

ISSN: 1725-7360



ATTIVITÀ PRINCIPALI L'ETF NEL 2006



etf
SHARING EXPERTISE
IN TRAINING

**L'ETF (EUROPEAN TRAINING FOUNDATION)
FACILITA LA COMUNICAZIONE E L'APPRENDIMENTO
FRA L'UNIONE EUROPEA ED I SUOI PAESI PARTNER
NEL CAMPO DELLO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.**

COME CONTATTARCI

Per ulteriori informazioni sulle nostre attività,
sui bandi di gara e sulle opportunità di lavoro,
si rimanda al sito: www.etf.europa.eu

Per qualsiasi altro genere di informazioni si
prega di contattare:

Unità Comunicazione Esterna
Fondazione europea per la formazione
professionale
Villa Gualino
Viale Settimio Severo, 65
I-10133 Torino
T +39 011 630 2222
F +39 011 630 2200
E info@etf.europa.eu

**ATTIVITÀ PRINCIPALI
L'ETF NEL 2006**

Europe Direct è un servizio a vostra disposizione per aiutarvi a trovare le risposte ai vostri interrogativi sull'Unione europea

**Numero verde unico (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Alcuni gestori di telefonia mobile non consentono l'accesso ai numeri 00 800 o non ne accettano la gratuità.

Ulteriori informazioni sull'Unione europea sono disponibili via Internet. Vi si può accedere attraverso il server Europa (<http://www.europa.eu>).

Una scheda bibliografica figura alla fine del volume.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 2007

ISBN: 978-92-9157-524-4

ISSN: 1725-7360

Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.



Foto: ETF/Erik Luntang



PREMESSA

Ogni anno, l'edizione di *Attività principali* presenta una rassegna contenente alcuni dei maggiori interventi della Fondazione europea per la formazione professionale come pure dei risultati raggiunti nell'anno precedente. *Attività principali* non soltanto pone l'accento sulle iniziative che l'ETF ritiene degne di nota nel quadro dello sviluppo delle risorse umane nelle regioni limitrofe dell'UE, ma offre del pari un anticipo sugli orientamenti previsti per l'anno successivo.

La presente edizione guarda pertanto al 2007, anno del cinquantesimo anniversario del trattato di Roma nonché Anno europeo per le pari opportunità per tutti. Il messaggio trasmesso in tutta Europa ci ricorda che, nonostante i notevoli progressi realizzati, la piena parità tra i cittadini europei non è ancora a portata di mano e che, anzi, resta molto da fare.

Solidarietà e pari opportunità rappresentano dunque i capisaldi della politica comunitaria sociale e dell'occupazione e il loro ruolo, in termini di sviluppo delle risorse umane sia all'interno che oltre i confini dell'UE, non può pertanto essere sottovalutato.

Sono dunque lieto di riscontrare che le attività principali della Fondazione europea per la formazione professionale sono improntate al progresso mediante la cooperazione internazionale e le pari opportunità e che il suo impegno per lo sviluppo delle risorse umane nelle regioni limitrofe dell'Unione europea resta saldamente ancorato a questi principi.

Vladimir Špidla
Commissario per l'Occupazione, gli affari sociali e
le pari opportunità

Vladimir Špidla,
Commissario per l'Occupazione, gli affari sociali e
le pari opportunità

UN ANNO ECCEZIONALE

L'edizione 2006 delle *Attività principali* della Fondazione europea per la formazione professionale (ETF) è un numero molto importante poiché il 2006 è stato effettivamente un anno straordinario di attività per l'ETF.

Siamo entrati nel 2006 sulla scia di un evento assolutamente straordinario per la città che ci ospita, Torino: i giochi olimpici invernali 2006, il cui fermento era impossibile ignorare anche dalla nostra posizione, sulle colline circostanti la città.

Con il volgere del 2006 abbiamo dato il benvenuto nell'Unione europea a due paesi che sono stati fra i nostri paesi partner più stretti da oltre dieci anni. Abbiamo lavorato molto, fino alla fine del 2006, con entrambi i paesi per aiutarli a prepararsi all'adesione e siamo lieti di poter ricorrere alla competenza dei colleghi rumeni e bulgari nell'ambito della nostra successiva collaborazione con altri paesi partner.

Oltre a questi due episodi di fondamentale importanza, una serie di eventi significativi ha reso il 2006 un anno davvero straordinario sia per l'ETF come organizzazione che per il sostegno dell'Unione europea allo sviluppo delle risorse umane nelle regioni limitrofe. Con la chiusura delle nostre prospettive di medio termine per il periodo

2004-2006 ci siamo preparati a un mandato più ampio dell'ETF per gli anni a venire con una nuova serie di strumenti di supporto europei.

All'inizio dell'anno è stato riconosciuto il lavoro delle agenzie europee in occasione dell'incontro, in febbraio, tra il presidente della Commissione europea, José Manuel Barroso, e i direttori delle agenzie dell'Unione europea a Bruxelles per una discussione sulle attività e il ruolo delle agenzie comunitarie decentrate e in occasione, in aprile, della visita all'ETF a Torino di una delegazione di deputati al Parlamento europeo.

I nostri contatti con la Commissione europea sono cambiati anche con l'avvicendamento di Odile Quintin al posto di Nikolaus van der Pas, in qualità di direttore generale per l'istruzione e la cultura, che ha assunto anche la carica di presidente del nostro consiglio di amministrazione, presiedendo la sua prima sessione in giugno 2006.

La cooperazione tra l'ETF e il paese ospitante si è consolidata attraverso riunioni a livello ministeriale sulla posizione dell'ETF in Italia. Il Fondo fiduciario italiano ha offerto un forte sostegno all'opera dell'ETF nei Balcani occidentali e il successo di questa stretta collaborazione ha prodotto

quest'anno un prolungamento del nostro accordo quadro. La nuova serie di progetti congiunti ETF-Fondo fiduciario italiano si concentrerà su strutture di qualifica nazionali e sul finanziamento dell'istruzione e della formazione professionale nei Balcani occidentali e nell'area del Mediterraneo.

L'ETF è stato nuovamente valutato molto positivamente da una squadra di valutatori esterni. Le loro raccomandazioni hanno offerto un forte sostegno a un altro importante evento dell'anno: la proposta di ampliare il mandato dell'ETF per coprire l'intero sviluppo delle risorse umane in relazione al mercato del lavoro nei nostri paesi partner. Nella prospettiva dell'introduzione dei nuovi strumenti di sostegno esterno dell'Unione europea nel gennaio 2007, il nuovo mandato dell'ETF aumenterà decisamente la flessibilità con cui perseguire i suoi obiettivi.

Una nota personale e mesta: il 2006 è stato anche l'anno in cui abbiamo ricevuto la triste notizia della prematura scomparsa del mio predecessore Peter de Rooij, che aveva diretto con grande competenza l'ETF nei primi dieci anni della sua esistenza.

Infine, anche la più sintetica delle rassegne sulle nostre attività principali per il 2006 non può essere completa senza citare la conferenza "Professionalità e progresso - lo sviluppo delle competenze per incentivare il progresso", che ha visto riuniti a Torino oltre 200 partecipanti per discutere i temi chiave del nostro attuale impegno nell'ambito dello sviluppo delle risorse umane. La conferenza viene trattata dettagliatamente nella presente pubblicazione, pertanto non mi resta a questo punto che cogliere l'opportunità di ringraziare ancora una volta i numerosi colleghi, i membri del nostro comitato

consultivo e i membri del nostro consiglio di amministrazione, che hanno svolto un ruolo fondamentale per il successo dell'evento.

Ma soprattutto vorrei ringraziare tutti i miei colleghi per il loro costante impegno nel sottolineare il ruolo centrale dello sviluppo delle risorse umane per il sostegno alla pace e alla prosperità all'interno dell'Unione europea e oltre i suoi confini.

Muriel Dunbar
Direttore, ETF

Foto: ETF/A. Ramella



Muriel Dunbar, Direttore, ETF



1. IMPARARE DALLA DIVERSITÀ

La politica di istruzione e formazione professionale deve essere sviluppata da coloro che lavorano in questo ambito, ovvero governi, datori di lavoro e cittadini, che beneficiano tutti delle capacità e delle competenze trasmesse e acquisite attraverso l'istruzione e la formazione professionale. Le esigenze immediate e future di qualunque mercato del lavoro indipendente possono essere definite meglio e ricevere risposte più adeguate tramite i soggetti operanti all'interno.

Detto questo, nel nostro mondo attuale non è rimasto praticamente alcun mercato del lavoro a sé stante. Con la globalizzazione del commercio, anche il lavoro è diventato globalizzato. Le società che fino a poco tempo fa erano fortemente radicate nel loro paese d'origine, ora affidano la progettazione, il lavoro manuale e la ricerca e sviluppo a mercati del lavoro (un tempo locali) che oltrepassano i confini dei paesi in cui essi operano.

Di conseguenza, è aumentata l'esigenza di un'orchestrazione internazionale dello sviluppo dell'istruzione, della formazione professionale e del mercato del lavoro. In effetti, questo aumento è talmente marcato che solo dieci, vent'anni fa la gente nei paesi industrializzati riteneva che per sviluppare le economie in crescita bastasse solamente "esportare" i modelli di sviluppo delle strategie che si erano dimostrate valide e attuarle a livello mondiale.



Apprendere gli uni dagli altri

Foto: ETF/A. Ramella

Lo sviluppo delle competenze per incentivare il progresso – il partenariato è fondamentale

“I partenariati tra interlocutori dei settori dell’istruzione e della formazione sono cruciali per lo sviluppo delle competenze” ha dichiarato il Presidente della Regione Piemonte Mercedes Bresso alla chiusura della conferenza triennale del comitato consultivo dell’ETF “Professionalità e progresso - lo sviluppo delle competenze per incentivare il progresso” tenutasi in giugno presso il Centro Congressi Lingotto di Torino.

Oltre 200 esponenti politici ed esperti di formazione e mercato del lavoro provenienti da 55 paesi hanno partecipato all’evento per affrontare questioni strategiche all’interno del dibattito mondiale sullo “sviluppo delle competenze”. Dopo tre giorni di laboratori tematici e regionali, dibattiti e consultazioni informali, i delegati hanno definito una serie di priorità per le attività future dell’ETF e dei paesi in cui opera.

I temi evidenziati sono stati la costruzione di solide partnership con il mondo del lavoro e le parti sociali, lo sviluppo delle politiche del lavoro e la verifica costante dei risultati ottenuti. Inoltre, i partecipanti hanno individuato nell’istruzione e nella formazione professionale (VET) lo strumento di investimento per la competitività e hanno enfatizzato il bisogno di creare le basi necessarie per una corretta gestione dei programmi educativi e per prepararsi all’approccio settoriale richiesto dal mercato.

Eguaglianza tra i generi, immigrazione e il loro impatto sull’istruzione, formazione e mercato del lavoro sono stati argomenti ricorrenti emersi durante le diverse sessioni della conferenza. I delegati hanno convenuto che un maggior accesso alle opportunità di lavoro e la mobilità dei lavoratori attraverso la parificazione delle qualifiche siano fattori indispensabili nella costruzione di un futuro politico stabile tra le nazioni.

Il direttore dell’ETF Muriel Dunbar ha sottolineato l’importanza dei suggerimenti offerti da realtà così eterogenee. Le indicazioni emerse dalla conferenza verranno utilizzate per focalizzare le attività future dell’ETF e definire la centralità del proprio ruolo di facilitatore nel trasferimento di conoscenza all’interno dell’area VET.

Nel suo intervento di chiusura, Muriel Dunbar ha sottolineato inoltre la rilevanza dell’interazione tra l’ETF e i delegati al fine di aumentare la visibilità e l’efficacia dell’attività svolta sul campo, anche perché questo scambio continuo di informazioni è fondamentale in un processo di apprendimento.



Mercedes Bresso, presidente della Regione Piemonte, alla conferenza “Professionalità e progresso” organizzata a Torino dall’ETF, nel giugno 2006

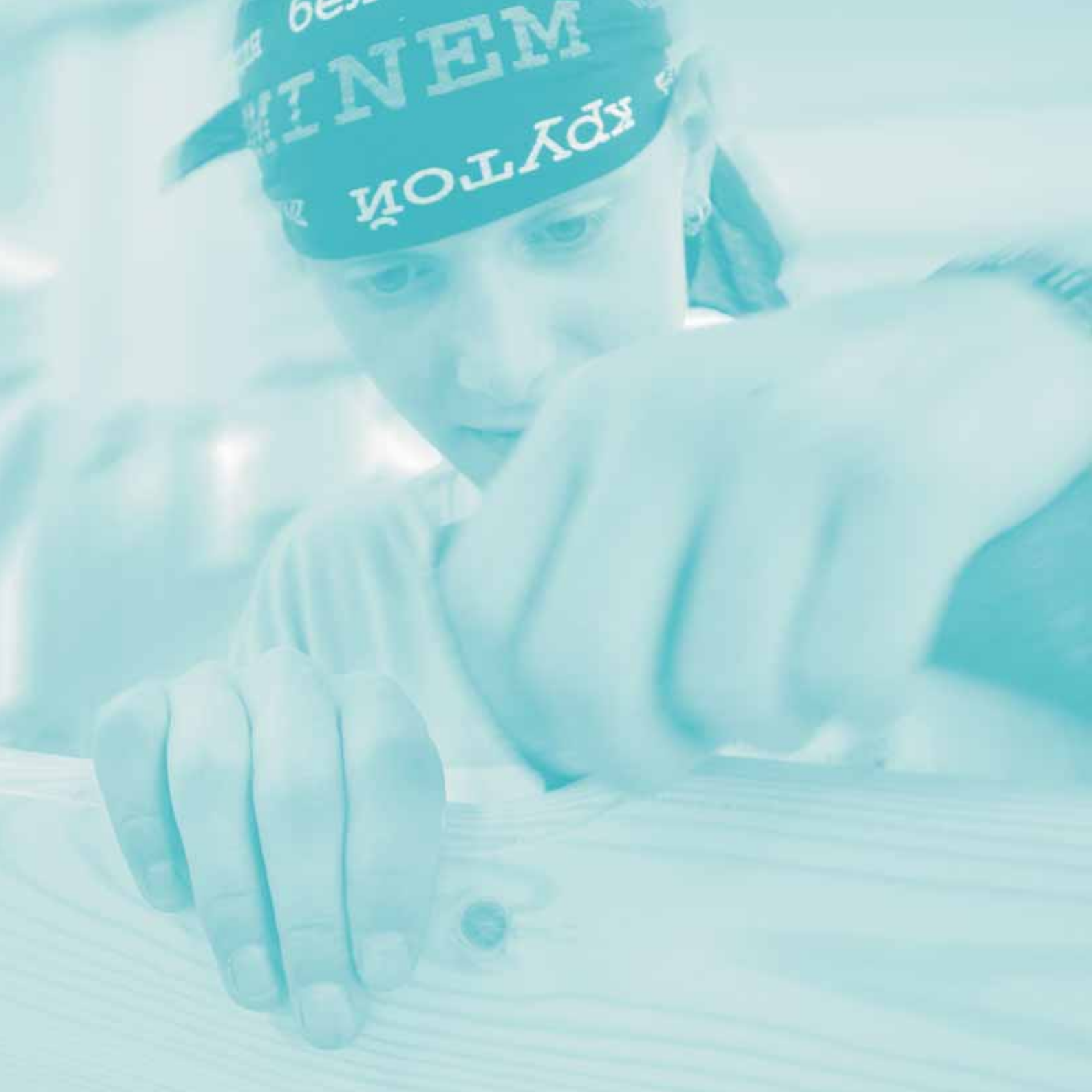
Tuttavia questo approccio non ha funzionato, perché le tradizioni culturali, politiche e religiose non sono sempre flessibili quanto i meccanismi commerciali.

Rimane quindi la valida sfida di trovare un terreno comune senza violare le rispettive identità culturali. È in quest'area critica che opera la Fondazione europea per la formazione professionale, cercando di aiutare i paesi partner dell'Unione europea a sviluppare le risorse umane senza compromettere le loro tradizioni e la loro identità culturale.

In quanto agenzia europea, l'ETF si trova in una posizione ottimale per assolvere a questo compito. Dopo tutto, il grande esperimento europeo di unire politicamente ed economicamente un intero continente nel pieno rispetto dell'identità culturale di

ogni singolo paese è stato un processo di apprendimento senza precedenti, i cui innumerevoli successi consentono di trarre molti insegnamenti.

Chiudendo il cerchio, forse l'esperienza più importante ricavata da cinquant'anni di integrazione europea è stata che è meglio aiutarsi reciprocamente ad apprendere anziché insegnare, onde evitare che l'insegnamento si trasformi in "predica", o semplicemente che sia interpretato come tale. È un concetto collaudato anche in pedagogia: sebbene apprendimento e insegnamento non si escludano a vicenda, l'apprendimento implica un assorbimento, un effetto e uno sviluppo. L'insegnamento da solo non dà questi risultati; ciò che è stato appreso rimane, si fissa, mentre non è necessariamente così per ciò che viene insegnato.



2. UNA NUOVA PROSPETTIVA

Sviluppo delle politiche

Il principio di apprendimento reciproco non è nuovo per l'ETF. Le visite di studio, ad esempio, sono state la struttura portante di gran parte dell'attività di progettazione dell'ETF fin dalla sua fondazione, nel 1995. Tuttavia, la proiezione di questo principio nell'ambito dello sviluppo delle politiche rappresenta uno sviluppo più recente, che ha preso il via nel 2003 ed è stato perfezionato negli anni successivi.

Si arriva così al 2006, l'oggetto di questa pubblicazione, quando l'apprendimento delle politiche è stato approvato sia dalla Commissione europea che dal comitato consultivo dell'ETF quale principio guida delle attività future dell'organizzazione.

Tale apprendimento delle politiche si basa su un mutamento delle tradizionali "valutazioni reciproche", in uso da molto tempo soprattutto nell'istruzione superiore e nella ricerca. Più recentemente, sono entrate in uso tra le organizzazioni internazionali, come metodo di studio delle politiche nazionali da un paese all'altro. Il loro interesse è sempre stato, comunque, il risultato, la revisione finale.

Riconoscendo in base alle esperienze precedenti il valore del processo di apprendimento che si svolge fra i partecipanti a una valutazione reciproca, l'ETF ha concentrato gli obiettivi delle sue attività di

valutazione reciproca su questi processi di apprendimento, cercando di ottimizzare i vantaggi sia per gli esaminatori che per i soggetti sottoposti ad esame.

Sono rimaste tuttavia le preoccupazioni sull'impatto delle attività di valutazione reciproca dell'ETF circa l'effettivo sviluppo delle politiche. Coloro che hanno partecipato alle valutazioni hanno imparato moltissimo ma le loro esperienze non sono sempre state sfruttate a livello nazionale.

In seguito ad ampie discussioni nel 2006, come quelle all'interno del comitato consultivo ma anche nell'Annuario (*Yearbook*), l'ETF ha deciso di lasciare che il passaggio ai nuovi strumenti di assistenza comunitaria (cfr. il capitolo successivo)



Foto: ETF/A. Ramella

Verso l'apprendimento tra pari nello sviluppo delle politiche

Il sostegno all'apprendimento tra pari nel quadro dello sviluppo delle politiche, o apprendimento delle politiche, non è nient'altro che fornire l'opportunità ai responsabili politici di un paese di trarre insegnamenti dai loro omologhi in altri paesi. Una volta all'estero questi responsabili politici affrontano pratiche d'attualità in ambienti diversi e dalle esperienze vissute traggono ispirazione per realizzare soluzioni personalizzate, trasformate e adattate in modo da rispettare la cultura e le esigenze dei loro paesi d'origine.

Per l'ETF la tendenza verso l'apprendimento delle politiche è il risultato di un processo naturale che si accordava perfettamente con l'evoluzione del concetto di assistenza esterna da parte della Commissione europea e con il ciclo di apprendimento dell'organizzazione. Parallelamente allo sviluppo da parte dell'ETF di proprie competenze nell'istruzione e nella formazione professionale attraverso alcuni progetti in Europa orientale, Asia centrale, Nord Africa e Medio Oriente, è aumentata sempre più la sua capacità di affrontare le basi politiche della riforma dell'istruzione e della formazione professionale.

Inoltre, l'ETF ha assistito al successo delle scuole pilota e dei centri da esso sostenuti nei paesi partner, nonché alla richiesta da parte di altri di beneficiare di questi risultati positivi. Nei paesi con una volontà politica più forte, le autorità hanno tratto ispirazione da tali iniziative per utilizzarle nelle riforme nazionali. Ma in altri paesi, lo sviluppo di queste "isole riformiste" si è arenato con l'esaurirsi dei finanziamenti esterni.

Si è ritenuto sempre più importante spingere i responsabili delle decisioni politiche ad attuare attività di riforma, in quanto le iniziative originate dal basso (bottom-up) da sole non avrebbero prodotto riforme straordinarie.

Pertanto, mentre l'obiettivo dell'assistenza da parte dell'ETF ha interessato gradualmente il livello politico e decisionale nei paesi partner, si è cercato di mantenere stabili i mezzi destinati a fornire assistenza. Al centro della filosofia di supporto dell'ETF sono rimasti i concetti di apprendimento reciproco, condivisione delle competenze attraverso l'apprendimento tra pari, visite di studio e altro ancora.

coincidesse con un sforzo decisivo per portare il processo di apprendimento politico un gradino più in su nella scala politica dei paesi partner, in modo da poter integrare e coordinare meglio l'assistenza su vasta scala allo sviluppo sul campo delle risorse umane con la riforma delle politiche di istruzione e formazione professionale.

Le prossime fasi

L'istruzione e la formazione professionale sono un campo di attività molto vasto e per quanto sia innegabile che l'istruzione e la formazione professionale (VET) costituiscono l'ambito di qualunque sistema di istruzione più direttamente collegato al mercato del lavoro, i confini interni che un tempo dividevano nettamente i nostri sistemi di istruzione in diversi settori si stanno dissolvendo. A mano a mano che la formazione permanente assume un ruolo sempre più importante nella nostra vita quotidiana, i confini che dividono cultura e lavoro si dissolvono anch'essi.

La geografia dell'ETF



L'ETF ai raggi X

Il regolamento che istituisce l'ETF stabilisce che la Commissione europea conduca una procedura per la verifica e la valutazione dell'agenzia con cadenza triennale. La terza valutazione, che riguarda il periodo 2002 - 2005, è stata portata a termine nel 2006 da ITAD Ltd, una società di consulenza con sede nel Regno Unito.

La valutazione ha fornito raccomandazioni in merito alla competenza geografica e al mandato tematico dell'ETF, oltre che alla sua struttura amministrativa e ha ispirato anche la revisione del regolamento dell'ETF. Le conclusioni globali e le raccomandazioni conseguenti al processo di valutazione esterna sono state discusse in occasione della riunione del consiglio di amministrazione dell'ETF nel giugno 2006.

La valutazione conferma il valore riconosciuto dei lavori svolti dalla Fondazione. La Commissione di Bruxelles e le delegazioni giudicano positivamente le competenze della Fondazione nel campo dell'istruzione e della formazione professionale dimostrate in un'ampia serie di servizi. Secondo la relazione, il valore aggiunto della Fondazione deriva dalla sostenibilità dell'istituzione, dalla sua comprensione del contesto della

riforma, dalla sua rete di esperti e dalla capacità di rispondere alle richieste in modo rapido e flessibile.

I valutatori hanno ritenuto positiva la flessibilità con cui sono stati interpretati i limiti al mandato tematico dell'ETF dalla Commissione e dalla Fondazione. Anch'essi l'hanno ritenuto troppo restrittivo e raccomandano che la prossima revisione del mandato tenga in considerazione il concetto che l'istruzione e la formazione professionale fanno parte di un programma più ampio di sviluppo delle risorse umane. Essi ritengono che la revisione prevista debba conciliare le nozioni di sviluppo delle risorse umane, di istruzione e formazione professionale, di apprendimento permanente e i legami con il mercato del lavoro e l'occupazione.

La relazione sostiene anche che occorre una maggiore flessibilità per quanto riguarda la competenza geografica della Fondazione, che consenta all'Unione europea di utilizzare la competenza specifica della Fondazione in paesi con un livello di sviluppo e difficoltà socioeconomiche simili. Tuttavia, i valutatori hanno sottolineato che questa maggiore flessibilità nell'interpretazione del mandato dovrebbe essere accompagnata dalla creazione di meccanismi che garantiscano una rigorosa organizzazione prioritaria delle attività della Fondazione in modo da non attenuare l'effetto del suo lavoro nei singoli paesi.

Di conseguenza, il limite piuttosto arbitrario dell'ambito di intervento dell'ETF, ovvero istruzione e formazione professionale, è diventato sempre più incerto negli ultimi dieci anni. È stato pertanto previsto, già da un certo periodo, un ampliamento del suo mandato, in modo da includere l'intero sviluppo delle risorse umane legate al mercato del lavoro. Nel corso del 2006, la Commissione europea ha preparato la sua opinione sulla questione, mentre un contributo importante è venuto dalla valutazione esterna 2006 dell'ETF.

La Commissione ha pubblicato il suo parere per il Parlamento europeo, il Consiglio e il Comitato economico e sociale in data 19 dicembre.

Condividendo ampiamente la visione generale positiva e le specifiche raccomandazioni dei valutatori, ha aggiunto una sezione sulla necessità di cambiamento in vista di altri sviluppi nell'assistenza esterna europea:

- L'introduzione dei nuovi strumenti di aiuto esterno, l'IPA e l'ENPI, rappresenta un passo significativo verso un'assistenza esterna guidata da politiche piuttosto che da programmi in una prospettiva settoriale. I due strumenti sono stati ideati per aiutare i paesi partner nella riforma dei settori interessati. Gli obiettivi sono definiti grazie al dialogo con i governi dei paesi partner, che vengono sostenuti nell'attuazione dei processi di riforma elaborati e gestiti da loro stessi.



I paesi partner si incontrano per discutere del processo di Copenaghen

Foto: ETF/A. Ramella

■ In questo nuovo contesto la Fondazione dovrà fornire sempre più informazioni e analisi alla Commissione nelle fasi di elaborazione dei programmi e di programmazione delle politiche. Occorre inoltre aiutare i paesi partner a creare le capacità necessarie per definire e mettere in atto le proprie strategie di riforma nonché promuovere il lavoro in rete e lo scambio di esperienze e di buone prassi tra l'UE e i paesi partner e tra i paesi partner stessi.

Questi nuovi strumenti di aiuto esterno, l'IPA e l'ENPI sono stati introdotti insieme a un altro acronimo, il DCI (Development Cooperation Instrument - strumento di cooperazione allo

sviluppo) il 1° gennaio 2007. La loro prevista entrata in vigore ha dominato, probabilmente più di qualunque altra questione, gli sviluppi organizzativi dell'ETF nel 2006.

Nuove forme di assistenza UE

I nuovi strumenti di assistenza esterna comunitaria sostituiscono i programmi (Phare, Tacis, CARDS e MEDA) attraverso i quali è stata attuata la cooperazione dell'ETF con i paesi partner fino al 2006. Il loro campo d'azione è più ampio e il loro approccio più globale rispetto a quello degli strumenti di assistenza precedenti.

Nuovi strumenti di assistenza esterna dell'Unione europea

Nel periodo compreso tra il 2007 e il 2013, i programmi di assistenza esterna dell'Unione europea saranno realizzati attraverso tre nuovi strumenti di assistenza:

- lo strumento di assistenza preadesione (IPA - Instrument for Pre-accession Assistance)¹;
- lo strumento europeo di vicinato e partenariato (ENPI - European Neighbourhood and Partnership Instrument)²;
- lo strumento di cooperazione allo sviluppo (DCI - Development Cooperation Instrument).

L'IPA e l'ENPI sosterranno le attività destinate a promuovere una integrazione più stretta con l'Unione europea e a contribuire alla stabilità favorendo la crescita economica.

Per i paesi candidati e i potenziali candidati che rientrano nell'ambito dell'IPA, il sostegno fornito può condurre all'adesione in fasi diverse.

Per i paesi vicini, l'assistenza produrrà legami più stretti con il mercato interno dell'UE.

I paesi dell'Asia centrale rientreranno in futuro nell'ambito di intervento dello strumento di cooperazione allo sviluppo (DCI).

I nuovi strumenti mirano a una maggiore proprietà nell'uso dell'assistenza esterna da parte dei paesi partner e a creare impegni reciproci con l'UE. Essi includono importanti elementi comuni, tra cui:

- collocazione dell'assistenza in un ambito di relazioni più chiare tra paesi partner e l'Unione europea;
- promozione di strategie bilaterali concordate reciprocamente che integrano l'assistenza esterna con le priorità politiche di ciascun paese;
- supporto di una maggiore sostenibilità dei risultati dell'assistenza attraverso l'inclusione di misure destinate a migliorare la definizione delle priorità e a ridurre la frammentazione dell'assistenza, come ad esempio attraverso approcci settoriali.

¹ I paesi e i territori coperti dall'IPA sono: Serbia, Montenegro, Kosovo (secondo la risoluzione 1244 del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite), Albania, ex Repubblica jugoslava di Macedonia, Bosnia ed Erzegovina, Croazia e Turchia.

² L'ENPI riguarda i paesi dell'Europa orientale (Bielorussia, Moldova, Federazione russa e Ucraina), del Caucaso meridionale (Armenia, Azerbaigian e Georgia) e dell'area del Mediterraneo (Algeria, Egitto, Israele, Giordania, Libano, Marocco, Siria, Tunisia, Cisgiordania e Striscia di Gaza e in prospettiva Libia).

Più significativo per il lavoro dell'ETF è il fatto che lo sviluppo delle risorse umane assume un ruolo più importante nei nuovi strumenti. La maggiore enfasi sulle conoscenze e le competenze all'interno dell'UE non ha soltanto prodotto una revisione del ruolo dell'istruzione e della formazione professionale nell'assistenza esterna, ma lo sviluppo delle risorse umane è visto anche in modo più olistico rispetto a prima.

I nuovi programmi e la preparazione che richiedono sono stati al centro di gran parte del lavoro svolto dall'ETF nel 2006, sia internamente che esternamente.

Cambiamenti nell'organizzazione

All'interno dell'ETF, i cambiamenti si sono rispecchiati soprattutto nella revisione delle divisioni dipartimentali. Fino al 2006, i dipartimenti operativi dell'ETF erano stati divisi in base a confini geografici. Questi dipartimenti regionali sono stati aboliti a favore di un grande Dipartimento Operazioni.

Questo cambiamento organizzativo rispecchiava le ambizioni dell'ETF, formulate per ognuno dei nuovi strumenti nelle sue prospettive di medio termine per il periodo dal 2007 al 2010 (cfr. anche il capitolo 7: Uno sguardo al futuro). Esso ha consentito di applicare in maniera flessibile le competenze disponibili nei precedenti dipartimenti geografici a temi trasversali quali il ruolo dell'istruzione e della formazione professionale per alleviare i livelli di povertà, le questioni di eguaglianza tra i generi, le migrazioni e altre nuove aree tematiche emerse nel corso del 2006.

Organizzazione delle operazioni

Fin dal suo avvio nel 2006, il Dipartimento Operazioni ha dovuto affrontare una serie di compiti impegnativi. Uno di questi era collegato direttamente ai previsti nuovi strumenti di assistenza esterna: la preparazione dei paesi partner al nuovo approccio comunitario.

Ciò è stato particolarmente importante per i possibili futuri Stati membri dell'UE. Ancor più di prima, il sostegno dell'UE a questi paesi si concentrerà sull'adesione e sui relativi requisiti, con la conseguente necessità di un ulteriore allineamento agli avanzamenti dell'UE nello sviluppo delle risorse, che sono stati numerosi negli anni recenti, soprattutto attraverso il processo di Copenaghen.

Processo di Copenaghen

Una serie di progetti avviati nel 2005 aiutano a coinvolgere i paesi partner nelle misure di sviluppo delle risorse umane all'interno dell'UE. Un progetto di divulgazione di informazioni intende presentare nei paesi candidati e nei paesi dei Balcani occidentali gli sviluppi collegati al processo di Copenaghen. Attualmente, due progetti più piccoli hanno lo stesso obiettivo nei paesi del nord Africa, del Medio Oriente, dell'Europa orientale e dell'Asia centrale.

Comune a tutti questi progetti è il loro scopo di aumentare la consapevolezza di tutti gli strumenti destinati alla riforma dell'istruzione e della formazione professionale in corso di sviluppo nell'Unione europea, come gli sforzi comuni nella

garanzia di qualità, il quadro europeo delle qualifiche ed Europass. Si auspica che i paesi utilizzeranno questi modelli nei loro processi di riforma mettendoli all'ordine del giorno delle loro discussioni politiche. I progetti sostengono anche la creazione di reti tra paesi, in modo da poter apprendere dalle rispettive esperienze. Questi sforzi sono sostenuti da un bollettino d'informazione su Copenaghen, edito dall'ETF e pubblicato per la prima volta nel giugno 2006, che offre quattro volte all'anno informazioni e notizie sugli eventi passati e futuri.

Nell'ambito del progetto biennale destinato ai paesi candidati, il 2005 è stato l'anno di divulgazione delle informazioni, mentre il 2006 è stato l'anno della creazione di capacità e di esame delle implicazioni dettagliate del processo di Copenaghen su istruzione e formazione professionale in ogni singolo paese.



Foto: ETF/IA, Ramella

Workshop dedicato al processo di Copenaghen, Torino, dicembre 2006.

Serbia e Kosovo si preparano per l'IPA

In settembre e ottobre, due seminari tenutisi a Belgrado e Pristina hanno stabilito la direzione da intraprendere nel sostegno alle due regioni jugoslave nel quadro del nuovo strumento di assistenza preadesione (IPA). I seminari rientravano in un'iniziativa più ampia destinata a informare i paesi dei Balcani circa le opportunità dell'IPA, gestite congiuntamente dalle rappresentazioni comunitarie locali e dall'ETF.

A Belgrado, una cinquantina di partecipanti hanno concluso che le priorità future sarebbero state un dialogo più serrato sullo sviluppo delle risorse umane, una migliore cooperazione e una maggiore decentralizzazione istituzionale.

Il presidente del comitato per l'istruzione del parlamento serbo, Donka Banovic, ha avvalorato l'immagine realistica del mercato del lavoro serbo indicata dall'ETF nella sua analisi del paese in vista dell'IPA. Inoltre, ha evidenziato l'esigenza di una migliore capacità amministrativa di assimilare i fondi comunitari per proseguire il cammino delle riforme del mercato del lavoro.

Due settimane prima, amministratori pubblici, uomini politici, partner sociali e società civile avevano discusso della fase successiva di sostegno alle riforme in Kosovo, in occasione di un workshop tenutosi a Pristina.

Tale workshop ha impegnato una serie di partner in un processo di riflessione sull'importanza dell'investimento strategico nelle risorse umane in un paese sempre più esposto a forze concorrenziali provenienti dall'Europa sudorientale e al di là.

Fatmire Mullhagja-Kollçaku, presidente del comitato nazionale per l'occupazione e gli affari sociali, ha sottolineato le difficoltà socioeconomiche cui si trova confrontato il piccolo paese balcanico. "Dobbiamo raggiungere un consenso sul nostro modo di sviluppare le risorse umane", ha affermato, impegnandosi a sostenere un nuovo meccanismo di coordinamento delle scelte strategiche.

Il laboratorio si è concluso con la raccomandazione di istituire una task force IPA incaricata di trasmettere le questioni sollevate dalle parti in gioco alle più alte sfere di governo e alla Commissione europea.

* Kosovo secondo la risoluzione 1244 del Consiglio di sicurezza delle Nazioni Unite

Una delegazione di esperti del Caucaso “a scuola” sulle colline italiane

Verso la fine di ottobre, una delegazione di esperti provenienti da tre paesi della regione del Caucaso (Armenia, Azerbaigian e Georgia) si è recata a Roma e a Torino per analizzare le esperienze locali in tema di educazione e formazione professionale.

Tra i sette partecipanti vi erano imprenditori del settore turistico, professionisti del mondo dell'istruzione e amministratori. Sotto la guida del personale dell'ETF, hanno avuto l'opportunità di esaminare il modo in cui le amministrazioni centrali e regionali si occupano di questo importante problema.

A Roma la delegazione del Caucaso è stata informata sulle discussioni in corso in Italia sui quadri nazionali delle qualifiche (NQF); gran parte del dibattito ha trattato il quadro legale, le politiche nazionali, gli andamenti della riforma e il processo decisionale.

In Italia, la responsabilità dell'istruzione e della formazione professionale (VET) è stata devoluta alle regioni già dal 1970 e, con

l'arrivo a Torino, l'attenzione si è spostata sul modo in cui una regione, in questo caso il Piemonte, sta attuando con successo il proprio quadro delle qualifiche.

Il Piemonte ha attraversato una grave crisi economica negli scorsi vent'anni a causa del declino dell'industria pesante, una per tutti, l'industria automobilistica FIAT. Ora punta sul turismo come una delle leve della rinascita economica. Un incontro iniziale con le autorità regionali piemontesi che si occupano di formazione, ha mostrato come le responsabilità siano suddivise tra i governi centrale e regionale.

Lo scenario del Piemonte è risultato tristemente familiare ai visitatori, i cui paesi in fase di transizione economica stanno affrontando oggi sfide molto simili.

Questa attività faceva parte di un più vasto progetto dell'ETF, che aveva l'obiettivo di aiutare gli attori nazionali dei paesi partner a sviluppare una migliore comprensione delle opportunità e delle implicazioni dei quadri nazionali delle qualifiche.

Nel corso del 2006 il gruppo incaricato del progetto ha organizzato attività in tutti i potenziali paesi candidati dell'Europa sudorientale e ha elaborato relazioni, organizzato visite di studio e quattro conferenze, istituendo strutture istituzionali incentrate su quattro punti chiave previsti dal processo di Copenaghen: sistemi di riconoscimento delle qualifiche, garanzia di qualità, partenariato sociale e orientamento professionale.

L'ETF ha organizzato un'altra serie di workshop sul processo di Copenaghen in Georgia, nella Federazione russa e in Ucraina, nel settembre 2006, a cui hanno partecipato anche rappresentanti dell'Armenia e dell'Azerbaigian.

Preparazione per l'assistenza al vicinato

Il nuovo approccio alla politica estera dell'Unione Europea mira a promuovere la democrazia, la

prosperità e la sovranità della legge nei paesi che circondano l'Unione Europea allargata. Di conseguenza, lo sviluppo delle risorse umane (HRD) si troverà a svolgere un ruolo più rilevante nel sostegno comunitario alle regioni del vicinato rispetto a prima.

Allo scopo di fornire una guida ai servizi comunitari e ad altri donatori internazionali interessati a un coinvolgimento nello sviluppo delle risorse umane nei paesi interessati dallo strumento per le Politiche Europee di Vicinato, l'ETF ha pubblicato nel settembre 2006 una relazione dal titolo *Human resources development in the European Neighbourhood Region* (Sviluppo delle risorse umane nella regione del vicinato europeo), che fornisce una guida paese per paese allo stato attuale delle risorse umane in quattordici paesi.

Il documento di 71 pagine presenta le informazioni più aggiornate sulla situazione dell'istruzione e della formazione professionale in ogni paese del vicinato.



Foto: ETF/A. Ramella

Prepararsi per offrire assistenza alle regioni limitrofe dell'UE

Questo include una panoramica del contesto economico e sociale, una descrizione dei punti di forza e delle debolezze del sistema dell'istruzione e della formazione professionale e un breve riesame delle principali iniziative di riforma che sono al momento supportate da donatori internazionali. Ogni capitolo si conclude con una serie di raccomandazioni su quello che i donatori potrebbero fare in futuro per aiutare a migliorare il livello dello sviluppo delle risorse umane in ogni paese.

I suggerimenti vanno dal bisogno di sviluppare la formazione continua in Algeria alla necessità di costruire capacità istituzionale in Ucraina fino all'uso dell'istruzione e della formazione tecnico-professionale per combattere l'esclusione sociale in Cisgiordania e Striscia di Gaza.

Mentre la relazione riporta alcune raccomandazioni specifiche, lo scopo generale è sempre quello di promuovere una riforma sostenibile che interessi tutto il sistema, piuttosto che misure frammentarie che potrebbero non durare nel tempo.

Assistenza settoriale

Già oggi, il sostegno alla regione del Mediterraneo è caratterizzato dal mutamento della natura dell'assistenza comunitaria nella direzione di un'assistenza a livello di sistema. Anche se in questa regione non sono presenti paesi che si stanno preparando per una futura adesione, l'armonizzazione dei loro sistemi di istruzione e formazione professionale alla prassi europea ha

acquisito sempre più valore, soprattutto in seguito alla stipula di accordi su future zone di libero scambio.

Gran parte del sostegno dell'ETF a questa regione viene incanalato attraverso il progetto "Istruzione e formazione per l'occupazione" (MEDA-EET), avviato nel 2005 ma le cui attività fondamentali hanno avuto inizio solo a partire dal 2006.

In sintesi, il progetto MEDA-EET gestito dall'ETF prevede quattro componenti principali. I primi due riguardano un forum euromediterraneo annuale e una rete internazionale per l'istruzione e la formazione tecnico-professionale (technical and vocational education and training - TVET) per l'occupazione. Il terzo riguarda il supporto alla libera professione per i giovani e il quarto è destinato a sostenere lo sviluppo dell'e-learning nella regione.

La rete Euromed sulla TVET per l'occupazione comprende funzionari statali, rappresentanti del settore dell'istruzione ed esperti di statistica di ogni paese partecipante. Una rete parallela di esperti nella formazione di insegnanti ha supportato l'attività del progetto attraverso la pubblicazione di una relazione per ognuno dei dieci paesi coinvolti e un'analisi regionale sul ruolo dell'e-learning nella formazione di insegnanti e istruttori.

L'attuazione dei componenti che riguardano la libera professione e l'e-learning è stata in parte subappaltata. Queste attività sono iniziate nel 2006. Informazioni più dettagliate su alcuni dei componenti del progetto sono reperibili nei capitoli successivi di questa pubblicazione.

Foto: ETF/A. Ramella



Forum annuale MEDA-EET, Torino, aprile 2006

Istruzione e formazione professionale per l'occupazione

In aprile 2006, un centinaio di esperti provenienti dalle sponde meridionali del Mediterraneo si sono riuniti a Torino per il primo consiglio annuale MEDA-EET. Istruzione e Formazione per l'Occupazione (ETE) è un progetto ambizioso che si pone l'obiettivo di dare nuovo impulso all'occupazione in dieci paesi della regione del Mediterraneo. Il forum è il motore e la guida del progetto, ideato per raccogliere i contributi di tutti i partner principali e riversarli nel progetto perché possano orientare le attività future.

Nel suo discorso di apertura, Claire Kupper, DG-AIDCO, ha spiegato come il progetto coincida con gli obiettivi chiave del processo di Barcellona e con la programmazione regionale dei paesi terzi mediterranei. "I tre principi chiave su cui si basa la collaborazione comunitaria con i nostri vicini del sud sono il dialogo, lo scambio e la cooperazione," ha dichiarato.

Lo staff dell'ETF ha evidenziato le aree su cui si sarebbe lavorato durante il 2006 nell'ambito del Network Euromed per l'Istruzione e la Formazione Professionale Tecnica per l'Occupazione. Questa sezione del progetto mira a produrre un'analisi comparativa e uno studio tematico all'anno per i tre anni della durata del progetto. Entrambi sono collegati ai network tematici nella regione. Nel 2006 l'analisi comparativa ha affrontato il tema dell'orientamento professionale, mentre lo studio tematico si è concentrato sulla questione del riconoscimento delle qualifiche.

Il responsabile del progetto Borhène Chakroun ha espresso la sua soddisfazione per i risultati ottenuti dal progetto fino ad oggi. "Abbiamo un anno di ampie consultazioni e di preparazione alle nostre spalle e siamo impegnati ad usare tutto quello che abbiamo imparato quest'anno nel futuro," ha affermato, "il lavoro fino ad ora ha dimostrato il bisogno di migliorare la formazione nei paesi MEDA nostri partner. Inoltre, conferma la nostra convinzione che "imparare gli uni dagli altri" è il modo migliore per raggiungere tale risultato".

Coordinamento dei donatori

L'ETF ha sempre cercato di organizzare riunioni tra i diversi donatori per promuovere il coordinamento dei loro programmi di assistenza. Tale esigenza sarà avvertita con un'urgenza ancora maggiore in seguito al ruolo di più ampio respiro nello sviluppo delle risorse umane che verrà acquisito dall'ETF e dello spostamento dell'UE verso l'assistenza settoriale. L'ETF continua ad aumentare la propria competenza nello sviluppo delle risorse umane nei paesi partner e desidera che altre organizzazioni abbiano la possibilità di trarre ispirazione da questo insieme di conoscenze. Contemporaneamente, l'assistenza dell'Unione europea richiederà un maggiore coordinamento con altri donatori bilaterali e multilaterali per evitare una sovrapposizione o, peggio ancora, un sostegno incoerente alle riforme.

Nel 2006, uno dei maggiori sforzi di coordinamento con altri donatori internazionali nei paesi partner è stata la conferenza *New directions in technical vocational education and training reform in the Middle East and North Africa* (Nuove direzioni per la riforma dell'istruzione e della formazione tecnico-professionale nel Medio Oriente e in Nord Africa).

L'accesso all'istruzione e alla formazione professionale in queste regioni si è affermato in anni recenti. Si tratta, di per sé, di uno sviluppo positivo per i paesi in cui un futuro più promettente per i giovani ha le potenzialità di migliorare la stabilità sociale ed economica. Ma l'aumento quantitativo sta mettendo alla prova i limiti delle forme di istruzione esistenti nella regione.

Molte scuole e istituti di formazione in questa parte del mondo non sono sufficientemente preparati a venire incontro alle esigenze di società basate su conoscenze moderne e alla concorrenza internazionale. Per fare in modo che un'ampia partecipazione non agisca a discapito della qualità, rilevanza e gestione dell'istruzione nella regione, sono necessarie urgenti iniziative di riforma.

In una relazione congiunta del 2006 dell'ETF e della Banca Mondiale su questo argomento sono state avanzate alcune proposte di sviluppo dell'istruzione e della formazione tecnico-professionale (TVET) in queste regioni. A proposito del fatto che negli ultimi anni la TVET ha riconquistato buona parte del suo status come strumento a favore della competitività e dell'occupabilità, in questa relazione gli esperti della Banca Mondiale e dell'ETF hanno invocato un ampio processo di aggiornamento per consentire all'istruzione e alla formazione tecnico-professionale in questa regione di rispondere meglio alle necessità delle economie in corso di rinnovamento, attraverso una migliore cooperazione con le parti sociali e i partner economici. Inoltre essi hanno sottolineato l'esigenza di creare uno stretto partenariato tra le agenzie per lo sviluppo al fine di snellire il loro lavoro.

La conferenza organizzata congiuntamente dall'ETF e dalla Banca Mondiale al Cairo mirava a condividere i risultati della relazione con gli esperti e i rappresentanti politici attivi nella regione e ha dato vita a nuove iniziative di sostegno sui temi sviluppati nella relazione. Queste attività offriranno una struttura per costruire partenariati migliori con le agenzie di sviluppo internazionali.

La richiesta di competitività

Data la rapida transizione demografica che si sta svolgendo nel Medio Oriente, Emmanuel Mbi, direttore regionale della Banca Mondiale per l'Egitto, lo Yemen e Gibuti pensa che "l'esigenza di fornire lavori adeguati a un grande flusso di nuovi lavoratori richiede l'affermazione di un settore privato dinamico in grado di essere concorrenziale a livello internazionale attraverso l'aumento di produttività anziché la riduzione dei salari."

Emmanuel Mbi ha tenuto questo discorso a una conferenza congiunta dell'ETF e della Banca mondiale tenutasi al Cairo nel settembre 2006, in cui esperti regionali e uomini politici hanno discusso delle nuove direzioni da intraprendere nella riforma dell'istruzione e della formazione tecnico-professionale in Medio Oriente e in Nord Africa. Il titolo di questa conferenza specializzata è stato tratto dal principale documento di discussione, una relazione che è anche un lavoro comune delle due organizzazioni.

La relazione delinea cinque sfide critiche per la riforma dell'istruzione e della formazione tecnico-professionale nella regione: *governance* dei sistemi di istruzione e formazione professionale, finanziamento della formazione, problemi di qualità

dell'istruzione e nella formazione professionale, sviluppo delle competenze per il settore informale e partecipazione del settore privato e dei partner sociali alla gestione e all'erogazione del sistema di formazione.

"Tutti noi la viviamo nella nostra quotidianità. L'obiettivo chiave dello sviluppo delle capacità professionali è la competitività" ha dichiarato il ministro egiziano per la cooperazione internazionale, Fayza Aboulnaga, nel suo discorso di apertura.

Il direttore dell'ETF Muriel Dunbar ha affermato che, con l'accelerazione della globalizzazione e le opportunità che ne derivano per il mercato del lavoro, i paesi della regione dovrebbero affrontare le sfide poste dall'istruzione e dalla formazione professionale in maniera più sistematica. "Se il mercato del lavoro non potesse contare ogni anno sull'ingresso di un buon numero di diplomati professionali dotati di capacità di rilievo, un paese non potrebbe sostenere una base economica profittevole, attrarre investimenti stranieri diretti o competere con successo nel libero mercato" ha dichiarato.



Conferenza congiunta organizzata dall'ETF e dalla Banca mondiale, Il Cairo, settembre 2006



3. COLLEGARE MONDO DEL LAVORO E MONDO DELL'ISTRUZIONE

La disoccupazione è ancora un grosso problema in molti paesi partner dell'ETF. Nella maggior parte dei casi esiste una potenzialità occupazionale ma l'istruzione e la formazione devono aiutare a incanalare le risorse umane verso nuovi ambiti in un mercato del lavoro in evoluzione.

A tal fine sono spesso necessarie riforme radicali nell'organizzazione e nell'erogazione di istruzione e formazione professionale. L'attività principale della Fondazione europea per la formazione professionale consiste nell'assistere i paesi partner in questo compito fornendo loro accesso ad informazioni, idee e competenza.

La forza dei moderni sistemi di istruzione e formazione professionale sta nel modo in cui essi sono collegati e integrati al mondo del lavoro. I recenti progressi europei in questo campo vengono generalmente considerati piuttosto riusciti e vengono presi come un esempio da cui i paesi partner nelle aree vicine all'Unione europea hanno molto da imparare.

Gran parte di questo progresso si basa sul controllo accurato delle condizioni e delle tendenze del mercato del lavoro. In effetti, la scarsa capacità di controllare tali tendenze adeguatamente sta alla base di molti dei problemi che i paesi partner dell'ETF

affrontano nel mantenimento di un'istruzione e di una formazione professionale aggiornate.

Nei Balcani occidentali, l'ETF ha guidato quest'anno la raccolta dei dati comparativi dopo aver avviato un'analisi transnazionale sui mercati del lavoro nella regione. L'analisi ha identificato le carenze e le sfide per aiutare i paesi a stabilire le priorità degli sforzi di riforma necessari per la futura adesione all'Unione europea.

Foto: ETF/A. Ramella



Raccolta di dati comparativi

Osservazioni dal Mediterraneo a Lisbona

Esperti dei paesi del Mediterraneo si sono riuniti a Lisbona in gennaio per aiutare ad avviare un network Euro-Mediterraneo con la funzione di osservatorio. L'iniziativa rientra nell'ambito del progetto di Istruzione e Formazione per l'Occupazione (ETE) condotto dall'ETF in questa regione.

Il network con funzione di osservatorio promuove la collaborazione tra sistemi informativi nazionali di dieci paesi allo scopo di produrre una serie di indicatori comuni sulla TVET e sul mercato del lavoro in Algeria, Egitto, Israele, Giordania, Libano, Marocco, Siria, Tunisia, Turchia, Cisgiordania e Striscia di Gaza entro la fine del 2008. Queste informazioni potranno quindi essere trasmesse ai responsabili politici per aiutarli nei processi decisionali.

Durante un workshop di tre giorni, i delegati hanno assistito a diverse presentazioni su come creare indicatori utili e hanno individuato quelli su cui concentrarsi per primi.

Grazie alla recente esperienza di lavoro nell'ambito degli indicatori di istruzione e formazione tecnico-professionale per la Giordania, Sana Khair, direttore dell'assistenza decisionale al ministero dell'Istruzione giordano, ha spiegato perché è molto più difficile ottenere informazioni di qualità sull'istruzione e sulla formazione tecnico-professionale che sull'istruzione generale. "Nella TVET vi sono talmente tanti attori che è necessario coinvolgere molte organizzazioni diverse per ottenere informazioni utili", ha affermato.

All'evento ha fatto seguito una visita di studio di una settimana organizzata dall'Osservatorio del Portogallo su occupazione e formazione professionale. Durante la visita è stata presentata una straordinaria rassegna sui sistemi di raccolta delle informazioni del Portogallo, con un approfondimento speciale sulle industrie del turismo e agroalimentare.

In giugno l'ETF ha convocato una riunione tra gli esperti dei paesi dei Balcani occidentali, della Commissione europea e delle organizzazioni internazionali per presentare i primi risultati di questa analisi e raccogliere indicazioni utili per il lavoro successivo. Questo progetto ha fatto seguito a una serie di analisi del mercato del lavoro nei paesi dei Balcani occidentali condotte dall'ETF nel 2004 e nel 2005.

Orientamento professionale

Con l'esigenza da parte di un mercato del lavoro in continua evoluzione di riflettersi in maniera più adeguata nell'istruzione e nella formazione professionale, si avverte una sempre maggiore necessità di guidare gli studenti attraverso la miriade di opportunità di formazione professionale disponibile. Oggi, l'orientamento professionale è un tema più che mai d'attualità.

Nel corso dell'anno, esperti locali provenienti da dieci paesi del Mediterraneo hanno elaborato relazioni sull'orientamento professionale in ogni paese. Un team di esperti dell'Unione europea ha realizzato un'analisi comparata sull'orientamento professionale nell'area del Mediterraneo basata sulle relazioni nazionali e su varie visite sul campo. Inoltre, è stato creato un network tematico di responsabili politici sull'orientamento professionale.

L'analisi condotta dall'ETF sui sistemi di orientamento professionale nell'area del Mediterraneo fa parte del progetto MEDA-ETE (cfr. anche il capitolo 2).

Passaggio scuola-lavoro

Un nuovo progetto dell'ETF, strettamente collegato all'attività di orientamento professionale, analizza il modo in cui i giovani sviluppano le loro capacità professionali e come si integrano nel mercato del lavoro.

Guidare l'orientamento professionale

Un workshop dell'ETF, tenutosi in luglio a Torino, ha visto la nascita di un nuovo network per lo sviluppo di una politica di orientamento professionale in dieci paesi del Mediterraneo. L'evento ha riunito i rappresentanti dei ministeri del lavoro e dell'istruzione di sette paesi per discutere su come migliorare i sistemi di orientamento professionale nella regione.

Il Marocco possiede già un sistema esteso di orientamento professionale, che include anche facilitazioni per i consulenti della formazione. "Quello che non abbiamo è un modo per sapere se il nostro sistema è efficace e risponde ai bisogni della gente" - dice Abdassalem Bouaich, l'esperto locale del Marocco - "se usciremo da questo incontro con qualche raccomandazione su come valutare il sistema e migliorarne la qualità, sarà molto utile".

Anna Gluck, vice direttore di forza lavoro e formazione al ministero israeliano del lavoro, vorrebbe vedere meglio utilizzate le risorse israeliane. E a conferma dell'efficacia del network, lei e il suo collega Benny Benjamin hanno deciso di presentare una proposta congiunta ai loro rispettivi ministeri che evidenzia come la tecnologia possa essere usata per liberare risorse.

Aboubakr Badawi, l'esperto locale egiziano, spera che il nuovo network MEDA-ETE possa svilupparsi in uno strumento utile. "Quando tutte queste persone provenienti dai ministeri torneranno al loro posto, avranno un sacco di lavoro e poco tempo per le cose nuove - ha affermato - ma come parte di una rete, fissiamo delle scadenze, ci incoraggiamo uno con l'altro e questo fa sì che l'impulso non si disperda".

Dopo questo primo incontro faccia a faccia, la discussione è proseguita attraverso una speciale comunità virtuale creata dall'ETF, una visita studio in Scozia in settembre e la pubblicazione, alla fine del 2006, di un'analisi comparativa dei paesi.



Foto: ETF/A. Ramella

Orientare le professioni

Il progetto *Transition from Education to Work* (Passaggio dalla scuola al lavoro) è stato avviato a Torino nel luglio 2006 e coinvolge tre paesi di diverse zone: Serbia, Ucraina ed Egitto.

Il progetto si basa sul lavoro già svolto nell'analisi del passaggio dalla scuola alla vita attiva. Il CATEWE (l'Analisi Comparata della Transizione dall'Istruzione al Lavoro in Europa) è una struttura sviluppata originariamente attraverso un progetto di ricerca finanziato dall'Unione europea. Si tratta di un quadro concettuale usato per analizzare il processo di transizione in modo olistico e per confrontare i diversi modelli utilizzati nei vari paesi.

L'attuale progetto applica questo quadro in tre paesi. Il progetto rientra nel programma Innovazione ed apprendimento dell'ETF avviato nel 2006 per ottimizzare l'impatto degli sviluppi nazionali tra i paesi partner attraverso la condivisione di competenze tra i responsabili politici dei diversi paesi.

Collegare il mondo della scuola e del lavoro attraverso Tempus

A luglio 2004 è stata discussa l'importanza della cooperazione tra università e imprese per il calendario di riforma dell'istruzione superiore negli attuali paesi partner di Tempus in occasione di un incontro nel quadro di Tempus che ha coinvolto i rappresentanti degli Stati membri dell'Unione europea e dei paesi partner di Tempus. In questo contesto, la DG Istruzione e Cultura ha presentato la propria idea di avviare uno studio sul ruolo del programma Tempus in cooperazione con le università e le imprese.



Dalla scuola al mondo del lavoro

I risultati preliminari di questo *work in progress* sono stati discussi nel giugno 2006 nel corso di un vasto seminario dal titolo *Tempus in Touch: University - Enterprise Cooperation* (Contatto Tempus: cooperazione tra università e imprese), svoltosi ad Amman, in Giordania.

Il seminario era pensato come un dibattito per promuovere la conoscenza dei modelli esistenti di cooperazione università-impresa e aumentare la



Foto: ETF/A. Ramella

consapevolezza della sua importanza per migliorare l'occupabilità dei laureati.

Dopo il seminario, all'inizio dell'autunno, l'ETF ha pubblicato una sintesi dei risultati dello studio che teneva conto delle discussioni e dei risultati ottenuti ad Amman.

Nello studio sono stati individuati esempi di buone pratiche nella cooperazione università-impresa in tutte le aree incluse nel programma Tempus, ma tali esempi sono stati trovati principalmente nelle aree in cui erano già presenti tradizionalmente istruzione superiore e attività di ricerca. Inoltre, è stato rilevato che persistono tuttora forti ostacoli culturali, legali e finanziari che impediscono un'ulteriore cooperazione.

Lo studio ha concluso che *“è necessario sviluppare un ambiente favorevole, un ambiente che abbia la potenzialità di scuotere le culture dominanti nelle università e nelle imprese e che sia in grado di sviluppare strategie per nuovi metodi di cooperazione. Un ambiente di questo tipo deve poter contare su una legislazione adatta, sul sostegno finanziario, su incentivi e infine su strutture e meccanismi di supporto.”*

Tuttavia, lo studio ha avvertito del fatto che vi è una tale urgenza di un'interazione più stretta tra il mondo del lavoro e la scuola che un ambiente sfavorevole non sarà comunque mai ostacolo decisivo a piccole iniziative pionieristiche, in quanto in varie zone del mondo tale cooperazione si è sviluppata inizialmente anche in ambienti ostili. In questo ambito, è la legislazione che tende a seguire la pratica, anziché viceversa.

Verso la fine del 2006, la relazione sintetica ha fornito del materiale alla pubblicazione *Linking the worlds of work and education through Tempus*. Questo documento, pubblicato dalla DG Istruzione e cultura, ha sottoposto la questione a un pubblico più ampio.



4. RIVALUTARE LE CAPACITÀ PROFESSIONALI E RIPENSARE LE QUALIFICHE

Le capacità professionali vengono rivalutate e apprezzate per il loro contributo allo sviluppo, al pari della generale capacità di leggere e scrivere e di fare i conti. Tuttavia, oggi le competenze sono un concetto diverso rispetto a cinquant'anni fa; infatti non si tratta più delle capacità professionali che consentivano ai giovani di intraprendere un'attività commerciale o artigianale che sarebbe durata tutta la vita. Al giorno d'oggi le competenze chiave riflettono la mutevolezza del mercato del lavoro, la cui imprevedibilità richiede una capacità molto più generica di apprendere, comunicare e adattarsi.

I formatori che operano nei paesi in via di transizione possono essere ancora disorientati alla domanda di quali capacità professionali sono effettivamente necessarie per sostenere una moderna economia, e ciò a ragione, perché non esiste un elenco universalmente riconosciuto di competenze da sviluppare attraverso i programmi di studio professionale. La soluzione non sta tanto nel definire un elenco finale delle capacità professionali necessarie, quanto nello sviluppare un sistema in grado di valutare continuamente il cambiamento delle esigenze, di analizzarne i risultati e di trasporli in un sistema di istruzione e formazione professionale reattivo e flessibile.

L'ETF assiste i paesi partner nello sviluppo di tali sistemi, insieme ad organizzazioni analoghe nei

paesi vicini e ad esperti degli Stati membri dell'UE che hanno sviluppato questi sistemi nei decenni passati.

Imprenditorialità

Le capacità imprenditoriali costituiscono una serie di competenze generiche a lungo sottovalutate, che hanno acquisito notevole importanza negli ambienti di transizione, caratterizzati dal passaggio dalle grandi imprese statali alle piccole e medie imprese.

In molti paesi partner dell'ETF, le capacità imprenditoriali stanno diventando una componente riconosciuta dello sviluppo delle risorse umane.



Foto: ETF/A. Ramella

In particolare nei Balcani occidentali, dove le infrastrutture industriali sono state quasi interamente distrutte dalla transizione e dalle guerre degli anni novanta, l'ETF è stato molto attivo nel promuovere lo sviluppo dell'apprendimento dell'imprenditorialità. Parallelamente, ha fornito anche consulenza in questo ambito alla Direzione Generale per le Imprese e l'industria della Commissione europea, al fine di sostenere le sue

valutazioni nazionali e regionali dei paesi partner in questa regione.

Nel 2006 si sono tenuti incontri a livello locale in una serie di paesi partner, mentre la Commissione europea ha tenuto una conferenza su questo tema a Oslo, cui hanno partecipato rappresentanti da 33 paesi. Questo tema viene promosso in tutte le regioni partner dell'ETF.

Che tipo di capacità professionali è richiesto in Serbia

Sapere quali competenze sono più richieste è particolarmente importante per il mercato del lavoro serbo. Più di mezzo milione di neolaureati disoccupati dimostrano che occorre una riforma del sistema di istruzione per poter sostenere meglio le necessità del mercato del lavoro. La Serbia ha uno dei tassi di disoccupazione giovanili più alti d'Europa, con una percentuale del 44% rispetto alla media europea del 16-18%.

Il numero totale di disoccupati registrati in Serbia si avvicina molto a un milione. Di questi, l'8% circa appartiene a gruppi

deboli. A un disoccupato medio occorrono 3,5 anni per trovare un lavoro. In conseguenza delle privatizzazioni in corso, si prevede che l'economia serba produrrà ancor più esuberi nel prossimo futuro e non esiste alcun sistema di istruzione per adulti in grado di alleviare queste difficoltà.

In questo contesto economico, la mancanza di una conoscenza precisa delle capacità professionali necessarie contribuisce ancor di più a far salire la disoccupazione. Occorre pertanto che l'offerta di istruzione e le necessità dei datori di lavoro si integrino.

Nel giugno 2006 si è tenuta a Belgrado una conferenza finale sul progetto dell'ETF relativo all'individuazione delle capacità professionali richieste dal mercato del lavoro serbo. Finanziato dall'Italia, questo progetto aveva puntato a completare l'individuazione delle richieste di competenze, già avviata dal programma CARDS dell'Unione europea, con l'istituzione di comitati incaricati di identificare i requisiti professionali per settore.

Si è ritenuto necessario migliorare la capacità di questi comitati, in modo da consentire loro di intraprendere analisi delle necessità di competenze nei diversi settori e di esprimerli in termini di requisiti professionali. I risultati sono stati esaminati in due settori: tessile e vendita al dettaglio.



Foto: ETF/A. Ramella

Anche il lavoro autonomo è un lavoro

Una riunione che si è svolta a Torino nel dicembre 2006 ha radunato rappresentanti dai Balcani occidentali e dalla Moldovia per esaminare il progresso della Carta europea per le piccole imprese e per condividere le esperienze dei quattro paesi che hanno partecipato all'iniziativa regionale per l'imprenditorialità dell'ETF nel 2005, ovvero Albania, ex Repubblica iugoslava di Macedonia, Moldavia e Serbia e Montenegro.

Anthony Gribben, country manager dell'ETF per il Kosovo, il Montenegro e la Bosnia Erzegovina, ha riassunto la valutazione dell'ETF sui progressi realizzati da ciascun paese e sottoposti alla Commissione europea. La valutazione si è concentrata sugli avanzamenti nella formazione imprenditoriale e nelle capacità professionali della piccola e media impresa, ovvero il primo e il quarto capitolo della carta.

I rappresentanti dei partenariati sulla formazione hanno presentato un resoconto sullo sviluppo della formazione imprenditoriale nei loro paesi di provenienza. Aleksandar Milosevic, responsabile del Centro per la Piccola e Media Impresa e per lo Sviluppo dell'Imprenditorialità di Belgrado, ha descritto il lavoro della partnership nazionale per la formazione imprenditoriale serba sullo sfondo di un massiccio

ridimensionamento e della riorganizzazione dell'industria in corso in Serbia. "Vediamo la partnership come un gruppo patrocinatore che garantisca che il nostro sistema di apprendimento riesca a contribuire direttamente alla competitività della Serbia" ha affermato.

Vesna Stojanva, esperto locale nella creazione di capacità professionali e presidente della Fondazione Macedone NEO Business Education, ha riferito che la partnership macedone sta introducendo la formazione imprenditoriale a tutti i livelli dell'istruzione formale e informale.

Gli esperti della Norvegia, Elisabeth Rønnevig e Svein Frydenlund hanno affermato che il paese ha sviluppato una partnership nazionale di formazione imprenditoriale basata sul principio "pensa globale, agisci locale". L'esperto italiano Giuseppe Silvestris ha spiegato come sviluppare una cultura della partnership e del lavorare in rete possa giovare alle imprese piccole e dinamiche.

Facendo il punto, dopo due giorni di intenso dibattito, Anthony Gribben ha affermato che l'incontro è stato la perfetta dimostrazione del valore dello scambio su base regionale e della cooperazione. Ha promesso di mantenere tutti informati sulla prossima fase della Carta Europea per i Balcani Occidentali e la Moldavia, dopo l'incontro dei coordinatori nazionali della carta e della Commissione Europea a Istanbul, a febbraio 2007.



Foto: ETF/A. Ramella

Analisi socioprofessionali

Un metodo di valutazione dell'attinenza delle nuove competenze nei programmi di studio professionali è l'analisi socioprofessionale.

Queste analisi seguono gli studenti a intervalli determinati dopo il completamento del loro percorso di formazione per vedere se hanno un'occupazione, di che tipo e quale è stata l'influenza dell'istruzione e della formazione professionale ricevuta prima dell'impiego.

Nel 2006, l'ETF ha aiutato i formatori tagiki a sviluppare analisi socioprofessionali per misurare l'efficacia delle riforme. Nell'Europa orientale, ai risultati delle analisi socioprofessionali condotte in Azerbaigian nel 2004 e 2005 ha fatto seguito nel 2006 uno studio analogo in Ucraina.

Occupabilità degli iscritti a corsi di istruzione e formazione professionale ucraini

Uno studio pilota condotto in sei scuole di istruzione e formazione professionale ucraine ha rivelato che nove diplomati su dieci entrano nel mondo del lavoro entro tre anni dalla fine della scuola. L'analisi socioprofessionale, che ha coinvolto 167 ex studenti di quattro discipline e 44 datori di lavoro dalle regioni di Cherkas'ka, Zaporiz'ka e Kiev, è stato condotto dall'osservatorio sull'Ucraina durante l'estate 2005. Lo studio riguardava studenti provenienti da quattro gruppi di attività.

Benché lo studio si basi su un campione troppo limitato per avere un valore a livello nazionale, esso fornisce alcuni dati interessanti. Ad esempio, l'80% dei diplomati professionali lavora in campi attinenti alla formazione e almeno il 40% è stato assunto dalla stessa azienda che gli aveva offerto la formazione sul posto di lavoro. "A dispetto della pessima reputazione della formazione professionale nella società ucraina, questi risultati dimostrano o che la richiesta di lavoro è così alta che la gente viene assunta comunque sia oppure che le scuole di formazione

professionale non sono poi così male come pensa la gente" dice Xavier Matheu, country manager ETF per l'Ucraina all'epoca in cui lo studio è stato condotto.

Certo, non sono tutte rose e fiori. Metà dei diplomati ha cambiato lavoro più di due volte in tre anni, adducendo a motivazione di ciò un trattamento economico e condizioni di lavoro non soddisfacenti. Circa il 25% del campione vorrebbe mettersi in proprio ma solo il 2% l'ha davvero fatto. Ciò suggerisce che i diplomati professionali abbiano bisogno di un'ulteriore formazione specifica di tipo imprenditoriale, con nozioni di amministrazione e questioni legali.

Seppur limitato, questo studio pilota vuole preparare la strada a ricerche più regolari e sistematiche. "L'idea era di vedere se questo tipo di studio potesse essere applicato all'Ucraina e se sia o no un buon metodo per misurare l'efficacia delle scuole professionali nei confronti del mercato del lavoro", afferma Matheu. "La risposta sembra essere positiva. La regione di Kiev ha già commissionato uno studio che comprenda tutti i diversi mestieri per il 2006 e si sta prendendo in considerazione uno studio nazionale".

Quadri delle qualifiche

La rivalutazione delle capacità professionali richiede modi nuovi di pensare alle qualifiche. Le competenze possono essere acquisite in molti altri modi oltre alla sola istruzione formale. Un pieno riconoscimento di ciò richiede la partecipazione attiva di tutti i soggetti coinvolti: autorità, settore dell'istruzione, datori di lavoro, individui. Inoltre richiede uno schema, o quadro in cui sia possibile ordinare tutte le definizioni vaghe dei requisiti, in modo da essere comprensibili in tutti i settori e persino in diversi paesi.

Questo tipo di schema può essere offerto da un Quadro nazionale delle qualifiche (EQF), pertanto sono stati sviluppati dei quadri nazionali delle qualifiche in tutta Europa e in molti paesi partner, grazie al supporto della Fondazione europea per la formazione professionale.

Uno degli sviluppi più rilevanti per l'istruzione e la formazione professionale europea è stato l'adozione formale del Quadro europeo delle qualifiche (EQF) da parte della Commissione europea nel novembre 2006.

Tutto questo, insieme all'impegno degli attuali Stati membri al riguardo, ha costituito un forte incentivo per i potenziali futuri Stati membri perché si preparassero alla piena integrazione dei loro quadri delle qualifiche nazionali nella struttura dell'EQF.

Tuttavia alcuni di questi paesi non avevano nemmeno iniziato a sviluppare un simile quadro delle qualifiche. Di conseguenza, nel corso del 2006 l'ETF ha lavorato nei Balcani e ancor più nell'Europa orientale e perfino in Asia centrale per aiutare i paesi a costruire la capacità di sviluppare e mantenere i loro quadri delle qualifiche nazionali.

Una delle attività attraverso cui si svolgono le preparazioni per sviluppare i quadri europei delle qualifiche è il progetto ETF del Quadro nazionale per le qualifiche (NQF). Pur essendo solo uno dei tanti progetti in questo campo portati avanti dall'ETF, questo particolare progetto riguarda nove paesi dell'Europa orientale e dell'Asia centrale.

Attraverso questo progetto, i gruppi di lavoro dei vari paesi, insieme ai rappresentanti dei ministeri dell'istruzione e delle organizzazioni di imprenditori collaborano con i ricercatori per avviare e sviluppare un dibattito politico informato sulle qualifiche necessarie nel mercato del lavoro. Essi cercano di

definire in che modo i loro sistemi di istruzione professionale dovrebbero essere corretti per soddisfare queste esigenze.

Il progetto si concentra sul turismo, selezionato quale settore pilota. Alcuni gruppi di lavoro sono riusciti a istituire o a coinvolgere nuovi organi nazionali, come l'associazione dei datori di lavoro nel turismo in Tagikistan, il gruppo esperto di datori di lavoro, ricercatori e ONG in Kirghizistan e l'Agenzia per lo sviluppo delle qualifiche, con funzione di datore di lavoro, nella Federazione russa.

Sviluppare quadri nazionali delle qualifiche

Foto: ETF/A. Ramella



Il Quadro europeo delle qualifiche

Il Quadro europeo delle qualifiche (EQF) è un meccanismo di riconoscimento delle qualifiche europee e costituisce un punto di riferimento internazionale neutrale. Ciò che conta soprattutto è che si basa sui risultati anziché sugli input dell'apprendimento. In pratica, ciò significa che tiene conto delle conoscenze, delle capacità professionali e delle competenze acquisite in qualunque forma di apprendimento, sia formale che informale. Sono previsti otto livelli generici di qualifica.

Per evitare incomprensioni, può essere utile anche descrivere che cosa non è l'EQF. L'EQF non può definire nuove qualifiche e non intende sostituire quadri di qualifiche nazionali o settoriali. Il suo obiettivo è trasformare la diversità da svantaggio a punto di forza. In quanto tale, svolge una funzione non molto diversa dall'European Credit Transfer System (ECTS – sistema europeo di trasferimento di crediti accademici) nell'ambito dell'istruzione superiore. Inoltre, è anche uno strumento destinato a collegare un gran numero di serie diverse di qualifiche.

L'impiego e l'attuazione dell'EQF è rigorosamente volontario e non comporta obblighi legali per gli Stati membri o i settori. Detto questo, l'EQF risponde a un'esigenza reale ed è stato pertanto sottoscritto dagli Stati membri e perfino dai paesi che non appartengono all'Unione europea.

I governi nazionali dell'Unione europea si sono impegnati a utilizzare l'EQF come strumento di

riferimento per confrontare i loro livelli di qualifica. Al più tardi entro il 2009 dovranno disporre tutti di quadri di qualifiche operativi collegati all'EQF ed entro il 2011 tutte le nuove qualifiche e i documenti Europass dovranno contenere riferimenti ai livelli EQF.

L'elemento chiave del Quadro europeo delle qualifiche (EQF) è l'insieme di otto livelli di riferimento che descrivono le conoscenze e le capacità di chi apprende (i risultati dell'apprendimento) indipendentemente dal sistema in cui è stata acquisita una qualifica. I livelli di riferimento dell'EQF spostano quindi l'attenzione dall'impostazione tradizionale che evidenzia gli input dell'apprendimento (durata dell'esperienza di apprendimento, tipo di istituzione). L'attenzione ai risultati di tale apprendimento riconosce quello formale e informale e dovrebbe portare a una migliore corrispondenza tra i sistemi dell'istruzione e le esigenze del mercato del lavoro.

Grazie all'inclusione di tutti i tipi di istruzione – generale, superiore, adulta e professionale – l'EQF darà anche un impulso, molto atteso, al concetto di formazione permanente. La proposta è uno degli esiti diretti del programma di lavoro del 2010 per l'istruzione e la formazione, istituito dopo il Consiglio europeo di Lisbona del 2000. È il risultato di una consultazione estesa tra gli Stati membri, le parti sociali e altri interlocutori chiave.

Riforma strutturale in Montenegro

Un referendum in maggio 2006 ha aperto la strada dell'indipendenza del Montenegro dalla Jugoslavia il mese successivo. La scelta è stata accompagnata da chiare intenzioni di perseguire l'integrazione europea.

Le autorità incaricate dell'istruzione nel paese hanno riaffermato il loro impegno ad armonizzare il sistema di istruzione e formazione professionale del Montenegro agli sviluppi fondamentali nell'Unione europea in occasione dell'annuncio da parte del ministero dell'Istruzione e della Scienza dell'istituzione di una commissione per le qualifiche nazionali in una riunione organizzata dall'ETF a Podgorica alla fine del 2006.

Basandosi sul lavoro precedente sulle qualifiche professionali sostenuto dall'ETF e dal programma CARDS dell'UE, l'obiettivo della Commissione per il EQF è assicurare la trasparenza e la coerenza delle qualifiche fornite dai vari comparti del sistema di apprendimento del paese.

Nell'ambito del sostegno dell'ETF al Montenegro per adattare le politiche dell'istruzione dell'UE, una delegazione della Commissione per l'EQF ha visitato la Danimarca all'inizio di ottobre allo scopo di stabilire il modo in cui le autorità danesi stavano integrando i principi del Quadro europeo delle qualifiche nel loro sistema nazionale. "Ci ha colpito soprattutto il forte legame tra scuole e aziende locali - ha affermato Mladen Perazic della Camera di commercio del Montenegro. "Il mondo delle aziende in Montenegro deve essere persuaso del nuovo corso nel campo delle qualifiche e di come esso sia

connesso a più ampi mercati del lavoro regionali ed europeo."

In effetti, le parti in gioco in Montenegro sono diventate più attente alla questione del quadro delle qualifiche nazionale ed europeo - ha affermato Anthony Gribben, country manager dell'ETF per il Montenegro. "Oggi decidono ciò che può essere più adatto e attuabile nel loro piccolo paese e fanno buon uso dell'esperienza dei piccoli paesi dell'UE, come la Danimarca e la Scozia che hanno visitato nel 2005 grazie al nostro sostegno."

Foto: ETF/A. Ramella



Il turismo quale settore pilota per i quadri nazionali delle qualifiche

Soluzioni nazionali attraverso la cooperazione regionale

Durante un incontro dei partecipanti provenienti da tutti e nove i paesi che partecipano al progetto NQF, Mike Coles, uno dei principali sviluppatori del Quadro europeo delle qualifiche, ha indicato "il ruolo principale delle competenze e dei risultati dell'apprendimento quale ponte tra istruzione e mercato del lavoro."

In ognuna delle tre aree regionali - Russia e Ucraina; Armenia, Azerbaigian e Georgia; Kazakistan, Kirghizistan, Tagikistan e Uzbekistan - il progetto ha avuto un inizio diverso, ma la conoscenza e l'esperienza accumulate finora in ognuna di esse sono state il principale motivo per incontrarsi presso la Fondazione europea per la formazione professionale in novembre e per imparare l'una dall'altra.

Tutti i paesi partner hanno spiegato alla conferenza di voler seguire l'impegno di continuare a sviluppare una migliore comprensione delle implicazioni dei quadri nazionali di qualifica. Ognuno realizzerà un quadro di qualifica pilota completo per il

settore del turismo e produrrà un progetto di documento sulla politica nazionale di un quadro delle qualifiche entro la fine del 2007. La grande sfida in tutti i paesi sarà ora quella della trasposizione dei profili professionali concordati in risultati dell'apprendimento.

Sebbene i singoli paesi abbiano un contesto nazionale diverso, essi condividono anche molte sfide nell'area delle qualifiche, ovvero: sistemi di istruzione e formazione professionale analoghi derivanti dalla loro storia comune, che richiedono tutti un rinnovamento, in un contesto di economie in via di sviluppo e aumento dell'emigrazione dei lavoratori. Pertanto, si è deciso di continuare a incontrarsi e a lavorare con il sostegno dell'ETF non solo nei singoli paesi ma anche a livello regionale, con un sempre maggiore peso dell'apprendimento tra pari.

L'ETF sosterrà ulteriormente lo scambio di esperienze attraverso una piattaforma elettronica di condivisione delle conoscenze sulle qualifiche nazionali in inglese e russo, comprensiva di documenti fondamentali, provenienti anche da discussioni internazionali e offrirà ai team l'opportunità di comunicare tra di loro e con il team di progetto dell'ETF.

Partenariato di settore

Il partenariato di settore riguarda il dialogo in corso tra diverse parti che condividono l'interesse nella formazione permanente. Si tratta di un importante ampliamento di tutte le problematiche trattate nel presente capitolo e in quello precedente di questa pubblicazione.

L'ETF ha promosso il dialogo sociale per anni ma l'attuale percorso, alimentato dal Processo europeo di Copenaghen, verso quadri di qualifiche nazionali di vasta applicazione richiama un coinvolgimento molto più intenso di datori di lavoro e sindacati nello sviluppo di programmi di studio e qualifiche.

Per le società e altre imprese, anticipare i cambiamenti è diventata una questione di sopravvivenza. Tuttavia, soltanto le multinazionali

più grandi possono permettersi di istituire strutture interne che valutino le tendenze future e rispondano con strategie di sviluppo delle risorse umane adeguate. Le imprese più piccole dipendono dai sistemi di formazione professionale pubblici e per mantenerli attuali devono unire le loro risorse a quelle di altri che hanno necessità simili ed esercitare la loro influenza nella definizione e perfino nell'offerta di formazione professionale in base alle loro esigenze.

Lo sviluppo di un partenariato di settore richiede tempo e anche se il loro sviluppo si è dimostrato difficile da forzare, è possibile intraprendere alcune scorciatoie una volta che un settore ha dimostrato l'intenzione di organizzarsi. L'ETF aiuta i paesi partner a organizzare i loro settori e li prepara per la partecipazione al processo di sviluppo dell'istruzione e della formazione professionale.

I partenariati di settore rispondono meglio al cambiamento

I settori organizzati bene sono maggiormente in grado di anticipare i cambiamenti. Come tali possono ridurre notevolmente la perdita di posti di lavoro nelle ristrutturazioni industriali e possono competere meglio quanto a risorse umane e capacità in un mercato del lavoro ristretto. È il messaggio principale di una conferenza congiunta ETF/Cedefop sul partenariato di settore tenutasi in Romania, a Sinaia, alla fine di settembre del 2006.

“Nell’odierno sistema di istruzione e formazione professionale sono necessari funzionalità strategica, partenariato, integrazione, continuità e normalità. Senza il sostegno dei partner di settore la maggior parte di questi obiettivi è difficile da raggiungere” - ha affermato il ministro romeno per l’istruzione superiore e l’integrazione europea, Dumitru Miron, nel suo discorso di apertura.

Arjen Deij, country manager dell’ETF per la Romania, ha indicato le finalità della conferenza: “Non siamo qui per discutere se ci sarà o meno un cambiamento - ha affermato Arjen Deij, dell’ETF. “Il cambiamento ci sarà e dobbiamo affrontarlo.

Ma insieme possiamo trovare il modo migliore per rispondere a questo cambiamento ed è per questo che siamo qui.”

Ai partecipanti è stato detto che lo sviluppo di un partenariato di questo tipo richiede tempo. È un processo graduale per imparare come rispondere collettivamente al cambiamento delle circostanze. Di conseguenza, è molto importante che i partenariati siano in grado di svilupparsi e adattarsi.

Durante la conferenza i partecipanti sono stati informati di come i partenariati di settore supportano lo sviluppo delle qualifiche, ad esempio attraverso il Quadro europeo di qualifica, in Europa. Temi di particolare interesse sono stati la trasparenza delle qualifiche e l’integrazione delle qualifiche e dei sistemi di qualifica nei quadri di qualifica per la formazione permanente.

Inoltre, è stato evidenziato il contesto europeo come strumento di orientamento, in quanto acquisisce sempre maggiore importanza con l’aumento della mobilità internazionale, produce un dibattito continuo su problematiche relative a istruzione e formazione professionale a livello europeo e assiste all’emergere di qualifiche europee e di un quadro di qualifiche europeo.

Foto: ETF/A. Ramella



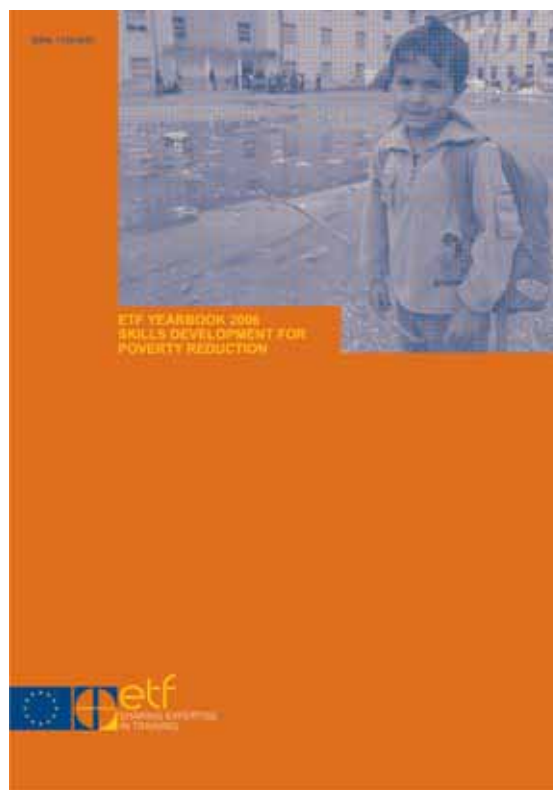


5. SVILUPPO DELLE COMPETENZE PER LA RIDUZIONE DELLA POVERTÀ

Per un lungo periodo di tempo le strategie per la riduzione della povertà si sono concentrate sull'istruzione primaria; tuttavia, le esperienze degli ultimi decenni hanno chiaramente dimostrato che il fatto di avere completato con successo il ciclo di studi dell'istruzione primaria non costituisce una garanzia di occupabilità.

Ciò ha riproposto all'attenzione di molti donatori bilaterali e internazionali la questione dell'istruzione e della formazione professionale. Ciononostante, non è stato chiarito finora con quali modalità tale rinnovato riconoscimento dovrebbe tradursi in strategie e politiche di attività di formazione nei paesi partner dell'ETF.

Tenendo conto di questa tematica, l'ETF ha individuato lo sviluppo delle competenze per la riduzione della povertà quale uno dei principali argomenti trasversali di ricerca per l'ETF nel 2006 e ha dedicato l'intera edizione 2006 di questo Annuario a tale argomento (vedi sotto) riservandogli, inoltre, uno spazio importante nel programma della conferenza Professionalità e progresso.



Competenze per la riduzione della povertà

L'ETF ha promosso la necessità di allineare il dibattito sullo sviluppo delle competenze nell'ambito dell'aiuto internazionale praticando riforme metodiche in materia di istruzione e formazione professionale nei paesi in transizione già da alcuni anni. Sostenuto dall'esperienza dell'Asia centrale e dell'area del Mediterraneo nonché dalla grande quantità di ricerca condotta dal suo personale per l'edizione 2006 del suo Annuario, l'ETF ha sollevato la questione dello sviluppo delle competenze per la riduzione della povertà proponendola come una delle quattro principali questioni relative alle competenze nell'ambito della conferenza Professionalità e progresso.

In occasione della conferenza, l'esperto dell'ETF Peter Grootings ha introdotto l'argomento rivolgendo le domande chiave riguardanti i punti da cui l'ETF intendeva procedere: quali sono le competenze essenziali per la riduzione della povertà? In che modo è possibile fornire assistenza per aiutare le persone a sviluppare le competenze necessarie? Le competenze da sole sono sufficienti? Che tipo di politiche dovrebbero condurre i paesi poveri e in che modo può contribuire la comunità del donatore?

“Come sempre”, afferma Peter Grootings “le risposte a questo tipo di domande sono strettamente correlate e dipendono, in primo luogo, dal motivo per cui lo sviluppo delle

competenze è considerato importante per la riduzione della povertà. E prima ancora di poter azzardare una risposta a queste domande, è necessario chiarire di che cosa si sta parlando. Cosa significa veramente “sviluppo delle competenze”? Cosa implica il concetto di riduzione della povertà? E qual è il collegamento esistente tra lo sviluppo delle competenze e la riduzione della povertà?”

S'imponesse una chiarificazione del concetto e, in buona parte, questa viene fornita nei capitoli dell'Annuario dell'ETF 2006. Tuttavia, Peter Grootings è il primo a riconoscere che la chiarificazione dei concetti non può essere fine a se stessa. “Il fatto di sapere di cosa si sta parlando dovrebbe, in ultima analisi, portare a un ulteriore chiarimento in merito al ruolo che potrebbe svolgere l'ETF”.

La risposta a questa domanda è venuta dal contributo fondamentale che l'ETF ha richiesto ai delegati presenti alla conferenza Professionalità e progresso. Nelle sessioni dedicate al tema, sono state avanzate proposte pratiche atte a consentire all'ETF di agevolare l'apprendimento della politica in questo campo.

La conclusione è stata che l'ETF può ottimizzare l'utilizzo dei mezzi limitati a sua disposizione agevolando le opportunità di apprendimento per i responsabili delle decisioni politiche, sensibilizzandoli in merito al ruolo dello sviluppo delle competenze per la riduzione della povertà e, di conseguenza, aiutandoli a individuare e ad applicare le misure politiche adeguate.

L'Annuario dell'ETF

Con il titolo collettivo *Lo sviluppo delle competenze per la riduzione della povertà*, i 12 capitoli e l'allegato statistico dell'edizione di quest'anno dell'Annuario dell'ETF hanno trattato temi che

spaziano dal sostegno del Fondo sociale europeo per l'inclusione sociale all'impatto dello sviluppo delle competenze sulla migrazione.

Altri capitoli hanno esaminato il problema del declino dello stato dell'istruzione e della formazione

professionale nei paesi in transizione, la necessità di coordinare meglio le iniziative di sviluppo locale con la struttura tradizionale di apprendimento e di formazione e le modalità con cui l'esperienza dell'Unione europea in materia di sviluppo delle competenze può essere utilizzata nei diversi contesti.

Una delle principali avvertenze che traspaiono dalle righe dell'*Annuario* è quella di smettere di trattare l'impovertimento nei paesi in transizione in

modo diverso rispetto alla povertà più strutturale nei paesi in via di sviluppo. I paesi partner in transizione sono impoveriti. La differenza con altri paesi poveri in via di sviluppo non è più la presenza della povertà assoluta quanto piuttosto il fatto che, nei paesi in transizione, esiste una memoria, a livello individuale oltre che istituzionale, di tempi migliori. Ed è questo ricordo che può essere utilizzato come un trampolino di lancio per le iniziative di riforma.



Foto: ETF/A. Ramella



6. FOCALIZZAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITÀ

Da sempre, la preoccupazione per i soggetti vulnerabili all'interno della società ha rappresentato un filo conduttore nell'attività dell'ETF. Oltre ai benefici sociali derivati dalla politica di istruzione inclusiva esistono risorse di valore non ancora sfruttate, ad esempio, tra persone discriminate per l'appartenenza a minoranze culturali e soggetti con deficit fisici.

Tra le attività del 2006 correlate in particolare ai gruppi minoritari socialmente vulnerabili è compreso uno studio che ha fornito una mappatura dell'accesso all'istruzione e al mercato del lavoro da parte delle minoranze etniche nei Balcani occidentali. Un capitolo dell'Annuario si è concentrato sull'istruzione inclusiva. Anche le discussioni nel corso della conferenza Professionalità e progresso tenutasi in giugno e numerosi progetti nell'Asia centrale hanno esplorato diverse modalità per assicurare l'inclusività dell'istruzione e della formazione professionale.

Da questo dibattito scaturisce l'osservazione secondo cui, in alcune regioni, gli studenti che hanno risorse finanziarie sufficienti per poterselo permettere hanno voltato le spalle all'istruzione e alla formazione professionale in tale misura che i soli studenti rimasti appartengono ad ambienti socialmente vulnerabili. Ciò aggrava il basso profilo della formazione professionale in queste regioni e

va a scapito dello sviluppo delle competenze tanto quanto il fenomeno contrario, ovvero un sistema che ostacoli l'accesso dei gruppi vulnerabili all'istruzione e alla formazione.

Integrazione di genere

Una delle questioni che l'ETF ha riconosciuto di avere trascurato nell'ambito del lavoro svolto finora è quella dell'integrazione di genere e il 2006 è stato l'anno in cui è stato compiuto uno sforzo significativo per recuperare il tempo perduto in questo campo.

Il primo impegno preso in tal senso è stato riunire 50 giovani, sia uomini che donne, provenienti da 24 paesi per partecipare in occasione della prima conferenza dell'ETF interamente dedicata alle questioni di genere tenutasi a Torino nel marzo 2006. Il tema della conferenza, che si è svolta alla vigilia della giornata internazionale della donna, è stato *Women in Education and Employment 2010* (Le donne nell'istruzione e nell'impiego nel 2010). La conferenza ha cercato di stabilire il livello di parità di cui usufruiscono effettivamente uomini e donne negli ambiti dell'istruzione e dell'occupazione, quali sono le barriere che ostacolano il raggiungimento della completa parità e che cosa si può fare per rimuoverle.

Una finestra sulla libertà

Perché alle donne vengono negati i diritti di pari opportunità d'istruzione in così tante parti del mondo?

Shirin Ebadi, vincitrice del premio Nobel 2003 ed esponente del movimento per i diritti umani iraniano, ritiene che la risposta alla domanda sia piuttosto semplice: "La conoscenza è una finestra sulla libertà, e una donna istruita non accetta facilmente di essere soggetta all'oppressione" ha riferito ai partecipanti al seminario dell'ETF *Women in Education and Employment 2010*.

La risposta potrebbe essere facile, tuttavia Shirin Ebadi ha chiarito che la sola istruzione alle donne non è sempre di per sé sufficiente: "L'istruzione e, in particolare, l'istruzione superiore svolgono un ruolo importante nel migliorare le competenze e le conoscenze delle donne. Tuttavia, l'istruzione da sola non è sufficiente ad aiutare le donne a guadagnarsi i propri mezzi di sussistenza."

Per spiegarsi meglio, Shirin Ebadi ha riportato un esempio che riguarda il suo paese natale, l'Iran: "Oltre il 65% degli studenti universitari iraniani sono donne, il che significa che le donne iraniane sono più istruite degli uomini," ha affermato. "Tuttavia il tasso di disoccupazione delle donne è tre volte superiore a quello degli uomini".

Se i risultati realizzati nell'ambito dell'istruzione non possono tradursi in partecipazione al mercato del lavoro, ha sostenuto Shirin Ebadi, l'istruzione accademica e la specializzazione perdono i propri benefici e diventano un mero lusso.

Foto: ETF/A. Ramella



Shirin Ebadi, vincitrice del premio Nobel 2003, visita l'ETF in marzo 2006

L'organizzazione di questa conferenza ha rappresentato un punto di partenza per l'ETF sotto più punti di vista. I partecipanti, un insieme di persone provenienti da centri di formazione, università, associazioni di imprenditoria femminile e ONG, avevano un'età compresa tra i 20 e i 35 anni, e ciò ha contribuito a creare un profilo più giovane rispetto alla norma degli eventi dell'ETF. È stato scelto un formato dinamico, che ha posto l'accento sugli aspetti personali oltre che su quelli professionali e che ha lasciato tempo per discussioni informali e sessioni di "brainstorming", sessioni plenarie e presentazioni. L'obiettivo era quello di generare un'abbondanza di nuove idee per contribuire all'attività dell'ETF a Torino e sul campo auspicando che i partecipanti beneficiassero di criteri utili e suggerimenti da mettere in pratica nel loro lavoro nonché dell'opportunità di creare reti con colleghi di ogni parte del mondo.

Scrivere a favore delle pari opportunità

Circa 70 ragazzi e ragazze provenienti da Europa dell'est, Asia centrale, Europa sudorientale nonché dalle aree interessate dall'allargamento e del Mediterraneo hanno presentato un articolo per il concorso di scrittura *Women in education and employment 2010* indetto dall'ETF nell'agosto 2005. Le loro storie hanno descritto il ruolo dell'istruzione e della formazione professionale per il miglioramento della condizione delle donne all'interno delle loro società o per il rafforzamento della posizione delle donne nel mercato del lavoro e in ambito aziendale e commerciale.

Ogni saggio è stato valutato in base a originalità del contenuto, creatività, qualità del testo e conoscenza dell'argomento da parte dell'autore.

Sono stati scelti quattro vincitori: Zhibek Karamanova dal Kazakistan, Evgeniya Koeva dalla Bulgaria, Melhem Mansour dalla Siria e Abdulfattoh Shafiyev dal Tagikistan per partecipare alla conferenza internazionale *Women in education and employment 2010* nel marzo 2006. La conferenza è stata organizzata in occasione della giornata internazionale della donna. Il direttore dell'ETF, Muriel Dunbar, ha presentato i vincitori durante una cerimonia di consegna dei premi a cui ha partecipato Shirin Ebadi, premio Nobel per la pace 2003. Uno dei quattro vincitori è stato selezionato come beneficiario di un tirocinio di quattro mesi presso l'EFT. Evgeniya Koeva, 24 anni, ha iniziato il tirocinio presso l'unità di comunicazioni esterne alla fine del 2006.

Al termine dei due giorni di conferenza, i delegati hanno prodotto un lungo elenco di suggerimenti pratici destinati a tradursi in azione sia nell'ambito delle loro esistenze che in uno scenario di più ampio respiro. L'ETF ha utilizzato questo nuovo contributo per stimolare l'attività di collaborazione quotidiana con i paesi partner e per portare avanti il proprio impegno di promozione dell'uguaglianza di genere.

Il 3 maggio, l'ETF ha presentato le raccomandazioni della conferenza al Parlamento europeo su richiesta del Presidente della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere, Anna Záborská. In seguito, il Parlamento europeo ha chiesto all'ETF di fornire la propria esperienza per redigere una nuova relazione sulla questione delle donne e della migrazione.

Foto: ETF/Enik Luntang



Anna Záborská riceve la pubblicazione dell'ETF sulle donne nell'istruzione e nel mondo del lavoro



Foto: ETF/Erik Luntang

I membri del gruppo ETF per le questioni di genere presentano il proprio lavoro al Parlamento europeo, nel marzo 2006

Sempre nel 2006 è stata pubblicata anche un'altra relazione dell'ETF sullo stesso tema, *Gender mainstreaming in education and training* (Integrazione dei generi nell'istruzione e nella formazione professionale). Inoltre, è stato commissionato uno studio scritto a quattro mani da esperti internazionali al fine di analizzare le politiche di integrazione di genere nei campi dell'istruzione, formazione professionale e occupazione a livello internazionale nonché la situazione dell'uguaglianza di genere negli stessi ambiti in Giordania, Marocco e Turchia, paesi prioritari per il lavoro dell'ETF.

Dopo un'introduzione sull'argomento, lo studio ha descritto la situazione dell'integrazione di genere

nell'Unione europea e quella dell'integrazione di genere nell'ambito dell'istruzione e dell'occupazione all'interno dell'UNESCO, dell'OIL e della Banca mondiale e si è concluso con i profili dettagliati dell'integrazione di genere nell'istruzione e nell'occupazione nei tre paesi in questione.

Lo studio ha fornito un panoramica della situazione in questi paesi utile per aiutare i potenziali donatori a concentrarsi sulle politiche di integrazione di genere nei prossimi programmi e progetti di assistenza. L'ETF, e più specificatamente il suo gruppo di lavoro sull'uguaglianza di genere, continuerà ad analizzare la situazione in questi paesi con uno specifico approccio di apprendimento della politica.

Normalizzazione delle questioni di genere

Le statistiche di genere di molti dei vostri paesi rivelano uno strano paradosso tra l'accesso all'istruzione e i risultati raggiunti più avanti nella vita. Sorprende infatti come in Africa e in Medio Oriente, le ragazze, a fronte di un uguale o perfino maggiore numero di anni di istruzione, godano di risultati economici, sociali e politici molto inferiori a quelli degli uomini.

Considerando che, fisicamente, l'accesso all'istruzione è più o meno lo stesso, si può escludere che le ragioni di questo paradosso siano finanziarie o di sicurezza. Si tratta invece, di motivazioni culturali e religiose, che possono essere superate solo garantendo alle donne un maggiore accesso alle funzioni economiche, sociali e politiche. Aspettare che riescano da sole a conquistare questo potere, come è successo in Europa, significa, nel breve termine, sprecare un'enorme risorsa professionale. E se è davvero il progresso quello che cercate, avrete prima o poi bisogno di utilizzare questa fonte ricchissima di capacità professionale impegnandovi attivamente affinché alle ragazze e alle donne sia data la possibilità di fare le loro scelte.

Se davvero abbiamo a cuore il futuro delle ragazze e delle donne di questo mondo, se davvero consideriamo seriamente di impiegare tutte le capacità professionali di cui disponiamo nel nome del progresso, allora dobbiamo essere sicuri che in tutto il lavoro che facciamo, le questioni di genere non siano mai questioni marginali. Non possiamo permetterci di trattarle come "una delle tante questioni", come il finanziamento dell'istruzione o la gestione dell'istruzione o i metodi di insegnamento. In inglese, l'espressione usata per definire l'impegno per la parità tra i sessi è "gender mainstreaming". È un'espressione inusuale ma va al cuore della questione: l'uguaglianza dev'essere il nostro pensiero principale,

dobbiamo impegnarci perché non sia qualcosa che riceve attenzione una tantum. Dobbiamo farla diventare argomento quotidiano, integrarla in tutto il lavoro che facciamo nel campo dell'istruzione così che, alla fine, guarderemo indietro, stupiti e ci renderemo conto di aver portato la questione ad un tale livello che la questione non si pone più.

(Estratto da un discorso pronunciato dall'attrice Claudia Cardinale in occasione della conferenza dell'ETF Professionalità e progresso, Torino, giugno 2006.)



Foto: ETF/A. Ramella

L'attrice di fama mondiale, Claudia Cardinale, interviene alla conferenza Professionalità e progresso, organizzata dall'ETF, nel giugno 2006



7. UNO SGUARDO AL FUTURO

Come si può vedere da questa edizione delle *Attività principali*, la preparazione dei nuovi strumenti di sostegno dell'UE ha dominato le attività dell'ETF nel 2006. Pertanto, la loro introduzione avrà una conseguenza significativa per il suo lavoro nel 2007.

Nelle sue prospettive a medio termine per il periodo 2007-2010, L'ETF ha indicato alcune di queste conseguenze e le ha integrate all'interno delle attività pianificate. Tali prospettive a medio termine, inoltre, sono interessanti perché prendono in considerazione per la prima volta modifiche anticipate al mandato dell'ETF, come descritto in precedenza al capitolo 2.

Alcune delle modifiche sostanziali comprendono la revisione delle reti di consulenza dell'ETF e la clausola che consente all'ETF di attribuire il proprio sostegno prioritario a determinati paesi partner.

Nell'ambito delle reti di consulenza, l'ETF prevede una revisione significativa della funzione del comitato consultivo. Il consiglio editoriale continuerà a svolgere le sue mansioni, rispecchiando l'importanza che assume per un centro di

competenza il fatto di pubblicare materiali di massima qualità.

In pratica, come conseguenza dell'attribuzione delle priorità, i finanziamenti limitati potranno essere assegnati più facilmente per le situazioni suscettibili di offrire le prospettive migliori in termini d'innovazione, impatto o sostenibilità.

Sulla base delle nuove funzioni dell'organizzazione e delle delibere interne risalenti al 2005, le prospettive a medio termine hanno formulato una risposta dell'ETF molto specifica per ciascuno dei nuovi strumenti. Poiché questi regoleranno l'attività dell'ETF dal 2007 in avanti, questo sguardo sul futuro si concluderà con un riepilogo di tali nuovi strumenti.

In tutte le regioni, gli interventi dell'ETF diventeranno più orientati politicamente. Le valutazioni *inter pares* (*peer review*) e le attività di apprendimento saranno utilizzate per formulare consulenza sulla politica e analisi a beneficio sia della Commissione europea che delle autorità nazionali e per agevolare il dialogo politico a livello nazionale.

Creazione di reti per acquisire maggiore rilevanza

L'ETF non si limita a consigliare ampi partenariati per sostenere lo sviluppo di una politica coerente e rilevante nei paesi partner ma fa anch'esso affidamento su ampi partenariati per mantenere la coerenza e la pertinenza delle proprie attività.

Finora, una delle principali reti di consulenza dell'ETF è stato il comitato consultivo, i cui membri si riuniscono a livello regionale e, ogni tre anni, in sessione plenaria per discutere lo sviluppo strategico e proporre nuovi argomenti da trattare.

Pur apprezzando l'eccezionale ruolo svolto dal comitato consultivo negli ultimi dieci anni, la recente valutazione esterna da parte di ITAD Ltd ha consigliato un riesame della struttura del comitato, sostenendo che le modifiche al ruolo e ai metodi di lavoro dell'ETF richiedevano un ripensamento delle modalità di

gestione dei propri sondaggi sul campo. È emerso che la procedura di nomina complessa e le riunioni plenarie su vasta scala hanno ridotto sia la flessibilità sia l'efficienza in termini di costi.

Nell'ambito del suo nuovo mandato, pertanto, l'ETF intende adattare le sue reti consultive per renderle operative in maniera flessibile ed efficiente.

In risposta, il consiglio di amministrazione di novembre ha approvato una proposta che prevede di concentrare gli sforzi su tre tipi di rete. Due di questi, la riunione regolare del consiglio editoriale e i partenariati istituzionali di scambio di informazioni ad hoc con le organizzazioni internazionali e gli Stati membri sono già esistenti; il terzo, un nuovo gruppo consultivo internazionale, sostituirà il comitato consultivo.

Il gruppo consultivo internazionale comprenderà otto-dieci esperti di comprovata esperienza e autorevolezza nell'ambito dello sviluppo delle politiche delle risorse umane. Tali esperti verranno scelti dall'ETF in seno alla comunità internazionale, includendo i paesi partner, gli Stati membri dell'Unione europea e le organizzazioni internazionali. Anche il consiglio di amministrazione sarà rappresentato all'interno del gruppo consultivo internazionale.

I membri dei paesi partner apparterranno alle numerose reti regionali operative esistenti per incoraggiare la continuità tra pensiero strategico e iniziativa a fini operativi. Gli organismi internazionali rappresentati saranno quelli con cui l'ETF ha strettamente collaborato. Si prevede di organizzare riunioni del gruppo due o tre volte all'anno.



Foto: ETF/A. Ramella

Lo strumento di assistenza preadesione (IPA)

Le attività dell'ETF nell'ambito del periodo di programmazione aiuteranno a stabilire un collegamento tra i miglioramenti dello sviluppo delle risorse umane e gli obiettivi di sviluppo sociale ed economico, compreso il ruolo dello sviluppo delle competenze nell'aumentare la competitività delle imprese, la partecipazione di genere e l'accresciuta idoneità al lavoro. In questo contesto, lo sviluppo delle competenze dell'imprenditorialità e l'anticipazione delle esigenze del mercato del lavoro sono aree d'importanza fondamentale.

Lo strumento europeo di vicinato e partenariato (ENPI)

Con diversi livelli d'intensità in base alle esigenze diversificate della regione, l'ETF sosterrà i miglioramenti in materia di sviluppo delle risorse umane, tra cui il ruolo dello sviluppo delle competenze in vista dell'aumento di competitività delle imprese e dell'accresciuta idoneità al lavoro.

In questo contesto, lo sviluppo delle competenze dell'imprenditorialità e l'anticipazione delle esigenze del mercato del lavoro costituiscono aree chiave su cui lavorare. L'ETF si concentrerà anche sul contributo che può apportare lo sviluppo delle competenze per una politica di migrazione efficace.

Lo strumento per la cooperazione allo sviluppo (DCI)

Le attività dell'EFT nell'Asia centrale verranno raggruppate in base a tre temi. L'integrazione di genere sarà promossa in relazione alla riforma di ampio respiro dell'istruzione e della formazione professionale, in particolare all'interno del campo di sviluppo delle competenze per la riduzione della povertà. Una seconda questione, la migrazione, sarà considerata in termini sia di consulenza sui sistemi delle qualifiche globali sia di competenze per la riduzione della povertà. L'ultimo tema, rappresentato dall'autonomia della scuola, sarà trattato attraverso il dialogo politico sullo sviluppo delle competenze per la riduzione della povertà.

Perseguire il cambiamento attraverso i canali dei mass media

L'investimento nella creazione di capacità per i giornalisti del mondo arabo è una causa che merita di essere perseguita con impegno. Esistono solide potenzialità di cambiamento attraverso i media nella regione e una stretta collaborazione tra scuole di giornalismo nell'Unione europea e centri di formazione professionale nell'area del Mediterraneo può ottenere un duplice scopo, ovvero sostenere lo sviluppo della società civile nella regione e generare una migliore comprensione della cultura araba in Europa.

Entrambi sono estremamente necessari, motivo per cui il forum euromediterraneo della Commissione europea e l'iniziativa Media, la Fondazione europea per la formazione professionale e il governo ungherese hanno organizzato congiuntamente un seminario di un giorno sul ruolo delle scuole di giornalismo nell'apprendimento e nella coabitazione nella più ampia regione europea a Budapest il 5 dicembre.

I 35 partecipanti al seminario hanno trattato un ampio spettro di argomenti, che spaziano dalla necessità d'introdurre la formazione giornalistica in una fase molto precedente rispetto a quanto avviene attualmente, all'esigenza di rafforzare e collegare tra di loro le ONG dei media presenti nella regione, all'urgente necessità di una mappatura e di una valutazione dell'impatto delle attività di formazione passate e in corso.

Le discussioni sono state particolarmente libere e dirette ed entrambe le parti hanno partecipato molto attivamente al dibattito. I risultati saranno presentati di nuovo in occasione del forum euromediterraneo e dell'iniziativa Media da parte di Thomas McGrath della DG Relazioni Esterne, che ha considerato le proposte concrete risultanti dalla riunione sia come un incoraggiamento affinché la Commissione intensifichi le sue attività in questo campo che come un aiuto diretto alla programmazione relativa ai nuovi strumenti, che sarà avviata nel 2007.



CCR/UNO

6.7

ALLEGATI

1. Regolamento istitutivo e modifiche

La Fondazione europea per la formazione professionale è stata istituita in virtù del regolamento (CEE) n. 1360/90 del Consiglio del 7 maggio 1990.

Il regolamento istitutivo iniziale è stato modificato dalle seguenti decisioni:

- regolamento (CE) n. 2063/94 del Consiglio del 27 luglio 1994 che modifica le regole relative alle funzioni e allo statuto del personale dell'ETF e che estende il campo d'applicazione geografico dell'attività dell'ETF ai paesi ammessi al programma Tacis;
- regolamento (CE) n. 1572/98 del Consiglio del 17 luglio 1998 che estende il campo d'applicazione geografico dell'attività dell'ETF ai paesi ammessi agli aiuti del programma MEDA;

- regolamento (CE) n. 2666/2000 del Consiglio del 5 dicembre 2000 che estende il campo d'applicazione geografico dell'attività dell'ETF ad Albania, Bosnia ed Erzegovina, Croazia, Repubblica federale di Jugoslavia ed ex Repubblica jugoslava di Macedonia;

- regolamento (CE) n. 1648/2003 del Consiglio del 18 giugno 2003 che contiene norme relative all'accesso ai documenti e che modifica le procedure di bilancio dell'ETF.

Regolamento consolidato

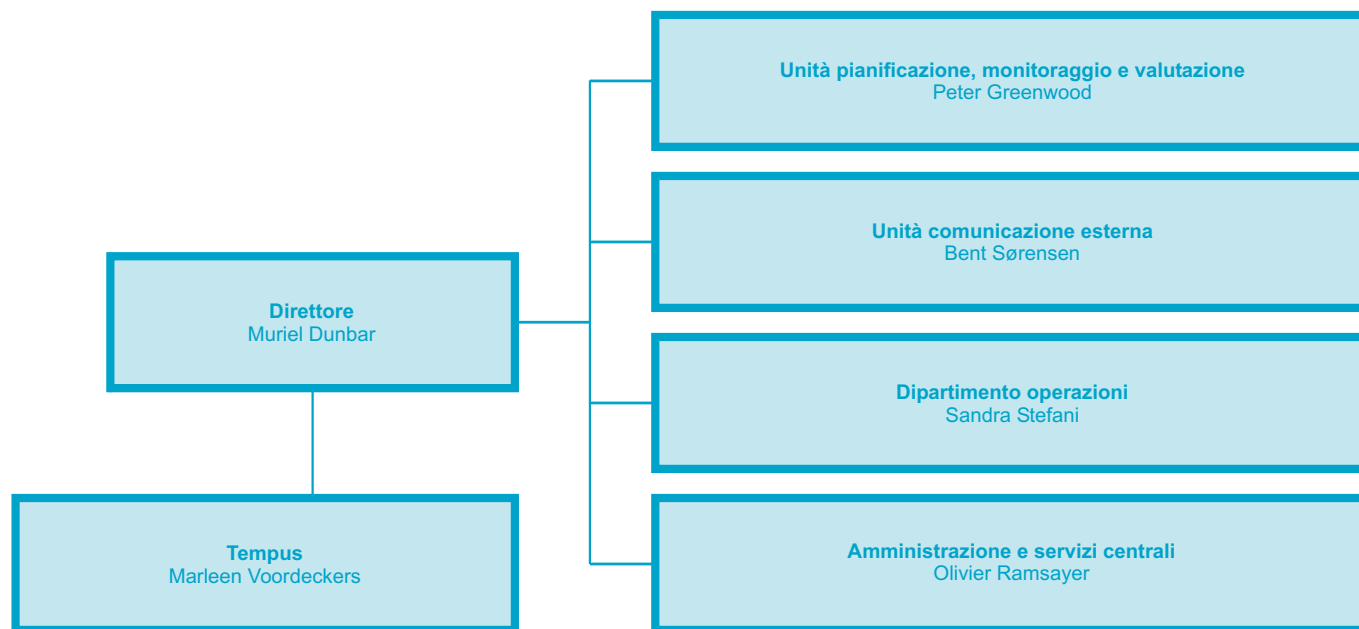
La versione consolidata del regolamento del Consiglio che istituisce l'ETF CONSLEG: 1990R1360 – 1.10.2003 completa il regolamento istitutivo iniziale con le successive modifiche.

2. Bilancio (€)

	2005	2006	2007
Costi personale	11 942 000	12 238 502	13 819 000
Edificio, attrezzature e costi di esercizio	1 568 028	1 718 500	1 745 000
Costi operativi	4 989 972	5 494 898	4 136 000
Totale sovvenzione annuale	18 500 000	19 451 900	19 700 000*
Altri fondi	8 212 639	7 516 194	non ancora disponibile
Totale	26 712 639	26 968 094	non ancora disponibile

* Questa cifra comprende la riserva applicata dal Parlamento europeo ai bilanci delle agenzie nel 2007.

3. Organigramma e tabella del personale



Cittadinanza degli agenti temporanei

Il numero totale di agenti temporanei previsto dalla tabella dell'organico 2006 è 105.

Personale dell'ETF per genere e grado

Nazionalità	AD	AST	Totale
A	3	1	4
B	2	8	10
BG	1		1
CZ	1		1
D	5	3	8
DK	5		5
E	3		3
EE		1	1
EL	1		1
F	6	4	10
FIN	1	2	3
GB	7	5	12
H		1	1
I	7	34	41
IRL	1	2	3
L		1	1
LV		1	1
NL	5	1	6
P	1		1
RO		2	2
S	1		1
TUN	1		1
Totale	51	66	117

4. Decisioni fondamentali adottate dagli organismi statuari dell'ETF

Decisioni fondamentali adottate dal consiglio di amministrazione dell'ETF nel 2006

Il consiglio d'amministrazione e gli osservatori si sono riuniti il 6 giugno e il 21 novembre 2006. Le riunioni sono state presiedute da Odile Quintin, direttore generale per l'Istruzione e la cultura della Commissione europea.

Nella riunione del 6 giugno il consiglio di amministrazione ha:

- adottato la relazione annuale per il 2005 e la sua analisi e valutazione;
- adottato le disposizioni di esecuzione dello statuto del personale;
- adottato le disposizioni generali di esecuzione sulle procedure che disciplinano l'assunzione e l'utilizzo di agenti contrattuali presso l'EFT.

In data 21 novembre 2006 il consiglio di amministrazione si è riunito a Bruxelles e ha:

- adottato il programma di lavoro dell'ETF per il 2007, modificato per prendere in considerazione le osservazioni dei membri;
- adottato il bilancio dell'ETF per il 2007;
- adottato in linea di principio il progetto delle prospettive a medio termine per il periodo 2007-2010 previa conferma mediante procedura scritta in seguito alla pubblicazione da parte della Commissione della sua comunicazione sulla valutazione esterna dell'ETF.

Comitato consultivo

Il comitato consultivo è un organismo statutario [regolamento del Consiglio, art. 6] che comprende oltre 130 esperti della formazione professionale. I membri del comitato consultivo appartengono agli Stati membri, ai paesi partner, alle parti sociali e alle organizzazioni internazionali. Il ruolo principale del comitato è quello di fornire consulenza all'ETF e al suo consiglio di amministrazione in merito al programma di lavoro

annuale dell'ETF. Il comitato funge anche da rete di scambio, consentendo la condivisione delle migliori prassi sulle politiche di formazione professionale e sulla riforma tra i paesi coinvolti. Nel 2007 il comitato consultivo si è riunito a Torino dal 5 al 7 giugno, sotto la presidenza austriaca, per discutere il tema

della "Professionalità e progresso" e per riflettere sulle priorità dell'ETF per il periodo 2007-2010. Inoltre, il comitato ha fornito al consiglio di amministrazione il suo parere sul programma di lavoro per il 2007 in occasione della riunione del 21 novembre.

Membri del consiglio di amministrazione dell'ETF per il 2006

	MEMBRO	SUPPLENTE
Commissione europea	Odile QUINTIN (Presidente) DG Istruzione e cultura David LIPMAN DG Relazioni esterne Dirk MEGANCK DG Allargamento	
Austria	Karl WIECZOREK Ministero degli Affari economici e del lavoro	Reinhard NÖBAUER Ministero dell'Istruzione, della scienza e della cultura
Belgio	Micheline SCHEYS Ministero della Comunità fiamminga Dipartimento dell'istruzione	
Cipro	Charalambos CONSTANTINOU Ministero dell'Istruzione e della cultura	Elias MARGADJIS Ministero dell'Istruzione e della cultura
Repubblica ceca	Helena ÚLOVCOVÁ Istituto nazionale di istruzione tecnica e professionale	Igor KRUPKA Ministero dell'Istruzione, della gioventù e dello sport Jana KASALOVA Rappresentanza permanente della Repubblica ceca presso l'UE
Danimarca	Roland Svarrer ØSTERLUND Ministero dell'Istruzione	Merete PEDERSEN Ministero dell'Istruzione
Estonia	Küllil ALL Ministero dell'Istruzione e della ricerca	

	MEMBRO	SUPPLENTE
Finlandia	Timo LANKINEN Ministero dell'Istruzione	Ossi V. LINDQVIST Università di Kuopio
Francia	Agnès LECLERC Ministero dell'Occupazione e della sanità	Jacques MAZERAN Ministero dell'Istruzione nazionale, dell'insegnamento superiore e della ricerca
Germania	Stefan SCHNEIDER Ministero dell'Istruzione e della ricerca	Klaus ILLERHAUS Conferenza permanente dei ministri dell'Istruzione e degli Affari culturali dei Länder della Repubblica federale di Germania Esther SENG Ministero dell'Istruzione e della ricerca
Grecia	Kostantinos MARGARITIS Organizzazione per l'istruzione e la formazione professionale	Vasiliki KANELLOPOULOU Organizzazione per l'istruzione e la formazione professionale
Ungheria	György SZENT-LÉLEKY Ministero degli Affari sociali e del lavoro	
Irlanda	Padraig CULLINANE Ministero per le Imprese, il commercio e l'occupazione	Niall MONKS Ministero per le Imprese, il commercio e l'occupazione
Italia	Andrea PERUGINI Ministero degli Affari esteri	Luigi GUIDOBONO CAVALCHINI UniCredit Private Banking
Lettonia	Lauma SIKA Ministero dell'Istruzione e della scienza	Dita TRAIIDAS Agenzia per i programmi di sviluppo della formazione professionale
Lituania	Romualdas PUSVASKIS Ministero dell'Istruzione e della scienza	Giedre BELECKIENE Centro metodologico per l'istruzione e la formazione professionale

	MEMBRO	SUPPLENTE
Lussemburgo	Gilbert ENGEL Ministero dell'Istruzione e della formazione professionale	Edith STEIN Camera di commercio del Lussemburgo
Malta	Cecilia BORG Ministero dell'Istruzione	Anthony DEGIOVANNI Ministero dell'Istruzione
Paesi Bassi	Peter VAN IJSSELMUIDEN Ministero dell'Istruzione, della cultura e della scienza	
Polonia	Danuta CZARNECKA Ministero della Scienza e dell'istruzione superiore	Ewa RUDOMINO Ministero della Scienza e dell'istruzione superiore
Portogallo	Cândida MEDEIROS SOARES Ministero della Previdenza sociale e del lavoro	Maria Teresa PEREIRA PAIXÃO Istituto per la qualità nella formazione
Repubblica slovacca	Juraj VANTÚCH Università Comenius	
Slovenia	Elido BANDELJ Ministero dell'Istruzione, della scienza e dello sport	Jelka ARH Ministero dell'Istruzione, della scienza e dello sport
Spagna	Rosario ESTEBAN BLASCO Ministero dell'Istruzione e della scienza	
Svezia	Erik HENRIKS Ministero dell'Istruzione e della scienza	Hans-Åke ÖSTRÖM Ministero dell'Istruzione, della ricerca e della cultura
Regno Unito	Rosalind LESTER Ministero dell'Istruzione e delle specializzazioni professionali	

FONDAZIONE EUROPEA PER LA
FORMAZIONE PROFESSIONALE

ATTIVITÀ PRINCIPALI
L'ETF NEL 2006

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali
delle Comunità europee

64 pp. – 21.0 x 21.0 cm

ISBN: 978-92-9157-524-4

ISSN: 1725-7360

VENDITE E ABBONAMENTI

Le pubblicazioni a pagamento dell'Ufficio delle pubblicazioni possono essere ordinate presso i nostri uffici di vendita in tutto il mondo.

L'elenco degli uffici di vendita può essere ottenuto:

- consultando il sito Internet dell'Ufficio delle pubblicazioni (<http://publications.europa.eu>),
- richiedendolo per fax al numero (352) 29 29-42758.

TA-AG-07-001-IT-C



Ufficio delle pubblicazioni

Publications.europa.eu

ISBN 978-92-9157-524-4



9 789291 575244