

PARTNERUP



Del. 2.2



Funded by
the European Union

Finanziato dall'Unione europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili. [Numero del progetto: 101087193]

Informazioni sul progetto

Acronimo	PARTNER-UP
Titolo	Partnerships and stakeholder engagement for upskilling pathways
Numero	101087193
Sottoprogramma o KA	ERASMUS-EDU-2022-PI-FORWARD-LOT3
Sito web	https://partnerup-project.eu/

Sintesi

I seguenti rapporti nazionali rappresentano il risultato dell'analisi desk iniziale svolta dai partner del progetto in Croazia, Cipro, Grecia, Italia, Lettonia e Romania con l'obiettivo di approfondire lo stato attuale nell'implementazione dell'iniziativa Upskilling Pathways (UP) in ogni Paese del progetto e a livello europeo.

L'analisi desk ha permesso ai partner di indagare e condividere le conoscenze su diversi aspetti relativi all'iniziativa UP: in particolare il contesto legislativo e le misure previste, le misure chiave in atto, gli ampi gruppi target a cui ci si rivolge, le principali sfide nel raggiungere i gruppi target, le principali sfide nella valutazione delle competenze, nell'erogazione di interventi di apprendimento personalizzato e nella convalida e nel riconoscimento delle competenze acquisite, gli attori chiave che erogano percorsi di Upskilling, il meccanismo di cooperazione in atto.

L'analisi si è basata sui contributi delle parti interessate, su una recente revisione della letteratura e sulla consultazione di documenti nazionali/UE sulle politiche di apprendimento e istruzione delle persone adulte e sui percorsi di riqualificazione, pubblicati anche dalla Commissione europea o elaborati da reti/associazioni europee.

I risultati dell'analisi costituiscono la base per il lavoro politico e pratico del progetto.



TEAM DI SVILUPPO

Sylvia Liuti, Chiara Marchetta - FORMA.Azione srl

Mario Vučić, Sandra Petek, Mateja Mandić, Ana Tomljanović - Agenzia per l'istruzione e la formazione professionale e l'educazione degli adulti (AVETAE)

Antonela Marjanušić, Tajana Marušić - Istituzione per l'istruzione degli adulti Dante

Xanthia Aristidou - CARDET

Mariana Matache, Maria Patrascu, Marin Matache - Associazione europea per l'educazione degli adulti

Alexios Kokkos, Dimitrios Patronas - Associazione ellenica per l'educazione degli adulti

CONTRIBUTORI: Associazione Istituto **Bucovina**



Settembre 2023



Indice dei contenuti

1 6

2 8

Analisi del Paese - Romania

9

Riferimenti

23

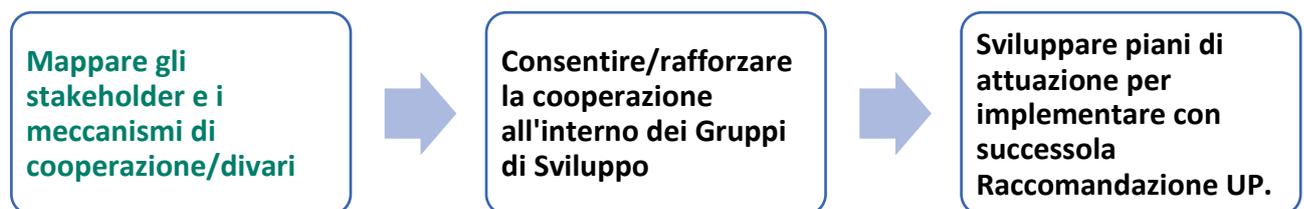
1 Introduzione

I seguenti rapporti nazionali rappresentano il risultato dell'analisi iniziale condotta dai partner del progetto in Croazia, Cipro, Grecia, Italia, Lettonia e Romania con l'obiettivo di approfondire l'attuale stato dell'arte nell'attuazione dell'iniziativa Upskilling Pathways (UP) in ciascun Paese del progetto e a livello europeo.

In particolare, l'analisi è stata finalizzata alla raccolta di dati e informazioni quantitative e qualitative su:

- stakeholder esistenti, attivamente coinvolti e da coinvolgere
- meccanismi e strutture di cooperazione esistenti,
- lacune nella cooperazione,
- buone pratiche in riferimento all'attuazione dei percorsi di riqualificazione nei Paesi partner UP e a livello UE,

al fine di **fornire le basi per il lavoro politico e pratico del progetto.**



Il processo di analisi ha permesso ai partner di approfondire e condividere le conoscenze su diversi aspetti legati all'iniziativa UP, tra cui:

- analizzare le principali sfide nell'attuazione dell'UP, al fine di definire i punti di forza e di debolezza nella cooperazione, identificare le strutture di coordinamento esistenti, gli stakeholder mancanti e il modo in cui ciò ha influito su un regolare processo di attuazione;
- mappare e analizzare un elenco di possibili/utili stakeholder da coinvolgere, in modo da rendere chiaro il loro valore aggiunto e il contributo atteso;
- definire il modo in cui possono consentire l'implementazione dell'UP.

Al fine di raccogliere dati altamente qualitativi, l'analisi è stata condotta secondo due diverse metodologie, entrambe finalizzate a definire le lacune nella cooperazione e a individuare le opportunità per rafforzare le relazioni positive/significative già esistenti e per coinvolgere gli stakeholder mancanti e/o nuovi: **Analisi desk e Mappatura degli stakeholder.**

L'**analisi desk** ha avuto come obiettivo principale quello di approfondire l'attuale stato dell'arte nell'implementazione dell'iniziativa UP in ciascun Paese del progetto e a livello europeo, indagando:

- contesto legislativo e misure previste;
- misure chiave in atto;
- gruppi target a cui si rivolge, anche con riferimento alla loro dimensione;
- principali sfide nel raggiungere i gruppi target;
- le sfide principali che riguardano la valutazione delle competenze, l'offerta di un apprendimento su misura e la convalida e il riconoscimento delle competenze acquisite;
- attori che realizzano percorsi di riqualificazione;
- meccanismo di cooperazione in atto.

Si è basata su una recente revisione della letteratura e sulla consultazione di documenti nazionali/UE sulle politiche di apprendimento e istruzione delle persone adulte e sui percorsi di riqualificazione, pubblicati anche dalla Commissione europea o elaborati da reti/associazioni europee.

La mappatura degli stakeholder è stata sviluppata a livello nazionale attraverso diverse attività:

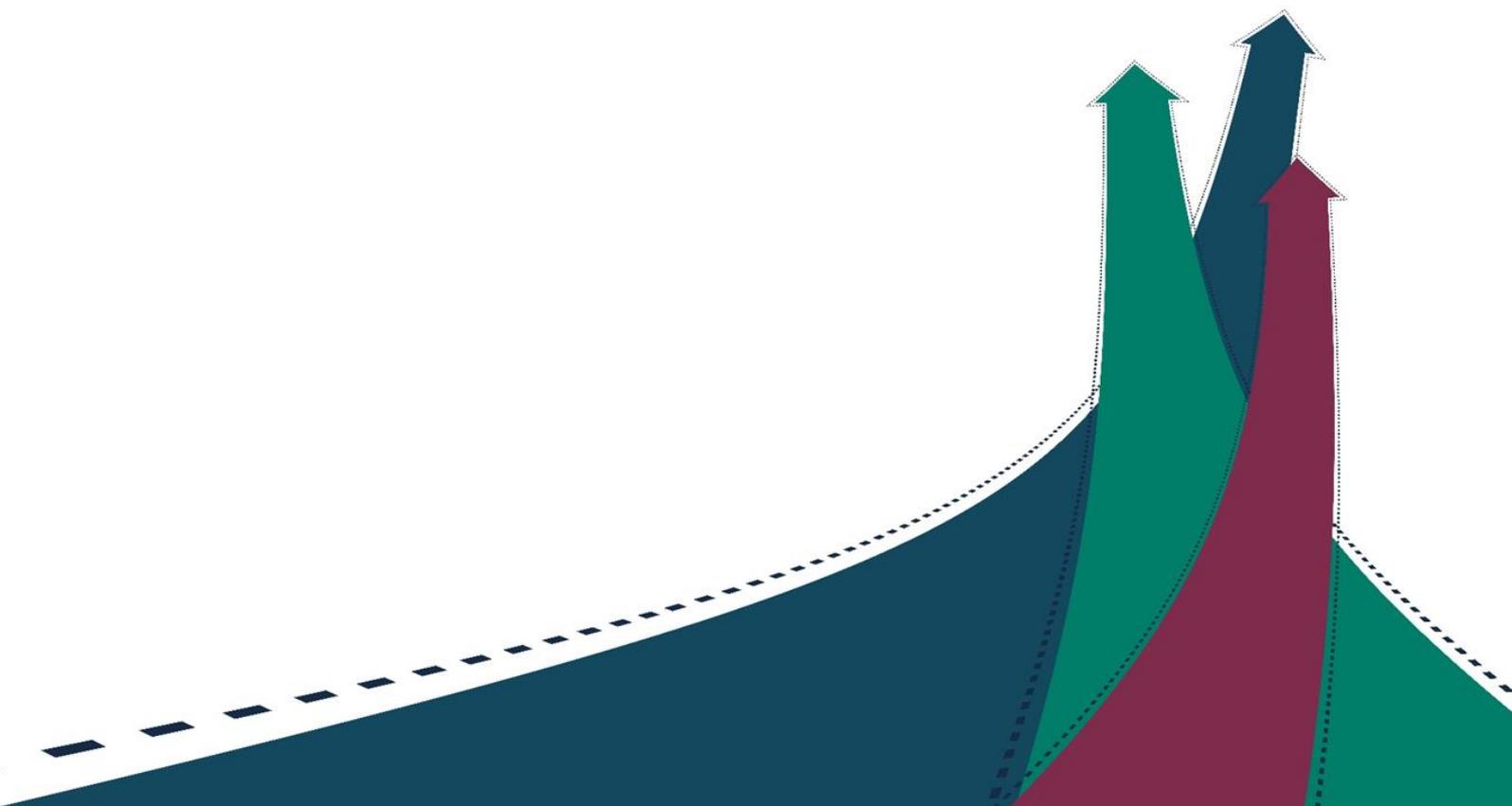
- **riflessione interna** all'organizzazione partner e/o al team di progetto nazionale, sviluppata attraverso un brainstorming collettivo su specifiche domande chiave, in modo da condividere una visione comune dei principali bisogni e obiettivi per lo sviluppo della cooperazione con/tra gli stakeholder;
- **focus group/interviste** con gli stakeholder nazionali secondo linee guida comuni a tutto il partenariato, con l'obiettivo principale di guidarli nell'autovalutazione del loro ruolo nei percorsi di Upskilling, della loro rilevanza e del loro principale contributo.

Come risultato delle metodologie applicate, i partner/team nazionali hanno prodotto un **Rapporto di analisi del Paese** e una **Tabella di mappatura degli stakeholder**, come segue.



2 Rapporti di analisi

Relazione sulle analisi effettuate a livello nazionale



Analisi del Paese

ROMANIA

Analisi del Paese - Romania

Paese	ROMANIA
Organizzazione/i responsabile/i	ASOCIATIA EURO EDUCAZIONE DEGLI ADULTI

Percorsi di miglioramento del livello delle competenze in ogni paese: stato dell'arte nell'implementazione, principali gruppi target, sfide

Contesto legislativo

Per quanto riguarda il quadro legislativo, esiste una parte speciale all'interno della Legge sull'istruzione 1/2011¹, dedicata all'"educazione permanente".

L'apprendimento permanente rappresenta tutte le attività educative realizzate da ogni persona in contesti formali, non formali e informali per scopi formativi e per lo sviluppo di competenze, comprese quelle personali, civiche, sociali o lavorative.

L'apprendimento permanente comprende quindi l'istruzione precoce e l'istruzione obbligatoria, l'istruzione superiore (scuola superiore), l'università e la formazione professionale continua degli adulti. Lo Stato rumeno assicura e sostiene (anche finanziariamente) l'accesso all'istruzione e alla formazione professionale continua per:

- Giovani e persone adulte che non hanno completato l'istruzione obbligatoria;
- Giovani che hanno abbandonato il sistema educativo prima di ottenere una qualifica professionale;
- Persone con esigenze educative speciali;
- Giovani e persone adulte che rientrano nel Paese dopo un periodo di lavoro all'estero;
- Giovani e persone adulte residenti in comunità economicamente e socialmente svantaggiate;
- Occupati di età superiore ai 40 anni con un basso livello di istruzione e di qualificazione;
- Studenti ad alto rischio di insuccesso scolastico;
- Qualsiasi cittadino che voglia beneficiare dell'educazione permanente.

L'educazione all'apprendimento permanente è finanziata da fondi pubblici e privati attraverso partenariati pubblici o privati, con finanziamenti e cofinanziamenti da parte di datori di lavoro, organizzazioni non governative, ecc.

Secondo la legge, l'apprendimento permanente si concentra sull'organizzazione di questi programmi di educazione permanente attraverso le istituzioni educative, affermando in particolare che esse devono garantire:

- l'istruzione compensativa (una "*seconda possibilità*" di accesso all'istruzione per le persone adulte che non hanno ottenuto le qualifiche scolastiche di base);
- formazione professionale continua;
- l'educazione civica e - l'educazione personale, che consente alle persone di svolgere un ruolo attivo nella società;

¹ https://www.edu.ro/sites/default/files/legea-educatiei_actualizata%20august%202018.pdf

Queste leggi mirano a creare opportunità di formazione per i nuovi gruppi svantaggiati e a stimolare l'occupazione. Molti gruppi possono essere classificati come "*svantaggiati*" e quindi beneficiare di questo sostegno pubblico, tra cui i disoccupati di lunga durata, le donne, i disabili, coloro che tornano al lavoro dopo un congedo materno o paterno, o dopo il servizio militare, i genitori single e coloro che vivono in aree rurali con un reddito basso.

Misure chiave in atto

1. Il Ministero dell'Istruzione ha avviato un progetto con il "**Centro Educazione 2000+**"² che offriva una seconda possibilità a giovani adulti/e tra i 14 e i 25 anni che non avevano completato la scuola dell'obbligo, offrendo loro un *programma di "recupero dell'istruzione di base"* in parallelo a una formazione di tipo apprendistato. Questi apprendistati combinavano deliberatamente le professioni tradizionali dei Rom con altre professioni più "*moderne*" per motivare la partecipazione dei/delle discendenti.
2. Un altro programma nazionale, il **programma Second Chance**, secondo il Ministero dell'Istruzione,³ è rivolto ad adolescenti, giovani e persone adulte, provenienti da contesti sociali diversi e di età variabile, che non hanno frequentato o completato l'istruzione primaria e secondaria.

Il programma offre a queste categorie di persone la possibilità di continuare e completare l'istruzione obbligatoria senza dover interrompere le eventuali attività professionali o familiari in cui sono coinvolte.

Il programma è strutturato su due livelli:

- a. Seconda opportunità: istruzione primaria e
- b. Seconda possibilità - istruzione secondaria inferiore (quest'ultima ha anche una componente di formazione professionale)

Per il programma **Una seconda possibilità - istruzione primaria**:

- non hanno partecipato affatto all'istruzione scolastica formale;
- sono stati iscritti, ma hanno abbandonato l'istruzione primaria, indipendentemente dal momento e dalle ragioni dell'abbandono;
- non hanno conseguito il diploma di istruzione primaria fino all'età di 14 anni.

Per il **programma Second Chance - istruzione secondaria inferiore**:

- si sono diplomati/e al termine dell'istruzione primaria obbligatoria (anche nel sistema Second Chance) ma non hanno proseguito gli studi, oppure
- hanno conseguito una parte delle classi corrispondenti all'istruzione secondaria (V, VI o VII), ma hanno abbandonato la scuola durante questo ciclo di istruzione - indipendentemente dal momento e dalle ragioni dell'abbandono.

Il Programma Second Chance è un programma flessibile, in modo da motivare i/le discendenti e aiutarli/e a completarlo, per offrire maggiore autonomia alle scuole in termini di attuazione.

² <https://www.devex.com/organizations/center-education-2000-22809>

³ <https://www.edu.ro/etichete/doua-%C8%99ans%C4%83#>

Attraverso il programma, sono stati introdotti elementi innovativi nel processo educativo, come: il curriculum modulare e il sistema di crediti per l'istruzione di base, la valutazione, la certificazione e il riconoscimento delle competenze precedentemente acquisite dagli studenti e l'offerta di un programma di formazione individualizzato.

I corsi possono essere tenuti secondo diversi orari (durante la settimana, di pomeriggio o di sera, il sabato o durante le vacanze scolastiche, ecc.) a seconda delle possibilità degli studenti e del personale docente. Il programma ha anche una durata flessibile. I diplomati e le diplomate hanno il diritto di proseguire gli studi, secondo le disposizioni di legge.

- 3. Le Agenzie per l'impiego** organizzano programmi di alfabetizzazione e calcolo per adulti⁴ che non hanno completato l'istruzione primaria. Molte agenzie provinciali organizzano questi corsi per i/le beneficiari/e del reddito minimo garantito perché la maggior parte di loro sono persone che purtroppo non sanno scrivere, leggere e calcolare, quindi viene offerta loro la possibilità di entrare nel mercato del lavoro alfabetizzandosi. Dopo aver imparato a scrivere, leggere e calcolare, potranno seguire un corso di qualificazione. I corsi si tengono nelle aule di alcuni istituti scolastici, con personale qualificato dell'Agenzia del lavoro.
- 4. Comunità rom** - In Romania ci sono aree con un'alta popolazione rom e c'è stata una politica per incoraggiare un maggior numero di persone rom a diventare insegnanti, in modo da rappresentare dei modelli positivi⁵. A tal fine esistono programmi di "discriminazione positiva" per attirare giovani studenti e studentesse rom nella formazione di insegnanti, tra cui un programma di apprendimento a distanza attraverso l'Università di Bucarest e un sistema che assegna posti speciali per studenti rom in tutte le università. Il "Centro Educazione 2000+", inoltre, sostiene studenti e studentesse rom a condizione che lavorino nelle loro comunità per un certo periodo di tempo dopo la laurea.
- 5. Nel 2017 la Romania ha organizzato un workshop internazionale di apprendimento reciproco** sul tema *Implementing Upskilling Pathways*. Il workshop mirava a riunire sette Paesi per esplorare le azioni politiche e le leve pratiche che possono sostenere l'attuazione della raccomandazione dell'UE sui percorsi di riqualificazione professionale (UP).
Si compone di due sessioni: La prima sessione, tenutasi a novembre 2017, si è concentrata sul supporto ai Paesi per comprendere cosa sia l'UP e sviluppare una "lista di azioni da fare" come primi passi per l'implementazione dell'UP nel proprio Paese. Il secondo workshop, nell'aprile 2018, che doveva esaminare le prime fasi di attuazione di questo elenco. Questo workshop esaminerà ciò che sta funzionando bene e alcune delle sfide incontrate dagli Stati membri e come potrebbero essere superate, e si spingerà oltre nell'implementazione concentrandosi sulle fasi dell'UP, sui fattori abilitanti e sui finanziamenti.

⁴ https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/SNOFM_2021-2027.pdf

⁵ https://www.romaeducationfund.org/wp-content/uploads/2019/05/romania_report.pdf

6. Programmi europei

Diverse istituzioni e organizzazioni sfruttano l'opportunità di accedere ai finanziamenti del FSE e di Erasmus+ per sostenere l'attuazione dell'UP per adulti scarsamente qualificati.

Molti programmi e progetti sono stati implementati, ma i risultati non sono esattamente quelli attesi, a volte la cooperazione tra datori di lavoro, organizzazioni educative, governo, fornitori pubblici e/o privati, ecc. si scontra con la mancanza di effetti tangibili e immediati.

c. Ampi gruppi di destinatari in Romania

Sono stati identificati i **gruppi target** prioritari di adulti con basse qualifiche in Romania per l'implementazione di Upskilling Pathways (UP), tra cui:

- a. Persone attive/occupate
- b. Persone disoccupate
- c. Persone inattive che di solito sono invisibili e più difficili da raggiungere (non occupate, non iscritte ai Centri per l'Impiego)
- d. Persone che non hanno completato gli studi
- e. Rifugiati/e e persone provenienti da un contesto migratorio
- f. Persone nelle aree rurali, che hanno meno accesso a strutture di istruzione o formazione.
- g. Minoranze come le comunità rom, in particolare quelle in cui ci sono state più generazioni di disoccupati.
- h. Pensionati/e

Per coinvolgere questi gruppi target è necessaria un'azione di sensibilizzazione mirata; è necessario un partenariato, che comprenda la collaborazione con le autorità locali, gli enti di apprendimento/formazione, i servizi sociali, le reti della società civile, i servizi per l'impiego, i datori di lavoro, le parti sociali, le camere di commercio, le biblioteche, le case della cultura, i gruppi ecclesiali, le scuole. A volte gli incentivi finanziari sono una fonte di motivazione per portare i giovani a frequentare i corsi di formazione o a tornare a scuola.

d. Principali sfide nel raggiungere i gruppi target

La Romania, così come tutti i Paesi europei, ha riconosciuto che la Raccomandazione UP potrebbe rappresentare un'opportunità per creare un sistema di sostegno più coerente per le persone adulte poco qualificate. Ciò potrebbe essere fatto attraverso i meccanismi di sostegno dell'UE esistenti, come l'Agenda europea sull'apprendimento degli adulti o i programmi di finanziamento come il FSE o Erasmus +.

e. Principali sfide nella valutazione delle competenze, nell'offerta di apprendimento personalizzato e nella convalida e riconoscimento delle competenze acquisite

Secondo l'analisi delle risposte ai questionari e la discussione nei focus group, le principali sfide nella formazione e nell'aggiornamento delle persone poco qualificate in Romania possono essere viste da diverse prospettive, come segue:

- Mantenere un impegno politico stabile per l'attuazione dell'UP e affrontare la governance frammentata.
- Mancanza di dati/evidenze o ricerche esistenti per identificare i gruppi target chiave e le informazioni non sono accessibili a questi ultimi.
- Disponibilità/accesso all'istruzione: Per motivi geografici o finanziari, le persone poco qualificate in Romania incontrano difficoltà nell'accedere alle opportunità di istruzione e formazione.

- Mancanza di flessibilità dei programmi di formazione professionale in termini di accessibilità, durata e apprendimento pratico.
- Il maggior numero di persone poco qualificate si trova nelle zone rurali, mentre gli enti di formazione si trovano nelle grandi città e in molti casi i costi di viaggio per i tirocinanti non sono coperti.
- Esigenze del mercato del lavoro insoddisfatte a causa del disallineamento tra le esigenze delle aziende e le necessità di formazione degli individui scarsamente qualificati. Anche se alcuni programmi di formazione erano disponibili e sono stati attuati e alcuni individui scarsamente qualificati sono stati coinvolti in questi programmi, il risultato non ha soddisfatto le esigenze del mercato del lavoro, in quanto gli individui non hanno valorizzato la formazione in un'occupazione reale sul mercato del lavoro per periodi validi.
- Finanziamenti sicuri e sostenibili per sviluppare o perfezionare l'offerta esistente in modo da incorporare le tre fasi UP.
- Datori e datrici di lavoro non hanno l'obbligo di sostenere la formazione e l'aggiornamento del personale; soprattutto nel settore HORECA e in quello delle costruzioni non danno priorità alla formazione e alla qualificazione.
- Motivazione e stabilità: Le persone poco qualificate incontrano difficoltà nell'investire nella formazione e la mancanza di competenze per ruoli specifici può essere identificata dopo che il programma di formazione specifico è stato effettivamente implementato.
- Stigma e discriminazione: Anche se si sono registrati progressi significativi, in alcune situazioni le persone poco qualificate possono subire discriminazioni sul posto di lavoro.
- Mancanza di competenze digitali: Molte persone poco qualificate in Romania potrebbero non avere accesso o non essere a proprio agio con la tecnologia, che oggi sta diventando obbligatoria.
- Competenze linguistiche: Sempre più ambiti richiedono la conoscenza di altre lingue oltre a quella madre, quindi le persone poco qualificate appaiono a rischio di posizionamento nel mercato del lavoro se non di esclusione a causa delle ridotte competenze linguistiche, anche per le opportunità di formazione.
- Il quadro giuridico e le politiche nazionali non incoraggiano la formazione e la qualificazione delle persone poco qualificate. Solo il programma FSE sostiene attualmente la qualificazione nell'ambito dei progetti di investimento nelle persone.
- Promuovere *una* cultura dell'apprendimento *permanente* e creare incentivi all'apprendimento per gli adulti.

f. Attori che realizzano i percorsi di riqualificazione professionale

Gli organismi chiave coinvolti nei percorsi di Upskilling sono principalmente:

1. Autorità governative - creano il quadro giuridico necessario e facilitano il processo di formazione professionale fornendo servizi e strutture pubblico-private nell'ambito dei programmi di istruzione e sviluppo, nonché stanziando fondi per i progetti educativi.
 - a. Ministeri: Ministero del Lavoro e della Giustizia Sociale, Ministero dell'Istruzione, Ministero degli Investimenti e dei Progetti Europei, Ministero dell'Agricoltura, Ministero della Cultura, Ministero dell'Economia, Ministero delle Finanze.
 - b. Autorità nazionale per l'Occupazione
 - c. Agenzie di collocamento della contea

- d. Comuni
- e. Autorità nazionale per le qualifiche (ANC)
2. Istituzioni educative
3. Enti erogatori di Istruzione e Formazione Professionale
4. Centri che rilasciano la Validazione dell'apprendimento pregresso Non Formale e Informale
5. ONG e fornitori di istruzione e apprendimento per persone adulte - educazione non formale
6. Enti che erogano istruzione e formazione per persone adulte - istruzione formale
7. Camere di commercio
8. Chiese
9. Sindacati/parti sociali
10. Datori di lavoro
11. Biblioteca
12. Università
13. Aziende e associazioni di datori di lavoro

Cooperazione degli stakeholder in UP: meccanismi di cooperazione di successo, stakeholder mancanti e lacune nella cooperazione

a. Meccanismi di cooperazione di successo

Sono stati avviati diversi meccanismi di cooperazione di successo, che possiamo citare:

Livello nazionale:

- **Cooperazione nel programma "Seconda opportunità": in tutta la Romania, questo programma è gestito come un partenariato per l'istruzione - scuola e comunità.**

I principali attori coinvolti sono: Scuole, ispettorati scolastici di contea, amministrazione locale, ONG, mediatori, formatori, consulenti, mass media, datori di lavoro, enti di formazione.

La collaborazione scuola-comunità nella promozione del Programma "*Seconda opportunità*" ha portato all'ampliamento del numero di classi dell'istruzione primaria e secondaria nelle comunità svantaggiate e in quelle geograficamente segregate. Sono state realizzate campagne di promozione e informazione in diverse forme (allestimento di spazi informativi nelle scuole e nei municipi, incontri con giovani e adulti che non hanno completato l'istruzione obbligatoria, scambio di esperienze, presentazione di esempi di buone pratiche, trasmissioni televisive, informazioni sulla stampa, ecc.

Il coinvolgimento dei soggetti responsabili nelle scuole e nelle comunità della divulgazione, dell'informazione sui benefici del programma "*Seconda opportunità*" ha portato all'aumento del numero di richieste di visualizzazione del completamento della scuola dell'obbligo, all'aumento della disponibilità del personale docente nel sostenere il programma e nel coinvolgimento in attività specifiche, alla manifestazione di un maggiore interesse da parte dei/delle discenti.

Livello regionale:

- **Cooperazione nei programmi di alfabetizzazione e calcolo: Agenzie di collocamento della contea, scuole, comuni, enti di formazione, ONG.**

Le Agenzie per l'impiego organizzano programmi di alfabetizzazione e calcolo per gli adulti che non hanno completato l'istruzione primaria. Molte agenzie provinciali organizzano questi corsi per i/le beneficiari/e del reddito minimo garantito, perché la maggior parte di loro sono persone che purtroppo non sanno scrivere, leggere e calcolare, quindi viene offerta loro la possibilità di entrare nel mercato del lavoro alfabetizzandosi. Dopo aver imparato a scrivere, leggere e calcolare, potranno seguire un corso di qualificazione. I corsi si tengono nelle aule di alcuni istituti scolastici, con personale qualificato dell'Agenzia del lavoro.

Di conseguenza, i corsi di formazione professionale rappresentano un'alternativa attraverso la quale disoccupati/e possono avere un'ulteriore possibilità di trovare lavoro.

L'Agenzia del Lavoro intende qualificare la forza lavoro necessaria alle strutture dipendenti dai municipi, come ad esempio addetti/e alla manutenzione degli spazi verdi, operai/e di cantieri stradali. In questo senso, sono stati firmati dei protocolli di collaborazione con i comuni, in modo che la formazione pratica avvenga all'interno di queste strutture e quella teorica in classi messe a disposizione dai municipi.

Inoltre, le persone iscritte alle agenzie per il lavoro possono usufruire gratuitamente di servizi di valutazione e certificazione delle competenze professionali acquisite attraverso l'apprendimento non formale e informale, il cui finanziamento è assicurato dal bilancio dell'assicurazione contro la disoccupazione.

Livello locale:

- **Collaborazioni in vari progetti, con finanziamenti europei, per vari gruppi target:**

Ad esempio, i rappresentanti degli stakeholder coinvolti nel Focus Group di Suceava hanno evidenziato alcuni progetti nella regione in cui si è instaurata un'ottima collaborazione:

- Persone provenienti dalle aree rurali: è avvenuta una stretta collaborazione tra le ONG e l'ufficio del lavoro per la definizione del profilo professionale necessario e la registrazione di tutte le persone con basse qualifiche individuate nelle aree rurali. Si organizzano insieme ai diversi stakeholder del territorio fiere del lavoro, incontrando i datori di lavoro e creando strutture per coloro che sono difficili da assumere.
- Persone con disabilità e bisogni speciali: è avvenuta una stretta collaborazione tra le ONG e le scuole speciali della regione, perché non hanno molte opzioni per sostenere le qualifiche dei giovani con disabilità e bisogni speciali; cerchiamo di completare l'offerta con opportunità di formazione offerte da enti di formazione e di tenere insieme i giovani nella scuola.

b. Parti interessate mancanti, lacune nella cooperazione e sfide

Ci sono alcune lacune che sono state identificate nei nostri focus group, nelle interviste e nelle analisi:

- Comprensione comune del concetto di percorsi di riqualificazione e di persone adulte scarsamente qualificate.
- Le fasi dei percorsi di riqualificazione secondo la Raccomandazione UP adottata a dicembre 2016 dal Consiglio dell'Unione Europea
- Sfide nell'implementazione di UP
- Strategia per il piano d'azione basato sull'analisi dei bisogni
- Politica e programmi equi distribuiti tra le regioni

- Flessibilità nell'organizzare la formazione sul lavoro o l'apprendistato, il più interessato per i gruppi vulnerabili a bassa qualifica, perché offre formazione, certificazione e anche un reddito
- Mancanza di responsabilità distribuite tra gli uffici statali, con un grande divario nella comunicazione e nella cooperazione.
- Il quadro giuridico e le politiche nazionali non incoraggiano la formazione e la qualificazione delle persone poco qualificate. Solo il programma FSE sostiene attualmente la qualificazione nell'ambito dei progetti di investimento nelle persone.
- Problemi specifici di collaborazione, a seconda della disponibilità delle autorità locali, spesso basati su rapporti personali, nel disinteresse delle autorità locali.
- Mentalità, vale a dire l'idea di cooperazione basata sull'interesse personale
- Ignoranza degli obblighi di legge

c. Suggerimenti per il miglioramento delle sfide e delle lacune

- Campagne di informazione e sensibilizzazione tra le persone poco qualificate, in diverse forme e a diversi livelli, considerando la complessità del gruppo target
- Consapevolezza della necessità di possedere delle competenze e/o una qualifica e spiegazione dei vantaggi relativi
- Reinserimento delle competenze a livello di profilo
- Sostegno alle famiglie svantaggiate
- Professionalità capaci di offrire mediazione e consulenza per questo gruppo target
- Referente in ogni istituzione pubblica per l'orientamento delle famiglie proveniente dalla Diaspora
- Database aggiornati con questo gruppo target e feedback da parte di queste persone in merito alla formazione/riqualificazione, programmi di alfabetizzazione

Per ulteriori informazioni, vedere la **tabella di mappatura degli stakeholder** [qui](#)

Altre esperienze rilevanti di attivazione/cooperazione degli stakeholder

Vorremmo presentare un esempio di progetto dell'Associazione Euro per l'Educazione degli Adulti finanziato dal Fondo Sociale Europeo, in cui la cooperazione tra i vari partner ha funzionato molto bene e abbiamo implementato tutte e 3 le fasi di Upskilling Pathways.

"RURAL FORCE - Formazione, certificazione, più possibilità di occupazione!" è stato un progetto cofinanziato dal FSE, Programma Operativo Settoriale Sviluppo delle Risorse Umane 2007 - 2013, Asse prioritario 5 "*Promozione di misure attive per l'occupazione*", Area principale di intervento 5.2 "*Promozione della sostenibilità a lungo termine delle aree rurali in termini di sviluppo delle risorse umane e dell'occupazione*" - POSDRU/135/5.2/S/128962.

Il progetto è durato 18 mesi con l'**obiettivo generale** di: Garantire maggiori opportunità a 940 persone in cerca di lavoro attraverso attività di informazione e consulenza professionale.

Partenariato di progetto: S.C.MPA S.R.L. - Sibiu - coordinatore; ASOCIAȚIA EURO ADULT EDUCATION - București; Asociația Dezvoltarea Capitalului Uman - Alba Iulia; Asociația INCEPTUS ROMANIA - Cluj Napoca; BPI S.R.L. ITALIA - Milano, Italia.

Il gruppo target era composto da 940 **persone provenienti dalle aree rurali** (50% donne): 370 persone in cerca di lavoro, 370 persone inattive e 200 persone con un'agricoltura di sussistenza.

Obiettivi specifici/Risultati

Sviluppo delle capacità di ricerca del lavoro per 940 persone attraverso **attività di informazione e consulenza professionale**

- Fornire informazioni sul mercato del lavoro a livello locale e nazionale,
- Valutazione e autovalutazione della personalità per orientare la carriera,
- Sviluppare le competenze e la fiducia in sé stessi di chi cerca lavoro,
- Formazione sui metodi e sulle tecniche di ricerca attiva del lavoro,

Sviluppo di **competenze professionali** per 752 persone:

- organizzando programmi di formazione professionale (FP) nei settori dell'imprenditorialità, delle lingue straniere e dell'informatica - 352 persone
- attraverso la **valutazione e la certificazione delle competenze acquisite nell'apprendimento non formale e informale** - 400 persone

Integrazione di 160 persone nel mercato del lavoro, di cui:

- 140 beneficiari/e di servizi di inserimento lavorativo
- 20 beneficiari/e di attività di consulenza e assistenza per l'avvio di un'impresa

Aumentare il livello di informazione del gruppo target attraverso campagne di informazione sulle opportunità di istruzione e formazione, sul mercato del lavoro a livello regionale, nazionale e dell'Unione Europea, sulla mobilità occupazionale, settoriale e geografica.

Organizzazione e realizzazione di stage in ITALIA per 40 partecipanti

Informazioni qualitative sul processo di analisi

Il processo di analisi dei percorsi di Upskilling è consistito in:

- Analisi dei documenti esistenti in materia,
- Analisi delle risposte degli stakeholder ai questionari sviluppati dal progetto,
- Interviste con i/le rappresentanti degli stakeholder,
- Organizzazione di tre focus group,
- Partecipazione alla Fiera del lavoro organizzata dall'Agenzia per il lavoro di Ilfov, dove sono stati effettuati colloqui con persone disoccupate con bassa qualifica e datori/datrici di lavoro.

Il processo di analisi ha migliorato/modificato l'impegno e il contributo degli stakeholder?

Il processo di analisi ha portato a un chiarimento del concetto di percorsi di qualificazione superiore per gli individui scarsamente qualificati, perché abbiamo riscontrato che alcuni degli stakeholder non avevano la stessa comprensione di questo concetto, così come del termine adulto scarsamente qualificato. È stata necessaria una discussione chiarificatrice su questi concetti e il raggiungimento di un consenso.

Sono stati coinvolti diversi soggetti che hanno competenze in un determinato settore e con un gruppo target specifico (ad esempio, l'Agenzia per l'impiego - disoccupati) o altri soggetti che si rivolgono a diverse categorie di persone con basse qualifiche (ad esempio, le ONG attraverso i progetti europei).

Riteniamo che un miglioramento nell'impegno dei/delle partecipanti e nel loro contributo sarà raggiunto nel corso del progetto, negli incontri del gruppo di sviluppo, ma il primo passo è stato fatto attraverso le discussioni e il consenso riguardo ai percorsi di riqualificazione per gli adulti poco qualificati.

Come valutate il loro livello di partecipazione al processo di analisi?

Inizialmente ci siamo rivolti a diverse regioni della Romania, alcune molto interessate a partecipare a questo progetto, altre meno. Abbiamo scelto di fare un'analisi a livello di tre regioni della Romania, ovvero il Nord-Est (Suceava), l'Oltenia sud-occidentale (Ramnicu Valcea) e la regione centrale (Brasov) e sono stati organizzati tre focus group a Suceava, Ramnicu Valcea e Brasov.

Per quanto riguarda il livello di partecipazione degli stakeholder al focus group di Suceava, è emerso che i rappresentanti di oltre 15 istituzioni coinvolte nel lavoro con il gruppo target hanno partecipato e vogliono partecipare alla fase successiva del progetto, ovvero al gruppo di sviluppo.

La televisione locale si è interessata e ha realizzato un'intervista, mentre alcune istituzioni partecipanti hanno pubblicato informazioni sull'evento sulle loro pagine dei social media.

Nelle altre regioni l'interesse è stato minore, quindi il gruppo di sviluppo sarà istituito a Suceava con la partecipazione degli stakeholder delle altre due regioni.

In che modo l'analisi ha avuto un impatto sulle vostre organizzazioni e sulle relazioni con gli stakeholder?

I tre focus group sono stati organizzati nelle tre regioni grazie al coinvolgimento dei nostri partner, ovvero l'Associazione dell'Istituto Bucovina di Suceava, la Camera di Commercio e Industria di Brasov e l'Associazione per l'apprendimento duale di Ramnicu Valcea.

L'analisi svolta nel progetto ha contribuito a consolidare la collaborazione con i nostri vecchi partner, ma anche a sviluppare nuove relazioni con altri stakeholder delle rispettive regioni.

Come l'analisi ha influito sulle relazioni tra gli stakeholder?

La partecipazione di così tanti stakeholder a questo evento ha evidenziato ancora una volta la situazione attuale, ma soprattutto le sfide che ogni stakeholder deve affrontare e quali idee trovare per risolverle.

Possiamo dire che alcuni degli stakeholder si sono già incontrati in altri progetti/incontri, ma l'attuale focus group ha riunito ulteriori stakeholder coinvolti nell'UP, in quanto dedicata persone adulte poco qualificate.

Cosa è andato bene:

Il focus group organizzato a Suceava (Regione Nord-Est) è stato un grande successo. Hanno partecipato i/le rappresentanti dei più importanti stakeholder della regione, che erano rappresentati da decisori, come il vice sindaco, il vicedirettore dell'Agenzia per il lavoro, gli ispettori scolastici, ecc. I partecipanti si sono dimostrati molto attivi, impegnati e interessati a migliorare la situazione delle persone adulte con bassi livelli di qualificazione e a collaborare per questo. La maggior parte di loro vuole continuare a collaborare al progetto, anche per far parte del gruppo di sviluppo.

Cosa è andato storto?

I focus group sono stati organizzati anche in altre regioni, ma la partecipazione è stata minore.

Lezioni apprese (se presenti)

È importante riunire i responsabili delle decisioni per la discussione e la consultazione, perché possono influenzare il processo di cambiamento e il miglioramento dei percorsi di riqualificazione per le persone adulte poco qualificate e possono continuare a partecipare al nostro gruppo di sviluppo.

Buone pratiche

N.B. Le "buone pratiche" sono definite, in questo contesto, come strategie, approcci e/o attività che hanno dimostrato, attraverso la ricerca e/o la valutazione, di essere efficaci, efficienti, sostenibili e/o trasferibili, e di portare in modo affidabile a un risultato desiderato nel sostenere l'identificazione, il coinvolgimento, l'impegno delle parti interessate e la cooperazione tra di esse, con specifico riferimento all'iniziativa UP. Le buone pratiche possono essere locali, regionali, nazionali o internazionali.

[Upskilling Adults 45+ with Migrant Background](#) è un programma ERASMUS+ e l'ente attuatore in Romania è il Romanian Institute for Adult Education.

Il progetto è stato concepito per formare facilitatori e fornire servizi agli istituti di istruzione che si concentrano sulla qualificazione di adulti migranti di mezza età di tutti i generi, in modo che possano prosperare nella forza lavoro moderna. Il progetto riconosce che gli adulti migranti di età superiore ai 45 anni costituiscono una popolazione vulnerabile. Hanno difficoltà a (re)integrarsi nel mercato del lavoro a causa della disoccupazione (a lungo termine), della dequalificazione e del divario di competenze.

Il progetto si propone i seguenti obiettivi:

- Progettare programmi dedicati alla formazione del personale che lavora con le persone adulte over 45, testati nell'ambito del progetto da 18 docenti.
- Fornire servizi personalizzati e olistici alle persone adulte di età superiore ai 45 anni provenienti da contesti migratori, in modo che possano accedere al mercato del lavoro e partecipare attivamente alla loro comunità. Ciò comporta la creazione di una combinazione di servizi di convalida e di offerte di formazione (per l'aggiornamento

professionale), insieme a un orientamento sulle iniziative imprenditoriali e su come trovare un lavoro.

- Sviluppare una strategia di apprendimento su due fronti: competenze digitali e competenze trasversali che possano essere adattate a diversi contesti e gruppi target.

Maggiori informazioni sul sito web: <https://uil.unesco.org/case-study/effective-practices-database-litbase-0/upskilling-adults-45-migrant-background-romania>

WISE for Digital Upskilling è un programma ERASMUS+ e l'organizzazione esecutiva in Romania è Workshops Without Borders.

Il progetto ha i seguenti obiettivi:

- Sviluppo, sperimentazione e implementazione di materiali didattici digitali innovativi da utilizzare per l'aggiornamento dei lavoratori svantaggiati che partecipano a corsi di formazione in imprese sociali di inserimento lavorativo - alfabetizzazione/numeracy e competenze digitali di base
- Sviluppo, sperimentazione, implementazione e diffusione di una serie di strumenti e materiali didattici digitali innovativi per preparare meglio i job coach nelle imprese sociali di inserimento lavorativo come professionisti/e in grado di promuovere e realizzare le sfide dell'equità, della diversità e dell'inclusione nell'ambiente di apprendimento basato sul lavoro - strumenti per la valutazione delle competenze, la progettazione di percorsi di integrazione per i lavoratori svantaggiati e il life e job coaching
- Rafforzare la cooperazione, la creazione di reti e la condivisione di pratiche tra le organizzazioni impegnate nella formazione sul lavoro per persone adulte con basse qualifiche nei Paesi partecipanti. Verrà sviluppato un insieme comune di materiali di formazione sulle conoscenze digitali di base per le persone adulte con basse qualifiche, per includere anche le nuove tecnologie che stanno emergendo nel mercato del lavoro.

Inoltre, come risultato del progetto, 70 imprese sociali di inserimento lavorativo e altre stakeholder interessati a sostenere e sviluppare tali imprese sociali, come le agenzie del lavoro che parteciperanno all'evento di moltiplicazione, riceveranno i risultati del progetto su questi argomenti. 20 docenti/personale che svolge attività di job coaching miglioreranno le loro conoscenze e competenze. Inoltre, 10 manager di imprese sociali di inserimento lavorativo e futuri formatori miglioreranno le loro conoscenze e competenze sulla progettazione e l'attuazione di programmi efficaci di inserimento lavorativo per adulti scarsamente qualificati, sull'identificazione di indicatori sociali e sulla rendicontazione sociale in un'impresa sociale di inserimento lavorativo a seguito degli eventi di formazione congiunta a breve termine per il personale.

Maggiori informazioni sul sito web: <https://riseromania.ro/en/wise-for-digital-upskilling>

Progetto SEPAL

Leader del progetto è stata l'Associazione Bucovina Institute, che ha lavorato a stretto contatto con l'Ufficio del lavoro di Suceava per sostenere giovani NEET nell'accesso alla formazione e alle fasi pratiche di apprendimento nell'ambito del progetto SEPAL.

Il progetto SEPAL è finanziato da Islanda, Liechtenstein e Norvegia attraverso le sovvenzioni SEE e dal fondo norvegese per l'occupazione giovanile. SEPAL è attuato in 5 Paesi europei in collaborazione con: Istituto Bucovina in Romania, Fundacio Privada Pere Closa in Spagna, ZISPB in Lituania, KoISPE Diadromes in Grecia e KOMES in Polonia.

Il progetto SEPAL mira a responsabilizzare i/le giovani offrendo servizi di supporto all'occupazione e stage pratici per 600 NEET, di età compresa tra i 18 e i 29 anni e provenienti da gruppi vulnerabili: giovani con disabilità, rom, migranti, persone poco qualificate e che hanno abbandonato la scuola.

La collaborazione con l'Ufficio del lavoro di Suceava è iniziata nel novembre 2018, quando l'Istituto Bucovina, attraverso il progetto SEPAL, ha offerto stage pratici di apprendistato ai giovani NEET. Abbiamo firmato un accordo di cooperazione per sostenere la registrazione dei giovani NEET provenienti dalle aree rurali, la loro profilazione in base alla legislazione locale, l'offerta di consulenza e orientamento da parte dei servizi WISE dell'Istituto Bucovina (servizi di integrazione lavorativa dell'impresa sociale che siamo accreditati) e il supporto dell'ufficio del lavoro nell'organizzazione della mediazione delle offerte di lavoro con i datori di lavoro e le aziende disposte a ospitare uno stage pratico di apprendimento per i giovani.

Abbiamo sviluppato un approccio LSC (Local Stakeholders Committee) con il coordinamento dell'Ufficio del lavoro, basato su incontri e azioni costanti per sostenere l'occupazione dei/delle giovani NEET nella nostra regione di Suceava.

Il progetto ha sviluppato una piattaforma per la registrazione dei NEETS, la diagnosi e la comunicazione peer to peer e l'elenco dei posti di lavoro disponibili fornito dall'Ufficio del lavoro LSC di Suceava è stato aggiornato in modo permanente.

Gli specialisti dell'Ufficio del Lavoro di Suceava sono stati coinvolti nello sviluppo di servizi di supporto all'occupazione dei NEET in stretta collaborazione con gli specialisti di Bucovina WISE, nella fase di pilotaggio dell'*Innovation Book* e dell'*Apprenticeship Book* di SEPAL; hanno partecipato delle persone delegate per le fasi di scambio internazionale e l'Ufficio del lavoro di Suceava ha partecipato alle sessioni di formazione internazionale.

I grandi risultati di questa cooperazione hanno dimostrato l'importanza di cooperare e completare i servizi di sostegno all'occupazione forniti ai/alle giovani, se il settore delle ONG ha più accesso ai fondi per l'innovazione, l'ufficio del lavoro dovrà avere il ruolo di convalidare il nuovo approccio; così che l'esperienza di partecipare a tutte le fasi di attuazione del progetto offra una possibilità significativa di formazione, specializzazione e scambio con le migliori pratiche in tutta Europa.

Maggiori dettagli: www.bucovinainstitute.org , info@bucovinainstitute.org;

Priorità per i gruppi di sviluppo

Il gruppo di sviluppo sarà composto da rappresentanti di vari stakeholder di due regioni della Romania (Nord-Est e Sud-Ovest dell'Oltenia) e si riunirà regolarmente. La categoria degli stakeholder: Autorità pubbliche, enti che erogano istruzione e formazione per le persone adulte - formale e non formale, fornitori di IFP, ONG, servizi per l'impiego, datori di lavoro, sindacati, servizi sociali, università, scuole secondarie, biblioteche e centri di istruzione per adulti.

Le riunioni del gruppo di sviluppo saranno organizzate il più possibile faccia a faccia, in modo che la discussione sia più interattiva e costruttiva.

Le priorità del Gruppo di sviluppo, basate sulle riunioni dei focus group e sulla ricerca documentale, sono le seguenti:

- Chiarimento del concetto di percorsi di miglioramento del livello delle competenze e comprensione comune della raccomandazione sui percorsi, adottata nel dicembre 2016 dal Consiglio dell'Unione europea;
- Identificazione del gruppo target a cui il progetto si riferisce: persone poco qualificate;
- Diffusione delle buone pratiche dei membri del gruppo di sviluppo e delle lezioni apprese;
- I limiti di competenza delle parti interessate e le responsabilità tra le parti interessate;
- Migliorare il meccanismo di tracciamento delle persone scarsamente qualificate e trovare soluzioni per essere meglio orientati sulle esigenze del mercato del lavoro in merito alle loro competenze;
- Coinvolgimento delle aziende nel processo di apprendimento e valutazione delle persone poco qualificate e motivazione delle aziende;
- Discussione su come migliorare i percorsi di apprendimento flessibili, ma anche l'outreach e la valutazione delle competenze per il gruppo target.
- Discutere e trovare soluzioni per migliorare le strutture di cooperazione tra le parti interessate;
- Sviluppo continuo delle capacità dei formatori coinvolti nel gruppo target di aggiornamento;
- Diffusione e valorizzazione delle esperienze di altri partner europei in materia di percorsi di riqualificazione.

Il gruppo di sviluppo si riunirà almeno 4 volte per analizzare, discutere e consultare i seguenti compiti:

Nel primo incontro del gruppo di sviluppo ci concentreremo su quanto segue:

- La presentazione dettagliata del progetto e il chiarimento del concetto di percorsi di riqualificazione;
- Comprensione comune della Raccomandazione UP adottata nel dicembre 2016 dal Consiglio dell'Unione Europea;
- Identificazione del gruppo target a cui il progetto fa riferimento per le persone poco qualificate;
- Analisi dei bisogni formativi del gruppo target e della possibilità di essere coinvolti nella vita della comunità;
- Diffusione delle buone pratiche dei membri del gruppo di sviluppo e delle lezioni apprese e creazione di un gruppo online per la discussione.

Il secondo incontro prevede un brainstorming con tutti i membri del gruppo di sviluppo sui seguenti argomenti:

- I limiti di competenza degli stakeholder e dei gruppi target a cui si rivolgono;
- Stabilire le responsabilità e migliorare la governance del campo in termini di sovrapposizione di responsabilità tra gli stakeholder,
- Migliorare il meccanismo di tracciamento delle persone scarsamente qualificate e trovare soluzioni per essere meglio guidati sulle esigenze del mercato del lavoro per quanto riguarda le loro competenze.

- Discussioni e consultazioni sull'atteggiamento del gruppo target nei confronti degli incentivi.

Nel terzo incontro, partendo dall'identificazione del **GT??** e dalla delimitazione dei Limiti di competenza, si stabiliranno il ruolo, le attribuzioni di ciascuno e le azioni future. Verranno discussi i prossimi argomenti:

- Situazione attuale e lacune dell'UP;
- Meccanismo di collaborazione tra stakeholder;
- Come possiamo migliorare la valutazione delle competenze e l'offerta di apprendimento su misura per il gruppo target;
- Convalida e riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale, ma anche riconoscimento dell'apprendimento di seconda opportunità;
- Coinvolgimento delle aziende nel processo di apprendimento e valutazione delle persone poco qualificate e motivazione delle aziende;
- Identificazione di possibili strutture di cooperazione.

Nel quarto incontro ci concentriamo sul miglioramento della situazione attuale:

- Discussione su come migliorare i percorsi di apprendimento flessibili, ma anche la sensibilizzazione e il passaggio dal non-formale al formale.
- Discutere e trovare soluzioni per migliorare le strutture di cooperazione tra stakeholder;
- Sviluppo continuo delle capacità dei/delle docenti coinvolti nel gruppo target di aggiornamento;
- Diffusione e valorizzazione delle esperienze di altri partner europei in materia di percorsi di riqualificazione.

Riferimenti

Parlamentul României, *Legea educației naționale nr. 1/2011*, Bucarest