

01 Summary Research Report

**Realizzato da: Group for European
Integration**

Sommario

	<i>Pag</i>
Sintesi	3
Introduzione	4
Parte A: Conclusioni della ricerca teorica nei paesi partner	5
Parte B: Conclusioni della ricerca empirica nei paesi partner	24
Punti salienti di ciascun partner e su quello che dovrebbe essere incluso nel programma CPD	27
Conclusioni e raccomandazioni	31

SINTESI

Questo report analizza le analogie e le differenze tra tutti gli specifici report di ricerca di ogni paese sullo sviluppo e l'implementazione di un modello didattico innovativo per un nuovo intervento di sviluppo professionale continuo per la formazione sul posto di lavoro, che sono state realizzati dalle organizzazioni partner del progetto DIDO.

L'**"Introduzione"** di questo report presenta il modo in cui la ricerca è stata effettuata da tutti i partner del progetto. Ogni partner ha eseguito una fase di ricerca teorica e una fase di ricerca empirica.

Nella Parte A "**Conclusioni della ricerca teorica nei paesi partner**" sono descritti i sistemi di istruzione e formazione professionale nei paesi di tutti i partner del progetto.

Questi risultati della ricerca teorica sono strutturati come segue: descrizione del posto e il ruolo della formazione sul posto di lavoro; panoramica del quadro normativo; organizzazione della formazione sul posto di lavoro; presentazione dei modelli nella formazione iniziale e continua degli insegnanti; descrizione delle procedure di accesso per i lavoratori alla formazione sul posto di lavoro; i diversi ambienti di formazione che sono disponibili nei paesi partner; i tipi di contenuti della formazione utilizzata sul luogo di lavoro; caratteristiche della progettazione dei contenuti specifici della formazione sul luogo di lavoro; presentazione della valutazione e riconoscimento.

Parte B "Conclusioni della ricerca empirica nei paesi partner" presenta il confronto dei dati ottenuti dai questionari che sono state somministrati a:

- (a) docenti, formatori, mentori e consulenti e
- (b) lavoratori, lavoratori poco qualificati e lavoratori in impieghi vulnerabili.

La parte successiva di questo Report di Sintesi della Ricerca presenta ***i punti salienti che ogni partner vorrebbe che fossero inclusi nel programma di studi dello sviluppo professionale continuo (CPD)***, che la partnership DIDO svilupperà per insegnanti, formatori, mentori o consulenti.

Infine, nell'ultima parte del Report di Sintesi della Ricerca sono presentate ***le conclusioni e le raccomandazioni***. Queste saranno utilizzate per lo sviluppo delle fasi successive e dei risultati, cioè Learning Outcomes Matrix, Quadro del modello didattico e programma di studi del CDP.

INTRODUZIONE

Tutti i partner del progetto hanno eseguito la ricerca seguendo le linee guida O1.

Il processo di ricerca comprendeva tre elementi distinti: una fase di ricerca teorica; una fase di ricerca empirica con insegnanti, formatori, mentori e consulenti; una fase di ricerca empirica con lavoratori, lavoratori poco qualificati ed lavoratori in occupazioni vulnerabili.

Ogni partner ha eseguito la ricerca teorica dalla revisione della letteratura in materia.

La parte empirica della ricerca ha incluso questionari applicati in due forme: una per gli insegnanti, formatori, mentori e consulenti e uno per i lavoratori, i lavoratori poco qualificati ed i lavoratori in occupazioni vulnerabili. Gli intervistati hanno risposto sia on line usando i link disponibili sia utilizzando i questionari stampati.

PARTE A: CONCLUSIONI DELLA RICERCA TEORICA NEI PAESI PARTNER

In **ROMANIA**, l'istruzione e formazione professionale iniziale (IVET) è prevista sia a livello secondario sia post-secondario. La formazione professionale (VET iniziale) comprende la formazione professionale secondaria superiore, il percorso tecnologico di scuola secondaria superiore e l'istruzione post-secondaria.

L'istruzione generale obbligatoria include l'istruzione primaria e secondaria inferiore. Dopo aver completato l'istruzione secondaria inferiore, gli studenti possono continuare i loro studi nelle scuole secondarie superiori o nelle scuole professionali. L'ammissione alla scuola secondaria superiore si basa sul "portafoglio" di ogni studente, tra cui il diploma di laurea e la trascrizione, e i voti degli esami di valutazione nazionali alla fine della terza media.

La scuola superiore secondaria comprende tre filoni che portano alla maturità (lasciando il diploma secondario superiore), che rappresenta una qualifica di 3° livello (ISCED3):

- un percorso teorico di tre anni con due campi di studio: scienze (matematica e informatica o scienze naturali) o umanistiche (studi sociali o filologia);
- un percorso tecnologico triennale con i seguenti indirizzi di studio: tecnico (ingegneria, elettro-tecnica e elettronica, montaggio), servizi (commercio, ristorazione pubblica), risorse naturali e tutela dell'ambiente;
- un percorso professionale di tre anni con i seguenti campi di studio: militare, teologico, sport, arte e pedagogia.

Inoltre, vi è un percorso di due anni di formazione professionale nelle scuole professionali che o porta a una qualifica professionale dopo due anni di studio (livello 1) o dopo tre anni di studio (livello 2). Questo filone permette anche l'accesso a un terzo anno nel percorso tecnologico (livello di qualifica 3). I programmi più comuni sono i trasporti, l'ingegneria e l'accoglienza (alberghi e ristoranti).

L'istruzione post-secondaria è inclusa nella formazione professionale e tecnica e in parte è finanziata dallo Stato. Prevede la possibilità di una formazione professionale avanzata per i diplomati delle scuole secondarie (con o senza un diploma di maturità). La maggior parte delle scuole post-secondarie prepara infermieri e tecnici della farmacia. Questi studi durano due anni.

La formazione professionale per adulti è erogata da persone giuridiche (private o pubbliche), compresi i centri di formazione professionale, o individui certificati come fornitori di IFP. La formazione professionale degli adulti può anche essere erogata attraverso corsi/formazione basati sul lavoro (WBL) organizzati dai datori di lavoro o attraverso stage e programmi di specializzazione.

Il Ministero dell'Istruzione è l'autorità nazionale per l'educazione formale pre-universitaria (tra cui la formazione professionale iniziale) e l'istruzione superiore ed è

responsabile dello sviluppo e/o attuazione di politiche connesse alla prestazione di valutazione della formazione e delle qualifiche.

Il Ministero del Lavoro è l'autorità nazionale per l'istruzione professionale continua e le politiche di formazione (CVET). I comitati settoriali sono gli organi responsabili per la definizione e la validazione degli standard e delle qualifiche e in collaborazione con i Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione per le politiche CVET. L'Autorità nazionale per le qualifiche (ANC) coordina la formazione degli adulti. Le parti sociali (datori di lavoro e sindacati) hanno responsabilità importanti nella formazione continua a livello nazionale e settoriale.

La formazione professionale degli adulti è organizzata attraverso programmi di formazione volti a introduzione, qualificazione, riqualificazione, perfezionamento e specializzazione.

Le attività di formazione professionale degli adulti possono essere effettuate attraverso una serie di percorsi alternativi, come di seguito elencati:

- Corsi organizzati da enti di formazione;
- Corsi organizzati dai datori di lavoro all'interno dei loro enti;
- Stage e specializzazione;
- Altre forme di formazione previste dalla legge.

Un altro modo per l'apprendimento sul posto di lavoro è attraverso la formazione non formale in CVET che significa impegnarsi direttamente nelle attività specifiche sul lavoro o di auto-formazione. L'apprendimento non formale è un processo di apprendimento integrato in diverse attività previste con gli obiettivi di apprendimento, che non seguono in modo esplicito un curriculum e possono variare nella durata. Questo tipo di apprendimento dipende dalla volontà del discente e non automaticamente porta alla certificazione delle conoscenze e delle competenze.

I programmi VET sono organizzati per le occupazioni inclusi nella classificazione rumena delle professioni (*Clasificarea Ocupațiilor din Romania - COR*) e anche per le competenze professionali che sono comuni per una serie di occupazioni. Gli erogatori di VET che richiedono di organizzare programmi di formazione professionale per le professioni per le quali non esistono standard occupazionali e di formazione possono elaborare progetti di lavoro o standard di formazione che vengono sottoposti per l'approvazione all' ANC.

Gli individui che erogano attività didattiche e di formazione all'interno del sistema di istruzione e formazione continua per adulti sono classificati all'interno del sistema rumeno di classificazione professionale (*Clasificarea Ocupațiilor din Romania*) come "formatori adulti" (formatori de Adulti) come una specializzazione specifica, con una propria procedura per la certificazione. Nella maggior parte dei casi, i corsi di formazione per i formatori degli adulti sono organizzati da enti di formazione privati che sono certificati per l'organizzazione di tali corsi. I certificati (noti anche in rumeno come "diplomi", anche se questa è una denominazione colloquiale) sono forniti dall'Autorità nazionale per le qualifiche (*Autoritatea Națională pentru Calificări*, l'ex società nazionale di formazione per adulti - NATB / CNFPA). Il Ministero della

Pubblica Istruzione organizza regolarmente corsi di andragogia per i propri insegnanti in modo da fornire loro specializzazione di formatore per adulti.

Il Piano nazionale per la formazione professionale si basa su:

- L'analisi delle offerte di lavoro e l'identificazione dei posti di lavoro con alta domanda;
- Ricerca del database dell'agenzia di occupazione della contea relativamente ai soggetti in attesa di un posto di lavoro.

Questi programmi sono organizzati dai centri subordinati all'Agenzia Nazionale per l'occupazione (centri provinciali di formazione professionale per adulti), dai 23 centri di formazione professionale delle agenzie di lavoro di contea (*judet*), e anche da fornitori autorizzati (da parte del settore pubblico o privato).

Secondo la legge speciale che regola l'istituto dell'apprendistato in Romania, vale a dire la legge Apprendistato del 2005 (Legge n. 279/2005), l'apprendistato è da considerarsi come una forma speciale e distinta della formazione professionale che unisce lavoro, sotto forma di un contratto di tipo chiuso, contratto a tempo determinato, con la formazione professionale, che devono essere forniti dal datore di lavoro, sia pratico che teorico.

Secondo la legge e le sue norme di applicazione, sotto l'apprendistato ci sono individui di età compresa tra 16 e 25 anni di età, a condizione che non abbiano alcun titolo di studio preliminare nel commercio per cui chiedono di entrare in un contratto di apprendistato. Il contratto come tale, non può essere superiore a tre anni, ma, inoltre, non inferiore a sei mesi, in conformità con la qualifica da fornire. In realtà, le norme per l'applicazione della legge chiaramente stabiliscono che il contratto non può effettivamente superare i 24 mesi in modo da essere in piena conformità con le disposizioni del Codice del Lavoro per i contratti a tempo determinato.

I luoghi di lavoro forniscono un ambiente di apprendimento forte in cui sviluppare competenze forti su attrezzature moderne e competenze trasversali attraverso reali esperienze di lavoro di squadra, comunicazione e negoziazione. La formazione sul posto di lavoro facilita il reclutamento, consentendo ai datori di lavoro e potenziali dipendenti di conoscere l'un l'altro, mentre i tirocinanti contribuiscono agli output dell'ente di formazione.

Le opportunità di apprendimento sul posto di lavoro sono anche espressione diretta dei bisogni dei datori di lavoro, dal momento che i datori di lavoro saranno (*keenest*) più forti di offrire tali opportunità in aree di carenza di competenze. Allo stesso tempo, i benefici dell'apprendimento sul posto di lavoro dipendono dalla sua qualità. In assenza del controllo di qualità, le opportunità di formazione sul posto di lavoro per i giovani possono degenerare in una forma mascherata di manodopera a basso costo, o coinvolgere competenze molto strette e specifiche per l'impresa.

Fuori gli apprendistato formali, in cui la formazione sul posto di lavoro è l'elemento centrale, i programmi di VET post-secondaria fanno un uso variabile, ma a volte estensivo, della formazione sul posto di lavoro come componente di programmi, spesso sotto forma di "blocchi" fissi come tre mesi di stage. In alcuni casi il requisito è obbligatorio.

Tuttavia ci sono linee guida specifiche per avvicinarsi all'apprendimento sul posto di lavoro. Uno di questi è il cosiddetto "*approccio in sei fasi allo sviluppo dell'apprendimento sul posto di lavoro*" e consiste nelle seguenti fasi:

1. Preparazione dell'ambiente per la formazione: definire i diritti per la formazione sul luogo di lavoro ed individuare le disposizioni vigenti per la formazione sul luogo di lavoro;
2. Collegamento al sindacato;
3. Avvio di un dialogo con i lavoratori: questionario per indagare sull'esperienza di formazione e necessità;
4. Trasformazione delle esigenze di formazione sul posto di lavoro e delle esperienze in richieste sindacali;
5. Avvio di un dialogo con i datori di lavoro - preparazione di un accordo di apprendimento sul posto di lavoro;
6. Riconnessione con i lavoratori.

In **AUSTRIA**, BEST ha svolto la ricerca a tavolino nel mesi di giugno e luglio 2016, con un focus su:

- Modelli nazionali attuali nella formazione iniziale e continua degli insegnanti;
- Stato attuale della gestione della formazione sul posto di lavoro, della erogazione e della valutazione in Austria;
- Identificazione dei diversi ambienti di formazione disponibili per gli allievi austriaci;
- Tipi di contenuti della formazione utilizzati e caratteristiche di design dei contenuti specifici di formazione in Austria.

Il sistema di istruzione duale, la formazione aziendale in Austria in parallelo con la formazione on-the-job e la formazione professionale offrono una formazione specifica del settore e orientata alla pratica.

Il sistema VET è un'alternativa ai percorsi educativi tradizionali e occupa una grande parte del livello secondario II e superiore. La formazione professionale iniziale e la formazione (IVET) è svolta principalmente da scuole di formazione e da un forte sistema di tirocinio. In Austria, oltre all'educazione formale dal nono anno scolastico, entrambe le scuole di formazione professionale (cioè BMS) e le università (cioè BHS) offrono diversi programmi e percorsi a vari livelli. Essi comprendono scuole professionali a tempo parziale o scuole e università con differenti focus (per esempio ingegneria, arti e mestieri, amministrazione aziendale, turismo, professioni sociali, agricoltura e silvicoltura, insegnamento nella scuola materna, pedagogia sociale).

L'importanza della formazione professionale è dimostrata in un'ampia varietà di offerta. Una differenziazione pronunciata sia nella scuola e nel sistema duale assicura che i punti di forza ed i talenti di tutti i giovani siano sviluppati in modo ottimale.

Un altro processo chiave è legato alla formazione degli insegnanti. Gli insegnanti delle scuole di formazione professionale e università sono legalmente vincolati a mantenere le loro capacità e competenze aggiornate. Essi sono liberi di scegliere la forma di acquisizione della conoscenza. Gli insegnanti part time delle scuole professionali sono obbligati a partecipare ad eventi di formazione per 15 ore all'anno. Ci sono due tipi di formazione:

- Corsi di formazione per l'aggiornamento delle competenze tecniche, metodologiche e didattiche;
- Corsi che portano a qualifiche supplementari (ad esempio in nuove materie di insegnamento come la qualità o la gestione del progetto).

Il grafico seguente illustra lo schema di formazione professionale degli insegnanti:

Function	Theoretical training	Practical experience
VET schools or colleges		
General education	University Diploma degree finishing with national teacher examination	One year teaching practice following the university studies
Subject-related theory	University Master degree in specialised field; additionally pedagogical preparation at Pedagogical Universities	Between two and four years of relevant occupational practice
Training in workshops, kitchens, EDV etc.	Upper secondary education with diploma plus pedagogical preparation at Pedagogical Universities	Two or three years of relevant occupational practice
Vocational school for apprentices		
General education theory and subject related instruction (including theory)	Upper secondary education with diploma and graduation at University colleges of teacher education (Bachelor degree, after three years of study)	At least three years of relevant work experience
Practical training	Diploma from occupation-related VET programme and Craftsman Master Exam and graduation at University colleges of teacher education (Bachelor degree, after three years of study)	at least three years of relevant occupational practice
Training in the company		
Trainer at workplace (<i>Ausbilder</i>)	Either attend a 40 hour course or pass an exam organised by the economic chambers to prove pedagogical skills and basic legal knowledge	The training company has to prove his ability for IVET due to the Vocational Training Act. Trainers are usually experienced skilled persons nominated by the employer

In **IRLANDA** la spinta principale della ricerca è stato di cercare di accertare le tendenze e gli approcci all'apprendimento sul posto di lavoro all'interno di un contesto educativo irlandese. Questo si è concentrato ampiamente sull'esperienza sia degli allievi nell'ambiente di apprendimento sul posto di lavoro, sia degli insegnanti, tutor, mentori e altri che sono coinvolti nell'offerta di, o in relazione con il processo di formazione sul posto di lavoro. I settori chiave esaminati hanno incluso:

- Un'indagine del contesto nazionale e il ruolo della formazione sul posto di lavoro sia dal punto di vista dell'allievo che dell'ente erogatore.
- L'accertamento della varietà di ambienti di formazione, gli approcci adottati per l'erogazione della formazione sul posto di lavoro e il significato dell'applicazione della formazione sul luogo di lavoro.
- L'impatto, se del caso, che il rapporto tra allievo ed ente erogatore ha sul processo di apprendimento.
- Riconoscere e identificare le questioni essenziali a seguito delle analisi del sondaggio

Le fonti per la ricerca teorica hanno incluso le relazioni nazionali della strategia FET, SOLAS - Further Education and Training Authority in Irlanda, dati e informazioni provenienti dalle disposizioni del Centro di formazione su apprendistati e tirocini, così come i documenti informativi relativi, circolari e report del Dipartimento di Formazione, e vari articoli scientifici sulla formazione industriale e commerciale in Irlanda.

Il FET copre l'istruzione e la formazione dopo la scuola di secondo livello, ma che non è parte del sistema del terzo livello. C'è un certo numero di erogatori di FET e una grande varietà di scuole, organizzazioni e istituzioni, sono coinvolti nell'erogazione di istruzione e formazione continua per i giovani che abbandonano la scuola e gli adulti.

SOLAS è stata fondata nel 2013, dopo l'avvio della legge FET 2013. SOLAS funziona con i 16 ETBS (Consigli di Istruzione e Formazione) per sostenere lo sviluppo di adeguati programmi di ulteriore istruzione e formazione, programmi di studio e l'approvvigionamento di ulteriori interventi di istruzione e formazione del privato, pubblico e non per il settore no profit. Gli ETBS hanno la responsabilità dell'erogazione dell'istruzione primaria, post primaria e secondaria in linea con il loro predecessore VEC (Vocational Education Committees).

L'Istruzione superiore in Irlanda è erogata principalmente da 7 Università, 14 Istituti di tecnologia e 7 istituti di istruzione. Inoltre, un certo numero di altre istituzioni di terzo livello eroga formazione specialistica in campi come l'arte e il design, la medicina, studi commerciali, sviluppo rurale, teologia, musica e legge. Gli istituti di tecnologia forniscono un approccio più pragmatico a livello di istruzione superiore e incorporano una elevata percentuale di accreditamento come esperienza di lavoro o di collocamento con i datori di lavoro interessati

Il settore FET in Irlanda è caratterizzato dalla diversità in termini di erogatori e gruppi di studenti. Più di 200.000 persone iscritti al DES (Dipartimento dell'Istruzione e della

Scienza) hanno finanziato il FET nel 2015. Gli erogatori FET sono considerati come fornitori di prestazioni accreditate fino al NFQ Livello 6 o equivalente. Oltre all'elemento accreditato, un'erogazione non accreditata avviene anche, ad esempio, nell'ambito dei programmi di educazione della comunità.

Le scuole ETB sono anche erogatori di programmi del ciclo di secondo livello junior e senior. Gli ETB, che consistono degli ex VEC e centri di formazione FAS (compresi l'erogazione dai fornitori privati), rappresentano la maggior parte della erogazione accreditata.

I Tirocini di professione combinano la diretta formazione off-the-job (apprendimento in aula) in un centro ETB o in un centro approvato di formazione ETB con la formazione on the job (apprendimento basato sul lavoro) erogata in azienda ospitante.

I Tirocini di professione iniziano con una fase di formazione in aula, dove gli allievi frequentano un centro di formazione, l'apprendimento delle competenze e le conoscenze saranno ulteriormente sviluppate in un'azienda ospitante.

Il quadro legislativo per l'apprendimento sul posto di lavoro in Irlanda si basa sulla legge sulla formazione industriale del 1967. Vi è un'ulteriore documentazione disponibile dal SOLAS sul Codice di condotta dell' Apprendistato per i datori di lavoro e gli apprendisti 2016 che delinea chiaramente le responsabilità sia del datore di lavoro e dell'apprendista. La legge sul FET è stata pubblicata nel 2013.

La legge della qualità e della qualifica del 2012 è anche un elemento chiave sotto la fornitura di certificazione che è riconosciuta sia a livello nazionale che locale nel quadro delle qualifiche. La strategia FET 2014 delinea anche l'approccio nazionale, compresa la formazione sul posto di lavoro.

Gli ambienti di formazione differenti variano dai seguenti elencati di seguito, ma non sono affatto esclusivi:

- Erogazione diretta in aula
- Programmi di formazione part-time, sia uno a uno, sia setting di gruppo
- Formazione online
- Formazione mista
- Programmi accreditati a tempo pieno attraverso il Quadro Nazionale delle Qualifiche consegnato attraverso programmi Gioventù, disposizioni PLC, programmi VTOS, disposizione NLN, vari erogatori privati a contratto che sono impegnati attraverso il settore ETB,
- CPD sul posto, come 'Competenze per Lavoro'

In ITALIA, tutte le organizzazioni del sistema educativo nazionale, che possono essere ricondotti alla VET (Vocational Education and Training) sono presentate come una somma di elementi difficili a causa di un disegno organico, né dal punto di vista

del modello di formazione, o del modo in cui si definiscono i legami tra la formazione professionale e referenziale, né da un punto di vista pedagogico, cioè il modo in cui vengono concepiti e perseguiti gli scopi educativi, culturali e professionali.

Il quadro legislativo chiaramente ed esplicitamente mira a formare un sistema integrato di educazione degli adulti in cui essi collaborano e sono coinvolti:

- a. il mondo della formazione (scuola e università)
- b. il campo della formazione professionale
- c. il campo dell'educazione non formale.

Le responsabilità sono condivise tra i diversi attori coinvolti nella pianificazione e organizzazione della formazione professionale come segue:

- Il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) definisce il quadro per la VET nei programmi scolastici nazionali (scuole tecniche e professionali) per ITS e IFTS;
- Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) definisce il quadro per leFP, mentre le regioni e le province autonome hanno il compito della pianificazione, organizzazione ed erogazione;
- Le regioni e le province autonome sono anche responsabili della pianificazione, organizzazione ed erogazione degli IFTS, post leFP, istruzione post-superiore, e la maggior parte degli schemi di apprendistato di tipo;
- obiettivi del CVT nell'ambito del sistema pubblico sono stabiliti dal Ministero del Lavoro, mentre le attività CVT sono gestite sia dalle regioni e le province autonome o dalle parti sociali;
- Le parti sociali svolgono un ruolo importante nella promozione di piani formativi a livello aziendale (singolo o gruppo di imprese) finanziate dalle regioni o dai fondi interprofessionali comuni;
- Le parti sociali hanno un ruolo di consulenza generale nella politica della formazione professionale, da cui la fornitura di VET viene poi definita; le parti sociali contribuiscono a progettare e organizzare le politiche attive del lavoro (ISFOL, 2012, p. 15).

Gli insegnanti ed i formatori hanno profili e compiti molto diversi. Il profilo professionale di un insegnante è molto più chiaramente definito e regolamentato di quello di formatore per quanto riguarda la formazione, il reclutamento, i compiti e le competenze che sono interessate.

Il requisito minimo per accedere alla professione di insegnante è un titolo accademico di cinque anni e il completamento di un corso universitario di un anno in combinazione con il tirocinio nelle scuole. Il tirocinio dura 475 ore (di cui 75 sono dedicati a insegnare agli studenti disabili). Le attività didattiche comprendono contenuti e aspetti metodologici / didattici e vengono eseguiti sotto la supervisione di un tutor. Particolare attenzione viene data alle lingue e alle competenze digitali in conformità con le raccomandazioni dell'UE. Gli insegnanti che desiderano insegnare ai disabili frequentano un corso specifico di istruzione formale e devono superare un esame di Stato per l'ammissione nelle scuole statali.

Il Ministero della Pubblica Istruzione in collaborazione con Indire organizza corsi di aggiornamento di formazione per gli insegnanti. Tra questi c'è il piano nazionale per l'e-scuole che sostiene l'innovazione nei metodi di insegnamento, promuovendo l'uso di nuove tecnologie e lo sviluppo di competenze TIC dei professori.

Altri piani finanziati dal FSE riguardano la comprensione dei test di valutazione e le indagini, il miglioramento della qualità dell'insegnamento in matematica e scienze, e l'incremento dell'uso di nuove tecnologie e dell'apprendimento a distanza.

Il governo italiano, le Regioni e le parti sociali hanno concordato di allocare le risorse finanziarie per promuovere programmi di formazione per i lavoratori poco qualificati e per quelli maggiormente colpiti dalla crisi economica.

A tal fine, sono state adottate le seguenti misure: 1. raccolta di dati sui fabbisogni di competenze e profili professionali richiesti in settori specifici a livello locale. 2. nel 2012 la Legge 92 sulla riforma del mercato del lavoro prevedeva la creazione di un sistema informativo integrato sulle politiche di formazione e di assistenza sociale per l'occupazione a livello locale; 3. una più ampia adozione di metodologie di apprendimento concreti orientati ai risultati; 4. incentivi agli adulti, anche attraverso: a) accordi volti a fornire nuove opportunità di lavoro per i lavoratori licenziati, b) l'uso di fondi interprofessionali collettivi per fornire opportunità di formazione per i disoccupati; 5. lancio di un sistema di garanzia della qualità a livello regionale.

I diversi ambienti di apprendimento.

VET nei programmi di scuola tecnica e professionale a livello secondario superiore

Nei programmi di scuole tecniche gli studenti possono acquisire le conoscenze, abilità e competenze per svolgere compiti tecnici e amministrativi. Nei programmi delle scuole professionali, gli studenti acquisiscono preparazione teorica e pratica specifica che consente loro di svolgere compiti qualificati nei campi di produzione di interesse nazionale.

Programmi leFP di tre e quattro anni

I programmi leFP offrono ai giovani l'opportunità di realizzare il proprio diritto / dovere all'istruzione e alla formazione. La formazione è progettata e organizzata dalle regioni.

VET nella formazione tecnica superiore a livello post-secondario - post-secondario superiore

Questi programmi sono stati riorganizzati nel 2008 (DPCM 25.1.2008) e mirano soprattutto a formare figure professionali a livello post-secondario per rispondere alle esigenze del mercato del lavoro nel settore pubblico e privato. Ci sono due diverse opzioni:

- Programmi di istruzione e formazione tecnica superiore;
- Programmi degli istituti tecnici superiori.

VET nell'istruzione post-superiore

Coloro che hanno completato un corso di laurea possono accedere ai corsi di formazione post-superiori offrendo una specializzazione in un determinato campo. Questi sono organizzati da regioni o province autonome e durano tra 400 e 600 ore (raramente due anni), portando a una qualifica regionale, che corrisponde a specifiche aree di occupazione non elencati nel registro nazionale delle qualifiche.

Programmi di tipo apprendistato

L'apprendistato in Italia designa un contratto di lavoro con uno scopo di formazione specifica; esso include sia la formazione on-the-job che in aula. Il contratto di apprendistato, che si distingue da altri tipi di formazione basata sul lavoro, deve essere redatta in forma scritta.

Istruzione degli adulti: Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA)

L'istruzione degli adulti è un insieme di programmi / corsi o attività di istruzione e formazione volti ad aggiornare competenze professionali degli adulti o migliorare la loro alfabetizzazione. Sotto la sfera di competenza del Ministero della Pubblica Istruzione (MIUR), è fornita dai centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA) che sono stati recentemente ristrutturati.

Formazione professionale continua

Gli obiettivi della formazione professionale continua (FPC) sono stabiliti dal MLPS, mentre le attività di FPC sono gestite dalle regioni, le province autonome o le parti sociali. Le parti sociali svolgono un ruolo importante nella promozione di piani formativi a livello aziendale (singolo o gruppo di imprese) da finanziare con le regioni o dai fondi professionali collettivi comuni.

Nella struttura del sistema educativo italiano e della formazione tecnica e professionale ci sono quattro componenti principali:

- 1) La componente dell'Istruzione tecnica.
- 2) La componente della formazione professionale
- 3) La componente della formazione (e istruzione) professionale
- 4) La componente dell'apprendistato.

Non esiste un unico organismo responsabile per l'orientamento e consulenza permanente, ma sono coinvolti diversi enti. Istituti di istruzione sono stati tradizionalmente responsabili per la guida in linea con le disposizioni del MIUR. Ciò avviene in collaborazione con i centri di formazione, le agenzie locali di orientamento, gli istituti di istruzione superiore e le università. In particolare, a livello secondario inferiore, le scuole offrono orientamento professionale per gli studenti che vogliono frequentare i programmi di istruzione e formazione professionale.

I principali fornitori pubblici includono: **Servizi per l'impiego pubblici**, che operano principalmente a livello provinciale. Questi servizi sono erogati in base alle esigenze specifiche dell'utente; **Centri di orientamento al lavoro** a livello municipale che offrono informazioni e orientamento di secondo livello ad individui e / o gruppi per sviluppare la formazione individuale e / o piani di ricerca di lavoro; **Centri d'informazione** a livello comunale o provinciale che forniscono gratuitamente informazioni ai giovani sulla formazione professionale (offerte di lavoro, concorsi, stage, apprendistato, università, borse di studio, scuole), attualità (mostre, concerti, fiere e altri) e sul volontariato.

Garanzia per i giovani è il programma che vede un ruolo rafforzato per i servizi di orientamento e di consulenza, come chiave per il successo, con un accento sui profili. Le esigenze individuali di ogni giovane sono valutate per fornire un'offerta tagliata su misura.

Gli erogatori di IFP sono accreditati sulla base di standard di qualità, come indicato dal nuovo sistema di accreditamento nazionale degli enti di formazione e di orientamento.

Questo sistema ha innescato un importante processo di riforma in cui le risorse umane sono state riconosciute come un fattore chiave per migliorare la qualità del sistema di formazione.

Le indagini ISFOL condotte negli ultimi anni confermano che i centri di formazione accreditati adottano sempre più modelli di organizzazione e di gestione orientate a soddisfare i requisiti di prestazioni e che soddisfano le esigenze degli utenti finali. I modelli di accreditamento di seconda generazione (in linea con il modello 2008) hanno portato ad una maggiore attenzione sugli indicatori di efficacia ed efficienza rispetto agli indicatori di infrastrutture logistiche.

In **SLOVENIA** dopo la scuola elementare obbligatoria di nove anni, il 98% della popolazione di età compresa tra 15 e 19 anni partecipano all'istruzione secondaria, anche se non è obbligatorio. L'istruzione secondaria si articola in istruzione tecnica e professionale (secondaria tecnica e professionale, secondaria professionale, tecnica e professionale a breve termine) e istruzione secondaria generale ("Gimnazijas" generali e tecnici).

La formazione professionale post-secondaria costituisce una parte di istruzione terziaria. Essa è definita come formazione a breve termine superiore ed i programmi di studio sono estremamente orientati alla pratica.

L'istruzione superiore è divisa in tre livelli. Il primo livello comprende programmi di studio di istruzione superiore professionale e programmi di studio universitari, il secondo livello comprende programmi di studio del Master e il terzo livello comprende i programmi di studio di dottorato.

Gli adulti acquisiscono la formazione nei programmi educativi speciali per adulti o nei programmi vigenti per i giovani che sono in corso negli istituti scolastici pubblici per gli adulti, le scuole pubbliche e negli istituti privati per la formazione degli adulti.

L'apprendimento sul posto di lavoro in Slovenia è posto nella formazione professionale secondaria e terziaria. Nella formazione professionale secondaria, si parla di formazione pratica con il lavoro (PUD) ed è parte della formazione pratica formale / obbligatoria. I programmi educativi determinano il volume. Il PUD viene condotto in aziende sotto la guida di mentori qualificati. La scuola indirizza gli studenti al PUD in accordo con il piano di lavoro annuale e in accordo con i datori di lavoro sulla base di contratto di apprendimento collettivo o individuale. Gli studenti si impegnano in processi di lavoro diretto e in una formazione pratica sul posto di lavoro. Sulla base di un parere scritto dei mentori e della valutazione del report degli studenti, l'organizzatore del PUD valuta la performance degli studenti su una scala a due stadi: *superato / non superato*.

I principali obiettivi del PUD sono:

- Acquisizione dell'esperienza pratica, una formazione e un lavoro di collegamento;
- Aggiornamento delle conoscenze acquisite a scuola e il trasferimento di conoscenze teoriche nella pratica direttamente in ambiente di lavoro;
- Formazione e sviluppo di abilità e competenze della professione;

- Scoperta di nuove situazioni di apprendimento e processi tecnologici;
- Scoperta di nuove risorse di lavoro, attrezzature, strumenti, materiali, ecc;
- Cooperazione di formazione, lavoro di squadra, comunicazione e servizio clienti;
- Sviluppo della responsabilità per il proprio lavoro, la qualità richiesta per l'occupazione e per il rispetto delle disposizioni di salute, sicurezza sul lavoro e la tutela dell'ambiente.

Nell'istruzione terziaria i programmi di istruzione professionale superiore forniscono agli studenti le conoscenze e le competenze per utilizzare metodi scientifici per risolvere i difficili problemi tecnici e di business, per sviluppare la capacità di comunicare all'interno e tra le professioni, la critica professionale e la responsabilità, l'iniziativa e l'indipendenza nel processo decisionale e di gestione. Una parte obbligatoria del curriculum è la formazione pratica sul posto di lavoro. Alcuni programmi/ studi universitari come la pedagogia/andragogia ecc possono anche avere una formazione pratica obbligatoria sul posto di lavoro, che è regolata da atti interni, ma non specificato dalla legge (legge sull'istruzione superiore).

Un certo numero di atti copre la formazione pratica con il lavoro (solo per sistema educativo professionale secondario e terziario):

- Legge sull'istruzione professionale (articoli 5, 21, 23 - 26, 31 - 45).
- Legge sull'organizzazione e il finanziamento dell'istruzione
- Legge sulle relazioni di lavoro
- Legge sulla salute e assicurazione
- Legge sulla pensione e sull'assicurazione di invalidità.
- Legge sui contributi di previdenza sociale
- Legge sulle qualifiche professionali nazionali
- Legge sull'istruzione superiore.

Una volta che una persona lascia il sistema di istruzione, il quadro legislativo della formazione sul posto di lavoro è coperto dalla legge sulle relazioni del lavoro (articoli 6, 54, 62, 137, 141, 170, 171, 195 e 217), in particolare l'articolo 170:

(1) Un lavoratore ha il diritto e il dovere della formazione continua, lo sviluppo e la formazione in conformità con le esigenze del processo di lavoro con lo scopo di mantenere o migliorare la capacità di svolgere il lavoro sotto un contratto di lavoro, il mantenimento del posto di lavoro e l'aumento dell'occupabilità.

(2) Il datore di lavoro è obbligato a fornire istruzione, formazione per i lavoratori se richiesto dalle esigenze del processo di lavoro o se è attraverso la formazione si può impedire la cessazione dei contratti di lavoro a causa di incapacità o motivi di lavoro. In conformità con le esigenze dell'istruzione, formazione e formazione avanzata dei dipendenti, un datore di lavoro ha il diritto di sottoporre al lavoratore l'istruzione o la formazione.

(3) La durata e il corso di formazione ed i diritti delle parti durante e dopo la formazione sono stabiliti dal contratto di formazione o dal contratto collettivo.

(4) Se un datore di lavoro si riferisce a un lavoratore di istruzione e formazione per i motivi di cui al secondo comma del presente articolo, il datore di lavoro sostiene le spese di istruzione e formazione.

Nelle scuole professionali e tecniche secondarie, l'organizzatore della formazione basata sul lavoro è responsabile per l'organizzazione e per tutte le attività e il supporto per l'attuazione della formazione pratica e della formazione pratica sul posto di lavoro.

L'apprendimento sul posto di lavoro al di fuori del sistema di istruzione (per i dipendenti) può essere regolato dai contratti collettivi (uno per tutto il settore pubblico, diversi contratti collettivi per i diversi rami del settore privato). Per il settore privato, non è necessario avere un contratto collettivo. In questo caso, l'apprendimento sul posto di lavoro è regolato esclusivamente da atti interni dell'azienda, se esistente.

La formazione per i mentori che saranno studenti di tutoraggio secondari e terziari di scuole professionali per la formazione pratica con il lavoro con i datori di lavoro è svolta da diverse organizzazioni (come la Camera dell'Artigianato della Slovenia). Il Ministero dell'Istruzione, della Scienza, Cultura e Sport annuncia un bando pubblico per la selezione delle operazioni per la formazione dei formatori per i programmi di formazione e di studi professionali pratici che portano a una qualifica. La formazione non è gratuita.

Contenuto della formazione:

- caratteristiche evolutive degli adolescenti;
- sviluppo della personalità;
- processi mentali;
- pianificazione e attuazione del processo di apprendimento;
- metodologia;
- l'importanza della sicurezza sul lavoro;
- il sistema di istruzione in Slovenia;
- lo scopo della formazione pratica con il lavoro;
- la nostra azienda vuole educare gli studenti. Quali sono le procedure?
- la differenza tra la formazione su un contratto di apprendimento individuale o collettivo;
- la differenza tra le lezioni pratiche e formazione pratica e lavoro;
- verifica dei luoghi di formazione;
- formazione pratica degli studenti;

Nel sistema di istruzione secondario e terziario: ogni studente nell'istruzione professionale è obbligato a ottenere la formazione pratica con il lavoro (PUD).

Gli ambienti di apprendimento tradizionali: il luogo di apprendimento è specializzato, propositivo (aule, laboratori, ecc), un programma tradizionale focalizzato sull'insegnamento e la valutazione, il tempo è fissato con un programma di apprendimento, orari e standard di conoscenza.

Gli ambienti di formazione sono aperti: lo spazio è flessibile, aperto, non-propositivo; lezioni si concentrano sullo sviluppo di processi di apprendimento individuale, flessibili, programma aperto, con la possibilità di selezionare le voci e le partnership al di fuori della scuola; accesso alle TIC per la formazione, insegnanti di mentoring ed altri esperti, apprendimento reciproco, multi-direzionale; il tempo è opzionale, programma aperto, flessibilità nel tempo: durante il giorno, la settimana, programmi di apprendimento individuali.

I principali obiettivi del PUD (formazione professionale secondaria) sono:

- Acquisizione dell' esperienza pratica
- Collegamento istruzione e lavoro
- Aggiornamento delle conoscenze acquisite a scuola e il trasferimento di conoscenze teoriche nella pratica direttamente in ambiente di lavoro
- Formazione e sviluppo di abilità e competenze specifici della professione
- Scoperta di nuove situazioni di apprendimento e processi tecnologici
- Scoperta di nuove risorse di lavoro, attrezzature, strumenti, materiali, ecc
- Cooperazione di formazione, lavoro di squadra, comunicazione e servizio clienti
- Sviluppo della responsabilità per il proprio lavoro, qualità richiesta per l'occupazione e per il rispetto delle disposizioni di salute e sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente.

La Formazione e lo sviluppo degli impiegati comprende:

- Introduzione di nuovi dipendenti,
- Formazione per l'implementazione delle competenze di lavoro,
- Formazione tecnica,
- Mentoring, consulenza e
- Sviluppo dei dipendenti

In Slovenia i programmi educativi per le qualifiche di istruzione professionali o tecniche e obbligatorie sono stabilite sulla base di standard professionali. Lo standard professionale è un documento che definisce il contenuto delle qualifiche professionali a livello specifico e definisce le necessarie conoscenze, abilità e competenze generali e professionali. Lo standard professionale è adottato dal ministro responsabile per il lavoro, su proposta del Consiglio scientifico della Repubblica di Slovenia per l'istruzione e la formazione professionale (il competente Consiglio di esperti).

I risultati della formazione sul posto di lavoro e la progettazione dei contenuti di apprendimento al di fuori del sistema di istruzione (per i dipendenti) sono regolati da contratti collettivi (uno per tutto il settore pubblico, diversi contratti collettivi per i diversi rami del settore privato). Se una società privata non ha un contratto collettivo, l'apprendimento sul posto di lavoro è regolato interamente da leggi interne dell'azienda.

Tuttavia, come osservato in precedenza, in molte organizzazioni, anche quando l'apprendimento sul posto di lavoro dovrebbe essere regolamentato, non è un processo strutturato ed è per lo più verbale e non-formale o informale.

Il sistema di istruzione e formazione professionale (IFP) di **CIPRO** sta giocando un ruolo significativo nell'affrontare gli effetti negativi immediati della crisi sul mercato del lavoro, nonché per gettare le basi per lo sviluppo futuro. Le principali sfide del sistema di istruzione e formazione, come indicato nel programma nazionale di riforma, è quello di incoraggiare ulteriormente la partecipazione all'apprendimento permanente e di aumentare la partecipazione nella formazione professionale. Pietre miliari cruciali in questa direzione sono la creazione di istituti post-secondari di istruzione e formazione tecnica e professionale, che offriranno agli studenti un livello intermedio di istruzione tra istruzione secondaria superiore e istruzione superiore, nonché la creazione di un nuovo apprendistato moderno, progettato per costituire una valida, forma alternativa di formazione e sviluppo per i giovani. (Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), 2012).

La struttura di formazione professionale si sta trasformando con l'introduzione di un nuovo tirocinio moderno, un percorso alternativo per i giovani tra i 14 ed i 20 anni, e la creazione di istituti post-secondari di istruzione e formazione tecnica e professionale, che offrirà agli studenti un livello intermedio di istruzione. L'attuazione del nuovo apprendistato moderno è iniziato e diventerà pienamente operativo entro il 2015.

L'istruzione secondaria tecnica e professionale offre una vasta gamma di programmi di formazione iniziale a Cipro. I suoi nuovi programmi di studio, che dovrebbero essere sviluppati entro il 2015, miglioreranno l'attrattiva dell'istruzione e formazione professionale e abbineranno specializzazioni con le attuali esigenze del mercato del lavoro. La VET è una parte importante e ha un posto di rilievo nella strategia di apprendimento permanente di Cipro. Le sue azioni principali comprendono il potenziamento dei servizi di orientamento e consulenza per tutta la vita, e lo sviluppo di un quadro nazionale delle qualifiche (NQF). (Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), 2015)

Il primo livello al quale l'istruzione e la formazione professionale (IFP) è disponibile, è il livello secondario superiore presso le scuole tecniche, comprese le scuole tecniche serali. La VET è disponibile attraverso il sistema di apprendistato, che accetta gli studenti che abbandonano l'istruzione formale tra i gradi otto e dieci. La VET post-secondaria è prevista, a partire dall'anno accademico 2012-13, presso gli istituti post-secondari di istruzione e formazione professionale. VET a livello terziario è prevista in quattro istituti pubblici / università, che rientrano nella competenza di diversi ministeri e in diverse scuole private. Inoltre, a Cipro la formazione professionale è ampiamente disponibile per gli occupati, i disoccupati, gli altri gruppi a rischio di esclusione dal mercato del lavoro e gli adulti in generale, attraverso un mix di prestazioni pubbliche e private, quali università, istituti di formazione, società di consulenza e imprese. (Korelli, 2014)

A Cipro la decisione di fondere il centro di formazione e formazione professionale post-secondaria e integrarlo in istruzione terziaria nel 2011 ha portato a gravi problemi nell'erogazione della VET. Questo perché il percorso effettivo da una prestazione del livello di istruzione e formazione professionale secondaria ad un

livello più alto è stato terminato. Così, anche se è ormai considerato che una maggiore offerta di VET in un livello post-secondario è cruciale negli sforzi per combattere la disoccupazione elevata, Cipro sta ancora cercando di stabilire un nuovo quadro di VET. Questo non è solo un problema all'interno di IFP; parte del problema è il ritardo di Cipro nell'istituire un quadro nazionale delle qualifiche. Di conseguenza, l'offerta di IFP a Cipro, in particolare nel salire di livello post-secondario e funzionare sotto gli auspici del Ministero della Pubblica Istruzione, ma è privo di capacità. La mancanza di offerta di IFP nell'istruzione post-secondaria in tal modo ha posto l'accento sul livello di istruzione come un requisito di ingresso, quindi forse fermando coloro che hanno più da guadagnare dal percorso di istruzione e formazione professionale. (Korelli, 2010)

In questo momento il divario nella formazione professionale post-secondaria è in parte servita da istituzioni private, almeno nelle aziende che hanno richiesta di manodopera. Questo ha portato l'Autorità Human Resource Development (HRDA) a creare una istituzionalizzazione e regolamentazione di centri privati, che possono essere considerati una via da seguire per gli altri paesi. Il sistema è stato sviluppato dal HRDA e si rivolge a tutti gli erogatori di formazione di Cipro, cioè centri di formazione professionale, strutture della formazione professionale e formatori della formazione professionale. Così l'HRDA a tutti gli effetti è diventato un custode della qualità nell'offerta di IFP nel settore privato, che consente da una gran lunga maggiore espansione di formazione post-secondaria e cVET che sarebbe stato possibile attraverso l'uso di fondi pubblici.

Le responsabilità per l'IFP sono suddivise in due ministeri: il Ministero dell'Istruzione e della Cultura (MoEC), principalmente impegnati in formazione professionale iniziale e il Ministero del Lavoro e della sicurezza sociale (MLSI) principalmente impegnati nell'apprendistato. La maggior parte delle autorità, la responsabilità e la pianificazione è nelle mani del MoEC. Tuttavia, la responsabilità per la maggior parte dei CVET è sotto l'Autorità dello Sviluppo delle risorse umane (HRDA), un ente governativo che opera in modo indipendente. L'enfasi di HRDA è di non creare azioni che affrontano la disoccupazione a tutti i livelli, soprattutto nel fornire un'esperienza alla formazione professionale ed ai laureati. Vi è una serie di istituzioni pubbliche che offrono corsi di formazione professionale che sono sotto altri ministeri. Il HRDA sostiene anche iniziative di enti privati per l'IFP. (Korelli, 2010)

I programmi di formazione sono attuati da istituzioni e imprese pubbliche e private. Ai fini del riconoscimento, hanno bisogno di rispettare i criteri stabiliti dal HRDA. Il HRDA garantisce la qualità dei programmi che sovvenziona intraprendendo controlli nella fase di approvazione del programma, nella fase di attuazione del programma e nella fase del pagamento delle sovvenzioni. Un importante sviluppo per quanto riguarda i formatori è l'introduzione di un sistema per la valutazione e la certificazione dei fornitori di formazione. (Korelli, 2014)

Il primo livello al quale l'istruzione e la formazione professionale (IFP) è disponibile, è il livello secondario superiore presso le scuole tecniche, comprese le scuole tecniche serali. L'IFP è disponibile anche attraverso il sistema di apprendistato, che accetta gli studenti che abbandonano l'istruzione formale tra i gradi otto e dieci. L' IFP post-secondaria è previsto, a partire dall'anno accademico 2012-13, presso gli istituti post-secondari di istruzione e formazione professionale. IFP a livello terziario è previsto in

quattro istituti pubblici / università, che rientrano nella competenza di diversi ministeri e in diverse scuole private.)

Il sistema di apprendistato è stato un programma di formazione professionale iniziale di due anni fornendo una formazione pratica e teorica per i giovani che non avevano completato con successo l'istruzione obbligatoria secondaria e che hanno voluto essere formati e impiegati in occupazioni tecniche. (Korelli, 2014).

La formazione professionale a livello secondario superiore è prevista nelle scuole tecniche per gli studenti di età compresa tra 15 e 18 anni e nelle tecniche serali, così come nelle classi pomeridiane e serali di scuole tecniche per adulti. L'istruzione tecnica e professionale secondaria, STVE, offre una vasta gamma di programmi di formazione iniziale per chi abbandona il ginnasio e per gli adulti.

Inoltre, prima del 2012, l'IFP a livello post-secondario non era stato disponibile a Cipro. Il MoEC in collaborazione con l'MLWSI e altre parti interessate ha istituito, nel contesto della riforma dell'istruzione, gli istituti post-secondari di istruzione e formazione professionale, cofinanziati dal FSE, che offrono un'ulteriore specializzazione tecnica e hanno iniziato la loro funzione nell'anno accademico 2012-13. Gli studenti che frequentano questi istituti, in particolare quelli che desiderano entrare direttamente nel mercato del lavoro, hanno la possibilità di acquisire o completare la loro formazione tecnica e professionale (ISCED 45, livello EQF 5).

L'IFP a livello terziario è fornita da quattro istituti pubblici di istruzione terziaria, che rientrano nella competenza di diversi ministeri e da 40 istituti privati di istruzione terziaria. A Cipro ci sono istituti pubblici e privati di istruzione terziaria. Ci sono quattro istituti pubblici di istruzione terziaria (livello non universitario) che offrono programmi nel settore forestale, arte culinaria e altre vocazioni. Questi istituti operano sotto un ministero o un'organizzazione pertinente nel modo seguente:

(A) L'Istituto Superiore Alberghiero di Cipro opera sotto l'egida del MLWSI;

(B) il College forestale opera sotto l'egida del Ministero dell'agricoltura, delle risorse naturali e dell'ambiente

(C) La Scuola di Guida Turistica (funziona ogni volta che vi è la necessità) opera sotto l'egida dell'Organizzazione del Turismo di Cipro

(D) la Scuola di Polizia di Cipro opera sotto l'egida del Ministero della Giustizia e dell'ordine pubblico, MJPO.

Al di là di questi programmi, più di 10 istituti privati di istruzione terziaria offrono programmi accademici di studi sulla base di accordi di convalida o di franchising con più di 10 università europee e seguendo le disposizioni della legge competente della Repubblica di Cipro. La legge che è stata promulgata nel 1996, disciplina la costituzione e la gestione di tutti gli istituti privati di istruzione terziaria che devono essere registrati con il MoEC.

In aggiunta a tutto questo, ci sono anche altre forme di formazione che si riferiscono a programmi di istruzione e formazione professionale, che non portano a una qualifica formale, ma allo sviluppo professionale e all'aggiornamento delle capacità e

delle competenze specifiche e che sono rivolte agli adulti, occupati, disoccupati e altri gruppi a rischio di esclusione dal mercato del lavoro.

Gli enti principali che promuovono l'erogazione di formazione per gli occupati sono il HRDA (Autorità Sviluppo delle Risorse Umane di Cipro), il Moec (Ministero dell'Istruzione e della Cultura), il MLWSI (Ministero del Lavoro, del Welfare e delle assicurazioni sociali) e altri ministeri e istituzioni pubbliche. Inoltre, le istituzioni private quali scuole, istituti di formazione, società di consulenza e le imprese offrono una varietà di corsi per adulti, tra cui molti che non sono sovvenzionati dal HRDA.

Infine ma non meno importante, i centri di educazione degli adulti del MoEC offrono una vasta gamma di corsi finalizzati allo sviluppo olistico della personalità di ogni adulto e allo sviluppo sociale, finanziario e culturale dei cittadini e della società. I centri di educazione degli adulti operano sia nelle aree urbane che rurali della zona controllata dal governo di Cipro, gestito dal Dipartimento dell'Istruzione Primaria del MoEC (Korelli, 2014)

Il Ministero della Pubblica Istruzione e della Cultura (MoEC) sono principalmente impegnati nella formazione professionale iniziale ed il Ministero del Lavoro e della previdenza sociale (MLSI) sono principalmente impegnati nell'apprendistato. La maggior parte dell'autorità, della responsabilità e della pianificazione è nelle mani del MoEC. Tuttavia, la responsabilità per la maggior parte dei CVET è sotto l'autorità per lo sviluppo delle risorse umane (HDRA), un ente governativo che opera in modo indipendente. L'enfasi di HRDA è di non creare azioni che affrontano la disoccupazione a tutti i livelli, soprattutto nel fornire un'esperienza alla formazione professionale ed ai laureati. Vi è una serie di istituzioni pubbliche che offrono corsi di formazione professionale che sono sotto altri ministeri. Il HDRA sostiene anche iniziative di enti privati per CVET. (Korelli, 2010)

Non c'è stata una chiara distinzione tra insegnanti e formatori in materia di IFP a Cipro. Di solito il termine "insegnante" si riferisce ad educatori a tutti i livelli del sistema educativo formale, quindi, le persone che lavorano principalmente nella parte formale del sistema di istruzione e formazione professionale, mentre il termine "formatore" si riferisce alle persone che offrono formazione nel sistema di formazione consolidata a Cipro, così le persone che lavorano principalmente nella parte non-formale del sistema di istruzione e formazione professionale.

Formazione Pre-servizio e formazione in servizio degli insegnanti e dei formatori IVET

Gli insegnanti nell'istruzione secondaria superiore Tecnica e Professionale

I programmi di formazione e le attività di sviluppo per la formazione in servizio sono la formazione obbligatoria dei vice presidi e dirigenti scolastici delle scuole di istruzione tecnica e professionale, organizzata dall'Istituto Pedagogico, i programmi di formazione e sviluppo continuo opzionali per gli insegnanti e per ultimo l'attività di sviluppo speciale (Change agent teams), che ha organizzato ampi laboratori di formazione in servizio incentrati su approcci didattici sullo studente per sostenere l'attuazione dei nuovi programmi nelle loro scuole).

Insegnanti di istituti pubblici di istruzione terziaria

Solo nell' Accademia di polizia, la pre-formazione è un requisito. Gli insegnanti della Scuola di Polizia sono ufficiali di polizia con esperienza di lavoro nelle forze di polizia che si sono trasferiti al fine di insegnare. Gli agenti di polizia che vogliono insegnare è necessario che abbiano almeno la posizione di sergente.

In servizio, la formazione continua degli insegnanti IVET nelle istituzioni pubbliche è una pratica comune. E' volontaria in tutte le istituzioni pubbliche e gli incentivi a partecipare a programmi di formazione continua devono ancora essere introdotti per aumentare la partecipazione. La maggior parte dei programmi di formazione in servizio frequentati dagli insegnanti nelle istituzioni pubbliche sono legati ad aree di interesse delle istituzioni, nonché alle esigenze di formazione dei docenti.

Formatori in enti di formazione pubblici e privati e nelle imprese

Non vi è alcun obbligo di formazione pre-servizio per i formatori in enti di formazione pubblici e privati e nelle imprese, ma ogni istituto di formazione imposta questi su base individuale. La formazione pre-servizio dei formatori di VET iniziale è obbligatoria solo nel caso in cui essi non hanno alcuna precedente esperienza di insegnamento.

La formazione continua in servizio dei formatori è volontaria e, pertanto, spetta agli enti di formazione, alle imprese ed ai loro formatori investire nel miglioramento delle loro conoscenze e competenze. HRDA favorisce e finanzia i programmi specializzati di formazione per i formatori.

Formazione pre-servizio e in servizio di insegnanti e formatori CVET

I requisiti della formazione pre-servizio e in servizio per insegnanti e formatori CVET sono gli stessi di quelle che si applicano per gli insegnanti e formatori IVET e sono stati descritti in precedenza. (Korelli, 2010)

Per cominciare, la partecipazione delle persone in formazione professionale è il fatto che l'offerta di istruzione secondaria tecnica professionale compresa l'istruzione tecnica serale, il sistema di apprendistato e la formazione professionale terziaria pubblica sono gratuite, mentre i vari programmi di apprendimento permanente sono offerti con un piccolo pagamento .

I fondi pubblici amministrati principalmente dal MoEC sono la fonte primaria di finanziamento della formazione professionale.

Per cominciare, a Cipro ci sono tre principali ambienti di apprendimento diversi. Questi tre ambienti di apprendimento sono: apprendimento face to face, online (web-based learning) e stage. L'apprendimento face to face è menzionato in diversi punti della relazione di cui sopra.

Monaliz (2012) suggerisce che l'E-Learning è definito comprendendo sia l'apprendimento attraverso l'uso delle TIC (Information and Communication Technology) sia l'apprendimento delle competenze necessarie a fare uso delle TIC nella società della conoscenza (Christodoulou, Germanakos, e Samaras, 2008). E-Learning a Cipro può essere classificato in tre categorie principali, che sono Formazione basata sul computer, formazione basata sulla tecnologia e formazione basata sul web. La prima è una forma di istruzione, in cui gli allievi imparano mediante l'esecuzione di specifici programmi di formazione sui loro computer. La seconda costituisce l'apprendimento attraverso la tecnologia elettronica compreso Internet, intranet, conferenze audio/video, trasmissioni satellitari, chat room e webcast (Koller, 2001). D'altra parte, la formazione basata sul web utilizza streaming media per creare un ambiente di apprendimento dinamico tramite Internet. Si tratta di un modo ottimale per fornire contenuti e-learning a un grande gruppo di persone sparse in tutto il mondo a condizione che vi siano connessioni Internet ad alta velocità. A Cipro, gli e-learners utilizzano diverse risorse tecnologiche per il loro corso online come VLEs con caratteristiche che supportano comunicazioni sincrone / asincrone, collaborazione Web, contenuti/presentazione authoring e strumenti di produttività personale (Monaliz, 2012).

Inoltre, uno dei temi ricorrenti in qualsiasi ricerca di lavoro a livello base è la mancanza di fattore di esperienza. A Cipro gli stage sono uno dei più importanti e noti ambienti di formazione che possono aiutare gli allievi che cercano opportunità ed esperienza di lavoro. Gli studenti che intendono entrare nel mondo del lavoro a tempo indeterminato devono completare la loro preparazione accademica con una serie di altre esperienze, come ad esempio lo studio all'estero, servizio alla comunità, esperienze di ricerca universitaria, partecipazione a sport e altre organizzazioni studentesche, appartenenza a organizzazioni pre-professionali e stage. A Cipro, principalmente le università e gli stage di lavoro offrono la possibilità di imparare in un ambiente dove sono supervisionati da un professionista sul posto di lavoro e di avere l'opportunità di raggiungere i propri obiettivi di formazione, senza la responsabilità di essere un dipendente permanente. Gli stage sono di vitale importanza, perché offrono l'opportunità di lavorare con qualcuno che può diventare un mentore - non solo in stage, ma in tutta la carriera. (Monaliz, 2012)

Cipro non ha alcun processo formalizzato di valutazione e il riconoscimento KSC è acquisito attraverso la formazione sul posto di lavoro. Ogni studente può acquisire un certificato o un diploma per il suo coinvolgimento nella formazione basata sul lavoro, tuttavia questo è riconosciuto solo come un'esperienza in più, senza alcun titolo di formazione collegato ad esso.

Il sistema di istruzione e formazione professionale **svizzero** è diviso in due parti: istruzione e formazione professionale (IFP, livello secondario superiore) e la formazione professionale (PET, livello terziario di tipo B). Il sistema di formazione professionale svizzero è particolarmente noto per il suo sistema educativo duale. Dopo nove anni di scuola dell'obbligo, i giovani possono direttamente accedere al mercato del lavoro diventando apprendisti (questo è noto come approccio a doppio binario per la formazione, in pratica gli apprendisti lavorano in una ditta mentre frequentano programmi scolastici che conducono a un titolo professionale), possono frequentare un'altra scuola professionale a tempo pieno o continuare a studiare e

frequentare una scuola secondaria superiore generale che prepara per gli studi universitari.

Duplici approcci alla formazione

La formazione sul posto di lavoro è molto importante nel sistema educativo svizzero e la maggior parte dei programmi di formazione professionale sono a doppio binario (cioè lezioni in classe in una scuola di formazione professionale a tempo parziale in combinazione con un tirocinio part-time presso un'azienda ospitante). Ci sono circa 250 di tali programmi di formazione professionale tra cui scegliere.

Nei **programmi di istruzione e formazione professionale** basati sul duplice approccio i discenti frequentano corsi presso scuole di formazione professionale su una base part-time e trascorrono il tempo di formazione rimanente a fare un tirocinio in una azienda ospitante. In tal modo i programmi di istruzione e formazione professionale sono organizzati in ambienti di formazione diversi.

a) Formazione basata sul lavoro

La formazione basata sul lavoro si svolge nelle aziende ospitanti facendo un apprendistato in cui gli allievi hanno un know-how pratico, conoscenze e competenze necessarie per la loro professione scelta. Gli allievi partecipano attivamente anche nei processi di produzione dell'azienda ospitante.

b) Istruzione in aula

Le lezioni in classe sono previste nelle scuole di formazione professionale. Si tratta di istruzione in materie professionali, nonché i soggetti che rientrano nella categoria della Lingua, Comunicazione e Società (LCS). Le scuole professionali offrono anche un corso di preparazione per l'esame di maturità professionale.

c) Corsi di settore

I corsi di settore hanno lo scopo di integrare le lezioni in classe nelle scuole di formazione professionale e la formazione basata sul lavoro presso aziende ospitanti, fornendo gli studenti di competenze pratiche essenziali.

I programmi PET a livello terziario hanno lo scopo di consentire il trasferimento e l'acquisizione di competenze di livello terziario necessari per svolgere i compiti complessi e i processi decisionali associati a una determinata professione. Per accedere e iscriversi ai programmi PET gli studenti devono essere in possesso di un diploma di formazione professionale federale, un titolo di istruzione superiore o una qualifica equivalente. A livello terziario, l'apprendimento sul posto di lavoro e la pratica professionale deve essere intesa come parte della preparazione necessaria per ottenere una qualifica PET riconosciuta (Federale o diploma PET Federale Advanced superiore). La qualifica PET può essere ottenuta attraverso:

a) Esame PET federale. La preparazione per esami federali PET avviene a fianco delle proprie normali attività di lavoro.

b) corsi di laurea PET. Programmi di laurea PET possono essere frequentati sia full-time o part-time.

Inoltre la formazione sul posto di lavoro avviene anche nei **programmi CET**

(Istruzione e Formazione Continua), anche definiti come istruzione e formazione continua correlata al lavoro. Vi è una vasta gamma di corsi CET in Svizzera legati al lavoro. Questi corsi sono organizzati a livello diverso e per diversi gruppi target.

La base giuridica per ogni programma di formazione professionale in Svizzera può essere trovata in ordinanze di formazione professionale emanate dalla Segreteria di Stato per l'educazione, Ricerca e innovazione (SERI). Questi sono preparati grazie agli sforzi congiunti della Confederazione, dei cantoni e delle corrispondenti organizzazioni professionali.

Il quadro legislativo per l'IFP e in particolare l'approccio duale (apprendimento sul posto di lavoro per l'apprendistato) sono definiti e governati dalla Legge Federale Svizzera sull'Istruzione e Formazione professionale (VPETA, allegato A2) e la relativa ordinanza (VPETO). Altri tipi di attività di apprendimento sul posto di lavoro sono definiti da diverse leggi federali, quali: la Legge Federale sulla formazione continua e l'apprendimento permanente. Altre attività di apprendimento sul posto di lavoro sono fatte in modo non formale o informale e non sono definite in un quadro legislativo.

In generale l'istruzione e la formazione professionale (IFP) è prevista a livello secondario superiore, mentre l'istruzione e la formazione (PET) professionale è prevista a livello B terziario.

Sia IFP e PET utilizzano programmi ben definiti e procedure di qualificazione nazionali. Sono inoltre caratterizzati da un elevato grado di permeabilità. Il sistema svizzero VPET offre una vasta scelta di opzioni di formazione disponibili. I corsi si rivolgono a diverse abilità e sono orientati alle esigenze dei diversi gruppi di età.

Istruzione e formazione professionale (IFP)

I programmi IFP coprono un periodo di due, tre o quattro anni a seconda del campo di formazione. In Svizzera i programmi di istruzione e formazione professionale portano al riconoscimento delle qualifiche e spianano la strada per l'apprendimento permanente.

Tre o quattro anni di programmi di IFP che portano a un diploma federale IFP forniscono agli studenti le competenze necessarie per svolgere una professione specifica e un accesso aperto a un'istruzione e formazione professionale di livello terziario B (PET). Al termine di un programma di formazione professionale di tre o quattro anni, gli allievi devono sostenere un esame finale per il conseguimento del *Diploma federale IFP*.

I programmi di formazione professionale di due anni che rilasciano un Certificato Federale VET permette ai giovani con competenze più pratiche di ottenere una qualifica riconosciuta per uno specifico profilo professionale. I laureati del programma VET di due anni possono iscriversi direttamente in un programma di formazione professionale di tre o quattro anni che rilascia un diploma federale VET. Al termine di un programma di formazione professionale di due anni, gli allievi

devono sostenere un esame finale per il conseguimento del Certificato Federale VET. I programmi VET di due anni sono stati progettati per tenere conto delle esigenze specifiche dei discenti.

Maturità Professionale Federale (FVB). A seguito di un certificato VET la FVB opzionale è disponibile per gli allievi che frequentano il corso di preparazione FVB, che è costituito da soggetti di istruzione generale. In generale, chi è in possesso di FVB ha il diritto di iscriversi in una delle università di scienze applicate (UAS) svizzere, senza dover sostenere un esame di ammissione. Inoltre, può anche sostenere il test attitudinale dell'Università (SVS) per ottenere la qualifica supplementare necessaria per iscriversi in una università cantonale o in uno dei due politecnici federali della Svizzera (ETH di Zurigo o EPF di Losanna).

Istruzione e Formazione Professionale (PET)

L'istruzione e formazione professionale (PET) è stata progettata per soddisfare le esigenze del mercato del lavoro attraverso una combinazione di abilità pratiche solide e competenze teorico stabilite.

Diploma di esame PET. Questo esame è destinato a professionisti con diversi anni di esperienza professionale che desiderano migliorare le proprie conoscenze e competenze e specializzarsi in un determinato campo come un follow-up al loro programma di istruzione e formazione professionale. Ai candidati che hanno superato l'esame viene conferito il Diploma federale superiore, che è generalmente un prerequisito per l'ammissione al Diploma Superiore di Esame federale PET.

Diploma Superiore di Esame Federale PET. Questo esame è generalmente per i professionisti che hanno acquisito una grande esperienza nel loro campo e / o che intendono ricoprire una posizione manageriale in una società.

Corsi di laurea universitari PET. I programmi di laurea PET sono destinati a professionisti in possesso del Diploma Federale IFP o titolo equivalente che desiderano migliorare le proprie conoscenze e competenze e tenere posizioni manageriali.

Opzioni di transizione tra il livello secondario inferiore e superiore

Dopo aver completato la scuola dell'obbligo (scuola media), gli alunni possono completare i propri studi frequentando corsi legati al lavoro pratico che li preparano per l'iscrizione in un programma di livello di formazione professionale secondaria superiore. Le opzioni transitorie durano non più di un anno e includono anche la formazione pratica e il pre-apprendistato.

Istruzione e formazione continua correlata al lavoro (CET)

Una vasta gamma di opzioni CET relativi al lavoro (corsi cioè non formali, seminari, ecc) sono disponibili a tutti i livelli di formazione nel contesto dell'apprendimento permanente.

VET per gli adulti

Gli adulti possono seguire corsi di recupero per acquisire una qualifica IFP. La legge sull'istruzione e formazione professionale federale lascia parecchie opportunità aperte in questo senso.

L'erogazione di istruzione e formazione professionale è una missione della Confederazione, dei cantoni e delle organizzazioni professionali (come ad esempio: partner sociali, associazioni di categoria e altre organizzazioni e fornitori di IFP / PET).

Il coinvolgimento delle organizzazioni professionali nel processo di definizione delle politiche di IFP è particolarmente importante in Svizzera ed è previsto dalla legge. I datori di lavoro sono direttamente impegnati nella erogazione di istruzione e formazione professionale, offrendo posti di apprendistato, contribuendo alla costituzione e gestione di corsi di settore e svolgendo la parte del processo nazionale di esame che è legato al mondo del lavoro.

La Confederazione svizzera è responsabile della gestione strategica e dello sviluppo della formazione professionale svizzera e del sistema PET. I ruoli principali sono:

- Assicurare la qualità, lo sviluppo e l'innovazione del sistema
- Garantire la comparabilità e la trasparenza dei curricula di formazione professionale in tutta la Svizzera
- Definire e attuare il quadro giuridico di IFP nazionali (ordinanze, leggi, politiche IFP)
- Riconoscere i curricula professionali, gli esami, i programmi di formazione, le qualifiche (anche titoli stranieri), etc.
- Finanziare il sistema VPET (un quarto della spesa del settore pubblico per il sistema VPET è finanziato dalla Confederazione)

Questi e altri compiti sono in generale gestiti da:

- La Segreteria di Stato per l'educazione, Ricerca e Innovazione (SERI).
- L'Istituto Federale per la Formazione Professionale (SFIVET).

I Cantoni

La Confederazione Svizzera è composta da 26 cantoni, ogni Cantone come un ufficio VPET, che è responsabile per l'attuazione e la supervisione del PET e VET a livello cantonale. I Cantoni sono generalmente responsabili per l'istruzione e la formazione in Svizzera.

I principali ruoli dei Cantoni sono:

- Attuare il sistema federale di istruzione e formazione professionale.
- Supervisionare i tirocini, le scuole di formazione professionale e le università PET.
- Dare offerte che preparano i giovani per l'iscrizione nella formazione professionale e programmi che forniscono servizi di orientamento professionale, di formazione e di carriera.
- Rilasciare permessi che autorizzano le aziende ospitanti ad assumere apprendisti e / o tirocinanti.
- Erogare una formazione ai formatori VET nelle società ospitanti.
- Promuovere le opportunità di apprendistato

Organizzazioni professionali

Un' organizzazione professionale svolge un ruolo importante nel definire i curricula e le opportunità di apprendistato, in particolare:

- *Le associazioni di categoria e le organizzazioni di settore*, sono responsabili della definizione del contenuto di formazione e delle procedure di qualificazione nazionali. Inoltre organizzano corsi VET e PET per i diversi settori.

- *Le parti sociali, le altre organizzazioni interessate e gli erogatori di VPET*, sono anche coinvolti e collaborano con associazione di categoria e sviluppano i curricula e i contenuti VPET

- Le aziende forniscono, ove possibile (Il loro coinvolgimento nel VPET è volontario), apprendistato VET e tirocini PET ai giovani lavoratori (e talvolta anche agli adulti), al fine di dare loro la possibilità di ottenere una qualifica VET.

I ruoli principali della organizzazione professionale sono:

- Stabilire il contenuto della formazione dei programmi VET e i corsi di laurea universitari PET.

- Stabilire procedure di qualificazione nazionale per i programmi VET, nonché per gli esami federali PET.

- Promuovere l'apprendistato attraverso le imprese al fine di creare posti di tirocinio per i giovani.

- Sviluppare nuovi corsi di formazione per rispondere alle richieste delle imprese e alle esigenze emergenti del mercato del lavoro.

- Organizzare corsi di formazione per le aziende al fine di promuovere opportunità di apprendimento continuo per i lavoratori.

- Gestione dei fondi VPET.

Formazione per professionisti VET/PET

L'istruzione e la formazione dei formatori professionali in enti di formazione, di insegnanti di scuole di formazione professionale e scuole specializzate superiori, di formatori in istruzione e formazione continua legata al lavoro, si svolge presso istituti universitari e altre istituzioni di istruzione (soprattutto per i formatori professionali in enti di formazione e formatori nella formazione continua legata al lavoro). L'istruzione e la formazione dei professionisti VET / PET è regolata dalla Confederazione nel quadro dell'istruzione e della formazione professionale. I programmi variano a seconda del livello da insegnare e dell'insegnamento a carico del lavoro (part-time o full-time).

Sistema modulare Train The Trainer: formazione per i formatori che lavorano al di fuori del quadro federale della formazione professionale (per es formatori CET, formatori in azienda, formatori degli adulti sul posto di lavoro, formatori che lavorano con persone / lavoratori poco qualificati, etc).

Per i formatori, insegnanti privati, istruttori, etc che lavorano al di fuori del quadro federale della formazione professionale, il sistema modulare svizzero "Train the Trainers" offre la possibilità di ottenere un titolo di studio PET.

Il sistema "Train the trainer" è gestito dalla Federazione svizzera per la formazione degli adulti (SFAL, che è l'organizzazione nazionale ombrello per l'educazione degli adulti e funziona come un gruppo di associazioni e di pressione professionale).

Una particolarità del sistema svizzero è che i contenuti della formazione sono definiti da un'organizzazione professionale ed i datori di lavoro hanno la responsabilità di determinare il contenuto della formazione professionale (attraverso ordinanze che descrivono le competenze da insegnare in tutti i programmi e piani di formazione) e di esami nazionali. Le organizzazioni professionali hanno il diritto esclusivo di avviare la progettazione di nuove ordinanze, o aggiornare quelle esistenti, e preparare piani di formazione.

PARTE B: RISULTATI DELLA RICERCA EMPIRICA NEI PAESI PARTNER

Il numero dei partecipanti di questo target, in ciascun paese partner, è reso nella seguente tabella:

La ricerca empirica ha incluso i questionari somministrati ai due principali gruppi destinatari del progetto DIDO, cioè:

- (1) Insegnanti, formatori, mentori e consulenti;
- (2) Lavoratori, lavoratori poco qualificati e lavoratori in impieghi vulnerabili

Presentiamo qui di seguito i risultati dell' analisi dei questionari da ogni gruppo.

RISULTATI DELLA RICERCA EMPIRICA SUI DOCENTI, FORMATORI, MENTORI E CONSULENTI

	Romania	Austria	Irlanda	Italia	Slovenia	Cipro	Svizzera
No. di partecipanti	37	35	28	49	20	35	Non fornito

Tutti i gruppi erano misti, la maggior parte dei partecipanti erano donne (Romania, Italia, Slovenia, Irlanda). In Austria e a Cipro c' era una distribuzione quasi uguale.

Per quanto riguarda il ruolo dei partecipanti, in Romania e in Austria la metà dei partecipanti erano formatori, in Irlanda la metà di loro erano insegnanti e in Slovenia erano mentori, a Cipro quasi il 40% fanno altri lavori e in Italia c'era una quasi uguale ripartizione tra insegnanti, formatori e altre categorie.

Si evidenzia che 7 dei 35 partecipanti in Austria e 4 dal 28 in Irlanda hanno saltato alcune delle domande.

Alla domanda circa i punti di forza dell'apprendimento sul posto di lavoro, i partecipanti hanno valutato *"essere esperienziale"*, come il punto di forza più importante (Romania, Austria, Irlanda, Cipro), seguito da vicino da *"benefici per gli allievi"* (Romania, Slovenia, Cipro).

I partecipanti hanno anche evidenziato fortemente *"l'effetto positivo che l'apprendimento sul luogo di lavoro ha sull'ambiente sociale del posto di lavoro"* (Romania, Irlanda), *"l'essere legato al contesto"* (Slovenia, Austria), *"l'essere un apprendimento condiviso"* (Irlanda, Cipro) , *"la relazione tra ambiente sociale del luogo di lavoro e l'esperienza e il mondo sociale dei partecipanti"* (Italia).

In relazione alle debolezze della formazione sul posto di lavoro, è da notare che la maggior parte degli intervistati ha risposto che *"l'obiettivo dell'apprendimento sul posto di lavoro è troppo generico e difficilmente serve come un quadro completo"*

della situazione sul posto di lavoro" è molto importante. Gli intervistati provenienti da Austria, Slovenia e Cipro hanno trovato questi aspetti come assolutamente essenziali.

"L'Impossibilità di separare o trasferire la competenza dal contesto in cui si prevede che le prestazioni si verifichino" (Slovenia), *"l'essere temporaneo, non essendo una situazione di apprendimento continuo"* (Cipro), *"la formazione è troppo specializzata"* (Italia) e *" la formazione è troppo generica e non specifica per il particolare impiego del partecipante"* (Irlanda) sono stati evidenziati tra il molto importante e assolutamente indispensabile. In Romania solo alcuni degli intervistati considerano una di queste debolezze assolutamente importanti.

Quando si tratta delle opportunità che la formazione ha sul luogo di lavoro, quasi tutti sono stati classificati come molto importante o indispensabile: *"la capacità di comunicazione migliorata"* (Austria, Italia, Romania), *"le opportunità di auto-miglioramento professionale"* (Slovenia, Cipro, Romania), *"fornire opportunità per migliorare/recuperare le competenze di base"* (alfabetizzazione, matematica, TIC ...) (Irlanda, Romania), *"Imparare a conoscere compagni di lavoro in una diversa situazione/ambiente"* (Austria). L'aspetto *"Fornire opportunità per la possibile promozione"* è stato considerato molto importante per Cipro, mentre per gli intervistati in Austria è stato ritenuto meno importante.

I partecipanti provenienti dalla Romania e dall'Italia hanno considerato *"Il limitare le lezioni apprese esclusivamente a questo tipo di lavoro"* come una delle minacce molto importante che l'apprendimento sul luogo di lavoro ha, mentre in Irlanda e a Cipro hanno considerato *"Non cercare altre opportunità di formazione"* con una elevata importanza. Per l'Austria e la Slovenia le minacce elencate non sono viste come un fattore importante per la formazione sul posto di lavoro.

In relazione alle tre categorie dei risultati di formazione, in tutti i paesi *"Abilità o competenze pratiche"* ha ottenuto il punteggio più alto. Solo gli intervistati provenienti dalla Romania e dall'Italia hanno valutato anche come molto importante le *"Capacità auto-regolative come l'auto-valutazione e gestione"*.

Tra i problemi incontrati nella realizzazione della formazione sul posto di lavoro, i partecipanti provenienti dall'Italia, Romania, Austria Slovenia, Irlanda hanno evidenziato fortemente la *"paura per l'ambiente di apprendimento formale, sulla base della loro precedente esperienza di formazione"*.

Una chiara preferenza per *"imparare facendo"* è stata osservata nelle risposte dalla Romania, Italia, Slovenia, Austria e Cipro. La *"Formazione basata sulla dimostrazione"* è stata evidenziata fortemente dagli intervistati in Irlanda. *"L'approccio di formazione One-to-one"* e il *"benchlearning"* hanno avuto la percentuale più bassa in Italia, Romania e Austria.

Per quanto riguarda gli aspetti tecnologici degli ambienti di formazione, la maggior parte dei partecipanti ha dichiarato che hanno familiarità con le nuove tecnologie e la maggior parte di loro usano questo approccio giornalmente e settimanalmente.

In relazione alle interazioni con i loro allievi, sia all'interno che al di fuori dell'ambiente di lavoro, circa il 65% degli intervistati ha dimostrato di essere d'accordo o di accettare questo tipo di interazione, ma c'è una preferenza generale per mantenere una distanza professionale e confini chiari: Irlanda - 100%, una media dell' 80% a Cipro, Austria, Italia, Romania e quasi il 50% in Slovenia. Gli intervistati hanno dichiarato che in generale i limiti ed i confini in questo rapporto sono stati stabiliti da soli. Questo ancora non compromette la percezione di un livello soddisfacente di rapporto attuale formatore-allievo, che è stato indicato positivamente in quasi tutti i casi.

RISULTATI DELLA RICERCA EMPIRICA SUI LAVORATORI, LAVORATORI POCO QUALIFICATI E LAVORATORI IN IMPIEGHI VULNERABILI

Il numero dei partecipanti da questo secondo gruppo target, in ciascun paese partner, è reso nella seguente tabella:

	Romania	Austria	Irlanda	Italia	Slovenia	Cipro	Svizzera
No. di partecipanti	41	35	54	43	26	35	Non forniti
Femmine	26	25	4	24	15	22	Non forniti
Maschi	15	10	50	19	11	13	Non forniti

Per quanto riguarda il contratto di lavoro, la maggior parte degli intervistati ha dichiarato di non avere un contratto a tempo indeterminato.

La maggior parte ha un diploma di livello secondario (in Romania, Italia, Slovenia, Irlanda, Cipro). In Austria il 20% degli intervistati ha un titolo di studio di livello secondario, e la maggior parte (66%) ha completato un altro tipo di qualifica professionale.

In generale, tutti i punti di forza specificati sono stati valutati molto alti dal punto di vista dei lavoratori, e i più importanti sono stati *"chiedere consiglio e sostegno di specialisti"* per l'Austria, Cipro, Romania, Slovenia, seguito da *"aumentare le mie possibilità di essere promosso / essere meglio pagato"* (Cipro, Italia, Irlanda), *"molto pratico"* (Austria, Slovenia, Irlanda), *"rilevante per il mio lavoro attuale"* (Romania, Slovenia, Irlanda).

Per quanto riguarda l'importanza delle debolezze del posto di lavoro, gli intervistati di Austria, Romania, Slovenia, Irlanda hanno ritenuto assolutamente essenziale il fatto che la formazione sul posto di lavoro è *"basata sulle attrezzature e sulle strutture dell'azienda"*. Altri problemi significativi sono stati *"la formazione sul posto di lavoro è molto focalizzata sul mio lavoro attuale e non mi consente un'ulteriore opportunità per accrescere oltre il mio ruolo attuale"* (Austria, Slovenia) e *"ha una caratteristica obbligatoria (è basata sul contratto)"* (Cipro , Romania). L'aspetto *"la formazione sul luogo di lavoro ha un calendario preciso"* è stato assolutamente essenziale per gli intervistati in Austria, Slovenia, Italia, mentre per quelli di Cipro e Romania ha avuto un'importanza minore.

La più importante opportunità di formazione sul posto di lavoro citato dagli intervistati in tutti i paesi partner è stata *"maggiore conoscenza e competenze"*. Altre forti opportunità di formazione sul posto di lavoro sono state *"aumento della produttività"* (Romania, Slovenia, Italia), *"offrire opportunità per l'auto-miglioramento e acquisire una qualificazione"* (Austria, Cipro, Slovenia, Irlanda).

Analizzando l'importanza delle minacce che la formazione ha sul luogo di lavoro, la discussione *"Limitare le lezioni apprese esclusivamente a questo tipo di lavoro"* è stata definita come molto importante dagli intervistati di Cipro, Romania, Slovenia, Italia, mentre quelli di Austria e Irlanda hanno considerato importante l'affermazione *"Sentirsi sotto pressione dal datore di lavoro per partecipare"*.

I metodi di apprendimento più preferiti secondo i lavoratori che hanno risposto al questionario sono stati: *"Stile di apprendimento Visivo (speciale)"* (Cipro, Romania), *"Stile di apprendimento verbale"* (Austria, Slovenia), *"stile di apprendimento logico (matematico)"* (Austria, Slovenia), *"stile di apprendimento fisico (cinestetico)"* (Irlanda), *"stile di apprendimento sociale (interpersonale)"* (Italia).

Per quanto riguarda le tecniche di apprendimento preferite la maggior parte degli intervistati provenienti dall' Austria ritiene che la loro preferita è *"imparare a lavorare / fare le cose da soli"*. Gli intervistati degli altri paesi partner hanno preferito *"imparare chiedendo consigli"*.

Per tutti i partecipanti l' *"ambiente di apprendimento basato sul posto di lavoro "* è stata la preferita. Il secondo ambiente di apprendimento più preferibile è stato *"ambiente di apprendimento basato sulla tecnologia"* per Cipro, Romania, Slovenia, Italia, Irlanda in contrasto con l'Austria, dove questo ambiente di apprendimento è stato meno votato.

Una grande percentuale di lavoratori intervistati che hanno partecipato a questa ricerca (circa l'80%) sono stati soddisfatti delle impostazioni del proprio ambiente di apprendimento sul posto di lavoro attuale.

La maggior parte dei lavoratori ha risposto che il loro accesso alla formazione sul posto di lavoro è stato facile, il resto ha risposto 'no' e ha sostenuto che le motivazioni sono state: *"La normativa/quadro legislativo"* (Austria, Slovenia, Italia), *"Il requisito di precedente conoscenza e competenze"* (Austria, Cipro), *"Luogo di lavoro in area isolata"* (Irlanda).

La partecipazione alla formazione sul posto di lavoro ha dimostrato di essere facile e accessibile per oltre la metà degli intervistati. Tra le cose che impediscono la partecipazione sono: *"La mancanza di conoscenze e competenze adeguate e personali"* (Austria, Romania, Slovenia), *"Attività con difficoltà troppo alta "* (Cipro), *"Età"* (Irlanda)

HIGHLIGHTS DI CIASCUN PARTNER SU QUELLO CHE DOVREBBE ESSERE INCLUSO NEL CURRICULUM CPD

ROMANIA:

- I vantaggi della formazione sul posto di lavoro sono considerati molto importanti o indispensabili dalla maggioranza degli intervistati, sia nel caso di educatori e di lavoratori.
- Nel caso dei lavoratori, le opportunità che la formazione sul posto di lavoro forniscono sono assolutamente essenziali. I lavoratori preferiscono un apprendimento visivo, cinestetico, verbale e logico; Inoltre, i metodi che preferiscono sono di chiedere consigli, imparare lavorando, pratica e lavoro di gruppo, discussioni di gruppo; imparare da soli, in un ambiente isolato, non è apprezzato affatto;
- I metodi / approcci innovativi sono apprezzati come assolutamente essenziali dagli educatori;
- Quando si tratta di ambiente, il lavoro ed i laboratori sono preferiti; La tecnologia e le nuove tecnologie dovrebbero essere alla base della formazione sul posto di lavoro;
- Per fortuna, i lavoratori rumeni ammettono che hanno avuto un facile accesso alle informazioni e alla formazione; ma ci sono alcuni fattori che la impediscono: preparazione ed esperienza dei lavoratori, relazioni inappropriate, mancanza di conoscenze e competenze tecnologiche nel caso dei lavoratori;
- Gli educatori hanno individuato i seguenti impedimenti: mancanza di capacità e conoscenza nel caso dei lavoratori, e gli allievi temono l'ambiente di apprendimento formale;
- L'interazione sociale e la comunicazione sono assolutamente essenziali, sia per i lavoratori che per gli educatori;
- E' importante notare che la formazione pratica e i lavori di gruppo sono soprattutto preferiti, così come l'ambiente del luogo di lavoro;
- Gli educatori suggeriscono che la formazione sul posto di lavoro dovrebbe anche includere informazioni sul lavoro con persone difficili, soluzioni per problemi quotidiani, efficienti soluzioni di comunicazione e conoscenze culturali, storiche e generali (come può essere osservato nel caso delle risposte aperte)

SLOVENIA:

- Aumentare la consapevolezza e la comprensione, coinvolgendo il contesto e le situazioni, i problemi, i rischi e la propria organizzazione;
- Valutare preliminarmente le conoscenze e competenze, come la valutazione delle conoscenze formali e l'utilizzo di fonti di conoscenza;
- Migliorare il giudizio, tra cui i risultati, le priorità e livelli di rischio.

ITALIA:

- Aspetti legati alla sfera relazionale.
- Gruppo di lavoro.
- Confronto con i colleghi.
- Uso di nuove tecnologie.

IRLANDA:

- Gli approcci tradizionali di formazione sul posto di lavoro sembrano essere di grande importanza per gli allievi, che potrebbe essere dovuto alla familiarità con l'approccio e l'eventuale timore di nuovi approcci e metodologie. Pertanto questo approccio che sarà intervallato da metodologie più innovative e stimolanti dovrebbe essere accuratamente integrato nel curriculum CPD.
- Poiché la maggior parte degli allievi ha espresso una preferenza per un approccio pragmatico per la formazione e anche sono stati particolarmente chiari sull'importanza della formazione sociale e l'interazione con i coetanei, è imperativo che il curriculum dovrebbe prendere atto di questo. L'inclusione di attività di gruppo dovrebbe costituire una parte fondamentale del programma di nuova concezione.
- Un altro dato fondamentale è che gli allievi hanno ritenuto che la formazione tradizionale basata su lavoro era molto generica e non ha affrontato specifiche direttamente correlate al loro lavoro. È importante che il programma rifletta, per quanto sia possibile, le specifiche del loro particolare luogo di lavoro, senza essere ristretto e limitato nell'approccio.
- Poiché molti studenti hanno già completato l'istruzione secondaria, il livello di base per il curriculum deve riflettere quello relativo allo standard essendo stato impostato nel curriculum.
- Per qualsiasi ambiente di apprendimento sano, una certa quantità di sfida può verificarsi durante il processo di formazione. L'inclusione di capacità di gestione dei conflitti e un certo elemento di formazione sulla consulenza sarebbero aspetti importanti da considerare.
- L'approccio adottato per lo sviluppo del programma di studi dovrà riconoscere i molteplici stili di apprendimento preferiti dagli allievi, cosicché siano in una posizione migliore per avere successo nel loro apprendimento.

AUSTRIA:

- La formazione sul posto di lavoro è ampiamente accettata da educatori e lavoratori ed i risultati di chi partecipa sono molto buoni;
- L'accesso alla formazione sul posto di lavoro è spesso difficile, in particolare da quelli con un background migratorio, e l'informazione è rara;
- La diversificazione dell'erogazione è un primo passo per affrontare gruppi target con molteplici interessi ed esperienze di lavoro;
- Il quadro normativo è spesso visto come un ostacolo e scoraggia potenziali allievi;
 - Opportunità e punti di forza della formazione sul posto di lavoro hanno più probabilità di essere riconosciuti delle debolezze e minacce;
 - Attraverso diversi stili di formazione, sono necessari ambienti di approcci individuali;
 - La comunicazione con gli allievi è la chiave per migliorare le cose;
 - Il controllo di qualità è inevitabile poiché il numero di erogatori aumenteranno;
 - Un modo semplice e pratico per la formazione sul luogo di lavoro per affrontare le preoccupazioni inutili;

- Setting di formazione tradizionali/classici non sono assolutamente riprovevoli poiché molte persone si affidano a loro attraverso le proprie esperienze precedenti;
- I risultati dei risultati empirici mostrano che agli studenti in realtà piace imparare o lavorare da soli mentre gli insegnanti tendono ad evitare questo metodo di apprendimento;
- Gli allievi vedono i requisiti di competenze e conoscenze come un fattore imminente per la partecipazione alla formazione sul posto di lavoro. Gli insegnanti vedono anche una tendenza al fallimento in questo particolare aspetto: "*Come possiamo migliorare competenze e conoscenze, in primo luogo per rendere la partecipazione possibile e prospera?*";

CIPRO:

L'ambiente di formazione più preferibile per i lavoratori è stato quello sul posto di lavoro e quello basato sulla tecnologia. Così, quando si svolge un programma di studi CPD questo dovrebbe essere altamente preso in considerazione.

Un altro fatto importante da tenere in mente è che una grande percentuale di loro estremamente preferisce lo stile di apprendimento visivo al di sopra di tutti gli stili con una seconda miglior scelta dello stile di apprendimento sociale.

Inoltre un altro fatto che dovrebbe essere preso in considerazione è che i formatori e i mentori hanno sostenuto che il problema più importante che incontrano nella realizzazione della formazione sul posto di lavoro è che gli allievi hanno bisogno di troppo tempo per acquisire i risultati di apprendimento attesi. In qualche modo, questo tempo deve essere ridotto al minimo.

In conclusione, deve essere messo in evidenza che tutti i formatori e mentori avevano familiarità con le nuove tecnologie e nuovi ambienti di apprendimento basati sulla tecnologia e in realtà li utilizzano. Così l'ambiente di apprendimento basato sulla tecnologia dovrebbero essere incluso nel programma di studi DIDO.

SWITZERLAND

Dati non forniti.

CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

Le opportunità che la formazione sul posto di lavoro forniscono sono assolutamente essenziali nel caso dei lavoratori e i metodi/approcci innovativi sono apprezzati come assolutamente essenziali dagli educatori.

E' davvero importante prendere in considerazione le preferenze dei lavoratori nel caso di metodi, approcci e stili di apprendimento. Stili visivi, verbali e logici sono apprezzati e considerati utili.

L'importanza del gruppo e del team basato su approcci collaborativi appaiono essere molto significativi

La ricerca empirica ha evidenziato che gli intervistati sono soddisfatti dell'ambiente di formazione sul posto di lavoro. Alcuni di loro, d'altro canto, hanno rilevato le debolezze di questo aspetto. Il numero di sessioni di formazione dovrebbe aumentare, e, nello stesso tempo, dovrebbe essere stimolato (nel caso dei lavoratori) l'interesse e l'implicazione. Alcuni degli intervistati hanno segnato che la formazione sul posto di lavoro non dovrebbe essere limitata agli strumenti e alle tecnologie utilizzate nel rispettivo posto di lavoro.

I formatori così come i lavoratori hanno notato la mancanza di trasferibilità delle competenze ai diversi contesti, per cui si consiglia di includere la categoria di comprensione contestuale e teorica nel programma di studi CPD. Un altro aspetto importante notato da entrambi i gruppi target, in quasi tutte le ricerche eseguite, è la necessità di un auto-miglioramento professionale (dei lavoratori) o della performance del compito (tra cui velocità, fluidità, gamma di competenze necessarie e lavoro collaborativo - come si è visto dal punto di vista dei formatori).

La formazione sul posto di lavoro è ampiamente percepita come un modo positivo di apprendimento. Per molti di quelli che sono attualmente nella forza lavoro, la modalità di apprendimento sul posto di lavoro è quella preferita. Qualsiasi sviluppo del programma di studi in questo settore può essere certo di un atteggiamento positivo da parte della forza lavoro.

Sarebbe opportuno strutturare i corsi di formazione che partono da esigenze di formazione dei lavoratori attuali e dalle loro aspettative.

Le principali sfide del sistema di istruzione e formazione sono di incoraggiare ulteriormente la partecipazione nell'apprendimento permanente e di aumentare la partecipazione nella formazione professionale.