

Sintesi del Report di analisi

Paese: Cipro



 www.partnerup-project.eu

 [partnerupeu](https://www.facebook.com/partnerupeu)

 [partnerupeu](https://twitter.com/partnerupeu)



L'implementazione dei Percorsi di miglioramento delle competenze (Upskilling Pathways)

Il progetto Partner UP a Cipro è stato implementato dal Centro per l'Avanzamento della Ricerca e dello Sviluppo nella Tecnologia Educativa (CARDET).

Storicamente, l'educazione delle persone adulte a Cipro ha iniziato a guadagnare importanza negli anni '60 e '70, con iniziative governative volte a migliorare le competenze della forza lavoro. Tra le tappe fondamentali di questo processo si annoverano la fondazione del Centro per la Produttività di Cipro (1973) e dell'Università di Cipro (1989). L'adesione di Cipro all'UE nel 2004 ha ulteriormente accelerato lo sviluppo dei programmi di educazione per persone adulte, promuovendo l'apprendimento permanente e migliorando l'occupabilità.

Un passo significativo nell'evoluzione del sistema educativo di Cipro è stata la pubblicazione della Strategia Nazionale per l'Apprendimento Permanente 2007-2013, che mirava ad aumentare l'accesso all'istruzione e alla formazione, rafforzare i legami tra istruzione e mercato del lavoro e migliorare la governance. Nel 2012, Cipro ha adottato anche un Quadro delle Qualifiche (CyQF), allineandolo al Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF) per facilitare la convalida e la comparabilità delle qualifiche stesse nei contesti di apprendimento formale e non formale. Il CyQF ha inoltre migliorato i meccanismi di Assicurazione Qualità e promosso la mobilità dei/delle discenti.

I principali stakeholder coinvolti nell'educazione degli adulti a Cipro includono il Ministero dell'Istruzione, dello Sport e della Gioventù (MoESY), l'Autorità per lo Sviluppo delle Risorse Umane (HRDA) e varie istituzioni educative. Il MoESY supervisiona programmi di educazione per persone adulte, come le Scuole Serali e gli Istituti Statali di Istruzione Superiore, che offrono corsi che spaziano dalle competenze informatiche alle lingue straniere. La HRDA è stata particolarmente attiva nel fornire opportunità di formazione per persone disoccupate e imprese che desiderano riqualificare la propria forza lavoro. Nonostante queste iniziative, Cipro deve affrontare sfide significative nel settore dell'educazione delle persone adulte. Alcuni rapporti di Cedefop (2021) evidenziano criticità come la mancanza di un coordinamento nazionale, la frammentazione del settore dell'apprendimento permanente e la scarsa collaborazione tra il mondo accademico, la ricerca e l'industria. L'assenza di meccanismi coerenti di Assicurazione Qualità e la limitata offerta di servizi di orientamento professionale rappresentano ulteriori ostacoli all'efficacia dei programmi di educazione delle persone adulte.





Sfide nell'implementazione

Cipro, come molti altri paesi dell'UE, ha cercato di implementare l'iniziativa Upskilling Pathways (UP) in linea con le proprie politiche educative nazionali e obiettivi più ampi. Sono emerse diverse sfide:

- **Frammentazione del settore dell'educazione delle persone adulte** - non esiste un'autorità unica che sovrintenda alle attività di apprendimento delle persone adulte a Cipro e la coordinazione tra gli stakeholder è spesso insufficiente.
- **Bassa partecipazione alle opportunità di apprendimento permanente** - nonostante gli sforzi per offrire opportunità di apprendimento accessibili, il tasso di partecipazione ai programmi di apprendimento, in particolare tra le persone disoccupate e/o con bassa qualifica, rimane al di sotto della media dell'UE.
- **Divario nelle competenze digitali** - come in molti altri paesi dell'UE, l'alfabetizzazione digitale rappresenta una sfida a Cipro.
- **Orientamento e supporto professionale limitati** - c'è una disponibilità limitata di servizi di orientamento professionale per supportare le persone adulte a orientarsi nei percorsi educativi e professionali, soprattutto per coloro che possiedono basse qualifiche.

In risposta a queste sfide, Cipro ha introdotto la Cyprus Lifelong Learning Strategy (CyLLIS 2021-2027). Questa strategia mira a creare una società basata sulla conoscenza offrendo a tutti la cittadinanza opportunità per sviluppare le competenze necessarie per la crescita personale, professionale e sociale. La CyLLIS intende promuovere sinergie tra gli stakeholder, attraverso un piano d'azione che delinea i passi specifici per raggiungere tali obiettivi. Pur essendo la strategia ancora in corso, essa rappresenta un quadro complessivo per affrontare i gap e le sfide identificate nel settore dell'educazione delle persone adulte a Cipro.





La cooperazione tra gli stakeholder

Gli stakeholder che partecipano al WP2 – Analisi degli stakeholder, hanno identificato alcuni meccanismi di cooperazione di successo, ma anche diversi gap e sfide nell'implementazione dell'UP e nell'apprendimento delle persone adulte nella Repubblica di Cipro. Nonostante siano stati compiuti alcuni progressi, in particolare attraverso le collaborazioni tra l'Human Resource Development Authority (HRDA) e varie organizzazioni governative e non governative, esistono dei gap nell'offerta, soprattutto per coloro che possiedono basse qualifiche.

Tali gap comprendono la confusione su cosa implichi l'educazione delle persone adulte, la mancanza di chiarezza nella definizione di termini come "con basse qualifiche" e "competenze digitali" e l'assenza di un quadro unificato per la validazione e il riconoscimento degli apprendimenti non formali e informali. Gli stakeholder partecipanti hanno anche segnalato sfide nella governance. La più evidente è stata la frammentazione del settore, come riportato anche nella rassegna della letteratura sul contesto cipriota. Si riscontra una mancanza di cooperazione tra gli stakeholder, che si traduce in numerose sovrapposizioni, nonché in disaccordi e conflitti riguardo alle risorse disponibili. Molti stakeholder hanno inoltre evidenziato problematiche legate ai finanziamenti. Come hanno osservato, attualmente manca un finanziamento centralizzato e risorse sufficienti per sostenere lo sviluppo e la qualità dei programmi educativi. Diversi progetti e iniziative finanziati dall'UE contribuiscono allo sviluppo di questo settore, tuttavia, i risultati ottenuti non sono sostenibili una volta terminato il finanziamento.

Il reclutamento e lo sviluppo professionale di formatori e formatrici rappresentano un'altra sfida fondamentale, poiché molti insegnanti sono scoraggiati dal formarsi a causa dell'onere finanziario connesso, limitando ulteriormente la qualità dell'insegnamento offerto. Come hanno osservato alcuni stakeholder, considerando che le persone adulte con basse qualifiche non hanno un livello adeguato di competenze di base – incluse quelle digitali – risulta ancora più difficile essere informate sulle opportunità di formazione disponibili, poiché, ad esempio, le campagne online e sui social media non possono essere sfruttate appieno. Oltre alla mancanza di consapevolezza delle opportunità formative disponibili, queste persone devono anche far fronte a vincoli finanziari e di tempo. In molti casi, infatti, le persone con basse qualifiche sono impiegate in settori economici (ad es. il commercio al dettaglio) in cui i datori di lavoro non offrono la possibilità al personale di seguire corsi di formazione durante l'orario di lavoro. Pertanto, nella maggior parte dei casi, anche se sono a conoscenza delle opportunità formative disponibili, non vi partecipano nel loro tempo libero.





Inoltre, esiste una discrepanza tra le competenze che le persone adulte ritengono di dover acquisire e quelle richieste dai datori di lavoro, il che complica ulteriormente gli sforzi per progettare programmi di formazione efficaci. La mancanza di meccanismi di valutazione e monitoraggio per i programmi di apprendimento delle persone adulte aggrava tali problematiche, impedendo agli stakeholder di misurare l'efficacia delle loro iniziative e di apportare gli aggiustamenti necessari.

Gli stakeholder hanno inoltre segnalato sfide specifiche nell'implementazione della politica UE su Upskilling Pathways. Queste includono una mancanza di consapevolezza dell'esistenza di questa politica da parte degli operatori nel campo dell'apprendimento degli adulti e difficoltà nell'adottare l'approccio in tre fasi.

Per affrontare queste sfide, gli stakeholder hanno fornito diverse proposte. Tra queste, lo sviluppo di una piattaforma interattiva comune per gli stakeholder, nella quale questi avranno l'opportunità di caricare e descrivere le opportunità di apprendimento offerte dalla loro organizzazione. Vi è inoltre una richiesta di progettare programmi e iniziative che facciano riferimento diretto alla raccomandazione politica su UP. Questo, da un lato, aumenterà la consapevolezza della raccomandazione tra gli stakeholder e i/le discenti adulti, e, dall'altro, ne faciliterà l'attuazione adottando l'approccio in tre fasi.

Gli stakeholder hanno ritenuto che le attività di sensibilizzazione siano essenziali per garantire l'accesso alle informazioni alle persone adulte con basse qualifiche. Lo scopo di queste attività è quello di aumentare la consapevolezza pubblica sulle opportunità di apprendimento disponibili, nonché sui benefici del miglioramento delle competenze per l'individuo e per la società (sociali, economici, emotivi).

Infine, gli stakeholder hanno sottolineato la necessità di un finanziamento più costante, della professionalizzazione di formatori e formatrici, e dell'implementazione di meccanismi di monitoraggio e valutazione solidi per garantire l'efficacia dei programmi di educazione per le persone adulte.



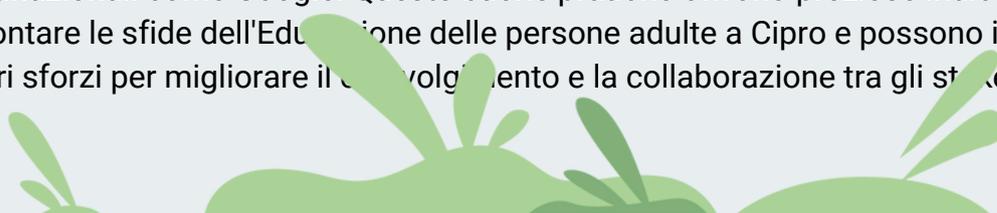


Lezioni apprese

Il processo di analisi a Cipro ha evidenziato le sfide e il pessimismo che circondano l'apprendimento delle persone adulte e l'implementazione di Upskilling Pathways. Sebbene molti stakeholder abbiano riconosciuto le barriere all'apprendimento delle persone adulte, come la mancanza di meccanismi di collaborazione e le difficoltà nei sistemi di riconoscimento e validazione, hanno comunque manifestato la volontà di contribuire all'implementazione di UP. Tuttavia, il pessimismo è stato accentuato dalla recente introduzione della Strategia per l'Apprendimento Permanente, che non ha ancora mostrato risultati tangibili, generando dubbi sulla probabilità di cambiamenti significativi. Nonostante queste sfide, il processo di analisi ha fornito un quadro comune per discutere le problematiche e, sebbene alcuni stakeholder abbiano espresso la volontà di affrontare tali barriere, il loro impegno si è spesso manifestato a livello personale piuttosto che istituzionale, riflettendo la natura frammentaria del panorama dell'Educazione delle persone adulte a Cipro.

Le discussioni nei focus group e le interviste hanno avuto un impatto positivo anche sulle relazioni tra gli stakeholder, offrendo uno spazio per un dialogo aperto e la collaborazione. Alcuni stakeholder hanno mostrato una predisposizione ad affrontare le sfide, in particolare per quanto riguarda il coinvolgimento delle persone adulte con basse qualifiche. Tuttavia, la mancanza di collaborazione istituzionale e i diversi approcci alla validazione e al riconoscimento delle competenze sono rimasti ostacoli significativi. Questi problemi persistenti evidenziano la necessità di uno sforzo più coordinato e di una comprensione comune tra gli stakeholder per implementare efficacemente l'iniziativa Upskilling Pathways.

Gli stakeholder hanno anche condiviso diverse buone pratiche che si sono dimostrate efficaci nel coinvolgere i/le discenti adulti/e e nel favorire la cooperazione. Tra queste si segnalano metodologie di apprendimento alternative e pratiche, come lezioni svolte nei luoghi di lavoro o attività di simulazione, particolarmente utili per le persone adulte con basse qualifiche. Inoltre, l'adozione dell'approccio dell'Universal Design for Learning (UDL) è stata considerata una strategia preziosa per aumentare il coinvolgimento dei/delle discenti. Per quanto riguarda il riconoscimento e la validazione, gli stakeholder hanno raccomandato l'offerta di microcredenziali e lo sviluppo di un quadro unificato riconosciuto sia a livello nazionale che europeo. Infine, gli stakeholder hanno sottolineato l'importanza delle soft skills, dell'alfabetizzazione digitale e delle capacità comunicative, in linea con le esigenze del mercato del lavoro, come evidenziato da aziende multinazionali come Google. Queste buone pratiche offrono preziose indicazioni per affrontare le sfide dell'Educazione delle persone adulte a Cipro e possono informare i futuri sforzi per migliorare il coinvolgimento e la collaborazione tra gli stakeholder.





Priorità per i Gruppi di Sviluppo

Secondo l'Analisi degli Stakeholder nel contesto cipriota, le seguenti dimensioni dovrebbero essere definite come priorità per i Gruppi di Sviluppo:

- 1. Rafforzamento dei meccanismi di collaborazione tra gli stakeholder:** i Gruppi di Sviluppo potrebbero discutere strategie per migliorare la cooperazione tra gli stakeholder per l'implementazione efficace di UP. Questo potrebbe includere la creazione di tavoli consultivi o gruppi di lavoro incaricati dello sviluppo, dell'implementazione e del monitoraggio delle strategie, con un focus particolare sul favorire la collaborazione attorno all'adozione dell'approccio in tre fasi delineato in UP.
- 2. Sviluppo di politiche più coerenti:** gli stakeholder potrebbero discutere come contribuire allo sviluppo di un sistema di governance più coerente nell'ambito dell'apprendimento degli adulti, che garantisca l'implementazione efficace di UP.
- 3. Modalità per aumentare la partecipazione:** i Gruppi di Sviluppo potrebbero esaminare modi per aumentare la partecipazione, concentrandosi in particolare sul coinvolgimento dei gruppi vulnerabili e di coloro che mancano di competenze digitali di base. Tra le questioni specifiche da discutere potrebbero figurare lo sviluppo di un piano di diffusione, l'organizzazione di giornate informative e campagne nazionali, e in generale la ricerca di modalità per aumentare l'accesso all'informazione.
- 4. Miglioramento del riconoscimento e della validazione degli apprendimenti progressi:** gli stakeholder potrebbero esaminare le buone pratiche adottate in altri Paesi e discutere per adattare tali modelli al contesto cipriota. Potrebbero inoltre esplorare se e come le loro organizzazioni possano riconoscere la formazione erogata da altri enti locali o internazionali. Inoltre, i gruppi potrebbero discutere il potenziale sviluppo di un meccanismo per il riconoscimento delle qualifiche acquisite nell'ambito dell'apprendimento delle persone adulte, simile a quello previsto per l'istruzione superiore.
- 5. Supporto finanziario per Upskilling Pathways:** gli stakeholder potrebbero discutere la possibilità di offrire incentivi finanziari o sussidi per supportare i/le discenti nell'accesso ai percorsi di upskilling, ad esempio attraverso borse di studio, contributi a fondo perduto o programmi finanziati dai datori di lavoro.
- 6. Promozione dell'importanza delle pratiche educative non formali per l'educazione delle persone adulte:** gli stakeholder potrebbero discutere il ruolo delle pratiche educative non formali e il loro impatto positivo sull'apprendimento (ad es. offrendo flessibilità, un apprendimento mirato e pertinente, contribuendo all'apprendimento permanente e favorendo l'integrazione sociale).

