



CEDEFOP

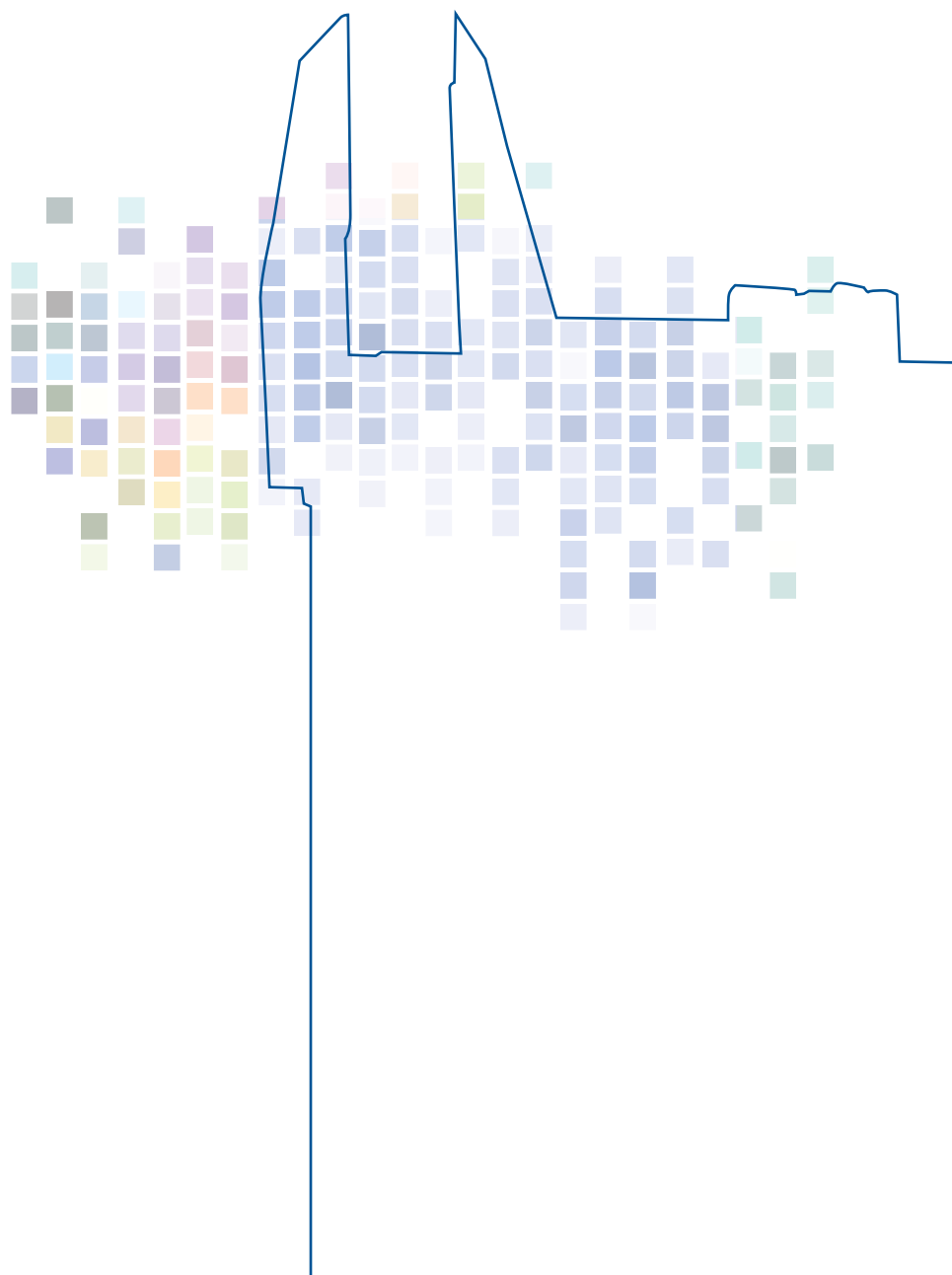
Centro europeo per lo sviluppo
della formazione professionale

IT

2012-14



Priorità a
medio termine



Priorità a medio termine 2012-14



Ulteriori informazioni sull'Unione europea sono disponibili
su Internet attraverso il server Europa (<http://europa.eu>).

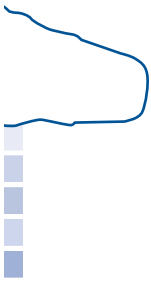
Una scheda bibliografica figura alla fine della presente pubblicazione.

Lussemburgo:
Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2011

ISBN TI-32-11-765-IT-C
doi:10.2801/90885

Copyright © Centro europeo per lo sviluppo
della formazione professionale (Cedefop), 2011
Tutti i diritti riservati.

Designed by adam@artdirector.gr
Printed in the European Union



Il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop) è il centro di riferimento dell'Unione europea per l'istruzione e la formazione professionale.

Esso fornisce informazioni e analisi sui sistemi, sulle politiche, sulla ricerca e sulla prassi legata all'istruzione e formazione professionale.

Il Cedefop è stato istituito nel 1975 con il regolamento (CEE) n. 337/75 del Consiglio.

Europe 123, 570 01 Salonicco (Pylea), GRECIA
Casella postale 22427, 551 02 Salonicco, GRECIA

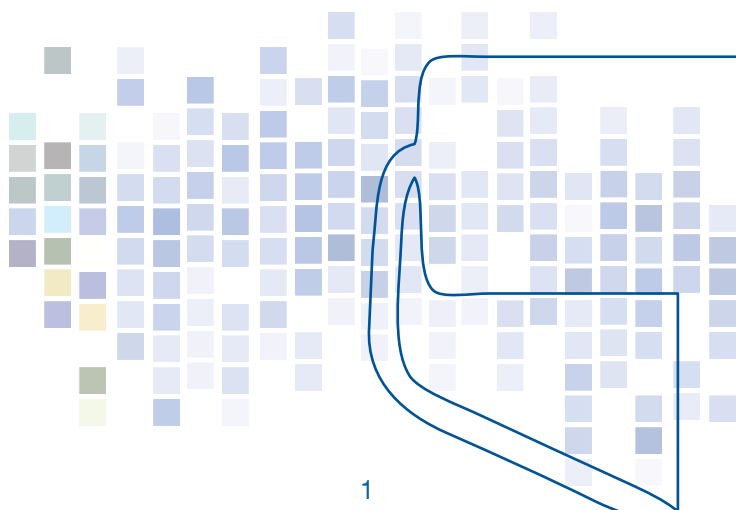
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

E-mail: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu

Christian F. Lettmayr, *direttore f.f*
Hermann Nehls, *presidente del consiglio di direzione*

Indice



Introduzione	1
1. Il contesto politico	2
2. Priorità del Cedefop per il periodo 2012-2014	8
2.1. Sostenere l'ammodernamento dei sistemi di IFP	9
2.2. Carriere e transizioni – IFP continua, apprendimento per gli adulti e apprendimento basato sul lavoro	14
2.3. Analizzare le esigenze di abilità e competenze per adeguare l'offerta di IFP	19
3. Missione e obiettivo strategico del Cedefop	23
4. Cooperazione per garantire un valore aggiunto – Partner del Cedefop e gruppi destinatari	28
ALLEGATO	
Allineamento delle attività del Cedefop con il quadro politico per la cooperazione europea in materia di IFP	31

Introduzione

Le priorità a medio termine del Cedefop definiscono il quadro pluriennale che guiderà i programmi di lavoro annuali per il periodo dal 2012 al 2014.

Le priorità sono state formulate alla luce del quadro politico europeo per l'istruzione e la formazione professionale (cfr. il capitolo seguente) ridefinito dalla Commissione europea e dagli Stati membri nel 2009 e nel 2010, in quanto il periodo di programmazione precedente stava giungendo al termine. Dal 2000 al 2010 il quadro politico per l'istruzione e la formazione professionale (IFP) era stato in larga misura determinato dalla strategia di Lisbona, dal processo di Copenaghen per una maggiore cooperazione in materia di IFP e dal programma di lavoro "Istruzione e formazione 2010".

Le tre priorità a medio termine per il periodo 2012-2014 sono descritte nel capitolo 2. Inserite in un quadro logico, indicano i settori generali del futuro contributo del Cedefop allo sviluppo dell'IFP e il ruolo del Cedefop quale centro di riferimento in Europa per l'istruzione e formazione professionale e l'apprendimento permanente. Le priorità a medio

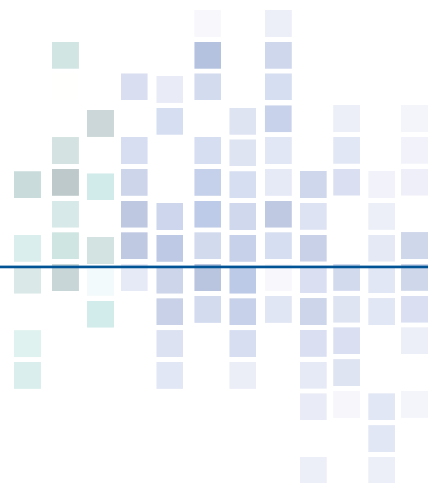
termine del Cedefop per il periodo 2012-2014 sono le seguenti:

- (a) sostenere l'ammodernamento dei sistemi di IFP;
- (b) carriere e transizioni – IFP continua, apprendimento per gli adulti e apprendimento basato sul lavoro;
- (c) analisi delle esigenze di abilità e competenze per adeguare l'offerta di IFP.

Il capitolo 3 presenta le priorità a medio termine nel contesto della missione del Cedefop definita nel suo regolamento istitutivo. Illustra gli obiettivi strategici, spiega in quale modo il Cedefop perseguirà obiettivi e priorità e mette in relazione effetti, esiti e risultati con gli indicatori del sistema di valutazione delle prestazioni del Cedefop.

I contributi del Cedefop devono essere adeguatamente allineati con le attività di altre parti interessate del settore per garantire la pertinenza e il valore aggiunto del suo operato. Questo requisito viene soddisfatto attraverso un ampio collegamento in rete con molti partner come descritto nel capitolo 4.

1. Il contesto politico



La crisi economica ha accelerato la necessità di una riforma in quanto ha frenato qualsiasi progresso, ha posto in evidenza carenze strutturali e ha alterato il contesto in cui si svolge l'IFP. Nel 2010 il 9,5% della popolazione attiva in Europa era senza lavoro. I tassi di disoccupazione variano considerevolmente tra i paesi e sono compresi tra il 4,2% e il 20,6%. Nonostante una lieve diminuzione, la disoccupazione giovanile desta preoccupazione in quanto resta elevata, con un tasso compreso tra il 7,4% e il 44% ⁽¹⁾ e una media del 20,8%. Più del 15% della popolazione europea è a rischio di povertà dopo i trasferimenti sociali, con tassi massimi superiori al 25%. In totale, circa 80 milioni di persone vivono al di sotto della soglia di povertà ⁽²⁾. Si ritiene che la causa principale sia uno scarso livello di istruzione, tuttavia troppi giovani continuano ad abbandonare la scuola a un livello di istruzione inferiore a quello secondario superiore e non ricevono un'ulteriore formazione.

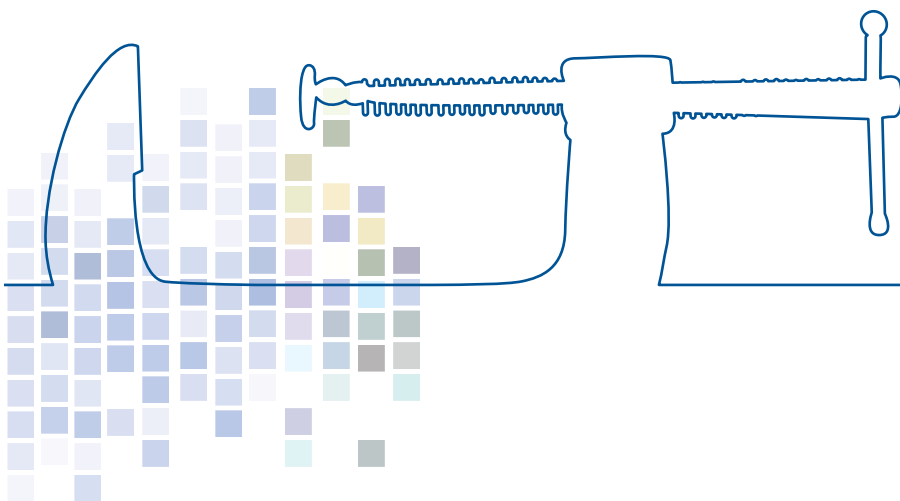
Misure di austerità e finanze pubbliche limitate influiscono sugli investimenti nel campo dell'istruzione e della formazione. Nel breve termine, l'occupazione in Europa potrebbe continuare a diminuire, con ripercussioni che riguarderanno anche il settore pubblico. Nel medio termine, si prevede che la crescita sarà modesta. Le prospettive a lungo termine sono migliori, tuttavia è necessario provvedere a una riqualificazione idonea a garantire che i lavoratori possiedano le competenze necessarie per cambiare lavoro ⁽³⁾.

L'IFP ha un ruolo importante da svolgere contribuendo a rispondere a queste sfide. Sviluppare l'IFP a tutti i livelli di qualificazione e lungo tutto l'arco della vita non è solo un modo per rendere le imprese più produttive e competitive, ma favorisce anche l'occupabilità e può aiutare le persone a costruirsi la propria carriera, promuovendo inoltre l'inclusione sociale di giovani e adulti.

⁽¹⁾ Eurostat, indagine sulla forza lavoro, dati trimestrali (destagionalizzati), primo trimestre 2011, data di estrazione 14.7.2011.

⁽²⁾ Eurostat, *statistiche dell'Unione europea sul reddito e sulle condizioni di vita*, 2009, data di estrazione 14.7.2011.

⁽³⁾ Cedefop. *Evoluzione della domanda e dell'offerta di competenze sul mercato del lavoro europeo* Nota informativa 9043, 2011. Disponibile all'indirizzo Internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9059_it.pdf# [citato 4.11.2010].

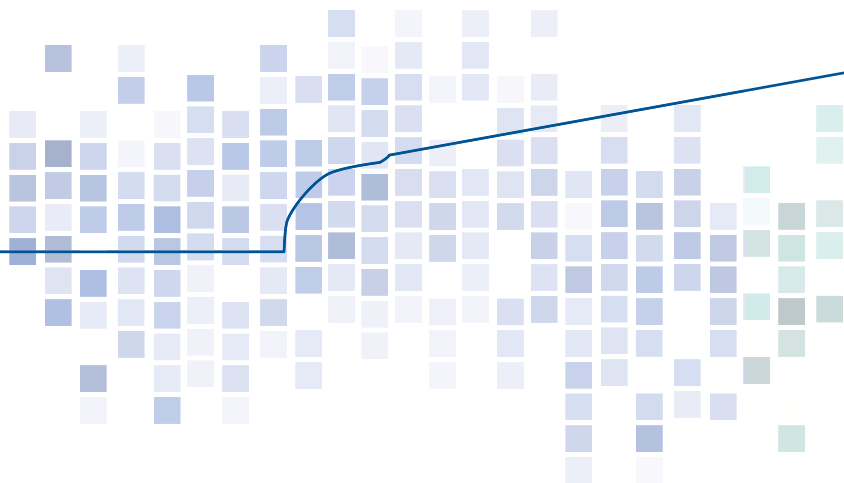


Adottata dal Consiglio europeo nel giugno 2010 ⁽⁴⁾, la **strategia europea per il 2020** ha come obiettivo una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva. Partendo dal presupposto che la strada verso una ripresa economica duratura e la coesione sociale passa attraverso la conoscenza e l'innovazione, si sostiene che è necessario accordare la priorità agli investimenti in tema di istruzione e formazione. Tra le sette iniziative faro della strategia, quelle più strettamente associate all'IFP sono "Youth on the move" e "Un'agenda per nuove competenze e per l'occupazione". Tuttavia, l'IFP avrà un ruolo da svolgere anche in altre iniziative faro, in quanto un'IFP forte e di alta qualità è una delle condizioni imprescindibili per conseguire le priorità dell'Europa.

In risposta alle sfide che i giovani si trovano a dover affrontare, "**Youth on the move**" ⁽⁵⁾ combina le attività esistenti con altre nuove. Uno dei suoi obiettivi principali è contribuire a migliorare i livelli di istruzione. A tale scopo, sarebbero indispensabili maggiori opportunità di apprendimento in azienda e il riconoscimento delle abilità e delle competenze acquisite, ad esempio, attraverso le attività di volontariato. L'acquisizione di esperienze all'estero e la mobilità ai fini dell'apprendimento dovrebbero diventare un'opportunità per tutti. L'istruzione superiore in Europa deve diventare più aperta ai talenti e ai ricercatori provenienti da altri paesi e deve essere più

⁽⁴⁾ Commissione europea. Europa 2020: una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva. Disponibile all'indirizzo Internet: http://ec.europa.eu/eu2020/index_it.htm [citato 26.4.2010] e Europa 2020: una nuova strategia europea per l'occupazione e la crescita. Conclusioni della presidenza del Consiglio europeo del 25-26 marzo 2010. Disponibile all'indirizzo Internet: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/it/10/st00/st00007.it10.pdf> [citato 4.11.2010].

⁽⁵⁾ Commissione europea. Comunicazione su "Youth on the move". COM(2010) 477 definitivo. Disponibile all'indirizzo Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0477:FIN:IT:PDF>. Cfr. anche gli accordi politici del Consiglio dell'Unione europea su due raccomandazioni: (a) Youth on the move – Promuovere la mobilità dei giovani per l'apprendimento, disponibile all'indirizzo Internet: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/it/11/st09/st09036.it11.pdf>; e (b) politiche di riduzione dell'abbandono scolastico, disponibile all'indirizzo Internet: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/it/11/st09/st09423.it11.pdf> [citato 23.5.2011].



accessibile per gli studenti europei che hanno seguito percorsi formativi meno tradizionali.

Per raggiungere l'obiettivo di un tasso di occupazione del 75% nell'Unione europea nel 2020, la formazione permanente, e più in generale la formazione degli adulti, deve diventare più diffusa ed efficace. Il quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione ("ET 2020") della Commissione europea ⁽⁶⁾ fissa in maniera più esplicita un criterio di riferimento di una partecipazione degli adulti all'apprendimento pari almeno al 15%. A tale scopo, è indispensabile rafforzare la componente di permanenza delle politiche in

materia di flessibilità e sicurezza ("flessicurezza"), come sottolineato nell'"agenda per nuove competenze e per l'occupazione" ⁽⁷⁾. Il quadro strategico sostiene la necessità di un nuovo approccio all'apprendimento per gli adulti sulla base di principi comuni.

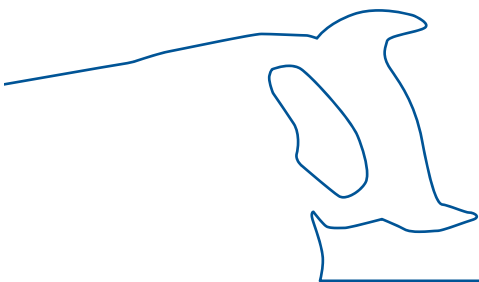
Nel settore dell'istruzione e della formazione, **ET 2020** stabilisce il quadro per la cooperazione allo scopo di fare in modo che l'apprendimento permanente e la mobilità diventino una realtà, migliorare la qualità e l'efficacia dell'istruzione e della formazione, promuovere l'equità e la coesione sociale e incoraggiare la creatività e l'innovazione.

Per sostenere questi obiettivi, la comunicazione della Commissione europea intitolata **"Un nuovo slancio per la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale"** ⁽⁸⁾ prevede percorsi di

⁽⁶⁾ Consiglio dell'Unione europea. Conclusioni del Consiglio su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione ("ET 2020"). Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, C 119 del 28.5.2009, pagg. 2-9. Disponibile all'indirizzo Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:it:PDF> [citato 26.7.2010].

⁽⁷⁾ Commissione europea. Comunicazione su un'agenda per nuove competenze e per l'occupazione: un contributo europeo verso la piena occupazione. COM(2010) 682 definitivo, 23.11.2010. Disponibile all'indirizzo Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:IT:PDF>.

⁽⁸⁾ Commissione europea. Comunicazione su un nuovo slancio per la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale a sostegno della strategia Europa 2020. (COM(2010) 296, 9.6.2010). Disponibile all'indirizzo Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0296:FIN:IT:PDF> [citato 14.1.2011].

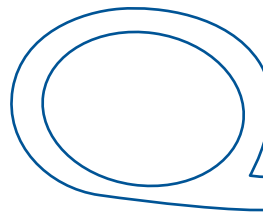


apprendimento flessibili e un approccio strategico alla mobilità a fini di formazione e di lavoro. Ciò comporta l'attuazione e l'uso di strumenti e principi europei comuni per promuovere una maggiore mobilità per i discenti IFP.

La comunicazione ritiene anche necessario incoraggiare un maggior numero di adulti a partecipare a corsi di apprendimento permanente e riconoscere le abilità e le competenze acquisite sul lavoro o nel corso di tutta la vita. In linea con l'iniziativa **"Youth on the move"**, sostiene che sono indispensabili approcci integrati per aiutare in maniera più efficace le persone a gestire le transizioni, ad esempio affiancando le opportunità di formazione con servizi di orientamento e di consulenza o combinando le politiche in materia di istruzione e formazione, gioventù, occupazione e questioni sociali.

Vari documenti politici si rafforzano a vicenda. Anche le **conclusioni del Consiglio del 2010 su "nuove competenze per nuovi lavori: prospettive per il futuro"** ⁽⁹⁾ sono favorevoli a una combinazione di approcci e di partenariati per creare un legame tra politiche occupazionali e politiche in materia di istruzione e formazione. Facendo seguito all'iniziativa della Commissione europea avviata nel 2007, le conclusioni invitano a far ricorso a metodi più adeguati per prevedere le esigenze di competenze e ad affidare al Cedefop gli aggiornamenti biennali delle proprie previsioni relative alle competenze. Per aiutare ad abbinare in maniera più efficace le competenze alle esigenze del mercato del lavoro, **"l'agenda per nuove competenze e per l'occupazione"** si propone di rafforzare la capacità dell'Europa di prevedere le esigenze di competenze e di divulgare ampiamente le relative informazioni attraverso la panoramica delle competenze della Commissione europea. Una lingua comune dovrebbe migliorare la comprensione e la corrispondenza di conoscenze, abilità e competenze acquisite nei processi formativi e di esigenze occupazionali del mercato del lavoro.

⁽⁹⁾ Consiglio dell'Unione europea. Conclusioni su nuove competenze per nuovi lavori: prospettive per il futuro. Disponibile all'indirizzo Internet: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/114962.pdf [citato 18.2.2011]. Cfr. anche l'iniziativa "nuove competenze per nuovi lavori" avviata alla fine del 2007.



Le conclusioni del Consiglio su una maggiore cooperazione in materia di istruzione e formazione professionale per il periodo 2011-2020 ⁽¹⁰⁾ e il comunicato di Bruges sono basati su un'analisi delle politiche da parte del Cedefop ⁽¹¹⁾ e sulla comunicazione della Commissione relativa all'IFP. Tali documenti stabiliscono obiettivi strategici a lungo termine e risultati a breve termine per l'IFP per il periodo 2011-2014 nell'ambito del processo di Copenaghen ⁽¹²⁾, sottolineando la necessità di promuovere l'eccellenza e di rendere l'IFP attrattiva per i giovani

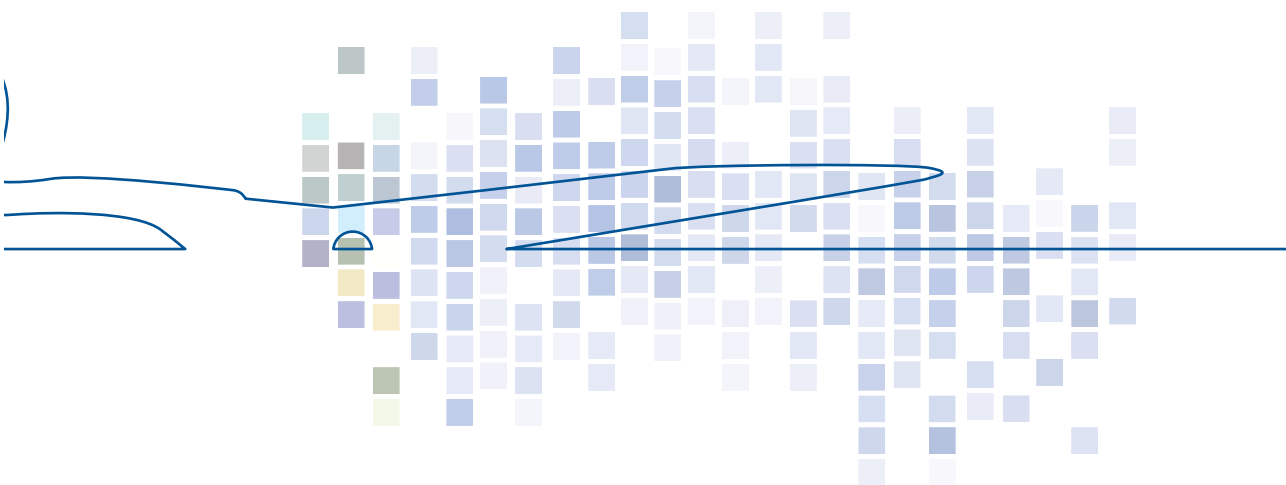
e gli adulti. Nel contempo, l'IFP dovrebbe anche aiutare le persone scarsamente qualificate a sviluppare le proprie abilità.

Il **comunicato di Bruges** affida al Cedefop una serie di compiti, fra cui quello di riferire sui progressi compiuti a favore degli obiettivi strategici e dei risultati a breve termine. I compiti e le priorità del Cedefop devono essere considerati nel contesto di questo nuovo quadro politico e della nuova impostazione relativa alla governance proposta nel contesto di Europa 2020. Devono essere condotte indagini annuali riguardo ai vari settori delle politiche, fra cui istruzione e formazione, da usare come base per il coor-

⁽¹⁰⁾ Consiglio dell'Unione europea. Conclusioni sulle priorità per una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale per il periodo 2011-2020. Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, C 324 dell'1.12.2010, pagg. 5-15. Disponibile all'indirizzo Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:324:0005:0015:it:PDF> [citato 14.1.2011].

⁽¹¹⁾ Cedefop. A bridge to the future. European policy for vocational education and training 2002-10. Disponibile all'indirizzo Internet: www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3058_en.pdf [citato 18.2.2011].

⁽¹²⁾ Per processo di Copenaghen si intende la cooperazione in materia di IFP ufficialmente sancita nella dichiarazione di Copenaghen di novembre 2002. http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125_en.pdf [citato 5.4.2011].



dinamento ex-ante delle politiche (semestri europei) e come orientamento per i programmi di riforma nazionali. Le indagini devono tenere conto degli obiettivi dei vari paesi e delle rispettive situazioni nazionali.

I comitati per l'occupazione e l'istruzione del Consiglio lavoreranno in stretta collaborazione per discutere dei progressi compiuti e garantire il ruolo fondamentale dell'istruzione e della formazione ⁽¹³⁾. Si incoraggiano inoltre gli Stati membri a creare legami più adeguati tra istruzione e formazione, occupazione e altri settori correlati per attuare gli orientamenti integrati per l'occupazione a favore dell'apprendimento permanente ⁽¹⁴⁾.

Una solida base di dati fattuali, analisi approfondite e maggiori possibilità di apprendimento delle politiche sosterranno la futura cooperazione nell'ambito dell'applicazione del metodo di coordinamento aperto.

⁽¹³⁾ Consiglio dell'Unione europea. Conclusioni sul ruolo dell'istruzione e della formazione nell'attuazione della strategia Europa 2020. Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, C 70 del 4.3.2011, pagg. 1-3. Disponibile all'indirizzo Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:070:0001:0003:it:PDF> [citato 20.5.2011].

⁽¹⁴⁾ Orientamenti integrati per l'occupazione. Orientamento 8: sviluppare una forza lavoro qualificata rispondente alle esigenze del mercato occupazionale e promuovere l'apprendimento permanente. Orientamento 9: migliorare la qualità e l'efficacia dei sistemi d'istruzione e formazione a tutti i livelli e aumentare la partecipazione all'istruzione terziaria o equipollente

2. Priorità del Cedefop per il periodo 2012-2014

Il contesto politico determina i parametri per le priorità a medio termine del Cedefop per il periodo 2012-2014. Tale periodo coincide con quello dei risultati a breve termine del comunicato di Bruges. Per favorirne l'attuazione, il comunicato ha affidato al Cedefop una serie di compiti. Le attività del Cedefop riguardano anche altre azioni incluse nelle iniziative faro di Europa 2020 e il quadro politico più in generale. Per garantire che le risorse limitate del Cedefop siano utilizzate con la massima efficacia ed efficienza, sarà necessario un impegno costante per rendere le attività più mirate.

Le priorità sono state definite considerando l'IFP da vari punti di vista:

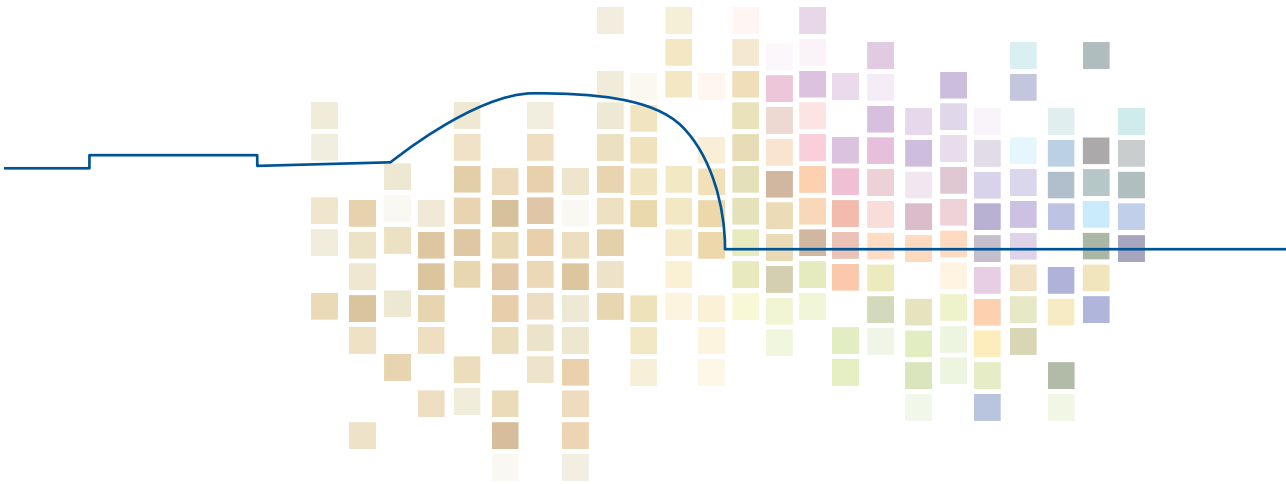
- la priorità 1 è incentrata sugli sviluppi dei sistemi di IFP;
- la priorità 2 considera l'IFP dal punto di vista degli studenti;
- la priorità 3 valuta gli effetti di fattori esterni sull'IFP, sulle abilità e sulle competenze.

Le tre priorità a medio termine

- 1. Sostenere l'ammodernamento dei sistemi di IFP**
 - 2. Carriere e transizioni – IFP continua, apprendimento per gli adulti e apprendimento basato sul lavoro**
 - 3. Analizzare le esigenze di abilità e competenze per adeguare l'offerta di IFP**
-

La seguente presentazione delle tre priorità a medio termine illustra:

- il contesto e le sfide particolarmente urgenti per il periodo 2012-2014 che la competenza e le capacità del Cedefop possono contribuire ad affrontare nel miglior modo possibile;
- i settori fondamentali delle attività del Cedefop nel periodo 2012-2014 (i compiti saranno definiti in maniera più dettagliata nei programmi di lavoro annuali).



2.1. Sostenere l'ammodernamento dei sistemi di IFP

Il continuo rinnovamento e la riforma dell'IFP sono importanti per l'Europa per superare l'attuale crisi economica e per garantire la crescita e la prosperità a lungo termine e sono necessari per realizzare l'obiettivo fissato per il 2020 nel comunicato di Bruges di rendere i sistemi di IFP "[...] più attraenti, più pertinenti, più orientati alla carriera, più innovativi, più accessibili e più flessibili [...]".

Nel periodo 2012-2014 il Cedefop sosterrà il processo di rinnovamento:

- (a) seguendo i progressi relativi alla cooperazione europea in materia di IFP (processo di Copenhagen) e riferendo al riguardo;
- (b) sviluppando ulteriormente strumenti e principi europei comuni e sostenendone l'applicazione, in stretta collaborazione con la Commissione europea, gli Stati membri e le parti sociali.

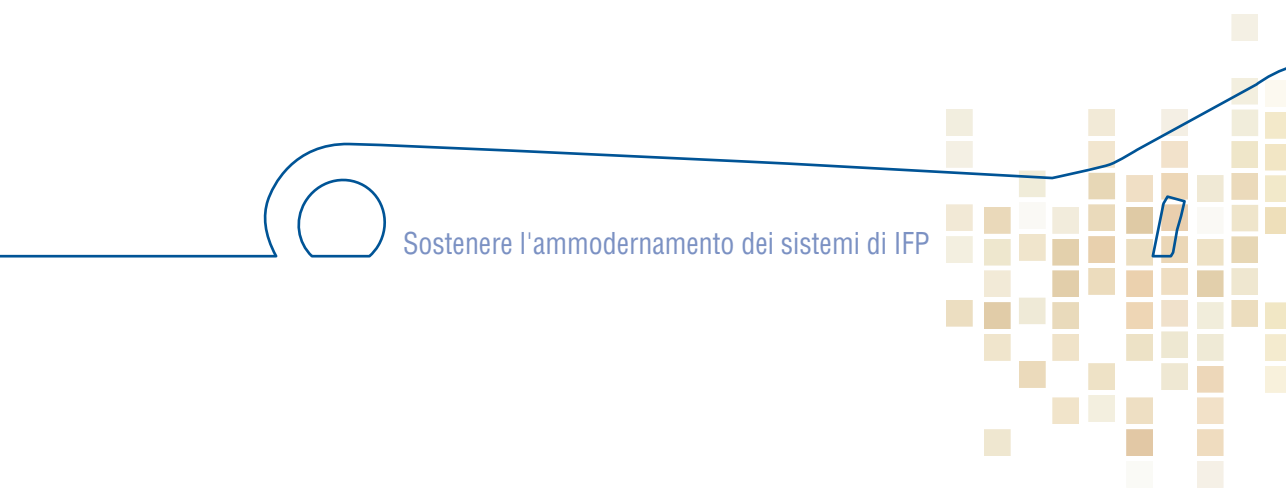
Il sostegno ai processi e alle iniziative europei si baserà sulle ricerche e sulle analisi comparative sistematiche condotte dal Cedefop riguardo alle politiche e alle prassi in materia

di IFP e di apprendimento permanente a livello nazionale e settoriale.

Contesto

Il sostegno a favore del rinnovamento e della riforma dell'IFP deve tenere conto del modo in cui il contesto dell'IFP in Europa sta cambiando. L'IFP svolge sempre più un ruolo determinante nelle nostre società. Anche se dalle tendenze attuali emerge che le forme tradizionali di IFP iniziale resteranno stabili nei prossimi anni, l'istruzione a orientamento professionale a livello terziario e sotto forma di istruzione permanente e di formazione complementare stanno rapidamente diventando sempre più importanti. L'IFP dovrà svolgersi sempre più spesso lungo tutto l'arco della vita e in tutti i suoi aspetti ed essere realizzata in partenariato con il settore dell'istruzione e della formazione e del mercato del lavoro e deve consentire di acquisire qualifiche a tutti i livelli.

Lo sviluppo dell'IFP comporta l'attribuzione di priorità scegliendo tra una serie complessa di obiettivi: non solo l'istruzione e la formazione professionale devono essere attraenti per i giovani e per gli adulti, ma devono anche



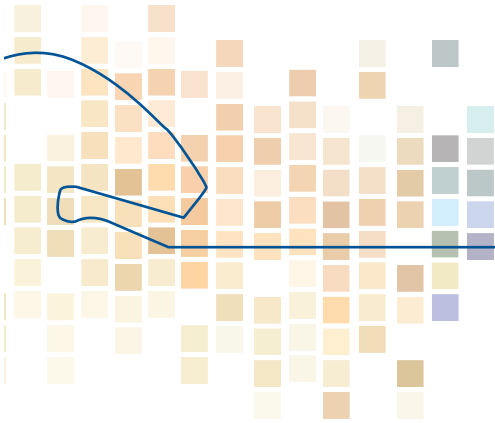
Sostenere l'ammodernamento dei sistemi di IFP

essere pertinenti per le imprese e i vari settori. La riforma e il rinnovamento dell'IFP, concentrando l'attenzione sull'eccellenza e l'inclusione, richiedono pertanto una cooperazione sistematica tra un'ampia varietà di parti interessate di istituzioni, settori e livelli di diverso tipo. I quadri delle qualifiche in particolare (a livello europeo, nazionale e settoriale) stanno diventando strumenti fondamentali per promuovere un dialogo e una cooperazione più sistematici riguardo alla riforma dei sistemi di istruzione e formazione. I quadri rendono possibile colmare i divari tra istruzione generale, professionale e superiore e chiariscono le interconnessioni dell'IFP con queste altre parti del sistema di istruzione e formazione, in particolare l'istruzione generale e quella terziaria.

I cittadini devono poter sfruttare pienamente le loro conoscenze, abilità e competenze per trovare la piena occupazione e aumentare il proprio potenziale attraverso la formazione complementare. L'uso dei risultati della formazione per definire e descrivere le qualifiche promuoverà la trasparenza e nel lungo termine contribuirà a migliorare la mobilità tra istituti, settori e paesi. Per aiutare i cittadini a dimostrare in maniera più adeguata le loro qualifiche formali e le loro conoscenze, abilità e compe-

tenze acquisite al di fuori dell'istruzione e della formazione formali, devono essere attuati pienamente tutti gli strumenti e i principi europei introdotti negli ultimi anni (EQF, Europass, ECVET, convalida dell'apprendimento non formale e informale). Poiché tutti questi strumenti sono ancora nelle fasi iniziali di attuazione, sarà necessaria la continua informazione e l'impegno di tutte le parti interessate per applicarli e svilupparli ulteriormente. In una fase successiva, ne dovrà essere valutata la pertinenza per i datori di lavoro e i lavoratori.

La coerenza complessiva delle politiche europee in materia di IFP rappresenta una sfida particolare per i prossimi anni. La forza e il profilo generali dell'IFP variano in misura considerevole tra i paesi. Nel caso dell'IFP iniziale, ad esempio, in alcuni paesi la maggior parte (60-80%) dei giovani sceglie percorsi formativi professionali, mentre in altri paesi meno del 30% compie la stessa scelta. Queste differenze possono avere influenze dirette sull'occupazione, la produttività e la capacità di innovazione dei giovani, come la crisi attuale ha dimostrato. Strumenti europei come l'EQF possono ispirare e agevolare lo scambio di esperienze tra paesi e settori e promuovere l'eccellenza nel campo dell'IFP in tutta Europa. La diversità tra i sistemi



di IFP in Europa costituisce una sfida per lo sviluppo di una fiducia comune nella qualità dei programmi e dei risultati dell'IFP dei vari paesi. È necessario garantire il ruolo del quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale (EQAVET) nel rafforzamento di tale fiducia, in particolare in relazione al passaggio ai risultati dell'apprendimento.

La mobilità di studenti e lavoratori è uno degli obiettivi fondamentali della strategia UE 2020. La mobilità non solo rende più facile trovare un lavoro, ma è anche una fonte di nuove esperienze e conoscenze. La mobilità dipende dal riconoscimento delle qualifiche. Anche se l'EQF e l'ECVET possono facilitare tale riconoscimento in quanto si concentrano sui risultati dell'apprendimento, la cooperazione europea in materia di IFP deve garantire un migliore coordinamento con le disposizioni e i meccanismi esistenti per le qualifiche accademiche (ENIC/NARIC ⁽¹⁵⁾ per l'istruzione superiore) o professionali (direttiva 2005/36/CE ⁽¹⁶⁾). La semplificazione delle prassi di riconoscimento, dell'accesso all'istruzione e alla formazione professionale e delle possibilità di avanzamento in tale ambito è una condizione imprescindibile per rendere l'IFP più flessibile e offrire

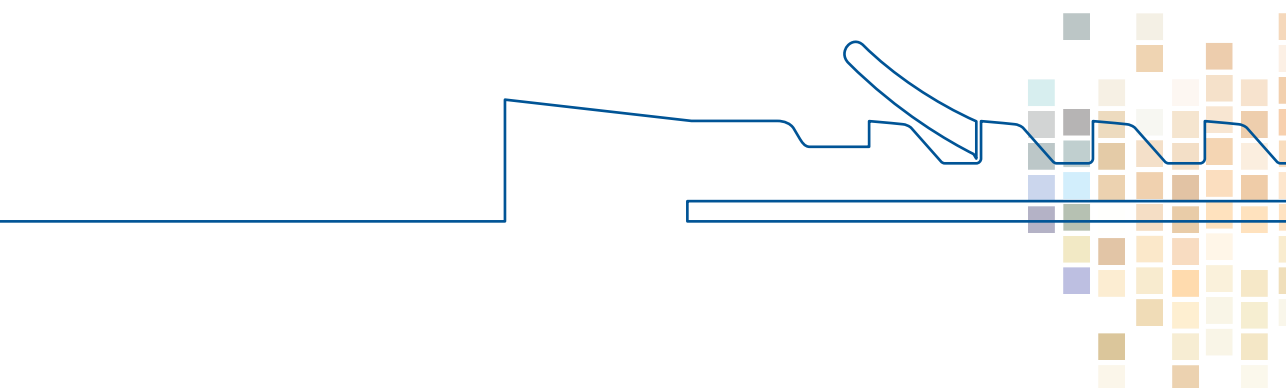
la possibilità di un apprendimento lungo tutto l'arco della vita e in tutti i suoi aspetti.

Settori fondamentali dell'attività del Cedefop nel periodo 2012-2014

- Riferire in merito alla politica europea in materia di IFP, seguire e valutare sistematicamente e continuamente i progressi compiuti dai paesi, i risultati della cooperazione europea nel settore dell'IFP e il suo contributo al raggiungimento degli obiettivi della strategia Europa 2020. Il primo compito sarà basato sui contributi dei direttori generali competenti per l'IFP negli Stati membri, della rete europea per l'IFP del Cedefop (ReferNet) e delle parti sociali, nonché su ricerche e analisi comparative del Cedefop in materia di IFP e di apprendimento permanente fondate su dati quantitativi e qualitativi. A tale scopo, devono essere compiuti ulteriori sforzi per migliorare l'ambito, la comparabilità e l'affidabilità delle

⁽¹⁵⁾ <http://www.enic-naric.net> [citato 14.3.2011].

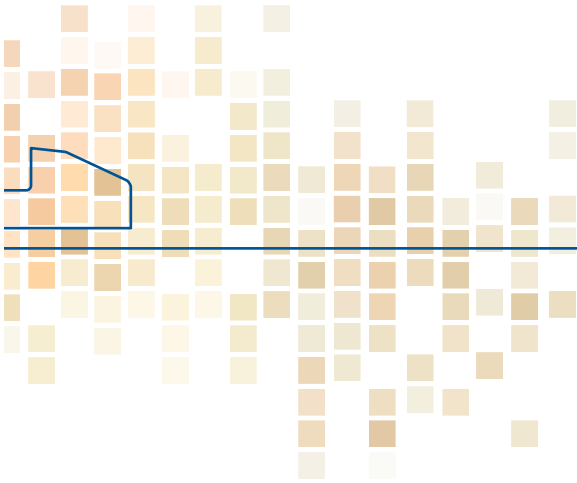
⁽¹⁶⁾ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:ES:PDF> [citato 14.3.2011].



statistiche sull'IFP e il contributo alla definizione di indicatori e parametri di riferimento europei, in collaborazione con la Commissione europea e i partner internazionali. In questo contesto, sarà anche necessario raccogliere ulteriori dati fattuali su settori fondamentali della politica europea in materia di IFP, come la mobilità degli studenti nell'ambito dell'IFP per valutare gli ostacoli persistenti alla mobilità transnazionale. In particolare, il Cedefop si impegnerà a:

- (a) riesaminare e analizzare i progressi compiuti riguardo all'attuazione delle priorità a breve termine del comunicato di Bruges, sulla base di informazioni aggiornate sulle azioni nazionali;
- (b) fornire sintesi tematiche degli sviluppi dell'IFP per seguire e sostenere l'attuazione dei risultati per i semestri di presidenza dell'Unione europea.

- Seguire e sostenere l'attuazione di EQF/NQF, ECVET, EQAVET; fornire l'hosting del sito web di Europass; sviluppare il portale (web) di Europass e contribuire allo sviluppo di un passaporto europeo delle competenze; sostenere lo sviluppo e l'attuazione di una strategia europea per la convalida dell'apprendimento non formale e informale, nel contesto della prossima raccomandazione del Consiglio; promuovere la mobilità per i discenti IFP, gli insegnanti e i formatori e riesaminare i progressi compiuti dagli Stati membri nell'attuazione delle priorità tematiche delle risoluzioni del Consiglio sull'orientamento permanente (che integrano le attività della rete ELGPN). Particolare attenzione sarà rivolta a quanto segue:
 - (a) promuovere un uso adeguato allo scopo, coerente e di qualità, dei risultati dell'apprendimento nel settore dell'IFP in Europa per contribuire a migliorare il dialogo tra l'IFP e il mercato del lavoro e influire sulle decisioni degli studenti. In questo ambito, occorre valutare quali siano i metodi appropriati per misurare e confrontare sistematicamente i risultati dell'apprendimento tra istituzioni e sistemi, e dimostrare in quale modo i quadri (europei, nazionali e settoriali) delle quali-

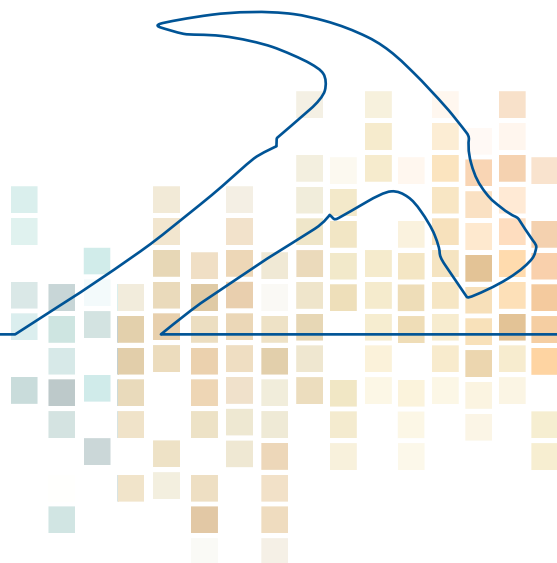


Sostenere l'ammodernamento dei sistemi di IFP

fiche possono essere utilizzati per coordinare, riformare e innovare l'IFP e promuovere accordi di partenariato e di cooperazione per l'apprendimento permanente tra il settore dell'istruzione e della formazione e le imprese;

- (b) a seguito della definizione dei quadri delle qualifiche, valutare in quale modo le varie iniziative politiche a livello europeo e nazionale – in particolare la convalida dell'istruzione non formale e informale, il trasferimento dei crediti (ECVET ed ECTS), la definizione di norme e di programmi e le misure di assicurazione della qualità – possono essere legate per creare sistemi flessibili e inclusivi che consentano un effettivo apprendimento lungo tutto l'arco della vita, indicando l'equivalenza di abilità e competenze acquisite attraverso percorsi diversi, e includendo una maggiore permeabilità tra istruzione superiore e IFP;
- (c) sostenere lo sviluppo di ESCO assicurando che sia basato sui risultati di EQF/NQF e che offra uno strumento terminologico direttamente pertinente per gli utilizzatori privati e istituzionali dell'IFP.

- Contribuire a rendere i risultati della cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione professionale più visibili e migliorarne l'impatto, secondo quanto indicato negli obiettivi trasversali del comunicato di Bruges e nel quadro per l'istruzione e la formazione per il 2020. Le visite di studio per l'istruzione e la formazione professionale di esperti e responsabili decisionali, che fanno parte del programma di apprendimento lungo tutto l'arco della vita (2007-2013), incoraggiano l'apprendimento in materia di politiche europee e nazionali in tutti i campi e a tutti i livelli di istruzione e formazione. Il Cedefop continuerà a coordinare il programma di visite di studio per garantire che tenga conto dell'agenda per le politiche europee in materia di istruzione e formazione professionale e dedichi una parte adeguata all'IFP. A tale scopo, le visite dovranno essere specificamente rivolte ai politici e ai responsabili decisionali di alto livello, nonché alle parti sociali, per stimolare l'apprendimento delle politiche e contribuire ad avviare un cambiamento a livello di sistemi di istruzione e formazione professionale.

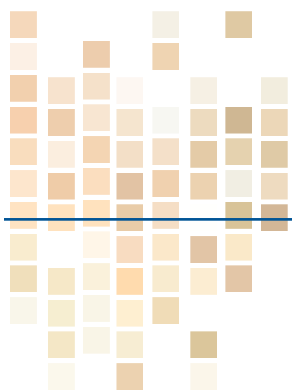


2.2. Carriere e transizioni – IFP continua, apprendimento per gli adulti e apprendimento basato sul lavoro

Le persone devono essere sempre più pronte a cambiare lavoro e carriera durante la loro vita lavorativa. Sebbene l'istruzione e la formazione professionale iniziale forniscano le basi per il futuro professionale, l'apprendimento permanente nel settore dell'istruzione e della formazione formali, sul luogo di lavoro e durante il tempo libero, sta diventando indispensabile. L'apprendimento per gli adulti e l'apprendimento basato sul lavoro non solo aiutano a sviluppare le abilità e le competenze pertinenti per le imprese e i settori che si trovano di fronte a un cambiamento e a una maggiore concorrenza, ma consentono alle persone anche di affrontare in maniera più adeguata le transizioni di carriera, come l'ingresso nel mercato del lavoro, il rientro dopo periodi di assenza, la disoccupazione o episodi di riqualificazione o di aggiornamento delle competenze, oltre a promuovere l'occupabilità in generale e a ridurre i rischi di esclusione economica e sociale.

Nel periodo 2012-2014, il Cedefop intensificherà le sue attività per quanto riguarda le politiche e le strategie che aiutano le persone a seguire un percorso di apprendimento per adulti e di apprendimento basato sul lavoro. Sarà attribuita la priorità a quanto segue:

- (a) analizzare il modo in cui l'apprendimento per gli adulti e l'apprendimento basato sul lavoro possono aiutare le persone a gestire in maniera più adeguata la carriera e le varie transizioni durante la vita lavorativa, migliorando quindi l'occupabilità e favorendo l'integrazione sociale e nel mercato del lavoro;
- (b) esaminare il modo in cui l'apprendimento per gli adulti e l'apprendimento basato sul lavoro possono aiutare le imprese ad affrontare i cambiamenti tecnologici e ad accrescere la competitività.



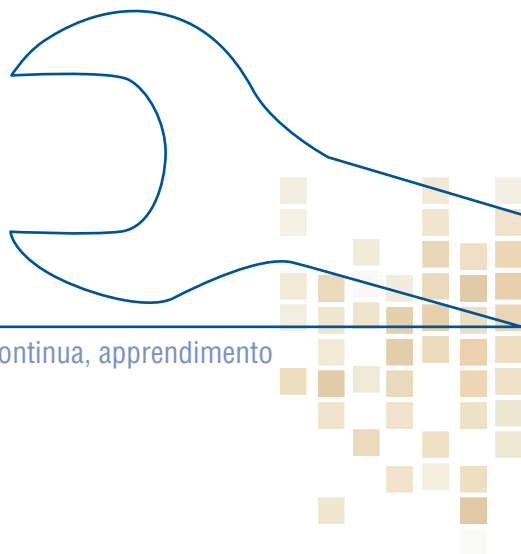
Carriere e transizioni – IFP continua, apprendimento per gli adulti e apprendimento basato sul lavoro

Contesto

I rapidi cambiamenti che si verificano in settori, professioni e luoghi di lavoro mettono in discussione il modello tradizionale di "lavoro per la vita" e determinano transizioni del mercato del lavoro più frequenti e complesse. Sebbene offrano opportunità di sviluppo delle competenze, tali transizioni implicano anche rischi di disoccupazione, di dequalificazione e di esclusione sociale. Deve essere possibile gestire attivamente la propria carriera e migliorare la propria capacità di affrontare con successo le transizioni e trarre vantaggio dai possibili benefici della mobilità geografica. Sempre più spesso le persone non solo dovranno aggiornare le competenze specifiche di un determinato lavoro, ma anche sviluppare sistematicamente quelle necessarie per le varie professioni e funzioni. I moderni mercati del lavoro richiedono la capacità di agire in maniera autonoma e di applicare i risultati dell'apprendimento in un contesto lavorativo mutevole. È necessario pertanto rivolgere maggiore attenzione alle competenze fondamentali come la comunicazione, la creatività, la risoluzione dei problemi, la capacità di riflettere sulle esperienze e sul feedback (riflessività) e l'imprenditorialità.

Pur essendo molto ampi per volume e ambito, l'apprendimento per gli adulti e l'apprendimento basato sul lavoro in Europa sono distribuiti in maniera non uniforme tra i vari settori e i paesi e la loro offerta è frammentaria. Le persone hanno difficoltà a individuare e ad accedere alle pertinenti opportunità di apprendimento. I fatti dimostrano che le persone con qualifiche o posizioni lavorative iniziali di livello elevato hanno maggiori probabilità di seguire un percorso di apprendimento permanente rispetto a quelle con qualifiche e posizioni di scarso livello.

La necessità di adattarsi alle esigenze del cambiamento nella vita lavorativa rende ancora più importante identificare e valutare sistematicamente varie forme e modalità di offerta dell'apprendimento per gli adulti e dell'apprendimento basato sul lavoro. È necessaria una maggiore cooperazione tra il settore dell'istruzione e della formazione e le imprese. L'istruzione e la formazione devono essere aperte agli studenti adulti, facilitandone l'accesso e rispondendo alle loro esigenze. Le imprese devono creare condizioni di lavoro che favoriscano e sostengano l'apprendimento. Le persone devono essere incoraggiate ad apprendere e



Carriere e transizioni – IFP continua, apprendimento per gli adulti e apprendimento basato sul lavoro

devono sempre avere l'opportunità e i mezzi per pianificare la propria carriera nel campo del lavoro e dell'istruzione.

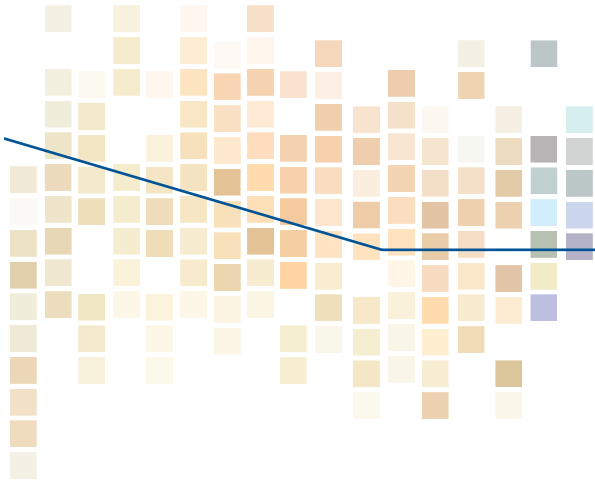
Da precedenti ricerche condotte dal Cedefop e da altri emerge che, oltre alle opportunità strutturate di apprendimento, contribuiscono in misura considerevole allo sviluppo di abilità e competenze il fatto di svolgere compiti impegnativi sul luogo di lavoro, apprendere dai colleghi e lavorare con partner e clienti. Poiché i vari settori e luoghi di lavoro sfruttano queste possibilità in maniera molto diversa, le persone hanno opportunità molto diverse di seguire un percorso di apprendimento permanente e di sviluppare le proprie abilità e competenze sul luogo di lavoro. Individuare le buone prassi e scambiarsi le esperienze sull'apprendimento per gli adulti e sull'apprendimento basato sul lavoro in maniera sistematica potrebbe contribuire a ridurre le differenze rilevate.

L'orientamento professionale deve poter individuare le esigenze di un gruppo di singoli studenti e lavoratori sempre più diversi e di fornirvi una risposta, aiutandoli a prendere decisioni informate su carriera e formazione permanente e a sviluppare capacità durature

di affrontare i cambiamenti nel mercato del lavoro e nei luoghi di lavoro. Si tratta di un fattore fondamentale non soltanto per la vita delle singole persone, ma anche per la capacità delle imprese di trovare le risorse umane necessarie per adattarsi ai cambiamenti.

La definizione di disposizioni per la convalida riveste particolare importanza ai fini della promozione di un apprendimento adeguato alle esigenze delle singole persone. Anche se non comportano la certificazione, i processi di convalida possono migliorare la fiducia in se stessi e stimolare le persone a partecipare a corsi di apprendimento. La convalida aumenta inoltre la visibilità degli apprendimenti precedenti sostenendone il trasferimento a nuovi ambiti e situazioni.

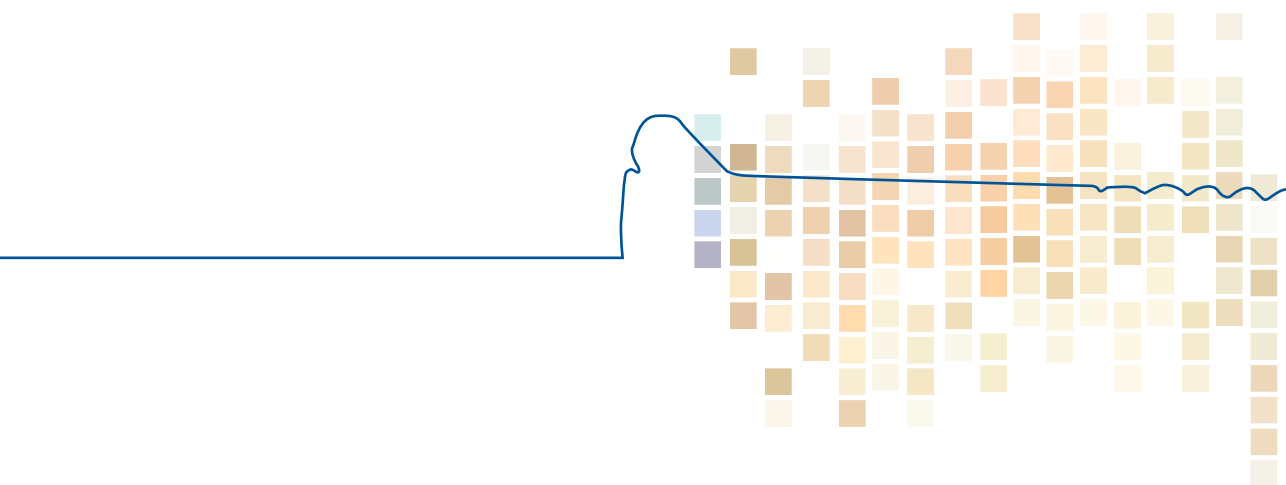
Particolare attenzione deve essere rivolta a gruppi specifici: **i giovani**, tenuto conto delle preoccupazioni suscitate dai livelli disoccupazione giovanile molto elevati; **i lavoratori anziani** il cui pensionamento sarà ritardato ai quali occorre offrire opportunità per continuare ad avere una vita lavorativa produttiva; **le persone scarsamente qualificate**, in quanto lo svantaggio in termini di istruzione viene



trasferito sul luogo di lavoro, che hanno meno probabilità di essere coinvolte in attività di formazione e sono esposte a un rischio più elevato di (lunghi periodi di) disoccupazione.

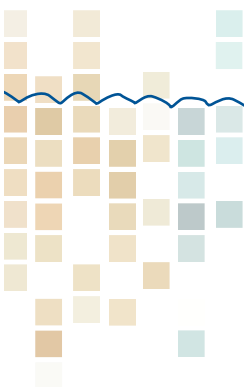
Settori fondamentali di attività del Cedefop nel periodo 2012-2014

- Percorsi di apprendimento e di lavoro, carriere e transizioni delle singole persone per comprendere il ruolo dell'IFP e delle varie forme di sviluppo delle competenze nella promozione di carriere di successo e nell'agevolare le transizioni durante la vita lavorativa sia per gli adulti sia i giovani. Sarà attribuita la priorità a quanto segue: adulti disoccupati e loro reintegrazione nel mercato del lavoro; transizione dei giovani dalla scuola al lavoro e fattori che influiscono sulla loro occupabilità; possibilità di investire nell'apprendimento per una forza lavoro che invecchia e relativi vantaggi; esigenze particolari e ostacoli all'apprendimento per le persone scarsamente qualificate.
- Apprendimento basato sul lavoro per offrire una base per una strategia europea e contribuire a sviluppare l'eccellenza nel campo dell'IFP esaminando gli approcci che combinano lo sviluppo delle competenze dei lavoratori con una serie più ampia di prassi di gestione delle risorse umane; chiarire le caratteristiche delle organizzazioni che richiedono abilità e competenze elevate e di quelle che attribuiscono minore importanza allo sviluppo delle competenze dei propri lavoratori; riesaminare le prassi sul luogo di lavoro per valutare e convalidare le abilità e le competenze dei lavoratori e aiutare le persone, soprattutto gli adulti, ad acquisire competenze fondamentali e trasversali sul luogo di lavoro; analizzare i legami tra l'aggiornamento delle competenze e l'innovazione nelle imprese.
- Incentivi e sostegno per l'apprendimento per gli adulti, analizzando in maniera comparativa politiche e misure intese a promuovere l'accesso all'IFP continua e il suo sviluppo, fra cui: efficacia ed efficienza delle strategie di finanziamento; possibilità di valutare e convalidare l'istruzione non formale e informale per stimolare le persone a partecipare a corsi di apprendimento; orientamento permanente per aiutare gli adulti a compiere scelte infor-



mate durante tutto l'arco della carriera formativa e lavorativa.

- Valutare la corrispondenza tra le esigenze dei discenti adulti e l'offerta di istruzione e formazione, che non è sempre trasparente, ma spesso frammentaria e di difficile accesso. Le buone prassi per l'accesso degli adulti ai vari fornitori di istruzione e formazione professionale, fra cui gli istituti di istruzione superiore, o le prassi di certificazione per i fornitori di istruzione del settore privato possono costituire una base per i responsabili politici di altri paesi. È importante anche per approfondire la conoscenza dei meccanismi di offerta dei servizi di orientamento e può servire a superare l'attuale stagnazione della partecipazione degli adulti all'IFP permanente.
- I formatori del settore dell'IFP, che svolgono un ruolo fondamentale sostenendo le persone nelle varie fasi della loro carriera: preparazione dei giovani; formazione dei lavoratori a metà carriera; aggiornamento delle competenze o riqualificazione dei lavoratori anziani e sostegno alla transizione verso il pensionamento. Le attività si concentreranno sullo sviluppo delle competenze dei formatori, sul confronto e l'analisi dei loro ruoli mutevoli, dei profili e delle esigenze di competenze. I risultati saranno utilizzati dal gruppo di lavoro tematico sui formatori nel settore dell'IFP istituito nel 2011 insieme alla Commissione europea.



Analizzare i bisogni di abilità e competenze per adeguare l'offerta di IFP

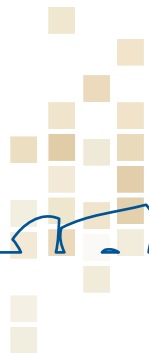
2.3. Analizzare i bisogni di abilità e competenze per adeguare l'offerta di IFP

Per essere pertinente per i vari fruitori – studenti, datori di lavoro e società in generale – l'IFP deve sistematicamente valutare fattori esterni quali le tendenze tecnologiche, occupazionali, sociali e demografiche che influiscono sui bisogni di conoscenze, abilità e competenze. Una forza lavoro con una formazione adeguata svolge un ruolo importante stimolando l'innovazione, la produttività e la crescita. Si tratta di un elemento fondamentale per conseguire uno sviluppo sostenibile sotto il profilo ambientale.

Nel periodo 2012-2014, il Cedefop continuerà a sviluppare e a migliorare la sua capacità di prevedere i bisogni di abilità, competenze e qualifiche complessive in Europa e analizzerà le implicazioni per l'IFP.

Contesto

Conoscenze, abilità e competenze sono determinanti per la strategia Europa 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva. I cambiamenti tecnologici, la globalizzazione, le tendenze demografiche e le innovazioni stanno cambiando la domanda di competenze in Europa. Fornire la combinazione adeguata di conoscenze, abilità e competenze ai cittadini è non solo essenziale per lo sviluppo socio-economico dell'Europa, ma può anche contribuire al miglioramento della qualità della crescita e del lavoro. Conoscenze, abilità e competenze pertinenti facilitano l'adattamento di persone e imprese ai cambiamenti tecnologici, l'innovazione di prodotti e servizi o l'adozione di nuovi metodi di lavoro. Lo sviluppo delle competenze può aiutare le persone a realizzare le proprie idee, a plasmare il proprio lavoro e a creare nuovi lavori.



Analizzare i bisogni di abilità e competenze per adeguare l'offerta di IFP

L'offerta di competenze deve essere considerata anche nel contesto più ampio dei cambiamenti demografici e socioeconomici. La maggior parte della forza lavoro del 2020 è già presente nel mercato del lavoro e dovrà ampliare o migliorare continuamente le proprie conoscenze e competenze.

È fondamentale comprendere e prevedere quali competenze sono necessarie per garantire che l'offerta di formazione e l'istruzione siano adeguate a bisogni mutevoli. La popolazione che invecchia non solo richiede la promozione dell'invecchiamento attivo e la sostituzione adeguata dei lavoratori che vanno in pensione, ma determina anche un aumento della domanda di lavori nel settore dell'assistenza sanitaria e sociale nella cosiddetta "economia d'argento". Il passaggio a economie sostenibili e a basso tenore di carbonio richiede che si rendano più verdi tutti i lavori e la disponibilità di competenze verdi in lavori specifici. Il rapido adattamento ai cambiamenti tecnologici pone di fronte alla necessità di affrontare possibili carenze di conoscenze, abilità e competenze in ambito scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico.

Le inadeguatezze e gli squilibri nel mercato del lavoro possono avere effetti negativi sulla

crescita e la competitività dell'Europa. La disoccupazione coesiste con le carenze di competenze e posti vacanti difficili da ricoprire. Le dinamiche del cambiamento nel luogo di lavoro richiedono informazioni tempestive e attendibili sul modo in cui le competenze si sviluppano nel corso del tempo. Senza investimenti sufficienti nell'istruzione e formazione le competenze esistenti restano troppo spesso sottoutilizzate e rischiano di diventare obsolete. Poiché domanda e offerta interagiscono, le tendenze delle abilità e delle competenze e i vari tipi di sfasamenti sono complessi da analizzare. È necessario quindi poter disporre di dati e informazioni maggiori e migliori a livello europeo. È fondamentale conoscere le competenze di cui le persone sono dotate e quelle necessarie sul mercato del lavoro per garantire una migliore corrispondenza tra domanda e offerta.

Per garantire la capacità di rispondere ai mutevoli bisogni del mercato del lavoro e per offrire la giusta combinazione di conoscenze, abilità e competenze, per l'IFP iniziale e permanente occorre avere chiare indicazioni riguardo alle tendenze e informazioni dettagliate sulle esigenze immediate. Sviluppare sistemi di istruzione e formazione pertinenti e flessibili richiede un dialogo e scambi reciproci, sulla base di un



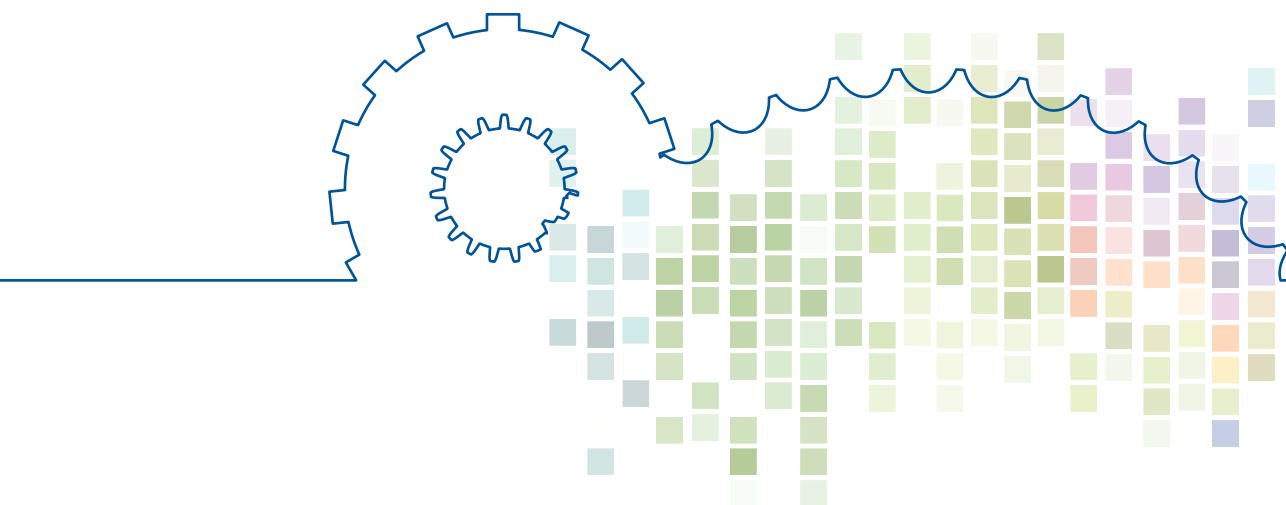
linguaggio comune, tra il mercato del lavoro e i sistemi di istruzione e formazione.

È essenziale tradurre in maniera adeguata i bisogni di abilità e competenze emergenti in programmi scolastici, qualifiche, offerta di apprendimento per gli adulti o misure per gruppi particolari.

Settori fondamentali dell'attività del Cedefop nel periodo 2012-2014

- Prevedere i bisogni di competenze, per migliorare la comprensione dei principali fattori di cambiamento e il loro effetto sulle tendenze future della domanda e dell'offerta di competenze e valutare i possibili squilibri in Europa, negli Stati membri, nei settori e nei lavori, da utilizzare direttamente per la panoramica delle competenze dell'Unione europea e per gli organismi settoriali competenti in materia di competenze. Le previsioni saranno realizzate ogni due anni e i metodi di previsione europei saranno continuamente perfezionati ⁽¹⁷⁾, per esempio formulando ipotesi di possibili sviluppi del mercato del lavoro e delle politiche per sostenere i processi decisionali strategici.
- Ricercare le competenze inadeguate e obsolete per creare una migliore infrastruttura di dati sulla mancata corrispondenza tra domanda e offerta di competenze in Europa, per capire in maniera più adeguata le cause e le conseguenze, fra cui i costi economici e sociali, e per prevedere tali fenomeni e affrontarli in maniera efficace. La mancata corrispondenza sarà valutata a livello di singole

⁽¹⁷⁾ In linea con le conclusioni del Consiglio del 17 giugno 2010 su nuove competenze per nuovi lavori: prospettive per il futuro, cfr. nota a piè di pagina n. ⁽⁸⁾.



persone e di imprese. Saranno individuate le politiche in materia di risorse umane più efficaci per promuovere l'utilizzo e lo sviluppo delle competenze, allo scopo di fornire dati fattuali migliori per i responsabili politici.

- Osservare gli sviluppi settoriali e occupazionali: per valutare la domanda di competenze professionali generiche e specifiche e le competenze fondamentali, per individuare i bisogni di competenze emergenti non (ancora) affrontate nelle relative politiche e statistiche, per esaminare gli effetti delle grandi tendenze e dei cambiamenti strutturali, per esempio le variazioni della domanda di lavori verdi, l'economia d'argento o le occupazioni nel settore dell'assistenza sanitaria e sociale. Sarà ulteriormente valutata la polarizzazione professionale, i suoi motivi e le conseguenze per i lavori di livello elementare e intermedio.
- Controllare i bisogni di abilità e competenze sul luogo di lavoro sviluppando e sperimentando un sistema europeo comune (innovativo) e metodi all'avanguardia per le indagini relative ai bisogni di competenze dei datori di lavoro e ai divari di competenze. Questa attività integra gli sforzi di previsione delle competenze nonché altre azioni europee e internazionali incentrate sulle competenze di cui le persone sono dotate e che vengono utilizzate nel loro lavoro.
- Sostenere l'interazione tra istruzione e formazione e mercato del lavoro e analizzare il modo in cui i bisogni di abilità e competenze previste influiscono sulla definizione di profili professionali e formativi nonché sull'offerta di istruzione e formazione per i giovani e gli adulti.

3. Missione e obiettivo strategico del Cedefop

La missione del Cedefop è sostenere la formulazione delle politiche europee in materia di IFP e contribuire alla loro attuazione. Il Cedefop compie la sua missione assumendo il ruolo e svolgendo i compiti definiti nel suo regolamento istitutivo ⁽¹⁸⁾.

L'obiettivo strategico del Cedefop

è rafforzare la cooperazione europea e sostenere la Commissione europea, gli Stati membri e le parti sociali nella definizione e nell'attuazione di politiche per un'IFP attrattiva che promuova l'eccellenza e l'inclusione sociale.

Il Cedefop ha il compito di sostenere la Commissione europea, gli Stati membri e le parti sociali e di rispondere alle loro esigenze in quanto

essi definiscono e attuano vari aspetti della politica europea in materia di IFP.

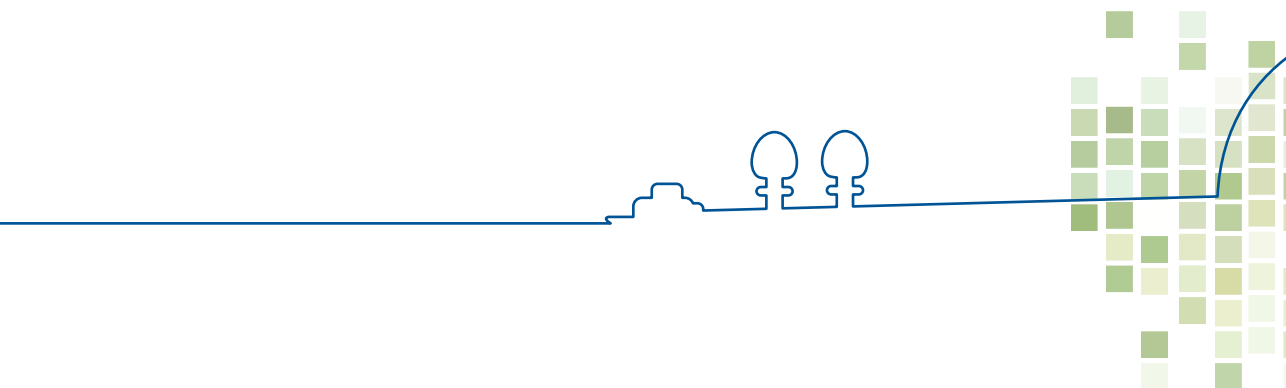
Basandosi sui risultati del processo di Copenaghen e in risposta alle sfide future, il comunicato di Bruges ha illustrato quali sono gli obiettivi per l'IFP per i prossimi anni.

Entro il 2020 i sistemi europei d'IFP dovrebbero essere resi più attraenti, più pertinenti, più orientati alla carriera, più innovativi, più accessibili e più flessibili che nel 2010 e dovrebbero contribuire all'eccellenza e all'equità dell'apprendimento permanente.

(comunicato di Bruges) ⁽¹⁹⁾

⁽¹⁸⁾ Consiglio dell'Unione europea. Regolamento (CEE) n. 337/75 del Consiglio, del 10 febbraio 1975, relativo all'istituzione di un centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*, L 39 del 13.2.1975, modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 2051/2004 del Consiglio. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/Consolidated_version_Founding_Regulation_EN_01975R0337-20041221-en.pdf [citato 23.5.2011].

⁽¹⁹⁾ Comunicato dei ministri europei per l'Istruzione e la formazione professionale, delle parti sociali europee e della Commissione europea, riuniti a Bruges il 7 dicembre 2010 per esaminare l'approccio e le priorità strategiche del processo di Copenaghen per il periodo 2011-2020. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_it.pdf [citato 14.1.2011].



Sostenendo l'obiettivo strategico, le priorità a medio termine del Cedefop per il periodo 2012-2014 guideranno le attività del Cedefop e gli obiettivi operativi dei programmi di lavoro annuali. Garantiscono la continuità e la coerenza dell'attività del Cedefop e consentono di disporre della flessibilità necessaria per rispondere alle mutevoli esigenze dei partner.

L'impatto, l'efficienza e la pertinenza del Cedefop continueranno a essere valutati rispetto a una serie di indicatori istituiti nell'ambito di un sistema di valutazione delle prestazioni integrato nelle attività di programmazione e di presentazione di relazioni del Cedefop. In questo modo si garantisce inoltre l'allineamento delle attività dei programmi di lavoro annuali con l'obiettivo strategico e le priorità a medio termine.

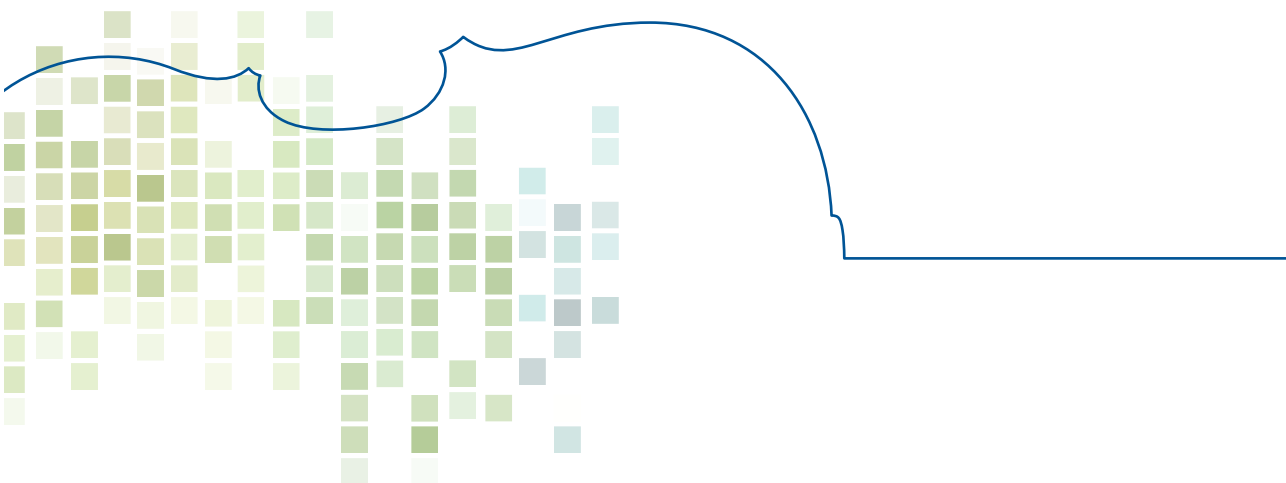
Le attività del Cedefop, ossia acquisire nuove informazioni e colmare i divari di conoscenze, fornire consulenza per la definizione di politiche e sensibilizzare le parti interessate e il pubblico più in generale, avranno ripercussioni nei seguenti ambiti:

- promozione della politica europea in materia di IFP e apprendimento permanente fornendo dati fattuali e analisi;

- rafforzamento della cooperazione europea sostenendo gli Stati membri nell'attuazione di strumenti e principi europei, nella condivisione delle priorità politiche e nello scambio di esperienze.

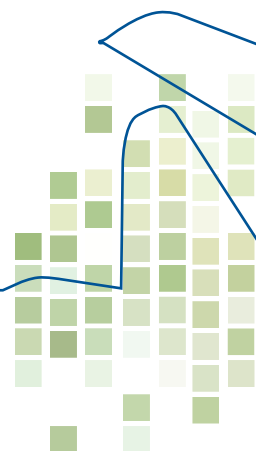
In senso funzionale, il Cedefop fornisce le competenze e la base di dati fattuali che sostengono la Commissione europea, gli Stati membri e le parti sociali nello sviluppo e nell'attuazione della politica europea in materia di IFP nel seguente modo:

- seguendo gli sviluppi a livello europeo, nazionale, settoriale o regionale e riferendo sulle politiche, le riforme e i sistemi di IFP;
- conducendo progetti di ricerca applicata e analisi comparative e statistiche, formulando ipotesi e prevedendo le tendenze future;
- offrendo una piattaforma unica nel suo genere per i politici, le parti sociali, i ricercatori e i professionisti, al fine di promuovere lo scambio di esperienze e un apprendimento comune;
- fornendo informazioni obiettive, attendibili, tempestive e pertinenti ai responsabili politici e rafforzando la consapevolezza delle questioni inerenti all'IFP e all'apprendimento permanente.



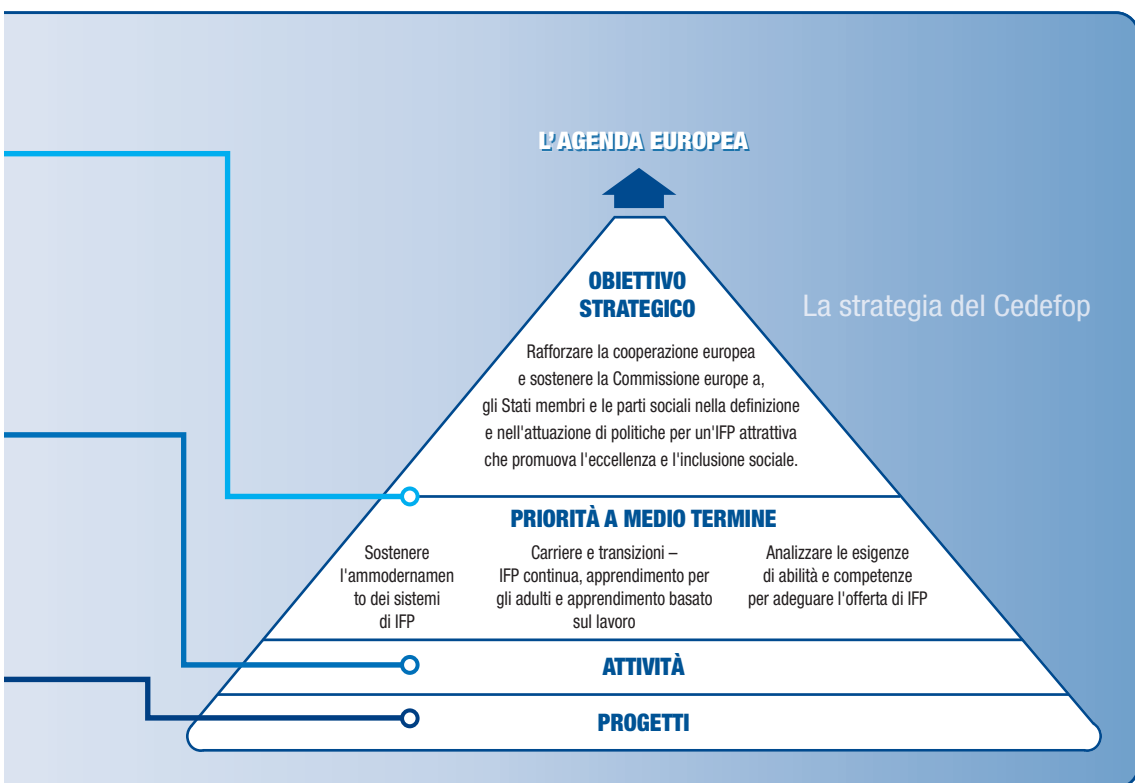
Mappatura delle attività del Cedefop per le priorità a medio termine

Priorità a medio termine	Sostenere l'ammodernamento dei sistemi di IFP	Carriere e transizioni – IFP continua, apprendimento per gli adulti e apprendimento basato sul lavoro	Analizzare i bisogni di abilità e competenze per adeguare l'offerta di IFP
Attività	• Sostenere l'attuazione di strumenti e riforme europei nell'ambito dell'IFP • Seguire, valutare e riferire in merito al processo di Copenaghen e ad altri sviluppi politici nel campo dell'IFP	• Apprendimento per gli adulti e IFP permanente • Analizzare le carriere e le transizioni durante la vita lavorativa	• Analizzare domanda, offerta e mancata corrispondenza di abilità e competenze • Rafforzare l'interazione tra istruzione e formazione e mercato del lavoro
	• Comunicazione, informazione, divulgazione (informare i responsabili politici, rafforzare la consapevolezza)		
Sostegno trasversale	• Servizi di conferenze e di pubblicazioni • Amministrazione • Gestione		



Il legame tra la strategia e il quadro di valutazione delle prestazioni del Cedefop

Cosa viene valutato	Come	Livello di valutazione
Prestazione: impatto organizzativo		
Ψ Contribuire a rafforzare la cooperazione europea nell'ambito dello sviluppo e dell'attuazione della politica europea in materia di IFP per promuovere l'eccellenza e l'inclusione sociale. • Un'agenda per una politica europea in materia di IFP e di competenze basata su dati fattuali che include i risultati delle attività del Cedefop. • Rafforzamento della cooperazione europea in quanto gli Stati membri attuano gli strumenti e i principi europei e condividono le priorità politiche. • Il Cedefop è riconosciuto quale fonte autorevole di informazioni sull'IFP, le abilità e le competenze e come organizzazione adeguatamente gestita.	• Approccio valutativo, che comprende valutazioni esterne. • Valutazione qualitativa che si basa anche sull'analisi di una serie di indicatori di risultato.	• Livello di organizzazione. • Livello di priorità a medio termine. • Occasionalmente a livello di una serie di indicatori di risultato.
Prestazione: risultati delle attività		
Risultati osservabili tra le parti interessate sulle quali influisce l'attività del Cedefop. • Consulenza in materia di politiche fornita alle parti interessate. • Superamento dei divari di conoscenza e acquisizione di nuove informazioni. • Sensibilizzazione delle parti interessate. • Il Cedefop offre adeguati servizi di supporto e applica buone prassi amministrative.	• Analisi basate su 16 indicatori di risultato, ciascuno dei quali corrisponde a un tipo di risultato, come la consulenza in materia di politiche fornita alle parti interessate.	• Livello di organizzazione. • Livello di priorità a medio termine. • Livello di attività.
Prestazione: risultati dei progetti e dei servizi		
Risultati dei progetti e dei servizi che si applicano a un particolare programma di lavoro annuale.	• Analisi basate su cinque indicatori di risultato.	• Livello di progetto o di servizio.



4. Cooperazione per garantire un valore aggiunto – Partner del Cedefop e gruppi destinatari

Articolo 8, paragrafo 2, del regolamento istitutivo ⁽²⁰⁾:

"Il centro programma le proprie attività tenendo conto di quelle svolte da altri organismi che operano nel campo della formazione professionale."

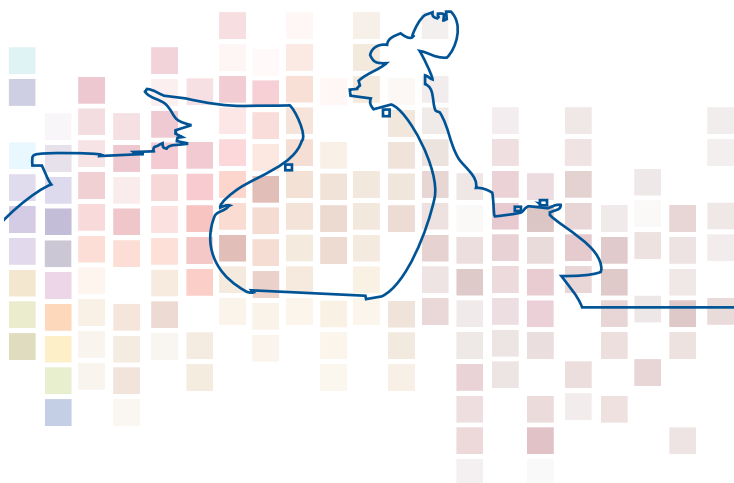
La collaborazione è necessaria per assicurare che le attività del Cedefop siano in linea con l'agenda politica dell'Unione europea e le attività di altri organismi che operano nel campo dell'IFP o in settori correlati. Garantisce inoltre che i risultati del Cedefop possano servire per le politiche in materia di IFP e per la loro attuazione. Tipici esempi sono la partecipazione del Cedefop a gruppi di lavoro della Commissione europea, a gruppi direttivi o alle reti del Cedefop.

La cooperazione del Cedefop con un'ampia serie di soggetti interessati è in parte basata sulle disposizioni giuridiche definite nel suo regolamento istitutivo o nel regolamento finanziario e in parte su altri accordi (più o meno formali).

Fondamentale importanza riveste, com'è ovvio, la cooperazione con la Commissione europea, in particolare la DG Istruzione e cultura, che è la DG incaricata della supervisione del Cedefop, e con i governi degli Stati membri e le parti sociali rappresentate nel consiglio di direzione del Cedefop e altre istituzioni europee.

⁽²⁰⁾ Cfr. nota a piè di pagina n. ⁽¹⁸⁾.





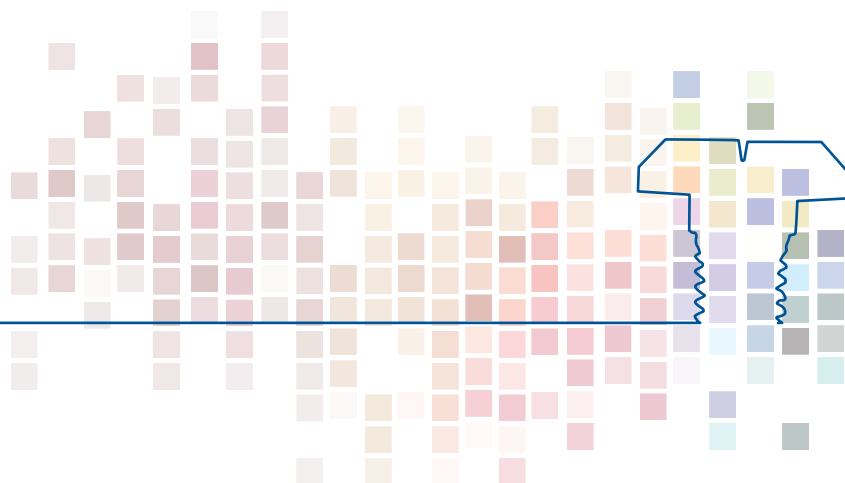
Gli accordi di cooperazione con altre agenzie dell'Unione europea in settori correlati costituiscono un quadro per lo scambio sistematico di informazioni o per lo svolgimento di attività congiunte. Hanno lo scopo di creare sinergie e garantiscono la complementarità delle attività, a vantaggio dei gruppi destinatari, e il migliore uso possibile delle risorse.

Per consentire al Cedefop di comunicare con efficacia riguardo alle questioni legate all'IFP e ai risultati della sua attività, sono stati individuati alcuni interlocutori fondamentali come i partner presso la Commissione europea, i parlamentari europei che sono membri delle commissioni per l'occupazione e per il bilancio, o i membri del consiglio di direzione del Cedefop.

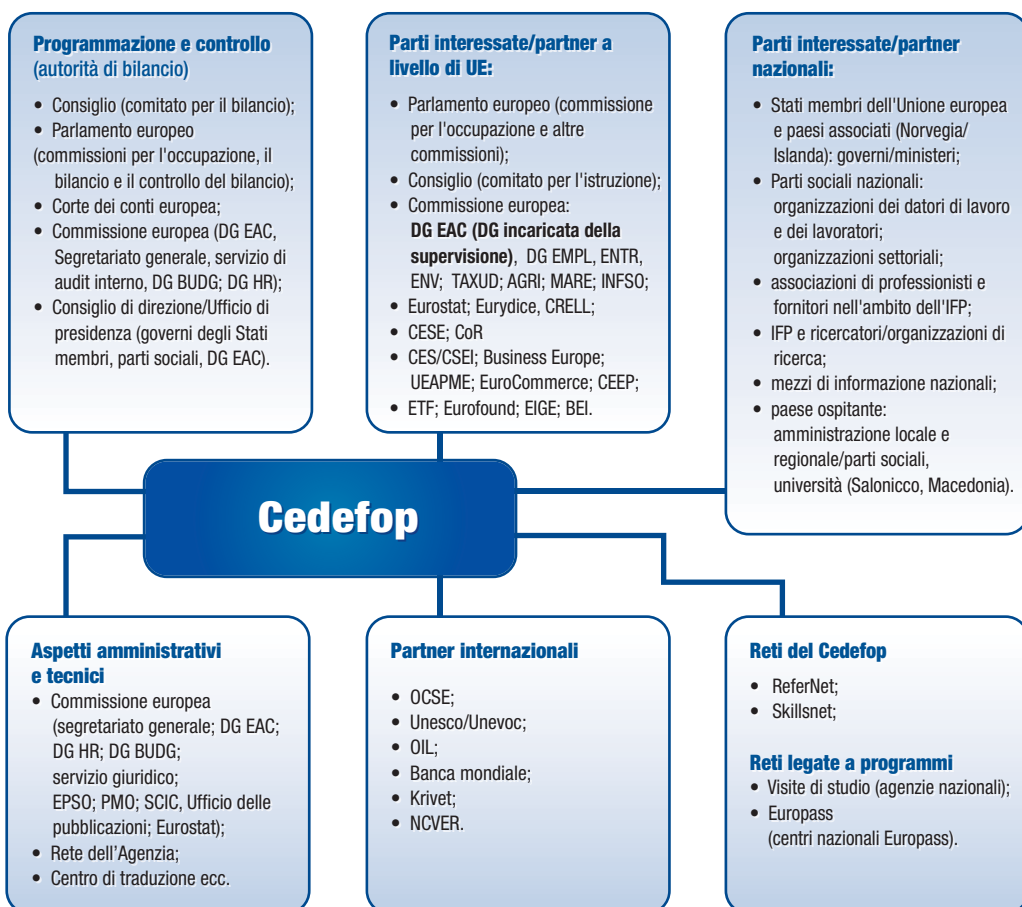
Più in generale, il Cedefop comunica con i seguenti gruppi destinatari:

- la Commissione europea, in particolare la DG Istruzione e cultura in qualità di DG incaricata della supervisione del Cedefop;
- i responsabili politici del settore pubblico e le parti sociali;
- i fornitori di IFP, i professionisti e i ricercatori;
- il pubblico in generale.

I partner e gli intermediari della cooperazione, come i mezzi di informazione, aiutano il Cedefop a raggiungere i suoi gruppi destinatari negli Stati membri dell'Unione europea e in Norvegia e Islanda.



Partner del Cedefop

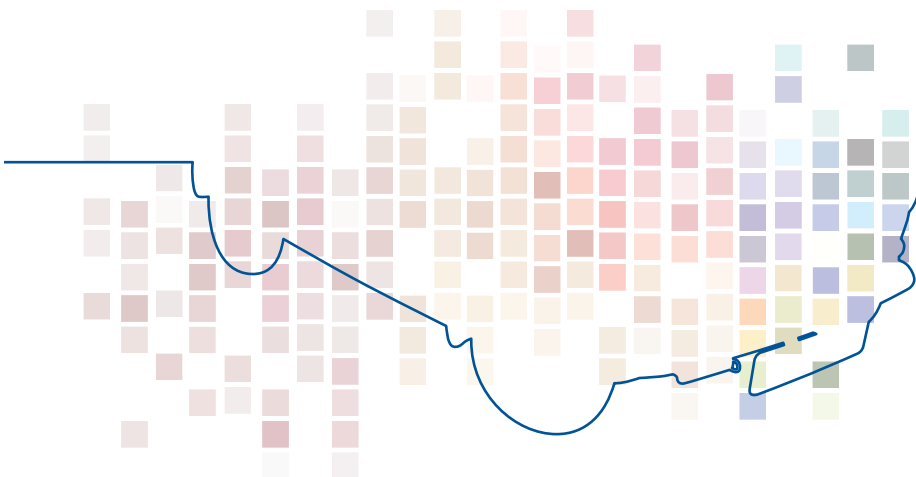


ALLEGATO

Allineamento del Cedefop con il quadro politico per la cooperazione europea in materia di IFP

Le priorità a medio termine del Cedefop sono pienamente in linea con il processo di cooperazione europea nell'ambito dell'IFP. Sostengono la Commissione europea, gli Stati membri e le parti sociali nell'attuazione della politica europea in materia di IFP e nella realizzazione degli obiettivi e delle prospettive stabiliti per l'IFP per il 2020.

Il comunicato di Bruges definisce una serie di risultati e prodotti per la cooperazione nell'ambito dell'IFP sotto forma di risultati a breve termine da conseguire entro il 2014, ossia nello stesso arco di tempo delle priorità a medio termine del Cedefop.



Come le priorità a medio termine del Cedefop sostengono i risultati a breve termine previsti nel comunicato di Bruges

Comunicato di Bruges – Risultati a breve termine per il periodo 2011-2014

	Inclusi nelle PMT del Cedefop
Riferire sugli sviluppi dell'IFP negli Stati membri	PMT I; PMT II
Elaborazione di un linguaggio comune inteso a far comunicare tra loro il mondo dell'istruzione e della formazione e quello del lavoro (ESCO), coerentemente con altri strumenti UE, come l'EQF	PMT I; PMT III
Orientamento e sostegno tecnico per l'attuazione dell'EQF, segnatamente in vista dell'applicazione di un approccio basato sui risultati dell'apprendimento	PMT I
Mappatura degli sviluppi dell'NQF (da parte del Cedefop e dell'ETF)	PMT I
Orientamento e sostegno tecnico per l'attuazione dell'EQAVET	PMT I
Riesame dell'attuazione dell'EQAVET a livello nazionale nel 2013	PMT I
Raccomandazione del Consiglio sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale	PMT I; PMT II
Orientamento e sostegno tecnico per l'attuazione dell'ECVET	PMT I
Riesame periodico dell'attuazione dell'ECVET (insieme al Cedefop)	PMT I
Sviluppare un passaporto europeo delle competenze come parte di Europass entro il 2012	PMT I
Guida politica in materia di accesso e partecipazione all'IFPC	PMTI; PMT II
Studiare un sostegno europeo alle campagne di promozione dell'IFP, compreso l'Eurobarometro sull'attrattiva dell'IFP	PMT I
Migliorare a livello UE i dati relativi agli studenti IFPI	PMT I; PMT II
Stabilire una procedura di coordinamento rafforzato per l'attuazione degli strumenti europei comuni nel campo dell'istruzione e della formazione	PMT I
Strategia europea di comunicazione sugli strumenti di trasparenza europei	PMT II
Elaborazione di un vademecum/studio su modelli efficaci di apprendimento basato sul lavoro (con il contributo del Cedefop)	PMT II; PMT III
Documento programmatico sul ruolo dell'eccellenza professionale per una crescita intelligente e sostenibile	PMT II
Elaborazione delle migliori prassi e di principi guida in relazione alla modifica dei profili degli insegnanti e dei formatori dell'IFP (insieme al Cedefop)	PMT II
Relazione sullo stato di avanzamento dello sviluppo delle politiche, dei sistemi e delle prassi in materia di orientamento permanente – 2011 (Cedefop, ETF ed ELGPN)	PMT II
Transizioni dall'IFP alle imprese	
Vademecum sulle migliori prassi in materia di inclusione dei gruppi "a rischio" mediante una combinazione di apprendimento basato sul lavoro e competenze chiave	PMT II
Rafforzamento della previsione dello sviluppo di capacità e competenze, segnatamente attraverso previsioni delle competenze (Cedefop)	PMT III
Rafforzare la cooperazione strutturata tra i settori dell'istruzione e formazione e della politica in materia di occupazione	PMT I, PMT II; PMT III



CEDEFOP

Centro europeo per lo sviluppo
della formazione professionale

Priorità a medio termine 2012-14

Lussemburgo:
Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea

2011 – VI, 32 pagine – 17 x 24 cm

ISBN 978-92-896-0830-5

doi:10.2801/90885

N. di cat.: TI-32-11-765-IT-C

Gratuito – 4104 IT



Priorità a medio termine

2012-14

4104 IT – IT-32-11-765-IT-C

**CEDEFOP**Centro europeo per lo sviluppo
della formazione professionale

Europe 123, 570 01 Salonico (Pylea), GRECIA

Casella postale 22427, 551 02 Salonico , GRECIA

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, E-mail: info@cedefop.europa.eu**visit our portal www.cedefop.europa.eu**

■ Ufficio delle pubblicazioni

ISBN 978-92-896-0830-5



9 789289 608305 >