppo e l'attuazione delle politiche, a riportare i progressi verso gli obiettivi strategici e di medio termine e a fornire elementi per il processo decisionale in materia di IFP;
- le organizzazioni che forniscono IFP dovrebbero essere incoraggiate a collaborare a livello europeo così da promuovere gli obiettivi sopra indicate;
- la politica del dialogo e dello scambio di esperienze con i nostri partner globali può contribuire ad affrontare le sfide presenti e future. Dovrebbero essere aumentati gli scambi e la cooperazione con i paesi candidati potenziali, con i paesi vicini assistiti dall'ETF e con le organizzazioni internazionali, in particolare con l'OCSE, il Consiglio d'Europa, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro e l'UNESCO. A tutti i paesi partecipanti dovrebbe essere garantito il diritto a partecipare a queste attività;
- entro il 2014 dovrebbe essere predisposto un nuovo elenco di obiettivi a breve termine che si

basi sui precedenti obiettivi strategici.

Questo testo è stato concordato tra i Ministri responsabili della formazione professionale degli Stati Membri dell'UE (Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Ungheria, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia, Slovacchia, Spagna, Svezia, Regno Unito), dei paesi candidati (Croazia, l'ex Repubblica iugoslava di Macedonia, Islanda, Turchia), e dei paesi EFTA/SEE (Liechtenstein, Norvegia). Nel testo questi paesi sono definiti i "paesi partecipanti".

E' stato inoltre concordato dalla Commissione Europea e le seguenti parti sociali europee: ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP.