

DOCUMENTI BASE PER I SISTEMI VET

(Vocational Education and Training)

nella versione originale inglese e nella traduzione italiana

Risoluzione di Copenhagen

Dichiarazione di Copenhagen

Documenti del Technical Working Group:

- Trasparenza delle qualifiche
- Sistema europeo per il riconoscimento dei crediti
- La qualità nei sistemi VET

Documento Cedefop sui sistemi di qualifica

Significato di sigle e abbreviazioni ricorrenti

In collaborazione con il
Servizio per la Comunicazione



e con la Direzione generale per le Relazioni internazionali

Quaderni pubblicati dall'Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte del MIUR

Direttore: Luigi Catalano

Direttore Editoriale: Michele Tortorici

Coordinamento traduzioni: Antonino Moro

Responsabile Editing: Servizio per la Comunicazione dell'Ufficio scolastico regionale per il Piemonte

Il presente quaderno potrà essere riprodotto per l'utilizzo da parte delle scuole in attività di formazione citando le fonti. Non potrà invece essere riprodotto né parzialmente né totalmente per realizzare altre pubblicazioni o per usi diversi da quelli sopraindicati, salvo autorizzazione scritta dell'Ufficio scolastico regionale per il Piemonte e degli autori.

Edizione fuori commercio

Seconda edizione: novembre 2003

SUMMARY

Council of the European Union Brussels, 18 October 2002	pag. 7
The Copenhagen Resolution	pag. 9
The Copenhagen Declaration	pag. 17
Technical Working Group on Transparency of Qualifications	pag. 27
Context	pag. 29
1. Key principles and rationale for the single framework	pag. 30
2. Description of the single framework for transparency	pag. 33
3. Technical basis for the single framework	pag. 35
4. Institutional basis: functions and proposed model	pag. 37
5. Implementation of the single framework	pag. 40
6. Time schedule	pag. 41
Developing a European Credit Transfer System for VET	pag. 43
1. Main aims of a credit systems in VET	pag. 46
2. Definition of credits, study units and modules for VET	pag. 46
3. Common reference levels or qualifications frameworks for VET	pag. 47
4. Next steps	pag. 48
Meeting of the Copenhagen Coordination Group 18 June 2003	
Draft Outline for the Report of the TWG on Quality in VET	pag. 51
'Copenhagen Process' Draft outline for the Report of the TWG on Quality in VET	pag. 56
Introduction	pag. 57
Annexe 1	pag. 67
Annexe 2	pag. 69
Qualification Levels Systems and Frameworks	pag. 71



**COUNCIL OF
THE EUROPEAN UNION**

**Brussels, 18 October 2002
(OR. EN)**

13137/02

**EDUC 123
SOC 438**

INTRODUCTORY NOTE

from: The Council Secretariat
to: The Council

previous doc: 12658/02 EDUC 114 SOC 412

Subject: Draft Council Resolution on the Promotion of Enhanced European
Cooperation in Vocational Education and Training

Delegations will find attached the text of the above draft Resolution.

At the meeting of the Permanent Representatives Committee on 16 October 2002, the Chairman noted that there was a unanimous agreement on the text.

Should this agreement be confirmed, the Council could:

- agree to the Resolution with a view to its adoption as an "A" item at one of its forthcoming meetings, once the text has been finalised in the official languages of the Communities;
- order it to be published, for information, in the Official Journal of the European Communities.

Council Resolution on the Promotion of Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION,

Whereas:

1. Education and training are indispensable means for promoting employability, social cohesion, active citizenship, and personal as well as professional fulfilment.
2. Vocational education and training systems play a key role in providing competences and qualifications. Developing a knowledge-based Europe is a major challenge to the vocational educational and training systems in Europe and to all actors involved. In this context it is important to ensure that the European labour market is open and accessible to all.
3. Vocational education and training in the European Union comprise a wide diversity of legislation, education and training structures and key actors including both governments and the social partners and the enlargement of the Union will increase this diversity. Creating a European area of knowledge is the way both to build on this diversity, but also to sustain and protect it.
4. The action set out in this resolution respects the Charter of Fundamental Rights of the European Union, and in particular its Article 14, which declares that everyone has the right to education and to have access to vocational and continuing training.
5. The Lisbon European Council in March 2000 recognised the important role of education as an integral part of economic and social policies, as an instrument for strengthening Europe's competitive power world-wide, and as a guarantee for ensuring the cohesion of our societies and the full development of its citizens. The European Council set the strategic objective for the European Union to become the world's most dynamic knowledge-based economy. The development of high quality vocational education and training is a crucial and integral part of this

strategy, notably in terms of promoting social inclusion, cohesion, mobility, employability and competitiveness.

6. The report on the 'Concrete Future Objectives of Education and Training Systems', endorsed by the Stockholm European Council in March 2001, identified new areas for joint actions at European level in order to achieve the goals set at the Lisbon European Council. These areas are based on the three strategic objectives of the report; i.e. improving the quality and effectiveness of education and training systems in the European Union, facilitating access for all to education and training systems, and opening up education and training systems to the wider world.
7. The Recommendation of the European Parliament and the Council of 10 July 2001 on mobility within the Community for students, persons undergoing training, young volunteers, teachers and trainers, and the Action Plan on Mobility endorsed by the Nice European Council, December 2000, listed a series of measures to promote mobility.
8. In Barcelona, in March 2002 the European Council endorsed the Work Programme on the follow-up of the Objectives Report calling for European education and training to become a world quality reference by 2010. Furthermore, it called for further action to introduce instruments to ensure the transparency of diplomas and qualifications, including by promoting action similar to the Bologna-process, but adapted to the field of vocational education and training.
9. The Resolution on Lifelong Learning was approved by the Council (Education/Youth) on 30 May 2002. In particular, under the priority of valuing learning, the Resolution, responding to the Lisbon and Barcelona conclusions, forms a basis for the initiative towards closer cooperation in vocational education and training, inter alia in the fields of transparency, recognition and transferability, quality and transnational projects. This was confirmed by the Resolution on skills and mobility approved by the Council (Employment and Social Policy) on 3 June 2002.

NOTES that the transition towards a knowledge-based economy capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion brings new challenges to the development of human resources;

NOTES that the adaptability and employability of young people and adults, including older workers, depend strongly on access to high quality initial education and training and the opportunity to update and acquire new skills throughout working life;

NOTES that increased cooperation in European vocational education and training at all levels, including formal and non-formal learning, must be pursued within a life-long learning perspective, emphasising the need for appropriate links between initial and continuing education and training. These links are necessary to overcome fragmentation between different forms of provision and to make full use of the positive diversity of vocational education and training currently to be found within Europe;

NOTES the relevant activities already under way in a number of Community agencies, for example CEDEFOP and the European Training Foundation, informal fora at EU level, for example, the meetings of the Directors General for Vocational Training, the existing Fora on Transparency and Quality, as well as within relevant international organisations and stresses the need for complementarity between them;

NOTES that the European social partners have agreed in the context of the European social dialogue on a framework of actions for the lifelong development of competences and qualifications. The member organisations of the European social partners will promote this framework in Member States at all appropriate levels, taking account of national policies and practices;

NOTES that the conference on "Increased cooperation in vocational education and training" in Brussels June 2002 with the participation of Member States, the Commission, candidate countries, EEA-countries and the social partners, highlighted certain working principles and priorities for increased cooperation in vocational education and training;

STRESSES that it is necessary to strengthen and develop closer European cooperation in vocational education and training to support the idea that citizens can move freely between different jobs, regions, sectors and countries in Europe;

STRESSES that there is a need to improve the quality and attractiveness of vocational education and training in Europe;

STRESSES that enhanced cooperation should be based inter alia on the following working principles,

- Cooperation should be based on the target of 2010, set by the European Council in accordance with the detailed work programme and the follow-up of the Objectives report in order to ensure coherence with the objectives set by the Council (Education).
- Measures should be voluntary and principally developed through bottom-up cooperation.

- Initiatives must be focused on the needs of citizens and user organisations.
- Cooperation should be inclusive and involve Member States, the Commission, candidate countries, EFTA-EEA-countries and the social partners.

STRESSES that within this closer cooperation special consideration should be given to the principle of gender mainstreaming and social inclusion.

REAFFIRMS:

1. Its commitment to enhanced cooperation in vocational education and training in order to re-move obstacles to occupational and geographic mobility and promote access to lifelong learning. This involves taking steps to increase transparency and recognition of competences and qualifications within vocational education and training systems and to promote closer cooperation regarding quality in European vocational education and training systems as a sound basis for mutual trust.
2. That further cooperation in vocational education and training should be enhanced by the actions and policies developed primarily in the context of the report on the Concrete Future Objectives of Education and Training Systems', taking into account the Resolution on Lifelong Learning, but also in the context of the European Employment Strategy. Important means to achieve these ends are the Community education and training instruments in particular the Leonardo da Vinci Programme, the European Social Fund, and initiatives for e-learning and foreign languages.

ACKNOWLEDGES that priority should be given to the following:

European dimension

- Strengthening the European dimension in vocational education and training with the aim of improving closer cooperation in order to facilitate and promote mobility and the development of inter-institutional cooperation, partnerships and other transnational initiatives, all in order to raise the profile of the European education and training area in an international context so that Europe will be recognised as a world-wide reference for learners.

Transparency, information and guidance

- Increasing transparency in vocational education and training through the implementation and rationalisation of information tools and networks, including the integration of existing instruments such as the European CV, certificate and diploma supplements, the Common European framework of reference for languages and the EUROPASS into one single framework.
- Strengthening policies, systems and practices that support information, guidance and counselling in the Member States, at all levels of education, training and employment, particularly on issues concerning access to learning, vocational education and training, and the transferability and recognition of competences and qualifications, in order to support occupational and geographical mobility of citizens in Europe.

Recognition of competences and qualifications

- Investigating how transparency, comparability, transferability and recognition of competences and/or qualifications, between different countries and at different levels, could be promoted by developing reference levels, common principles for certification, and common measures, including a credit transfer system for vocational education and training.
- Increasing support to the development of competences and qualifications at sectoral level, by reinforcing cooperation and co-ordination especially involving the social partners. Several initiatives on a Community, bilateral and multilateral basis, including those already identified in various sectors aiming at mutually recognised qualifications, illustrate this approach.
- Developing a set of common principles regarding validation of non-formal and informal learning with the aim of ensuring greater compatibility between approaches in different countries and at different levels.

Quality assurance

- Promoting cooperation in quality assurance with particular focus on exchange of models and methods, as well as common criteria and principles for quality in vocational education and training.
- Giving attention to the learning needs of teachers and trainers within all forms of vocational education and training.

INVITES THE MEMBER STATES AND THE COMMISSION WITHIN THE FRAME-WORK OF THEIR RESPONSIBILITIES:

- to take the appropriate steps to initiate the implementation of the priorities set out in this resolution;
- to build on and adapt existing structures and instruments in Europe relevant to the above priorities, and establish, where appropriate, links with work in the context of the Bologna declaration;
- to fully involve the key players, particularly the social partners, and the Advisory Committee on Vocational Training;
- to involve, in accordance with existing objectives and agreements, the candidate and EFTA-EEA countries in this process;
- to enhance cooperation, where appropriate, with relevant international organisations in particular, the OECD, UNESCO, ILO and the Council of Europe in the development of vocational education and training policies and concrete actions;
- to submit a progress report as part of the report on the follow-up of the future objectives of education and training systems as requested by the European Council for its Spring meeting of 2004.

THE COPENHAGEN DECLARATION

Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training

THE COPENHAGEN DECLARATION

Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training

Over the years co-operation at European level within education and training has come to play a decisive role in creating the future European society.

Economic and social developments in Europe over the last decade have increasingly underlined the need for a European dimension to education and training. Furthermore, the transition towards a knowledge based economy capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion brings new challenges to the development of human resources.

The enlargement of the European Union adds a new dimension and a number of challenges, opportunities and requirements to the work in the field of education and training. It is particularly important that acceding member states should be integrated as partners in future cooperation on education and training initiatives at European level from the very beginning.

The successive development of the European education and training programmes has been a key factor for improving cooperation at European level.

The Bologna declaration on higher education in June 1999 marked the introduction of a new enhanced European cooperation in this area.

The Lisbon European Council in March 2000 recognised the important role of education as an integral part of economic and social policies, as an instrument for strengthening Europe's competitive power worldwide, and as a guarantee for ensuring the cohesion of our societies and the full development of its citizens. The European Council set the strategic objective for the European Union to become the world's most dynamic knowledge-based economy. The development of high quality vocational education and training is a crucial and integral part of this strategy, notably in terms of promoting social inclusion, cohesion, mobility, employability and competitiveness.

The report on the 'Concrete Future Objectives of Education and Training Systems', endorsed by the Stockholm European Council in March 2001, identified new areas

for joint actions at European level in order to achieve the goals set at the Lisbon European Council. These areas are based on the three strategic objectives of the report; i.e. improving the quality and effectiveness of education and training systems in the Euro-pean Union, facilitating access for all to education and training systems, and opening up education and training systems to the wider world.

In Barcelona, in March 2002 the European Council endorsed the Work Programme on the follow-up of the Objectives Report calling for European education and training to become a world quality reference by 2010. Furthermore, it called for further action to introduce instruments to ensure the transparency of diplomas and qualifications, including promoting action similar to the Bologna-process, but adapted to the field of vocational education and training.

In response to the Barcelona mandate, the Council of the European Union (Education, Youth and Culture) adopted on 12 November 2002 a Resolution on enhanced cooperation in vocational education and training. This resolution invites the Member States, and the Commission, within the framework of their responsibilities, to involve the candidate countries and the EFTA-EEA countries, as well as the social partners, in promoting an increased cooperation in vocational education and training.

Strategies for lifelong learning and mobility are essential to promote employability, active citizenship, social inclusion and personal development¹. Developing a knowledge based Europe and ensuring that the European labour market is open to all is a major challenge to the vocational educational and training systems in Europe and to all actors involved. The same is true of the need for these systems to continuously adapt to new developments and changing demands of society. An enhanced cooperation in vocational education and training will be an important contribution towards ensuring a successful enlargement of the European Union and fulfilling the objectives identified by the European Council in Lisbon. Cedefop and the European Training Foundation are important bodies for supporting this cooperation.

The vital role of the social partners in the socio-economic development is reflected both in the context of the European social dialogue and the European Social Partners framework of actions for the lifelong development of competences and qualifications, agreed in March 2002. The social partners play an indispensable role in the development, validation and recognition of vocational competences and qualifications at all levels and are partners in the promotion of an enhanced cooperation in this area.

1 - Priorities identified in the Resolution on lifelong learning adopted by the Council of the European Union (Education and Youth) on 27 June 2002

The following main priorities will be pursued through enhanced cooperation in vocational education and training:²

On the basis of these priorities we aim to increase voluntary cooperation in vocational education and training, in order to promote mutual trust, transparency and recognition of competences and qualifications, and thereby establishing a basis for increasing mobility and facilitating access to lifelong learning.

European dimension

- Strengthening the European dimension in vocational education and training with the aim of improving closer cooperation in order to facilitate and promote mobility and the development of inter-institutional cooperation, partnerships and other transnational initiatives, all in order to raise the profile of the European education and training area in an international context so that Europe will be recognised as a world-wide reference for learners.

Transparency, information and guidance

- Increasing transparency in vocational education and training through the implementation and rationalization of information tools and networks, including the integration of existing instruments such as the European CV, certificate and diploma supplements, the Common European framework of reference for languages and the EUROPASS into one single framework.
- Strengthening policies, systems and practices that support information, guidance and counselling in the Member States, at all levels of education, training and employment, particularly on issues concerning access to learning, vocational education and training, and the transferability and recognition of competences and qualifications, in order to support occupational and geographical mobility of citizens in Europe.

Recognition of competences and qualifications

- Investigating how transparency, comparability, transferability and recognition of competences and/or qualifications, between different countries and at different levels, could be promoted by developing reference levels, common principles for certification, and common measures, including a credit transfer system for vocational education and training
- Increasing support to the development of competences and qualifications at sectoral level, by reinforcing cooperation and co-ordination especially involving the social partners. Several initiatives on a Community, bilateral and multilateral basis, including those already identified in various sectors aiming at mutually recognised qualifications, illustrate this approach.
- Developing a set of common principles regarding validation of non-formal

2 - Priorities identified in the Resolution on the promotion of enhanced European co-operation on vocational education and training approved by the Council of the European Union (Education, Youth and Culture) on 12 November 2002

and informal learning with the aim of ensuring greater compatibility between approaches in different countries and at different levels.

Quality assurance

- Promoting cooperation in quality assurance with particular focus on exchange of models and methods, as well as common criteria and principles for quality in vocational education and training.
- Giving attention to the learning needs of teachers and trainers within all forms of vocational education and training.

The following principles will underpin enhanced cooperation in vocational education and training:

- Cooperation should be based on the target of 2010, set by the European Council in accordance with the detailed work programme and the follow-up of the Objectives report in order to ensure coherence with the objectives set by the Council of the European Union (Education, Youth and Culture).
- Measures should be voluntary and principally developed through bottom-up cooperation.
- Initiatives must be focused on the needs of citizens and user organisations.
- Cooperation should be inclusive and involve Member States, the Commission, candidate countries, EFTA-EEA countries and the social partners.

The follow-up of this declaration should be pursued as follows to ensure an effective and successful implementation of an enhanced European cooperation in vocational education and training:

1. Implementation of the enhanced cooperation in vocational education and training shall be a gradually integrated part of the follow-up of the objectives report. The Commission will reflect this integrated approach in its reporting to the Council of the European Union (Education, Youth and Culture) within the timetable already decided for the work of the objectives report. The ambition is to fully integrate the follow-up work of the enhanced co-operation in vocational education and training in the follow-up of the objectives report.

2. The existing Commission working group, which will be given a similar status to that of the working groups within the follow-up of the objectives report, in future including Member States, EFTA-EEA countries, candidate countries and the European social partners, will continue to work in order to ensure effective implementation and coordination of the enhanced cooperation in vocational education and training. The informal meetings of the Directors General for Vocational Training, which contributed to launching this initiative in Bruges 2001, will play an important role in focusing and animating the follow-up work.
3. Within this framework the initial focus between now and 2004 will be on concrete areas where work is already in progress, i.e. development of a single transparency framework, credit transfer in vocational education and training and development of quality tools. Other areas, which will be immediately included as a fully integrated part of the work of the follow-up of the objectives report organised in eight working groups and an indicator group, will be lifelong guidance, non-formal learning and training of teachers and trainers in vocational education and training. The Commission will include progress on these actions in its report mentioned in paragraph 1.

The ministers responsible for vocational education and training and the European Commission have confirmed the necessity to undertake the objectives and priorities for actions set out in this declaration and to participate in the framework for an enhanced cooperation in vocational education and training, including the social partners. A meeting in two years time will be held to review progress and give advice on priorities and strategies.

The Copenhagen Declaration was adopted 30 November 2002 by the following European Countries and the EU Commission:

Austria, Belgium (French community), Belgium (Flemish community), Bulgaria, Cyprus, Czech Republic, Denmark, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Iceland, Ireland, Italy, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Malta, Netherlands, Norway, Poland, Portugal, Romania, Slovakia, Slovenia, Spain, Sweden, Turkey, United Kingdom and the European Commission.

The Declaration was furthermore endorsed by the following social partners at European level:

The European Center of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP), the Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE) and the European Trade Union Confederation

(ETUC).

The following observers were present:

The European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), the European Training Foundation (ETF), the European Parliament and the General Secretariat of the Council of the European Union.

TECHNICAL WORKING GROUP ON TRANSPARENCY OF QUALIFICATIONS

Report on a single European framework for transparency of qualifications (EUROPASS) to the Commission, the Advisory Committee on Vocational Training and the Copenhagen Co-ordination Group

June 2003

CONTEXT

The Copenhagen declaration on enhanced co-operation in vocational education and training, adopted 30 November 2002, gives a mandate to work towards

'Increasing transparency in vocational education and training through the implementation and rationalisation of information tools and networks, including the integration of existing instruments such as the European CV, certificate and diploma supplements, the Common European Framework of reference for languages and the Europass into one single framework.'

Building on the work already accomplished by the European Forum on Transparency, a working group (see annex 1) was established and has met three times, on 14 January, 10 March and 15 May 2003. A sub-group responsible for technical solutions met 23 May 2003. To support work between meetings a 'Virtual Community' was set up by CEDEFOP (<http://www.cedefop.communityzero.com>). In addition to the staff of the Commission and CEDEFOP, an expert (Cynthia Deane) is supporting the work of the group. The Norwegian Europass-Training contact point, developing a pilot experience for an electronic Europass-Training, is also closely associated to the project.

This report has been formulated in accordance with the mandate of the group and will be forwarded by the Commission to the Advisory Committee on Vocational Training and the Copenhagen co-ordination group. The report outlines the principles on which a single framework for Transparency will build and the practical steps that have to be taken to put these principles into practise.

This report includes five main sections. Firstly the key principles and rationale for the single framework are briefly outlined, with particular reference to the added value and the benefits for users. In the second section, the framework itself is described. There is an account of its technical specifications and also of the institutional arrangements that are regarded as necessary for the operation of the framework. In the final section, issues related to the implementation of the framework are addressed, including the roles and responsibilities of various bodies, a possible timetable for implementation, the resources and supports that are necessary at national level, and elements of a communications and promotion strategy.

1. KEY PRINCIPLES AND RATIONALE FOR THE SINGLE FRAMEWORK

1.1 Main principles

The single framework aims at helping European citizens to better communicate and promote their qualifications and/or skills and competences, including those gained through vocational training, working life, voluntary work and life experience in general. A number of key principles underpin the development of the single framework.

1.1.1 A focus on the users

The framework will be developed according to the specific needs of potential users, who include:

- a) Individuals applying for jobs in their own countries or abroad and who wish to use the framework to make their qualifications and/or skills and competences more transparent;
- b) Employers who are processing job applications and who seek additional background transparent information about the qualifications of job-seekers;
- c) Educational institutions making decisions on admission of students;
- d) Experts and policy makers at national and community levels who are interested in education and training systems, structures and qualifications.

In the interests of these and other future users, it is necessary to link together and integrate separate instruments and tools in a more efficient way than is currently the case. The immediate aim is to develop solutions offering individual citizens a set of interrelated and integrated transparency tools as soon as legally and technically possible. In the longer term, the goal is to broaden and deepen the scope and quality of the framework so that a greater diversity and complexity of user needs can be addressed.

1.1.2 An open architecture

A single framework for the transparency of qualifications and/or skills and competences is based on the principle of an *open architecture*. Therefore the single framework is centred on the European CV. The other existing transparency instruments are linked to the CV in order to add evidence, detail and substance on particular aspects. This basic concept of an open architecture - outlined in more detail in section 2 below - allows for new elements to be added in the future and for new relationships to be established between elements.

This 'open architecture', conceptually as well as legally and technically, is crucial to the successful development, implementation and promotion of a single transparency framework. This principle will ensure that information and communications technology can be used to its optimum effectiveness to produce solutions for current and future users of the framework. Technological developments and social change may enable very soon solutions that are not viable now.

1.1.3 A sound legal basis

The framework will have a sound legal basis, in the form of a decision of the European Parliament and Council. This will indicate the objectives and the basic features of the framework, establish or revise elements of the framework as appropriate and provide for the implementation of the framework at Community and national levels. It will support the credibility of the framework as a whole and signal a clear European strategy on transparency of qualifications and/or skills and competences.

1.2 Rationale: The added value of a single transparency framework

Given that development of the single transparency framework is based on the 'open architecture' approach, the added value of such a framework can be summarised in the following points.

- A single framework based on a legal decision at European level will strengthen the *credibility* of the separate instruments and tools included. The effectiveness of these instruments, for example in terms of acceptance at the labour market, essentially relies upon this credibility.

- A single framework, if promoted and communicated in a systematic way, will provide a strong 'brand' name and a 'brand' image. On the one hand, this will make it easier for individuals to identify and access instruments and tools supporting transparency. On the other hand, a recognised 'brand' name will also enhance the *credibility and the communication impact* of both the framework and each of its elements.
- A single framework will make it easier to assure that the overall *quality* of Community tools and instruments is supporting transparency of qualifications.
- A single framework centred on the European CV signals that learning outcomes from different settings, both formal and non-formal, are equally important and can be presented in a clear and concise way. In this sense the framework supports the strategy of *lifelong learning*.
- A single framework will facilitate a systematic *integration* of transparency instruments, focussing initially on linking existing tools and then on such further development as is necessary to enable more coherent integration.

2. DESCRIPTION OF THE SINGLE FRAMEWORK FOR TRANSPARENCY

The proposed approach, as outlined above, is to organise the single framework around the European CV, linking together the transparency instruments referred to in the Copenhagen declaration. The framework will be given the title **EUROPASS**. Thus, a person will be able to use the instruments of the EUROPASS framework, either electronically or on paper, to draft his or her personal CV and to attach the relevant additional documents, each of which is designed to enhance the transparency of the person's qualifications. The links between the CV and the various other transparency instruments are shown in table 1 below. To illustrate the open architecture of the framework, additional tools that might be included in the future are indicated in italics.

Table 1. Elements in the Europass framework

European CV format	Transparency tools
PERSONAL INFORMATION	Europass-Training
WORK EXPERIENCE	<i>Sectoral/regional "passes"</i> Europass Training
EDUCATION AND TRAINING	Certificate Supplement Diploma Supplement <i>Sectoral/regional "passes"</i> Europass Training
PERSONAL SKILLS AND COMPETENCIES	Language (self assessment) portfolio Language assessment framework ECDL <i>Assessment tools for non-formal and informal learning</i>

The key features of the EUROPASS framework are as follows:

- All the instruments of the framework, will be available on-line on electronic format, for use on both hard copy and electronic format. The use of the electronic format may require appropriate access and authorisation procedures (which current technologies make possible), according to the status of the instruments. Any electronic document should clearly allow adequate printing for all practical purposes, including, if necessary, being signed and stamped by the appropriate authority.
- There will be a common graphic layout and consistent terminology linking the elements of the EUROPASS framework. This applies both to the paper and the electronic version.
- The framework will allow for a separate use of instruments. Citizens will be free to use each one of them without using the others: the framework offers an opportunity rather than imposing an obligation, and will be adaptable to the specific needs of individual users.

In summary, the approach outlined above proposes a transparency framework that is *open to future developments*. It is relevant to the needs of users, can be *used à la carte* and is *based on an electronic approach which supports a range of presentation forms*; starting from the traditional set of paper documents, but pointing towards web-based, or possibly smart-card based solutions in the future.

3. TECHNICAL BASIS FOR THE SINGLE FRAMEWORK

The EUROPASS framework will be based on the following technical elements:

3.1 A web-solution

A *web-based solution* establishing 'a European entrance hall' where all transparency instruments and services covered by the EUROPASS framework can be accessed. *Functionality* is a key word for the web-development. This requires, first of all, a *web address* which already from the outset signals the purpose of the site. When entering the site, users must get a clear overview the architecture of the framework, the instruments it contains and how these are linked to services and institutions at different levels. After having entered the site, users will find a (both technically and content) improved version of the European CV-format. Attention will be given to the simplification of *data entry*. The current version requires basic knowledge of word-processing, which can not be taken for granted. Attention will also be given to the use of *pop up help functions*. These pop ups will be helpful for many purposes; addressing not only technical but also substantial issues, for example by offering terminological support (the area of personal skills and competences will require this kind of support). The CV must be adopted in such a way that *flexibility* is increased. This means that users must be able to change the order in which sections are presented (e.g. education and training *before* work experience). Functionality and flexibility are interwoven in the sense that it must be possible to customise and tailor the CV, and the instruments linked to it, according to the context and situation where it/they will be used.

The development of the web-solution is closely linked to agreement on layout, including a common EUROPASS logo. The development of the web-solution, including proposals on lay out/logo, will be carried out and co-ordinated by Cedefop in co-operation with involved institutions and Member States.

3.2 A common format for exchange of data

The purpose of European framework for transparency is to link together instruments and data which in the outset have not been developed for interoperability. There is an agreement that work must be based on the XML-HR format (Extensible Markup Language). XML is increasingly used to exchange data on the Internet and elsewhere.

re and provides a robust basis for a single framework of transparency making extensive use of electronic solutions. The need for a robust data exchange format is illustrated by the different adaptations of existing transparency instruments in the MS (for example Certificate supplements). The need for national and sectoral adaptations will continue to exist, emphasising the need for flexible technical solutions.

3.3 Databases

The European framework will necessarily require links between different *databases*. A pilot stage must investigate into the technical and functional interoperability of databases. This is closely related to the question of authorisation; some of the instruments (for example Europass Training) are developed for individual users and data can only be entered and changed by authorised persons/institutions. The pilot version must provide solutions to this, tackling into account the legal implications (data protection issues) of linking databases.

The Norwegian Leonardo da Vinci contact point together with Cedefop will be responsible for addressing this question.

3.4 Preparing for a pilot stage

A pilot version of the EUROPASS single framework should be up and running by January 2004. A fully operational version should be prepared for January 2005. By September 2003, proposals on lay out, logo and web-design should be presented to the WG. By November 2003, an outline of solutions regarding interoperability of instruments, linking of databases, should be presented. 2004 should be used to gain experience on the functionality of the solutions, to outline possible improvements of the individual instruments and to broaden the range of instruments/services included (in particular at sectoral, branch level).

4. INSTITUTIONAL BASIS: FUNCTIONS AND PROPOSED MODEL

It is clear that institutions at national level (and in some cases at regional level) will play a crucial role in *implementing, promoting, monitoring, co-ordinating and developing* the EUROPASS framework. There is a need for better linking and co-ordination of existing institutions, bodies and networks (as suggested in the Copenhagen Declaration). This linking and co-ordination must include guidance and orientation centres and labour market services, as well as agencies directly involved in the awarding of qualifications and the provision of information on qualifications. The technical working group suggests that the question of institutional structures is best addressed at individual member state level. However, the functions that relate to the effective implementation of the EUROPASS framework are defined below, and the critical success factors for the operation of the framework are identified. This will help Member States to allocate roles and responsibilities within their own national contexts. In addition, some examples of current practice in a number of countries are included in the annex, to illustrate some aspects of the institutional responses that have been adopted to date.

4.1 Description of the functions necessary to support the implementation of the Europass framework

In implementing the EUROPASS framework, Member States will provide a new public service that offers to users a seamless interface, giving visibility and access to a range of existing services. These services are currently provided by different government departments and agencies, which currently issue the different tools that the framework will combine. National contact points issue the Europass Training. The Certificate supplement is usually issued by national qualification authorities to accompany a formal certificate. The Diploma supplement is issued by higher education institutions to accompany a formal diploma. The European CV is hosted by Cedefop (electronic version) and the National Reference Points supports users and the institutions involved within the VET system. Additional services are provided by NARICs, Eures and guidance and orientation centres.

The success of the EUROPASS framework - its credibility, sustainability and quality - depends on having appropriate implementation and support structures at national and at Community level. The following functions are required if the framework is to be operated effectively at national level:

4.1.1 Providing service to individual users

- make transparency instruments easily available
- inform about the use of the different instruments and assist in filling in the formats
- guide or refer to guidance and orientation centres
- refer to contact points/relevant institutions/instances for formal recognition of qualifications

4.1.2 Information and promotion

- promotion of single framework instruments (to users listed in 1.1.1)
- informatics tools
- establish and update home page with relevant links and access to information about national and international qualification systems
- make available relevant documents (i.e. CV, Certificate Supplement, Europass, etc.)
- link to other relevant institutions

4.1.3 networking on national level

- liaise with employment agencies/EURES
- guidance centres/Euroguidance centres
- awarding bodies
- Contact/delivery points (for example Europass-Training)
- Directives for mutual recognition
- NARIC/ENICs
- LdV agencies
- institutions
- social partners
- sector-bodies
- local/regional authorities as applicable
- relevant ministries

4.1.4 networking at international level (with other co-ordinating agencies)

- NRPs of other countries
- NARIC/ENICs of other countries
- Cedefop

4.1.5 liaison with the Commission

The Commission must also ensure that other existing networks are aware of the framework and its significance for their activities:

- EURES
- Euroguidance
- National agencies implementing Community programmes
- NARICs

4.2 Critical success factors for institutions implementing the Europass framework

It is recommended that Member States nominate a single agency or institution as a co-ordinating body, and that they actively support the creation of networks between existing agencies/bodies. It is not envisaged that this will entail the establishment of a new agency, but this is a matter for each Member State to decide. As part of the communications strategy envisaged for the framework, information campaigns should be undertaken at national level to highlight the possibilities of the transparency tools. The campaign should draw attention to the relevance of the framework to both national and international contexts, but should also be targeted at an "inter-institutional" level in order to raise awareness of the tools and the roles of the different partners in the network.

Although Member States will work out arrangements for implementation according to their national situations, there are common success criteria that will have to be taken into account. The organisation of structures, bodies, services etc. in support of transparency will have to be inclusive. Tripartite involvement of employers, employees, and the national authorities is a minimum. It is also important to ensure that a 'neutral space' is created for exchange between actors working in different settings. Locating the co-ordination function in a particular ministry for example may simply reinforce existing boundaries between services.

5. IMPLEMENTATION OF THE SINGLE FRAMEWORK

5.1 Resources and Supports necessary at national and EU levels

The development of resources at national level therefore hinges around a better co-ordination of existing bodies. No new structures should be envisaged, nor can the EU impose a redistribution of responsibilities. There is a need for national authorities to connect and co-ordinate bodies that already perform relevant functions, according to their own national situation. This may require arrangements to be made which secure the financial resources necessary for the designated body to perform the co-ordinating function (financial; resources both from national and community sources). One possible way of linking relevant services together is by networking them. The focus of any future EU funding should be on providing support for developing networks, similar to, but additional to, the support already provided for the network of NRPs. Pilot projects to test new approaches should also be considered for funding at community level.

5.2 A proposed model of implementation

While it is not intended to impose a single model of implementation for the EURO-PASS framework, it is nevertheless suggested that there is a good level of both strategic and operational "fit" between the functions outlined above and the emerging role of the National Reference Points (NRPs). The European Forum on Transparency recommended that the NRPs should gradually take on all of the necessary functions to support transparency of qualifications. The NRPs are in various stages of advancement across Europe, and those that are working well are now in a position to take on the co-ordinating role mentioned above. This will require that their current role is extended (and their responsibilities precisely clarified), and it is the recommendation of the technical working group that the preferred model is for the NRPs to adopt this broader role and co-ordinate the single framework for transparency.

5.3 Communications and promotion strategy

The development of a single European framework for transparency of qualifications will require a communication and promotion strategy to be applied at national as well as Community level. A draft proposal has already been prepared by the WG but will further elaborated during Autumn 2003.

6. TIME SCHEDULE

The following dates are important for the development and implementation of a Europass framework.

September 2003	Preparation of web-solutions, lay-out, logo
November 2003	Preparation of solutions regarding interoperability of instruments and databases, linking of web-resources. Preparation of a pilot version of Europass framework.
January/February 2004	Launching of pilot version of Europass framework. Presentation of a communication and promotion strategy for a Europass framework, to be launched in MS and at Community level during 2004, aiming at the official launching January 2005.
January 2005	Official launching of Europass framework

The development and implementation of the Europass single framework will be based on a legal decision by the European Council and the Parliament. A proposal is currently being prepared by the Commission, adoption of which is planned for October 2003.

DEVELOPING A EUROPEAN CREDIT TRANSFER SYSTEM FOR VET

Developing a European credit transfer system for VET



EUROPEAN COMMISSION
Directorate-General for Education and Culture

Vocational training
Development of vocational training policy

The Copenhagen declaration (November 2002) gives priority to

Investigating how transparency, comparability, transferability and recognition of competences and/or qualifications, between different countries and at different levels, could be promoted by developing reference levels, common principles for certification, and common measures, including a credit transfer system for vocational education and training

In November 2002 the European Commission set up, following the agreement of the ACVT, a technical working group (TWG) to take forward this priority. The TWG is chaired by the Commission and composed of representatives of the Member States, EEA-EFTA countries, candidate countries, Social Partners, and CEDEFOP.

According to its mandate, the main task of the TWG is to investigate options for the development of a system of European Credit System for VET (ECVET), and in parallel to investigate the role and character of common reference levels for VET. The TWG will present a progress report on these elements to the Commission by the end of October 2003. The development of common principles for certification will concretely be addressed in 2004, taking into account the work on quality in VET, and on validation of non-formal and informal learning.

The work programme of the TWG is structured around three main thematic topics: i) main aims of a credit system in VET, ii) definition of credits, study units and modules for VET, iii) common reference levels or qualification frameworks for VET. The following sections set out in summary form the main findings of the TWG so far, and explain the practical approach towards developing an experimental phase for ECVET.

1. Main aims of a credit system in VET

ECVET should promote mutual trust, compatibility, flexibility, transparency, transferability and recognition of competence. The TWG sees encouraging mobility as a main function of ECVET, especially of trainees within and between formal VET systems. Additional parameters are the promotion of quality in VET and the individualisation of learning pathways. ECVET should build on the existing diversity of VET systems, and should respect Member States' responsibility for the organisation of these systems. It should take into account the need to develop a European area of lifelong learning, ECVET must also be made compatible with the existing European Credit Transfer System (ECTS) in University and Higher Technical and Vocational education.

A main goal of the TWG is to build consensus around the needs of stakeholders. These can be split between those who directly benefit from ECVET, and those who are involved in building and delivering policy. Individuals (and families/households) are at the heart of a credit system for VET. Enterprises working transnationally are also primary stakeholders. Following on from this, the social partners also have a strong interest in the development of ECVET, and themselves address questions of transfer within their own strategies for competence and qualifications development. The aim of the TWG is to adopt a structured approach in relation to stakeholders, in order to specify their expectations and roles.

2. Definition of credits, study units and modules for VET

Existing credit systems basically serve two functions: i) to measure the quantitative parts, e.g. within a whole educational programme (the accumulation function), and ii) to facilitate the quantitative exchange of parts (the exchange or transfer function). Credit transfer in VET is only relevant if VET systems are using credits as the smallest units of measurement of learning. The introduction of a credit system may require the structuring of an educational programme into modules, courses or units of assessment, whereby the overall assessment is cumulative. The existence of modular systems is not a prerequisite, but would substantially promote the validation of learning and the identification and allocation of credits at European level¹.

The measurement of a credit depends on how credits are defined and awarded, for example according to type/areas of learning (theoretical, practical, transversal/basic skills, general education); learning results (knowledge, skills, competences); learning location (in class, in apprenticeship, in an enterprise, at home); learning activities

1 - A study launched by CEDEFOP in the second half of 2003 is assessing the applicability of existing credit systems to the development of a European credit (transfer) system for vocational education and training.

(formal/non-formal/informal); learning duration (years, months, semesters). The most important aspect, whatever the approach, is that the objectives of provisions are set up in terms of acquired competences. As such, learning outcomes have been identified as the most important factor. It is therefore essential to develop ECVET in such a way that it allows for flexible validation, certification and assessment of learning outcomes, (thereby going beyond a strictly quantitative approach).

ECVET aims to combine modules, courses, units etc. acquired within different legal backgrounds and circumstances. These individual parts can only be exchanged or accumulated within so-called 'zones of mutual trust' in which they are interpreted as equivalent. In Higher Education such zones operate according to trans-national networks of institutions determining their mutual acceptance².

3. Common reference levels or qualification frameworks for VET

National systems vary according to the criteria by which qualifications levels are defined, and the extent to which qualifications frameworks are coherent and comprehensive. Few Member States have so far introduced single frameworks combining initial, further and higher as well as lifelong learning³. Frameworks tend to be adapted to the specificities of national situations, and are linked to patterns of education, training and lifelong learning⁴.

There are four international classifications developed for statistical or recognition/comparability purposes (EU-levels from 1985, ISCO from 1988, ISCED from 1997 and EU-levels from the 2002 draft directive on professional recognition) which are in use in parallel, each having different functions.

Following the Bologna process a wide consensus has developed concerning levels or degree structures within higher education (bachelor, masters and doctorate degrees). A comparable consensus in the field of VET will provide a crucial reference at national and European levels and provide an important step forwards in promoting transparency, comparability, transferability and recognition in VET. A European framework however, cannot mirror all different regional, sectoral or occupation-specific situations. It must limit itself to a kind of meta-reference level structure and should be based rather on learning outcomes than on kind and length of provision. A key question is whether vocational levels - at least in the medium term - could be integrated into a single meta-framework of both vocational level skills, higher education and/or professional level skills.

The TWG has also addressed the issue of reference levels from the perspective of sectoral developments, for example in relation to the 'Career Space' curriculum gui-

2 - Another study launched by CEDEFOP aims to provide the necessary information for identifying and defining the "zones" in which mutual trust for credits transfer / accumulation in VET ought to exist or to be further developed.

3 - See CEDEFOP study on European structures of qualification levels (three volumes 2001/2002).

4 - The future development of this work on qualifications levels/frameworks will take into account the ongoing work of the OECD on the role of qualifications frameworks in promoting lifelong learning.

delines for ICT skills training⁵. This approach is based on the common definition of different kinds (levels) of modules, e.g. core general modules, core occupation specific modules, task specific modules as well as common definitions of competences, vocational or professional profiles. Such 'commonality' should make it possible to identify credit points in relation to company based training on an equal footing with formal education or training.

There is in this respect a need for a more reliable and a more detailed occupational classification system than the one applicable so far (ISCO 1988)⁶. The TWG will examine the possibility of complementing the ISCED classification with a typology of skills, competences and tasks to be performed, including a clustering of professions, which should make it easier to define outcomes. This would also make it possible to include new approaches to skills assessment and certification, which are not primarily based on academic subjects. The TWG also recommends that the European Commission, in consultation with the Social Partners, verify whether the ISCO (International standard classification of occupations) dating from 1988 could be further specified in order to include in more detail skill standards, occupations, professions and, where relevant, levels.

4. Next steps

In order to make practical progress against its mandate, the TWG has proposed different 'meta-schemes' for credits that can be translated or converted into national contexts⁷. The aim of the TWG is to investigate how elements of these may be combined in view of a European approach. This work may then be a basis for an experimental phase of ECVET, possibly based on voluntary bi-/multilateral cooperation arrangements between member states and/or participating countries, or taken forward within the framework of the EU's education and training programmes by means of pilot projects. This practical approach will continue to be informed by discussions on the elements of a credit system (workload, modularisation, stakeholders, reference levels etc.). In addition, the TWG will examine the possible role and character of a set of principles concerning a European level 'meta-framework' for credits and qualifications. This work must build on past experience, and investigate how synergy with other areas of the Copenhagen process can be ensured. For example, the new EUROPASS framework for transparency.

For more information, join the virtual community on credit transfer in VET: [<http://cedefop.communityzero.com/creditttransfer>].

5 - See CEDEFOP (2001) brochure Career Space: curriculum development guidelines.

6 - European level classifications for economic sectors and learning fields are already identified by Eurostat, in cooperation with Cedefop.

7 - Examples of such schemes may be found on the virtual community on credit transfer. Go to <http://cedefop.communityzero.com/creditttransfer?go=188006>

**MEETING OF THE COPENHAGEN COORDINATION
GROUP 18 JUNE 2003**

**DRAFT OUTLINE FOR THE REPORT OF THE TWG
ON QUALITY IN VET**

(Cover note to the CCG)

MEETING OF THE COPENHAGEN COORDINATION GROUP 18 JUNE 2003

DRAFT OUTLINE FOR THE REPORT OF THE TWG ON QUALITY IN VET (Cover note to the CCG)

This first outline report of the TWG is presented to the Copenhagen Co-ordination Group as a discussion paper: it gives information on the rationale of the ongoing work, makes the state of art of the implementation of the group's mandate to date, draws some intermediate conclusions and puts forward some possible further developments in view of the setting up of a co-operative framework.

A short introduction and three presentations by experts (total duration, 20 minutes) will point out specific main issues and open questions.

The CCG is invited to make an overall appreciation on the current work, its rationale and added value.

Furthermore the group could consider some key issues:

- Should further issues be envisaged in the perspective of developing an operational approach to quality development in VET?
- Is the level of specifications (see examples of quality criteria in annex 1 to the 'outline report', diagram 3) appropriate to make the proposed European Reference Model level for Quality in VET an effective tool?
- What could be the added value of developing some common 'meta-Standards' for Quality in VET on European level? (such "meta-standards", should allow to combine European standards with different national standards, should be both very broad and overarching but on the other hand, strongly restricted to quality issues).
- The development of a co-operative framework which is included in the TWG's mandate is a key element in the implementation of the proposals of the group. It's also a pre-condition to ensure the transparency and sustainability of quality development in VET. Some further steps to the elements presented in the outline could be examined:

i) Promote **voluntary peer review process on government level including the social partners**? Such peer reviews should aim stimulating mutual learning and mutual trust among member states, and also should lead to a fine-tuned European strategy for quality assurance in VET supporting the implementation of the commonly agreed core criteria and the indicators for quality in VET. It should consist of a review of the quality approaches in national (or sectoral) VET-systems and should be carried out by people working in the relevant ministries (or in semi-state institutions) and with prominent stakeholders (social partners) who are responsible for the design of VET-policies.

ii) Foster **voluntarily networking** associating:

- representatives from the ministries, the social partners and other authorities, which are responsible for quality in VET in the different countries, in order to organise exchange of good practice examples, to organise mutual learning and to monitor and assess co-operation.

- VET-providers who are willing to put into practice the operational approach developed by the TWG and compare experiences and results.

- national, regional and sectoral agencies, which are responsible for quality assurance in different contexts, aimed to develop a common procedure on how to implement the European operational approach into the existing systems for quality assurance.

iii) Set up, at European level, a **standing group of agencies responsible for quality assurance** in the Member States? The purpose would be to disseminate information on the European reference model to support on practical level the transfer of this model into the national systems, as these agencies act as multipliers in the field of quality assurance.

iv) Use the **Leonardo Programme** as a frame for organising structured exchange of experience among European VET providers (peer review and benchmarking). The aim would be to bring together VET-providers from different member states, which are willing to compare their quality approaches and their achievements for quality on European level, in a mutual learning perspective. As the notion is on comparison, the exchange of experience should be based on pre-defined quality criteria of the European reference model for quality in VET and on the proposed set of coherent indicators.

- Could there be a consensus on a process of monitoring and reporting at European level on initiatives taken and on the resulting progress in the context of VET quality policies? This process could be based on a commonly agreed set of reference indicators reflecting the EU policy objectives for quality assurance in VET and implying a minimum of information on national policy initiatives?

'COPENHAGEN PROCESS' DRAFT OUTLINE FOR THE REPORT OF THE TWG ON QUALITY IN VET

Policy framework

The improvement of the quality of vocational education and training is one of the main priorities pursued through enhanced co-operation ('Copenhagen process'). The Council Resolution on the Promotion of Enhanced European Co-operation in Vocational Education and Training¹ and the Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, set up the policy agenda in this field:

'Promoting co-operation in quality assurance with particular focus on exchange of models and methods, as well as common criteria and principles for quality in vocational education and training'

and defines the principles underpinning the implementation of such an agenda.

The mandate given by the Council is being implemented through a Technical working group (TWG) where Member States, the Commission, candidate countries, EFTA-EEA countries and the social partners are represented. The TWG acts as a first level platform of co-operation engaging, in several countries, inclusive national 'networks' and 'fora'. CEDEFOP and the ETF are also represented in the group to which Cedefop provides technical and scientific support.

The priority given by the Council to 'Quality assurance' in VET is in line with the objectives set by the Council of the European Union. The follow-up of the results achieved will be gradually integrated in the follow-up of the 'objectives report'. The joint interim report to the Spring European Council in 2004 on the 'Objectives process' will include a progress report on the implementation of the 'Copenhagen Resolution'.

This is a first outline of the draft report to be presented by the TWG to the Commission by October 2003 (see TWG' mandate). The Commission proposals will be submitted to the Advisory Committee for Vocational Training for opinion.

This outline will evolve towards a draft report as work progress allows for consensus on its structure and contents. The recommendations that are put forward build either on proposals made by the group or some of its members and on instruments and means available. The aim is to encourage an early debate on possible future developments on quality in VET at European level in parallel to the evolution of the current work.

INTRODUCTION

- The interest in quality development of VET systems has increased progressively, as awareness has grown of the role of VET in economic competitiveness and social inclusion. The need for efficiency and effectiveness of VET in meeting the challenges of the ever increasing pace of change in socio-economic contexts, and for ensuring returns on investment of scarce resources by both the public and the private sector, are other main reasons for the growing interest in this subject.
- But quality development is also seen as a key instrument in supporting the transformation of VET systems towards the objective of creating a European area of life-long learning in a knowledge-based society. Its role in increasing transparency and mutual trust on VET systems, and thereby in supporting effective mobility in the European Union, is of utmost importance.
- Since the early Council Resolutions and Conclusions aiming at improving the quality of VET (1994², 1995³, 1999⁴), the issue of quality in VET has been addressed mainly from the perspective of exchange of information and experience, of promoting dialogue and experimentation in particular by means of the various existing programmes.
- Since 1995, the Leonardo da Vinci programme has provided for the development of an important number of transnational projects and co-operative work which we must continue to take stock of and on which we must continue to build. LdV remains today with no doubt a relevant instrument at European level for Quality development in VET.
- The creation in December 2000 of the European Forum on Quality in VET by the European Commission is in line with the Council decisions and Resolutions, and responds to the particular interest expressed by the Directors General and the Advisory Committee for Vocational Training. While guided by the same principles of exchange of information and experience, of promotion of the debate, the Forum was the first structured co-operation platform between the Commission, the Member States and the Social Partners dealing with the issue of quality in VET at European level.
- The Technical Working Group set up by the Commission within the 'Copenhagen Process' to implement the mandate given by the Council took over the Quality Forum's results (May 2001-September 2002), which allowed for a first consensus

2 - 94/C 374/01

3 - 95/C/207/031995

4 - Council Resolution 'Into the new millennium: developing new working procedures for European cooperation in the field of education and training'(2000/C 8/04)

on some proposals targeted at European, national and providers levels in areas like 'quality management systems', 'self-assessment of training providers', and 'quality indicators'.

- Even if the proposals emerging as a result of the group's work are to be implemented on a voluntary basis, the bottom-up and consensual approach which is being followed, supported by networks and 'fora' at national level, make a relevant contribution to fostering a culture of quality development of VET in the European Union.
- The co-operative framework following from the Council Resolution of Copenhagen and the 'Objectives process' are fundamental steps forward compared to the first Council Resolution and Conclusions of the 90s, as they provide for concrete structures and means for fostering the implementation of the proposals of the TWG.

ISSUES OF THE TWG'S WORK

- The approach of the work on 'quality' is that of developing tools that may help Member states to promote, evaluate and monitor the effectiveness and efficiency of the VET provision at system and provider levels (initial and continuing training). A strong focus is placed on the improvement and evaluation of the 'outputs' and 'outcomes' of VET in terms of increasing employability, improving the match between demand and supply, and better access to lifelong training, in particular for people who are disadvantaged.
- The tasks of the TWG consist basically of (i) developing an operational framework for quality management in VET (at system and provider levels) based on a common core of criteria and a set of indicators set up through a consensus building process; (ii) coming forward with a proposal for a co-operation framework in order to develop common activities between countries on specific issues, to promote the exchange of good practice and the use of voluntary peer review at different levels.

STATE OF ART OF THE IMPLEMENTATION OF THE TWG'S MANDATE

Following initial agreement at Member State level, both on concepts, methodology and data, working papers on (i) the examination of existing national and international standards and norms (their application, strengths and weaknesses); (ii) common core of criteria for quality development at European level; (iii) a set of coherent quality indicators for VET; and (iv) a self assessment guide for training providers, have been drawn up and discussed at the meeting of the technical working group of 11 June.

Main achievements to date

Standards and norms⁵

'to examine existing national and international standards and norms, their application, strengths and weaknesses'

Based on the information provided by the members of the TWG the working paper gives an overview of the standards and norms used in Member States, identifies the organisation which sets the standards, highlights the strengths and weaknesses of the standards and the major trends in their use. This overview highlights some fundamental issues associated to the use of standards, through concrete examples: certification and accreditation of training providers, quality management, links between labour market and Education, school and work place, definition of minimum and/or maximum standards, ...

Some preliminary conclusions:

Each Member State has set a number of

- *Input and process standards that apply to systems,*
- *Input and process standards that apply to providers,*
- *Output standards that apply to systems,*
- *Output standards that apply to providers,*
- *Output standards that apply to individuals.*

Most of the input and process standards that apply to systems are set by law (e.g. number of apprentices as a proportion of all young people, UK; number of student

5 - For details, please see the Working paper 'Quality standards and norms in European VET systems', Kim Faurschou (version 3 - 2003)

places for Vocational qualifications at national level per year, SF). These standards themselves are seen as a major strength together with the process and actors that participate in setting them. Problems with implementation and measurement are among the major weaknesses of these standards. The major trends are the increase of flexibility, transparency and transfer possibilities between the educational sectors.

The input and process standards that apply to providers focus mainly on staff qualifications, resources, examination and qualification requirements (e.g. accreditation of institutions to provide VET and to take on apprentices, I, DK; accreditation of employers to take on apprentices, NL; self assessment, N). The standards are set by a number of different organisations from government to regional authorities and private organisations. The improvement of quality is one of their major strengths. The control mechanisms, the weight of rules, the different regional approaches, the lack of systemised data on results are mentioned as the major weaknesses. Transparency of results, improvement of the competencies of VET-providers, increase of their autonomy, definition of common quality standards and of a quality testing system are seen among the trends on input and process standards that apply to providers.

During the last years the focus has changed from input standards to output standards in a number of Member States. Most of the output standards that apply to systems are policy goals (e.g. qualification standards with attainment targets, dropouts, quality and effectiveness of education, NL). Government and national VET-bodies set most of these standards. The main strengths are the national consistency and the acceptance of the policy goals. Among the weaknesses are mentioned the problems of definitions and measurement.

A range of organisations sets the output standards that apply to providers from Ministries to certification agencies (e.g. students completing VET, policy for contacts and co-operation with local enterprises, K; monitoring by VET providers of their graduate's transition to labour market, P). The flexibility of the approach is mentioned as one of the standards strengths. Some of the trends are more open providers, better horizontal dialogue with stakeholders and certification of quality standards developed by the providers themselves.

A number of output standards apply to the individuals (e.g. qualifications, competency-based VET standards, UK, testing criteria set by regulation, D). Government and national bodies mainly set these standards. Among the main strengths are the clarity and specificity of the standards, an accurate description of competencies and transparency. The main weaknesses are partly connected to the same topics e.g.: the assessment of competencies, the difficulties in measuring competencies and goals, companies lack of information about the competencies acquired. More focus on indi-

vidual programmes, the introduction of credit systems and formalisation of the national qualification framework are among the major trends.

The use of international standards and norms at sector level will also be addressed in the final report.

Core Quality criteria⁶

'to identify a common core of criteria for quality development at European level'

The work done so far led to a proposal for 'Reference Model' for Quality Management in VET that enables the assurance and enhancement of VET both at system and VET provider levels. This proposal identifies (i) the core elements of the Reference Model (see annex 1, Diagram1), possible questions associated to the implementation of each one of these core elements (see examples in annex 1, Diagram 2), and the quality criteria that could guide the answers to these questions (see examples in annex 1 Diagram 3). The Members of the TWG are currently testing these questions and quality criteria.

More extensive references to the use of indicators (see below) are to be added in the next step of fine-tuning the model.

The principle underpinning the setting up of such model is that of the necessity of having a systematic and integrated approach for quality management. At this stage very few Member States use a systematic approach for quality management, covering both system and provider levels. Moreover, there seems to exist a common weak point in relation to 'feedback and procedures for change', which is one of the steps of the Reference model. This step is essential in learning from the past and in making this learning active and transferable to new activities.

Quality indicators for VET⁷

'to develop a limited set of coherent quality indicators for VET at systems level, on the basis of good practice'

As a first step towards putting this point of the mandate into practice the members of the TWG reviewed the set of indicators which had been developed by the former

6 - For details, please see the Working paper 'European Common Core Criteria for quality in VET: towards a European Reference Model', Kim Faurischou (version 4, May/June 2003)

7 - For details, please see the Working paper 'A limited set of coherent Quality Indicators: First proposal for a co-operative approach', Erwin Seyfried May 2003

European Forum⁸. The discussion by the group of the summary of this reviewing process lead to a set of 8 coherent indicators, which can be based on quantified data. Thus, the chosen indicators can be linked to clearly defined objectives and they can support the achievement of those objectives. All indicators can be applied at the level of VET-systems as well as at the level of VET-providers.

Together the proposed indicators cover the different steps or the whole cycle of the VET-process, i.e. they are related to one another; they include contextual information as well as data relating to input, process, output and outcome. A certain focus has been given to indicators which are oriented towards the measurement of output and outcome of VET activities. Indicators referring to the level of individuals provide information according to gender.

The proposed set of indicators (see annex 2) consists of two overarching indicators for quality assurance; the other indicators are to support the achievement of the three policy priorities for the VET systems (better employability, better matching, and improved access to VET) set by the Member States, the European Commission and the social partners. All indicators selected serve more than one-policy objective. Also two soft indicators (descriptors) have been proposed, to collect additional qualitative information relating to the achievement of the policy objectives.

For five of the chosen indicators already existing data sources on European level can be exploited. Additional data collection will be necessary for three indicators (share of VET-providers use of QM-systems respecting the European reference model for quality in VET; investment in training of trainers; utilisation of acquired skills at the workplace from the perspective of both the employer and the employee).

The synergy between the work of the TWG on indicators and that of the 'Standing group on indicators' ('Objectives process') is being worked out at the Commission level.

European Guide on Self-assessment⁹

As part of the implementation of its mandate, the TWG is to develop an operational approach which should include among others, concrete methods and practical tools to support self-assessment

The European guide on self-assessment aims at encouraging the systematic practice of self-assessment by giving a practical tool to assist VET providers in better managing quality, the only entity that can reliably and continuously improve training pro-

8 - based on a mapping of indicators used by Member States for quality improvement and a review of the indicators which are in use on European and international levels, like Eurostat, OECD, Unesco, Eurydice, Cedefop and other institutions which regularly publish relevant data serving different indicators in the VET sector.

9 - For details, please see the ing paper 'European Guide on Self-assessment for VET providers', Lise-Lotte Ravnmark (Version 2.0, June 2003)

vision.

It will include:

- the core quality criteria for the self assessment of VET provision,
- a guide to the process of performing Self-assessment directed at the VET provider, with suggestions for co-operation on a European level.
- a questionnaire or a framework to support Self-assessment at manager level
- examples of some existing Self-assessment frameworks from different countries.

The guide builds on the previous achievements of the former Quality Forum and other EU development projects on Self-assessment systems¹⁰. It will put forward concrete proposals for co-operation at European level, which includes involvement in benchmarking exercises and/or peer reviews based on the Self-assessment framework.

The core criteria will be explained with suggestions on what to observe, what to manage and what to evaluate in VET provision. The proposals are based on a general survey at European level. A national context can have statutory provisions, that will overrule a voluntary approach at VET provider level, but the objective of the guide is to make sure, that the specific core quality criteria are considered, one way or the other. The suggestions are extensive, as they are attempting to cover all important aspects in initial and continuing VET.

The Virtual Community (VC) on Quality

Following the mandate of the TWG, a VC on Quality Assurance in VET was set up by Cedefop to make information more easily available, facilitate the exchange of ideas and experiences, promote debate and co-operation between the members of the TWG. But this platform also provides for wider access to the countries not represented in TWG and the various stakeholders/experts in the field.

A restricted section for the members of the group has already been set up. Once registered, they can find all relevant meeting documents, as well as some general themes on Quality in VET (still to be posted) for discussion.

The section for the wider public, comprising the members of the former European Forum (2001-02), the co-ordination structures of the thematic monitoring of the Leonardo da Vinci Programme, Social Partners, DG Employment, ILO, OECD and UNESCO as well as any other actors proposed by the TWG, is under construction.

10 - e.g. the CAF (the Common Assessment Framework is a result of the cooperation between the EU ministers responsible for Public Administration. The second version was presented in October 2002); the ESSE (Effective School Self-Evaluation project sponsored by European Commission, Directorate-general of Education and Culture, and managed by SICI, The Standing International Conference of Central and General Inspectorates of Education)

The participants in this section will be invited to react to proposals related to the priority themes of work of the TWG (Quality Standards and Norms, the Common Core Quality Criteria, Quality Indicators and Self-assessment).

In both sections, participants will have access to the grids for the "mapping exercise" of Quality Assurance Institutions (see below) and a link to the Cedefop website on quality in VET.

Grids for the Identification of Quality Assurance Institutions¹¹

These grids are a support tool for data collection to be used in the "mapping exercise". The aim is to get a better insight of "who is doing what" in the Member States in the field of quality assurance of the VET system (initial and continuing training). This information may also serve for promoting the exchange of information and co-operation between institutions with similar functions and agendas. The information collected will be available to all users of the Virtual Community on Quality in VET, Cedefop is currently setting up.

The grids seek to provide information on the kind of organisation (centralised public administration, or decentralised public administration, or standardisation body, Social parties or sector/professional organisation) which is responsible for Quality Assurance in VET, and with which responsibilities (taking into account the three policy steps: definition of the national strategy/ies on Quality in VET, assessment and modification), vis-à-vis the identified specific "Objects" of QA itself.

The members of the TWG are currently testing the grids.

Next steps

- Following on from its mandate and working programme, the group will basically work from now on towards: (i) developing an operational framework for quality management in VET (at systems and providers levels) integrating the common core of quality criteria, making the appropriate links with the set of quality indicators, and eventually with standards and norms; (ii) making a proposal for a co-operation framework in order to develop common activities between countries on specific issues, to promote the exchange of good practice and the use of voluntary peer review at different levels.

11 - For details, please see Working paper 'Grids for the Identification of Quality Assurance Institutions', Michela Moretti and Elisa Mancinelli, (version 2, April 2003)

- One of the basic issues in the work of the group is that of building consensus on an European reference model for the management of quality assurance and enhancement in VET. For this purpose, and building on the existing experiences at national, regional and local levels, it seeks to identify common core quality criteria both at systems and providers levels, which, together with a coherent set of indicators, could support such a system. Developed through a bottom up approach the reference model could lead to voluntary operational and co-operative initiatives in Member States.

Providing an overview of the content and use of the different quality approaches (e.g. standards and norms at different levels), the reference model will cover the main aspects and criteria of existing instruments such as EFQM and ISO. Through its flexibility the reference model should therefore ensure compatibility with existing instruments and provide additional elements that are associated with the issue of building a European learning area and the implementation of a Lifelong learning policy.

The model should provide for the identification, at European level, of common principles for Quality assurance in VET as foreseen in the TWG's mandate.

- By October 2003 the group will present a report to the Commission setting out an outline of both the 'operational approach' and the 'co-operative framework'. Commission proposals will be submitted to the ACVT for opinion.

POSSIBLE FURTHER DEVELOPMENTS AND RECOMMANDATIONS AT EUROPEAN AND NATIONAL LEVELS

The identification and dissemination of good practices, peer review on focused topics, benchmarking exercises, and structured institutional co-operation, despite the voluntary basis of their implementation, could facilitate mutual learning between Member States, increase the effectiveness and consistency of their actions with each other and provide support to the monitoring and reporting processes at national level.

- In order to help Member States to progressively develop their own quality policies, the added value of co-operation at European level could consist of:
 - promoting the voluntary implementation of an European reference model (principles, guidelines, and criteria) for the management of quality assurance and

improvement in VET as a means to support adopting measures and exchange of experience; where appropriate, a limited set of quantitative and qualitative indicators and benchmarks could be used as a means to help countries to compare ongoing progress and monitor quality development;

- promote bi/multilateral institutional co-operation in the field of quality assurance and enhancement, with a view to developing sustainable transnational networks working around concrete topics such as (i) **quality assurance methods and procedures** (ii) **the definition of common criteria for the accreditation of training providers**; (iii) **self assessment of training providers**.

- encouraging Member states to make possible arrangements, on a voluntary basis and together with the relevant stakeholders, to translate common European principles and criteria into specific objectives at national and regional and local levels, supported by common reference indicators to monitor and evaluate progress made.

- encourage peer review organised as mutual learning process;

- increase synergy with LdV and namely better target priorities for which the programme could offer appropriate means for the development of trans-national projects.

- Fostering the generalisation of quality assurance and enhancement policies in VET relies largely on the efforts to be carried out at national level. A shared and commonly agreed process of structured exchange of experience between Member States, including monitoring and reporting at European level on initiatives taken and on the resulting progress in the context of VET policies (at systems and providers levels) is crucial to ensure the sustainability of quality development policies in VET in the European Union .

Such monitoring and reporting of progress is in line with the principles of the open method of co-ordination foreseen by the Lisbon European Council and could find the implementation framework under the "objectives process". It should be based on a commonly agreed set of reference indicators reflecting the EU policy objectives for quality assurance in VET and imply a minimum of information on national policy initiatives.

Annexe 1

Diagram 1. The European Reference Model for quality management in VET: Core elements

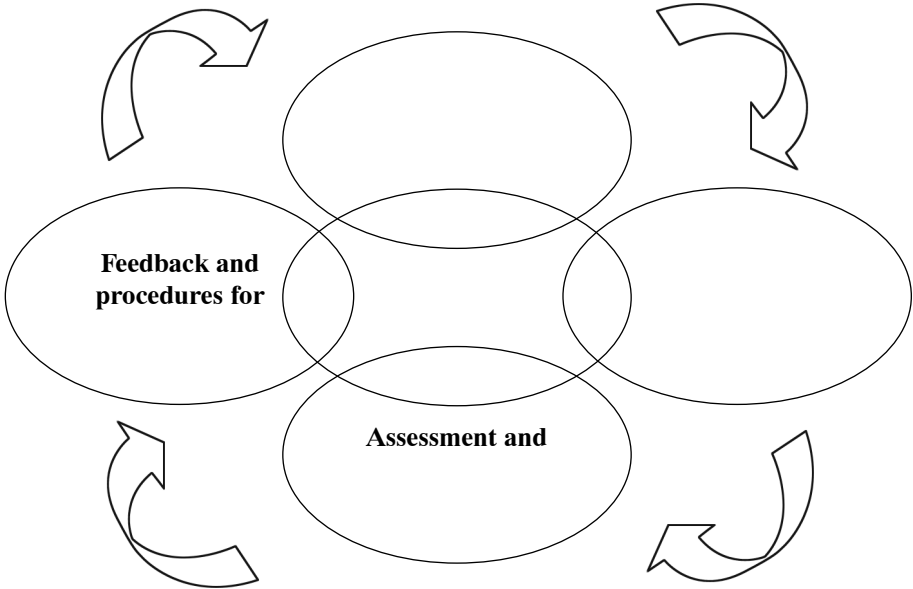


Diagram 2. The European Reference Model for quality management in VET: example of questions related to the implementation of the core element 'Purpose and plan'

Core element	Possible questions (examples)
Purpose and plan	<p>Core element</p> <p>Do you and your staff have clear and measurable VET goals and objectives?</p> <p>Do you have a clear concept of quality in VET?</p> <p>What are the plans for the quality approach?</p>

Diagram 3. The European Reference Model for quality management in VET: example of common quality criteria that could guide the answers to these questions (core element 'Purpose and plan')

Possible Questions <i>(examples)</i>	Common quality criteria <i>(proposal)</i>	
	Answers at system level	Answers at provider level
Do you and your staff have clear and measurable VET goals and objectives?	<p>Answers at provider level</p> <p>The political objectives for VET are known throughout society.</p> <p>Systematic procedures to identify future needs.</p> <p>Existence of a number of minimum objectives/standards.</p>	<p>Both the political objectives and the local goals are known throughout the whole organisation.</p>
Do you have a clear concept of quality in VET?	<p>Clear and broad definition of quality, giving the providers room for making their own decisions within the global framework of the system.</p> <p>Clear criteria for the accreditation of VET providers.</p>	<p>Quality is defined both at provider and department level.</p> <p>Systematic analysis of strengths and weaknesses.</p>
What are the plans for the quality approach?	<p>Clear allocation of resources to quality control and quality improvement.</p>	<p>Existence of local plans for the implementation of the quality approach.</p>

Annexe 2

Quality indicators which have been selected by the TWG

level	no	Overarching indicators for quality assurance			source
context/input	1	share of VET-providers applying QM-systems respecting the European reference model by type of used approach (for example: ISO, EFQM)			new
input/process	2	investment in training of trainers			new
		Indicators according to quality objectives			
		employability	access	matching	
context	3	unemployment according to groups	unemployment according to groups	-	Eurostat
context	4	-	prevalence of vulnerable groups	-	Eurostat
input/process output	5	participation rates in IVT ¹² and LLL ¹³	participation rates in IVT and LLL (compared to prev. of vuln. groups)	participation rates in IVT and LLL	Eurostat LFS ¹⁴ / CVT ¹⁵
output/outcome	6	successful completion of training	successful completion of training (compared to prev. of vuln. groups)	-	LFS
outcome	7	destination of trainees six months after training: further training, employed (in job related to training),	-	destination of trainees six months after training: further training, employed (in job related to training), unemployed,	LFS (?)
outcome	8	utilisation of acquired skills at the	-	utilisation of acquired skills at the	new
		qualitative information			
context/input	9	-	-	mechanisms for forecasting skills development	to be included in core criteria
process	10	-	schemes to promote better access (orientation, guidance, support)	-	to be included in core criteria

* all data referring to individuals to be desegregated according to gender

12 - IVT (Initial Vocational Training)

13 - LLL (LifeLong Learning)

14 - LFS (Labour Force Survey)

15 - CVT (Continuing Vocational Training)

QUALIFICATION LEVELS SYSTEMS AND FRAMEWORKS

Cedefop, June 2003

Presentation of preliminary results achieved in the context of the Technical Working Party "Credit Transfer"

QUALIFICATION LEVELS SYSTEMS AND FRAMEWORKS

I. Qualification Systems (basic concepts)

1. A qualification is a formal recognition of a standard or a set of standards expressed by a certificate, diploma or other evidence
2. A qualification system is a reference framework for allocating or classifying qualifications into a coherent and transparent structure
3. Qualifications may be divided into units or modules, which are part of a full qualification and may be certified as such. For these units or modules credit points may be accredited.

II. Competent bodies responsible for accreditation

Such bodies may be

1. Public authorities: national, regional, sector or local ones (education/training/employment)
2. Professional bodies, chambers, sector bodies, social partners, unions and/or employers etc.
3. Private (commercial) organisations including private schools and universities
4. Individual (private or public) employers

III. Qualification levels' definition

Levels are defined following certain criteria, which vary from country to country:

1. Duration of initial (formal) education and training
2. Characteristics of education/training programmes (general academic, technical or vocational)
3. Education/training attainment goals and/or learning outcomes
4. Necessary competencies to perform a given job, profession or task
5. The position of a qualification within occupational hierarchies
6. Equivalence statements allocating qualifications to predefined levels, e.g. *homologation* in France, NVQ's according to equivalent awards

IV. International/European Frameworks

1. EU-levels (85): Five levels based on perceived occupational hierarchies and education/training programmes for promoting mobility, recognition and comparability of qualifications.
2. ISCO (88) and ISCO (plus) applied by EURES: Classification of occupations and groups of occupations without reference to education/training, qualifications or respective levels
3. ISCED (97): Allocation of qualifications based on programmes and course subjects (their duration and place within national education/training systems) into certain educational levels (without reference to occupations)
4. EU- levels (2002) for regulated occupations and training: same concept as former EU-levels (1985) with openings towards non-formal and job-related training or work experience, five levels which are defined following kind of diploma and duration.

V. Overview of EU- and International Classifications

<i>Classification</i>	<i>Criteria</i>	<i>Appreciation</i>
1. EU-Levels (1985)	interface between education/training and employment	- does not take account of job experience or on the job training, not sufficiently refined, however still applied in some countries
2. ISCO (1988)	occupational or professional classification, no relation to qualifications and levels	- current version not very relevant for qualification frameworks, ought to be further elaborated for this purpose
3. ISCED (1997)	Classification of study courses based on initial (regulated or formal) education and training	- does not take into account job experience and training, non-formal learning etc., no employment link

Overview (ctd.): EU - levels 2002 (COM-DOC 2002/119 final, draft directive for recognition of regulated professions)

Level 1: “attestation of competence” comprising compulsory education completed on primary and/or secondary level and three years job experience or equivalent duration (part-time) during past 10 years

Level 2: “certificate” corresponds to training at secondary level, of a professional nature or general, supplemented by a professional course.

Level 3: “diploma” certifying successful completion of short training course” on post-secondary level and of a duration of at least one year and less than three years

Level 4: “diploma certifying ...an intermediate training course” at higher or university level and of a duration of at least three years and less than four years.

Level 5: “diploma certifying ... a higher training course” at higher education level and of a minimum duration of at least four years.

Comment: These definitions need further refinement and development for the purpose of supporting a European wide VET co-operation and development of credit transfer schemes (see below main questions to be tackled with). They are especially weak concerning lower level, non-academic or vocational level qualifications even if an effort was made to include elements of on-the job training and work experience

VI. Main characteristics of national qualification systems studied by Cedefop/CINOP in 2001

1. Supply side systems: e.g. France is basing its qualification system on those delivered by its (formal and initial) education system, enabling an allocation ex post of additional or alternative qualifications during LLL and adult education
2. Outcome-based or meta-systems: e.g. England and Wales, permitting an allocation of all kinds of qualifications, whether initial or continuing/additional
3. Mixed supply side and outcome based systems: e.g. The Netherlands and Spain
4. Parallel and/or intermitting qualification systems, e.g. Germany

VII. Remarks linked to the overview

The French framework is actually been adapted and made more flexible allowing for a) an increasing allocation of additional (or work-related) qualifications and b) an alignment of higher qualifications in line with the Bologna declaration (see law from April 2002). The UK- NVQ-system is currently revised too, the main intention is to reconcile academic and non-academic frameworks which actually co-exist.

France and Spain come closest to a comprehensive and coherent qualification framework, however in Spain its impact is not (yet) quite clear on both the development of education/training supply and labour market demand; its wider application is doubtful because of a certain regional autonomy in this field.

The current frameworks are actually adapted to meet the challenges of changing patterns for education, training and (lifelong) learning:

valuing non-formal learning, taking into account additional qualifications, increasing application of equation statements and recognition of new more decentralised, regional or sector-specific qualifications and linked accrediting or awarding bodies. And last but not least they have to cope with new challenges linked to the acceleration in the development of new job profiles (see ICT sector) and a consequent need for increased flexibility and adaptability.

VIII. Preliminary Findings of the Credit Transfer Work Group

1. **The need for a comprehensive, transparent and sustainable (meta-) qualification framework on the European and wider International level was largely confirmed. However, there still exist numerous problems about**
 - a) the full implementation and wider application of both national and international qualification frameworks and
 - b) on whether a voluntary or compulsory application of frameworks (through a specific legislation) ought to be envisaged (see also the Commission's Draft Directive).
2. **The main reasons for developing (national) frameworks are:**
 - Need for coherence and overview, necessary simplification of ever more complex provisions;
 - international and European comparability, co-operation, recognition, transparency in order to support mobility and integration
 - Planning, funding, administration needs
 - Mutual recognition and comparable allocation of education and training qualifications, independent of when, where and how they have been delivered

Proposed reasoning:

“Frameworks are a simplified presentation of complex systems, they allow to signal what qualifications are on offer and could do this while including both academic and non-academic education, initial and LLL learning; vocational and technical or work related qualifications as well as (academic) subject oriented learning. Both can be put at an equal footing”.

3. Reasons for European ‘meta reference levels frameworks’

- Necessary as an important zone of mutual trust in view of an increased co-operation in VET, transparency and recognition of teaching and learning
- Enabling a bottom-up allocation of national qualifications into a coherent whole despite variations which inevitably continue to exist
- Avoids narrow harmonisation of opportunities and provision of education and training
- Allows to identify fields of common interest for co-operation
- Allows to elaborate individual training plans and progression within trans-national and European mobility programmes and respective information and guidance
- Allows for an allocation and easy accreditation of foreign qualifications (even from third regions)

IX Additional zones of mutual trust

Identification of additional zones where mutual trust is needed in order to establish ECVET-systems :

A. Modules and modularisation seems to be a necessary framework condition for ECVET:

Needs for a common understanding of basic principles linked to modules, study or training units and occupational (training) profiles!

For instance terms ought to be applied in common like the following:

- Modules for general basic skills
- Modules for technical basic skills
- Modules for vocational skills
- Modules for updating/additional skills.

B. Sector specific occupational profiles and skills will have to be more thoroughly defined on European level (as it is actually the case with the ISCO classification for instance, see efforts of the ICT industry consortium Career Space in www.career-space.com).

Final remarks

A study is launched, which should deliver by the end of 2003 more evidence for a definition of a 'European meta reference levels framework' focussing at Vocational and Non-University Qualifications. This definition and the outcomes should allow to agree basic principles and a model for a meta framework which should complement the meta framework currently proposed within the Bologna process on HE (see also the documentation put under <http://cedefop.community-zero.com>).

Cedefop is participating in the OECD activity on the issue of 'national qualification systems and the promotion of LLL', where this theme is being treated too. On IT skills and curricula Cedefop and the IT industries' Career Space Consortium actually discuss international frameworks which may help to address more sector specific issues in parallel and may have a repercussion for our ongoing work on the inter-professional level. Respective results are being fed into the TWG's work.

Key issues for discussion

- Should common principles for establishing reference levels and qualification frameworks be developed?
- How far should such principles be made binding?
- Should similar principles should be developed for other zones of mutual trust, e.g. modules, sector- or job-specific profiles, work-related processes in addition to the classification of subjects?

SOMMARIO

Consiglio dell'Unione Europea Bruxelles, 18 Ottobre 2002	pag. 83
La Risoluzione di Copenhagen	pag. 85
La Dichiarazione di Copenhagen	pag. 93
Gruppo Tecnico di Lavoro sulla Trasparenza delle Qualifiche	pag. 103
Scenario di Riferimento	pag. 104
1. Principi chiave e fondamento logico per una struttura comune di riferimento	pag. 105
2. Descrizione del sistema di riferimento comune per la trasparenza	pag. 108
3. Basi tecniche per una struttura di riferimento comune	pag. 110
4. Basi istituzionali: funzioni e modello proposto	pag. 112
5. Implementazione di una struttura di riferimento comune	pag. 115
6. Programma temporale	pag. 116
Lo Sviluppo di un Sistema Europeo per il Trasferimento dei Crediti per i Sistemi VET	pag. 119
1. Gli scopi principali di un sistema di crediti nel VET	pag. 122
2. Definizione dei crediti, unità capitalizzabili e moduli per il VET	pag. 122
3. Livelli comuni di riferimento o sistemi di qualifica per il VET	pag. 123
4. Prossimi passi	pag. 124
Schema Preliminare per il Report del Technical Work Group sulla Qualità nel VET (Incontro del Gruppo di Coordinamento di Copenhagen del 18 Giugno 2003)	pag. 127
Introduzione	pag. 133
Allegato 1	pag. 144
Allegato 2	pag. 146
Sistemi di Qualifiche Articolati su Livelli e Strutture di Classificazione (Documento CEDEFOP)	pag. 149



**CONSIGLIO
DELL'UNIONE EUROPEA**

**Bruxelles, 18 ottobre 2002
(OR. EN)**

13137/02

**EDUC 123
SOC 438**

NOTA INTRODUTTIVA

del: Segretariato del Consiglio
al: Consiglio

n. doc. prec.: 12658/02 EDUC 114 SOC 412

Oggetto: Progetto di risoluzione del Consiglio sulla promozione di una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale

Si allega per le delegazioni il testo del progetto di risoluzione.

Nella riunione del Comitato dei Rappresentanti Permanenti del 16 ottobre 2002, il Presidente ha constatato un accordo unanime sul testo.

Se tale accordo fosse confermato, il Consiglio potrebbe:

- approvare la risoluzione ai fini della sua adozione fra i punti "A" dell'ordine del giorno di una delle prossime sessioni, previa messa a punto del testo nelle lingue ufficiali delle Comunità;
- deciderne la pubblicazione, per informazione, nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee.

Risoluzione del Consiglio sulla promozione di una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

considerando quanto segue:

1. L'istruzione e la formazione sono mezzi indispensabili per promuovere l'occupabilità, la coesione sociale, la cittadinanza attiva, nonché la realizzazione personale e professionale.
2. I sistemi di istruzione e di formazione professionale svolgono un ruolo centrale nella diffusione delle competenze e delle qualifiche. Sviluppare l'Europa basata sulla conoscenza costituisce una sfida fondamentale per i sistemi di istruzione e formazione professionale in Europa e per tutti i soggetti interessati. A questo riguardo è importante garantire l'apertura e l'accessibilità del mercato europeo del lavoro a tutti.
3. L'istruzione e la formazione professionale nell'Unione europea comportano una grande diversità di legislazioni, di strutture di istruzione e di formazione e di soggetti chiave, compresi i governi e le parti sociali; l'allargamento dell'Unione accentuerà questa diversità.
La creazione di uno spazio europeo della conoscenza consentirà non solo di trarre profitto da tale diversità, ma anche di mantenerla e preservarla.
4. L'azione prevista nella presente risoluzione rispetta la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, in particolare l'articolo 14, in cui si stabilisce che ogni persona ha diritto all'istruzione e all'accesso alla formazione professionale e continua.
5. Il Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000 ha riconosciuto il ruolo importante svolto dall'istruzione quale parte integrante delle politiche economiche e

sociali, strumento del rafforzamento della competitività dell'Europa nel mondo e garanzia di coesione delle nostre società e del pieno sviluppo dei cittadini. Il Consiglio europeo ha fissato l'obiettivo strategico dell'Unione europea di diventare l'economia basata sulla conoscenza più dinamica del mondo. Lo sviluppo di un'istruzione e di una formazione professionale di qualità elevata è un elemento cruciale e parte integrante di tale strategia, in particolare per quanto riguarda la promozione dell'inclusione sociale, della coesione, della mobilità, dell'occupabilità e della competitività.

6. La relazione sugli obiettivi futuri e concreti dei sistemi di istruzione e di formazione, adottata dal Consiglio europeo di Stoccolma nel marzo 2001, individua nuovi settori di azione comune a livello europeo per realizzare gli obiettivi fissati dal Consiglio europeo di Lisbona. Tali settori si basano sui tre obiettivi strategici della relazione che consistono nel migliorare la qualità e l'efficacia dei sistemi di istruzione e di formazione dell'Unione europea, nel facilitare l'accesso di tutti ai sistemi di istruzione e formazione e nell'aprire i sistemi di istruzione e formazione al resto del mondo.
7. La raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 luglio 2001 relativa alla mobilità nella Comunità degli studenti, delle persone in fase di formazione, di coloro che svolgono attività di volontariato, degli insegnanti e dei formatori ed il piano d'azione per la mobilità approvato dal Consiglio europeo di Nizza nel dicembre 2000 elencano una serie di misure atte a promuovere la mobilità.
8. Nel marzo 2002 il Consiglio europeo di Barcellona ha approvato il programma di lavoro sul follow-up della relazione sugli obiettivi, esortando a fare dell'istruzione e della formazione in Europa un punto di riferimento di qualità a livello mondiale entro il 2010. Ha inoltre invitato ad intraprendere ulteriori azioni per introdurre strumenti volti a garantire la trasparenza dei diplomi e delle qualifiche, comprese azioni di promozione analoghe a quelle intraprese nel quadro del processo di Bologna, ma adattate al settore dell'istruzione e della formazione professionale.
9. La risoluzione sull'apprendimento permanente è stata approvata dal Consiglio "Istruzione e Gioventù" del 30 maggio 2002. In risposta alle conclusioni dei Consigli europei di Lisbona e di Barcellona, questa risoluzione costituisce, in particolare nel quadro dell'azione prioritaria volta a valorizzare l'apprendimento, una base per l'iniziativa a favore di una più stretta cooperazione nel settore dell'istruzione e della formazione professionale, anche per quanto riguarda la trasparenza, il riconoscimento e la trasferibilità, la qualità ed i progetti transnazionali. Ciò è stato confermato dalla risoluzione sulle competenze e la mobilità approvata dal

Consiglio "Occupazione e politica sociale" il 3 giugno 2002.

PRENDE ATTO che la transizione verso un'economia basata sulla conoscenza in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale, comporta nuove sfide per lo sviluppo delle risorse umane.

PRENDE ATTO che l'adattabilità e l'occupabilità dei giovani e degli adulti, così come dei lavoratori più anziani, dipendono in gran parte dall'accesso all'istruzione e alla formazione professionale iniziali di alta qualità nonché dall'opportunità di aggiornarsi ed acquisire nuove competenze nel corso della vita lavorativa.

PRENDE ATTO che, in una prospettiva rivolta all'apprendimento permanente, occorre perseguire a tutti i livelli, compreso quello dell'apprendimento formale e non formale, una maggiore cooperazione europea nel settore dell'istruzione e formazione professionale, ponendo l'accento sulla necessità di assicurare collegamenti appropriati tra l'istruzione e la formazione iniziale e continua. Tali collegamenti sono necessari per superare la frammentazione tra le varie forme di istruzione e formazione e per sfruttare appieno gli aspetti positivi della diversità dei sistemi di istruzione e formazione professionale attualmente presenti in Europa.

PRENDE ATTO delle pertinenti attività già in corso in varie agenzie comunitarie, ad esempio il CEDEFOP e la Fondazione europea per la formazione professionale (European Training Foundation); i forum informali a livello europeo, ad esempio le riunioni dei Direttori generali per la formazione professionale; i Forum sulla trasparenza e sulla qualità esistenti, nonché delle attività che si svolgono nell'ambito delle organizzazioni internazionali competenti, e sottolinea l'esigenza di assicurarne la complementarità.

PRENDE ATTO che, nell'ambito del dialogo sociale europeo, le parti sociali europee hanno concordato un quadro di azioni per lo sviluppo delle competenze e delle qualifiche lungo tutto l'arco della vita. Le organizzazioni delle parti sociali europee promuoveranno tale quadro negli Stati membri a tutti i livelli pertinenti, tenendo conto delle politiche e delle prassi nazionali.

CONSTATA che la Conferenza sulla "cooperazione rafforzata in materia di istruzione e formazione professionale", svoltasi a Bruxelles nel giugno 2002, alla quale hanno partecipato gli Stati membri, la Commissione, i paesi candidati all'adesione, i paesi SEE e le parti sociali, ha messo in luce alcuni principi operativi e prioritari volti ad intensificare la cooperazione nel settore dell'istruzione e della formazione professionale.

SOTTOLINEA che occorre rafforzare ed intensificare la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale in modo da sostenere l'idea che i cittadini possono muoversi liberamente tra differenti occupazioni, regioni, settori e paesi in Europa.

SOTTOLINEA che occorre migliorare la qualità e l'attrattiva dell'istruzione e della formazione professionale in Europa.

SOTTOLINEA che una cooperazione più intensa dovrebbe basarsi, fra l'altro, sui seguenti principi operativi:

- la cooperazione dovrebbe essere basata sull'obiettivo del 2010, fissato dal Consiglio europeo conformemente al programma di lavoro dettagliato e al follow-up della relazione sugli obiettivi, onde assicurarne la coerenza rispetto agli obiettivi fissati dal Consiglio "Istruzione";
- le misure dovrebbero essere volontarie e sviluppate essenzialmente tramite una cooperazione di tipo bottom up;
- le iniziative devono incentrarsi sui bisogni dei cittadini e delle organizzazioni di utenti;
- la cooperazione dovrebbe essere inclusiva e coinvolgere gli Stati membri, la Commissione, i paesi candidati EFTA-SEE e le parti sociali;

SOTTOLINEA che, nell'ambito di una più intensa cooperazione, si dovrebbe prestare speciale attenzione al principio dell'integrazione di genere e dell'inclusione sociale.

RIBADISCE:

1. il suo impegno ad intensificare la cooperazione in materia di istruzione e formazione professionale al fine di eliminare gli ostacoli alla mobilità geografica e professionale e promuovere l'accesso all'istruzione permanente; ciò comporta l'adozione di misure per accrescere la trasparenza e il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche nell'ambito dei sistemi di istruzione e formazione professionale e per promuovere una più stretta cooperazione per quanto riguarda la qualità dei sistemi europei di istruzione e formazione professionale, come solida base per il mutuo riconoscimento;

2. l'opportunità di rafforzare l'ulteriore cooperazione in materia di istruzione e formazione professionale mediante le azioni e politiche elaborate soprattutto nel quadro della relazione su "Gli obiettivi futuri e concreti dei sistemi di istruzione e di formazione", tenendo conto della risoluzione sull'apprendimento permanente, ma anche nel quadro della strategia europea per l'occupazione; gli strumenti comunitari in materia di istruzione e formazione, in particolare il programma Leonardo da Vinci, il Fondo sociale europeo e le iniziative sull'e-learning e sulle lingue straniere, sono mezzi importanti per la realizzazione di tali obiettivi.

RICONOSCE che si dovrebbe dare priorità a quanto segue:

Dimensione europea

- Rafforzare la dimensione europea dell'istruzione e della formazione professionale allo scopo di migliorare e di intensificare la cooperazione, così da facilitare e promuovere la mobilità e lo sviluppo di forme di cooperazione interistituzionale, partenariati e altre iniziative transnazionali, tutto al fine di dare maggiore visibilità al settore europeo dell'istruzione e della formazione in un contesto internazionale e far sì che l'Europa sia riconosciuta, a livello mondiale, come un punto di riferimento in materia di apprendimento.

Trasparenza, informazione, orientamento

- Aumentare la trasparenza nell'istruzione e nella formazione professionale tramite l'attuazione e la razionalizzazione degli strumenti e delle reti di informazione, inclusa l'integrazione di strumenti esistenti, quali il CV europeo, i supplementi ai certificati e ai diplomi, il quadro comune europeo di riferimento per le lingue e l'EUROPASS, in una struttura unitaria.
- Rafforzare le politiche, i sistemi e le prassi che sostengono l'informazione, l'orientamento e le consulenze negli Stati membri a tutti i livelli educativi, formativi ed occupazionali, in particolare per quanto concerne l'accesso all'apprendimento, l'istruzione e la formazione professionale e la trasferibilità e il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche, in modo da agevolare la mobilità occupazionale e geografica dei cittadini in Europa.

Riconoscimento delle competenze e delle qualifiche

- Esaminare i modi per promuovere la trasparenza, la comparabilità, la trasferibilità e il riconoscimento delle competenze e/o delle qualifiche tra i vari paesi e a differenti livelli elaborando livelli di riferimento, principi comuni di certificazione e misure comuni, fra cui un sistema di trasferimento di crediti per l'istruzione e la formazione professionale.
- Sostenere maggiormente lo sviluppo delle competenze e delle qualifiche a livello settoriale rafforzando, in particolare mediante il coinvolgimento delle parti sociali, la cooperazione ed il coordinamento. Tale impostazione si riflette in numerose iniziative a livello comunitario, bilaterale e multilaterale, ivi comprese quelle già individuate in vari settori e che si prefiggono qualifiche reciprocamente riconosciute.
- Definire una serie di principi comuni concernenti la convalida dell'apprendimento non formale ed informale al fine di assicurare una maggiore compatibilità tra le impostazioni seguite dai vari paesi e a differenti livelli.

Garanzia della qualità

- Promuovere la cooperazione in materia di garanzia della qualità, con particolare attenzione allo scambio di modelli e metodi nonché a criteri e principi qualitativi comuni in materia di istruzione e formazione professionale.
- Prestare attenzione alle esigenze in materia di apprendimento degli insegnanti e formatori attivi in ogni tipo di istruzione e formazione professionale.

INVITA GLI STATI MEMBRI E LA COMMISSIONE, NELL'AMBITO DELLE RISPETTIVE COMPETENZE:

- a prendere le misure appropriate per iniziare ad attuare le priorità identificate nella presente risoluzione;
- a sviluppare e adeguare le strutture e gli strumenti esistenti in Europa e attinenti alle summenzionate priorità e a stabilire, se del caso, nessi con i lavori svolti nel contesto della dichiarazione di Bologna;

- ad assicurare il pieno coinvolgimento dei soggetti chiave, in particolare delle parti sociali e del comitato consultivo per la formazione professionale;
- a coinvolgere in tale processo i paesi candidati all'adesione e i paesi dell'EFTA-SEE, conformemente agli obiettivi ed agli accordi esistenti;
- a rafforzare, se del caso, la cooperazione con le organizzazioni internazionali competenti, in particolare l'OCSE, l'UNESCO, l'ILO e il Consiglio d'Europa nello sviluppo di politiche ed azioni concrete in materia di istruzione e formazione professionale;
- a presentare, nella sessione del Consiglio europeo della primavera 2004, una relazione sull'andamento dei lavori nel quadro della relazione sul follow-up riguardante i futuri obiettivi dei sistemi di istruzione e formazione, secondo quanto richiesto dal Consiglio stesso.

LA DICHIARAZIONE DI COPENHAGEN

Dichiarazione dei Ministri europei per l'istruzione e la formazione professionale e della Commissione europea, riuniti a Copenhagen nei giorni 29 e 30 novembre 2002, sul miglioramento della cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione professionale.

LA DICHIARAZIONE DI COPENHAGEN

Dichiarazione dei Ministri europei per l'istruzione e la formazione professionale e della Commissione europea, Copenhagen 29-30 novembre 2002, sul miglioramento della cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione professionale.

Negli anni, la cooperazione a livello europeo nel settore dell'istruzione e della formazione professionale è andata assumendo un ruolo decisivo per la creazione della futura società europea.

Negli ultimi dieci anni lo sviluppo economico e sociale in Europa ha sempre più sottolineato la necessità di una dimensione europea per l'istruzione e la formazione. Inoltre la transizione verso un'economia basata sulla conoscenza, capace di sostenere una crescita economica con più posti di lavoro e di migliore qualità e una maggiore coesione sociale, comporta nuove sfide per lo sviluppo delle risorse umane.

L'allargamento dell'Unione Europea aggiunge una nuova dimensione e nuove sfide, opportunità ed esigenze nel settore dell'istruzione e della formazione. In particolare è importante che, sin dall'inizio, i nuovi Stati membri siano integrati come partner delle future iniziative su istruzione e formazione proposte a livello europeo. Lo sviluppo di programmi europei nel campo dell'istruzione e formazione rappresenta un fattore importantissimo per il miglioramento della cooperazione a livello europeo. La dichiarazione di Bologna sull'istruzione superiore del giugno 1999 ha segnato l'introduzione di una migliore cooperazione europea in quest'area.

Il Consiglio europeo di Lisbona (marzo 2000) ha riconosciuto l'importanza dell'istruzione in quanto elemento integrante delle politiche economiche e sociali e come strumento per rafforzare la competitività europea su scala mondiale. È inoltre una garanzia per assicurare la coesione delle nostre società e il pieno sviluppo dei suoi cittadini secondo l'obiettivo strategico fissato dal Consiglio europeo. L'Unione Europea deve diventare la più dinamica economia mondiale basata sulla conoscenza. Lo sviluppo di un sistema di istruzione e formazione di alta qualità è una componente fondamentale cruciale di questa strategia, in particolare in termini di promozione dell'integrazione sociale e della coesione, della mobilità, dell'occupabilità e della competitività.

Il rapporto su *Obiettivi futuri concreti dei sistemi di istruzione e formazione*, approvato dal Consiglio europeo di Stoccolma nel mese di marzo 2001, ha identificato nuove aree in cui è possibile un intervento congiunto a livello europeo per raggiungere gli obiettivi fissati dal Consiglio europeo di Lisbona. Le aree di intervento si basano su tre obiettivi strategici del rapporto su *Obiettivi futuri concreti dei sistemi di istruzione e formazione*; migliorare la qualità e l'efficacia dei sistemi di istruzione e formazione professionale dell'Unione Europea, facilitare a tutti l'accesso ai sistemi di istruzione e formazione professionale e aprire i sistemi di istruzione e formazione professionale a tutto il mondo.

Nel mese di marzo 2002 a Barcellona il Consiglio europeo ha approvato il Programma di lavoro sul follow-up del Rapporto Obiettivi, sollecitando il sistema di istruzione e formazione europeo a diventare entro il 2010 uno standard di riferimento mondiale.

Ha inoltre invitato a introdurre nuovi strumenti a garanzia della trasparenza di diplomi e qualifiche, promuovendo tra l'altro azioni analoghe a quelle del processo di Bologna, adattandoli al settore dell'istruzione e della formazione professionale.

Il 12 novembre 2002, in risposta al mandato di Barcellona, il Consiglio dell'Unione Europea (Istruzione, Gioventù e Cultura) ha adottato una risoluzione sul miglioramento della cooperazione nel settore dell'istruzione e formazione.

Per promuovere l'occupabilità, la cittadinanza attiva, l'integrazione sociale e lo sviluppo personale è fondamentale il ricorso a strategie per l'apprendimento permanente e per la mobilità¹. Lo sviluppo di un'Europa basata sulla conoscenza e l'apertura del mercato europeo del lavoro a tutti rappresenta una sfida fondamentale per i sistemi di istruzione e formazione professionale europei e per i soggetti coinvolti. È vero d'altra parte che questi sistemi sono chiamati ad adattarsi continuamente alle evoluzioni di una società e alle esigenze di una società in continuo cambiamento. Il miglioramento della cooperazione a livello di istruzione e formazione professionale rappresenterà un contributo fondamentale per allargare l'Unione Europea con successo e per raggiungere gli obiettivi identificati dal Consiglio europeo di Lisbona. Il Cedefop e la European Training Foundation giocano un ruolo importante nel promuovere il processo di cooperazione.

Il ruolo chiave delle parti sociali nello sviluppo socio-economico si riflette sia sul contesto del dialogo sociale europeo, sia sul quadro di interventi promosso per lo sviluppo permanente delle competenze e delle qualifiche (documento firmato nel marzo 2002). Le parti sociali svolgono un ruolo indispensabile nello sviluppo, nella validazione e nel riconoscimento delle competenze e qualifiche professionali di qualsivoglia livello e sono partner attivi nella promozione di una migliore cooperazione in

1 - Priorità identificata nella Risoluzione sulla "lifelong learning" adottata dal Consiglio Unione Europea (Istruzione e Gioventù) il 27 giugno 2002.

quest'area.

Le priorità perseguite mediante una migliore cooperazione nel settore dell'istruzione e della formazione:²

Sulla base di queste priorità si incrementa la cooperazione volontaria nell'istruzione e formazione professionale, in maniera tale da promuovere la fiducia reciproca, la trasparenza e il riconoscimento di competenze e qualifiche, gettando in questo modo le basi per aumentare la mobilità e facilitare l'accesso alla formazione permanente.

Dimensione europea

- Rafforzare la dimensione europea nel settore dell'istruzione e della formazione professionale con lo scopo di rafforzare, di facilitare e promuovere la mobilità e lo sviluppo di forme di cooperazione interistituzionali e di partenariato, e di altre iniziative transnazionali. Questa serie di interventi mira ad innalzare il profilo dell'area di istruzione e formazione europea all'interno di un contesto internazionale, in maniera tale che gli studenti riconoscano nell'Europa un punto di riferimento valido a livello mondiale.

Trasparenza, informazione e orientamento

- Aumentare la trasparenza nell'istruzione e nella formazione professionale, mediante l'implementazione e la razionalizzazione di strumenti e reti di informazioni, tra cui l'integrazione, all'interno di un unico quadro di riferimento, di strumenti già esistenti, quali il Curriculum Vitae europeo, i supplementi ai certificati e ai diplomi (European supplements), il Quadro Europeo Comune di Riferimento per le lingue e l'EUROPASS.
- Rafforzare le politiche, i sistemi e le pratiche a supporto dell'informazione e dell'orientamento all'interno degli Stati membri per tutti i livelli di istruzione, formazione e impiego, in particolare sugli aspetti relativi all'accesso all'istruzione e alla formazione professionale, la trasferibilità e il riconoscimento di competenze e qualifiche, con l'intento di favorire la mobilità occupazionale e geografica dei cittadini sul territorio europeo.

Riconoscimento di competenze e qualifiche

- Verificare in che modo sia possibile promuovere la trasparenza, la confrontabilità, la trasferibilità e il riconoscimento di competenze e/o di qualifiche, tra i diversi Paesi e a diversi livelli, mediante la creazione di standard di riferimento, di principi comuni per la certificazione e la valutazione e di misure condivise, tra cui un sistema di trasferimento dei crediti per l'istruzione e la formazione professionale.
- Aumentare l'appoggio allo sviluppo di competenze e qualifiche con approccio settoriale, migliorando la cooperazione e il coordinamento e coinvolgendo

2 - Priorità identificate nella Risoluzione approvata dal Consiglio dell'Unione Europea (Istruzione, Gioventù e Cultura) il 12 novembre 2002, relative alla promozione di una maggiore cooperazione Europea nei settori della formazione professionale, dell'istruzione e dell'apprendistato.

soprattutto le parti sociali. Questo approccio è ben illustrato da diverse iniziative bilaterali o multilaterali, intraprese a livello comunitario, comprese quelle già identificate in diversi settori e che mirano al riconoscimento reciproco delle qualifiche professionali.

- Sviluppare un insieme di principi comuni sulla validazione dell'apprendimento non formale o informale, con lo scopo di garantire la massima compatibilità dei diversi approcci nei diversi Paesi e ai differenti livelli.

La qualità

- Favorire la cooperazione per garantire le qualità, puntando in particolare sullo scambio di modelli e di metodi, oltre ai criteri e ai principi comuni per garantire la qualità nel campo dell'istruzione e della formazione professionale.
- Porre attenzione alle esigenze formative degli insegnanti e dei formatori in tutte le forme di istruzione professionale.

Principi portanti per migliorare la cooperazione nel settore dell'istruzione e della formazione professionale:

- La collaborazione dovrà puntare all'obiettivo del 2010 fissato dalla Commissione europea in conformità con il programma di lavoro dettagliato e con il follow-up del Rapporto Obiettivi, al fine di garantire la coerenza con gli obiettivi fissati dal Consiglio dell'Unione Europea (Istruzione, Gioventù e Cultura).
- Le misure di intervento dovrebbero essere volontarie e messe a punto principalmente mediante un processo cooperativo del tipo *bottom up*.
- Le iniziative devono nascere dai bisogni dei cittadini e delle organizzazioni di utenti.
- La cooperazione deve essere ampia e includere gli Stati membri, la Commissione, i Paesi candidati, i paesi EFTA-SEE e le parti sociali.

Gli sviluppi conseguenti a questa dichiarazione devono essere governati secondo le modalità esposte di seguito per garantire la riuscita e l'efficace implementazione della cooperazione europea nel campo dell'istruzione e della formazione professionale:

- 1 L'implementazione di una migliore cooperazione nel campo dell'istruzione e della formazione professionale dovrà progressivamente diventare parte inte-

grante del follow-up del Rapporto Obiettivi. Questo processo di integrazione dovrà comparire nei rapporti presentati dalla Commissione al Consiglio dell'Unione Europea (Istruzione, Gioventù e Cultura) secondo le scadenze decise per i lavori riguardanti lo sviluppo del Rapporto Obiettivi. L'obiettivo prevede la piena integrazione del lavoro di follow-up di una migliore cooperazione all'interno dell'istruzione e della formazione professionale con il follow-up del Rapporto Obiettivi.

- 2 Il Gruppo di lavoro sulla promozione della cooperazione nell'istruzione e formazione professionale, che assumerà una natura analoga a quella dei gruppi di lavoro esistenti all'interno del follow-up del Rapporto Obiettivi e che in futuro comprenderà gli Stati membri, gli Stati EFTA-SEE, i Paesi candidati e le parti sociali europee, continuerà ad operare al fine di garantire l'effettiva implementazione e il coordinamento di questa cooperazione all'interno del programma di istruzione e formazione professionale. Gli incontri informali dei Direttori generali dell'istruzione e della formazione professionale, che hanno contribuito al lancio di questa iniziativa a Bruges nel 2001, rivestiranno un ruolo fondamentale nella messa a punto e nell'animazione dell'attività di follow-up.
- 3 In questo quadro, da qui al 2004 l'attenzione sarà concentrata prevalentemente su aree concrete nelle quali si sta già operando, cioè lo sviluppo di un quadro di riferimento unitario per la trasparenza, il trasferimento dei crediti nell'istruzione e nella formazione professionale e lo sviluppo di strumenti di qualità. Altre aree che saranno immediatamente integrate a pieno titolo nel lavoro di follow-up del Rapporto Obiettivi, organizzate in otto gruppi di lavoro e in un gruppo indicatore, saranno: l'orientamento permanente, l'apprendimento non formale e la formazione di insegnanti e formatori nell'istruzione e nella formazione professionale. Nei rapporti di cui al paragrafo 1 la Commissione dovrà inserire i progressi compiuti sul fronte di queste azioni.

I ministri responsabili dell'istruzione e della formazione professionale e la Commissione europea hanno confermato la necessità di affrontare gli obiettivi e le priorità presentate in questa dichiarazione e di partecipare alle attività di migliore cooperazione all'istruzione e alla formazione professionale, includendo le parti sociali. A scadenza di due anni sarà organizzato un incontro al fine di esaminare i progressi compiuti e fornire le indicazioni sulle priorità e sulle strategie da sviluppare in futuro.

La dichiarazione di Copenhagen è stata adottata il 30 novembre 2002 dai Paesi europei sottoelencati e dalla Commissione europea:

Austria, Belgio (comunità francese), Belgio (Comunità fiamminga), Bulgaria, Cipro, Repubblica Ceca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Ungheria, Islanda, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Norvegia, Polonia, Portogallo, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Turchia, Regno Unito e Commissione Europea.

La dichiarazione è stata successivamente validata dai seguenti partner sociali a livello europeo:

il Centro delle Imprese Europee a Partecipazione Pubblica e delle Imprese di Generale Interesse Economico (CEEP), l'Unione degli Industriali e le Confederazioni degli Impiegati dell'Europa (UNICE) e l'Unione Confederativa Europea per il Commercio (ETUC).

Erano presenti i seguenti osservatori:

Il Centro Europeo per lo Sviluppo dell'Istruzione Professionale (Cedefop) il Centro Europeo dell'Educazione (ETF), il Parlamento Europeo e il Segretariato Generale del Consiglio dell'Unione Europea.

GRUPPO TECNICO DI LAVORO SULLA TRASPARENZA DELLE QUALIFICHE

Rapporto alla Commissione, al Comitato Consultivo sull'istruzione professionale e al Gruppo di coordinamento di Copenhagen per una struttura comune europea per la trasparenza delle qualifiche (EUROPASS)

Giugno 2003

SCENARIO DI RIFERIMENTO

La dichiarazione di Copenhagen adottata il 30 novembre 2002, riferita alla cooperazione che si deve intensificare nel settore dell'istruzione e della formazione professionale, fornisce un mandato per operare verso:

"Un incremento della trasparenza nel settore dell'istruzione e della formazione professionale attraverso l'implementazione e la razionalizzazione di strumenti per l'informazione e di reti, inclusa l'integrazione, in un unico quadro di riferimento, di strumenti già esistenti come il CV europeo, i Supplementi ai Certificati e ai Diplomi, il Quadro Europeo Comune di Riferimento per le lingue e l'EUROPASS".

A partire dal lavoro già messo a punto dall' "European Forum on Transparency", è stato costituito un gruppo di lavoro (vedi allegato 1) che si è incontrato tre volte il 14 gennaio, il 10 marzo e il 15 maggio 2003. Un sottogruppo, responsabile per le soluzioni tecniche, si è riunito il 23 maggio 2003.

Per supportare i lavori tra i vari incontri è stata costituita dal CEDEFOP una comunità virtuale (<http://www.cedefop.communityzero.com>). In aggiunta allo staff della Commissione e al CEDEFOP, il lavoro del gruppo è stato supportato dall'esperto Cynthia Deane. Inoltre è stato inserito pienamente nel progetto il "Contact Point" norvegese per l'Europass-Training che ha sviluppato un progetto pilota per un Europass elettronico.

Questo report è stato redatto in accordo col mandato del gruppo e sarà sottoposto dalla Commissione al Comitato Consultivo sulla Formazione Professionale e al Gruppo di coordinamento di Copenhagen. Il report sottolinea i principi per la messa a punto di un'unica struttura europea di riferimento per la Trasparenza e le azioni da intraprendere per mettere in pratica tali principi.

Questo report include cinque sezioni principali. All'inizio sono brevemente sottolineati i principi chiave e il fondamento logico per un'unica struttura europea di riferimento, con particolare enfasi al valore aggiunto e ai vantaggi per gli utilizzatori. Nella seconda sezione è descritto proprio il quadro di riferimento. Vi è un accenno alle sue specifiche tecniche ed anche alle modifiche istituzionali che sono ritenute necessarie per poter operare in tale contesto. Nella sezione finale sono illustrate le conclusioni riguardo all'implementazione del sistema, inclusi ruoli e responsabilità delle varie istituzioni, assieme ad una possibile tempistica per l'attivazione, alle risorse e ai supporti necessari a livello nazionale e agli elementi di una strategia di comunicazione e promozione.

1. PRINCIPI CHIAVE E FONDAMENTO LOGICO PER UNA STRUTTURA COMUNE DI RIFERIMENTO

1.1 Principi fondamentali

Un'unica struttura di riferimento ha lo scopo di aiutare i cittadini europei a comunicare e a promuovere in modo migliore le loro qualifiche professionali e/o le competenze e gli strumenti posseduti inclusi quelli acquisiti attraverso il sistema della formazione, l'attività lavorativa, il volontariato e le esperienze di vita in generale. Un certo numero di principi chiave funge da supporto allo sviluppo di un'unica struttura di riferimento.

1.1.1 Un "focus" sugli utilizzatori

Sarà sviluppato un quadro di riferimento in accordo con gli specifici fabbisogni dei potenziali utenti, che sono:

- a) Persone che cercano lavoro nel loro paese o all'estero e che desiderano utilizzare il quadro di riferimento per rendere le loro qualifiche professionali e/o gli strumenti e le competenze possedute più trasparenti
- b) Impiegati che elaborano analisi delle professioni e che cercano di rendere trasparenti le informazioni sulle esperienze all'interno delle qualifiche professionali di chi si offre per un lavoro
- c) Le istituzioni educative che assumono decisioni sull'ammissione degli studenti
- d) Esperti e attori di politiche, ai livelli nazionale e comunitario che sono interessati ai sistemi, alle strutture ed alle qualifiche dell'istruzione e della formazione.

Nell'interesse di questi e di altri futuri utilizzatori, è necessario collegare e integrare strumenti e mezzi con modalità più efficienti delle attuali. Lo scopo immediato è quello di sviluppare soluzioni che offrano ai singoli cittadini un insieme di strumenti correlati e integrati per la trasparenza con la massima velocità compatibile con gli aspetti tecnici e giuridici.

A più lungo termine, l'obiettivo è quello di allargare e approfondire scopi e qualità della struttura di riferimento in modo da convogliare in essa la più ampia diversità e complessità dei fabbisogni degli utilizzatori.

1.1.2 Un'architettura aperta

Una struttura di riferimento unica per la trasparenza delle qualifiche professionali e/o delle abilità e delle competenze è basata sul principio dell'*architettura aperta*. Per tale ragione la struttura di riferimento è basata sul CV europeo. Gli altri strumenti esistenti sulla trasparenza sono collegati al CV con lo scopo di fornire chiarezza, dettagli e consistenza su aspetti particolari. Questo concetto base di una architettura aperta - sottolineato più in dettaglio nella successiva sezione 2 - permette di poter aggiungere in futuro nuovi elementi e di stabilire nuove relazioni tra gli elementi.

Questa architettura aperta dal punto di vista concettuale, come da quello giuridico e tecnico, è basilare per un favorevole sviluppo, implementazione e promozione di un'unica struttura di riferimento trasparente. Questo principio assicurerà che le tecnologie dell'informazione e della comunicazione potranno essere utilizzate al massimo livello di efficienza per produrre soluzioni per gli attuali utilizzatori del sistema e per quelli futuri. Gli sviluppi tecnologici e i cambiamenti sociali possono rendere attuali molto presto soluzioni al momento non fattibili.

1.1.3 Una solida base giuridica

La struttura di riferimento avrà una solida base giuridica, nella forma di una risoluzione del Parlamento Europeo e del Consiglio. Essa indicherà gli obiettivi e le caratteristiche base della struttura, fisserà o modificherà all'occorrenza i suoi elementi e provvederà per l'implementazione della stessa ai livelli nazionali e della Comunità. Tutto ciò supporterà la credibilità della struttura complessiva e segnerà una chiara strategia dell'Europa sulla trasparenza delle qualifiche professionali e/o delle abilità e delle competenze.

1.2 Fondamento logico: il valore aggiunto di una struttura di riferimento comune per la trasparenza

Dato che lo sviluppo di un'unica struttura di riferimento per la trasparenza è basato su di un'*architettura aperta*, il valore aggiunto di un tale sistema può essere sintetizzato nei seguenti punti:

- Un'unica struttura di riferimento basata su una decisione giuridica a livello Europeo potrà rinforzare la *credibilità* dei singoli metodi e strumenti collegati. L'efficacia di questi metodi, per esempio in termini di accoglienza da parte del mercato del lavoro, poggia essenzialmente su tale credibilità.

- Un'unica struttura di riferimento, se è promossa e divulgata in maniera sistematica, potrà fornire un forte riferimento di "brand" sia come nome, sia come immagine. Da un lato renderà più facile per le persone identificare e accedere ai metodi e agli strumenti che supportano la trasparenza. D'altro lato un marchio riconosciuto potrà anche enfatizzare *la credibilità e l'impatto comunicativo* sia della struttura di riferimento, sia di ciascuno dei suoi elementi.
- Un'unica struttura di riferimento renderà più facile assicurare che la *qualità* complessiva dei metodi e strumenti della Comunità supporti la trasparenza delle qualifiche.
- Un'unica struttura di riferimento centrata sul CV Europeo, segnala che i risultati dell'apprendimento acquisiti in differenti ambienti, sia formali sia non formali, sono ugualmente importanti e possono essere presentati in un modo chiaro e conciso. In questo senso la struttura supporta la strategia di *lifelong learning*.
- Un'unica struttura di riferimento potrà facilitare una sistematica *integrazione* degli strumenti per la trasparenza, focalizzandosi inizialmente sugli strumenti di collegamento esistenti e quindi su aspetti di sviluppo ulteriore, man mano che sarà necessario, per realizzare un'integrazione più coerente.

2. DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI RIFERIMENTO COMUNE PER LA TRASPARENZA

L'approccio proposto, come sottolineato in precedenza, è quello di organizzare un'unica struttura attorno al CV Europeo, collegando assieme gli strumenti per la trasparenza individuati dalla dichiarazione di Copenhagen. Al sistema sarà dato il titolo di EUROPASS. Perciò le persone dovranno essere abilitate ad usare gli strumenti del sistema EUROPASS, sia elettronici sia cartacei, per scrivere il proprio CV e per collegare ad esso i documenti integrativi importanti, ognuno dei quali è progettato per migliorare la trasparenza delle qualifiche delle persone. I collegamenti tra il CV e gli altri diversi strumenti per la trasparenza sono mostrati nella tabella 1. Per illustrare l'architettura aperta del sistema di riferimento comune, gli strumenti addizionali che potrebbero essere inclusi in futuro sono indicati in carattere corsivo.

Tabella 1. Elementi nella struttura EUROPASS

Format del CV Europeo	Strumenti per la trasparenza
INFORMAZIONI PERSONALI	Europass-Training
ESPERIENZE DI LAVORO	<i>Documenti regionali/di settore</i> Europass-Training
STUDI E FORMAZIONE	Documento integrativo per Certificati e Diplomi (Certificate Supplement, Diploma Supplement) <i>Documenti regionali/di settore</i> Europass-Training
ABILITÀ E COMPETENZE PERSONALI	Portfolio linguistico (autovalutazione) Portfolio valutazione del sistema
	ECDL
	<i>Strumenti di valutazione per apprendimenti non formali e informali</i>

Le caratteristiche chiave della struttura EUROPASS sono le seguenti:

- Tutti gli strumenti della struttura saranno disponibili on line in formato elettronico per essere utilizzati sia previa stampa su carta, sia con input elettronico diretto. L'uso della modalità elettronica potrà richiedere appropriate procedure autorizzative per l'accesso (che l'attuale tecnologia rende possibili), secondo la tipologia degli strumenti. Ogni documento elettronico dovrebbe chiaramente permettere un'adeguata stampa per tutti gli scopi pratici, incluso, se necessario, la firma e il timbro dell'appropriato soggetto validatore.
- Ci sarà un layout grafico comune ed una terminologia propria per collegare gli elementi della struttura EUROPASS. Ciò si applica indifferentemente alla versione cartacea e a quella elettronica.
- La struttura dovrà permettere un uso separato degli strumenti. I cittadini saranno liberi di usare uno strumento senza usare anche gli altri: il sistema offre una possibilità più che imporre un obbligo, e sarà adattabile alle richieste specifiche dei singoli utilizzatori.

In conclusione, l'approccio prima sottolineato propone una struttura di rete trasparente che è *aperta agli sviluppi futuri*. È pertinente alle richieste degli utilizzatori, può essere usata a richiesta ed è basata su di un *menu elettronico che supporta una vasta gamma di form* per l'input dei dati; parte dalla tradizionale raccolta di documenti cartacei, ma si basa su un'architettura web o, per il futuro, se sarà possibile, su soluzioni basate su *smart-card*.

3. BASI TECNICHE PER UNA STRUTTURA DI RIFERIMENTO COMUNE

La struttura di rete EUROPASS potrà essere basata sui seguenti elementi tecnici:

3.1 Una soluzione per il web

Una *soluzione per il web* che definisca "una sala di ingresso Europea" dove siano accessibili tutti gli strumenti per la trasparenza e i servizi coperti dal sistema EUROPASS. *Funzionalità* è la parola chiave per lo sviluppo sul web. Ciò richiede, prima di tutto, un *indirizzo web* che già dall'esterno segnali lo scopo del sito. Entrando nel sito gli utilizzatori devono avere un chiaro colpo d'occhio sull'architettura del sistema, sugli strumenti che contiene e su come questi siano collegati ai servizi e ai soggetti istituzionali ai diversi livelli. Dopo essere entrati nel sito, gli utilizzatori dovranno trovare (sia dal punto tecnico sia dei contenuti) la versione aggiornata del modello del CV Europeo. Grande attenzione deve essere riservata alla semplificazione della fase di *input dei dati*. La versione attuale richiede conoscenze base di *word processing*, che non possono essere date per scontate. Deve essere posta attenzione anche all'uso delle *funzioni di aiuto con menu a tendina*. Questi menu possono essere di aiuto per differenti scopi indirizzando non solo a questioni tecniche ma anche ad aspetti sostanziali, per esempio offrendo supporto per l'uso della terminologia (l'area delle abilità e delle competenze personali può richiedere questo tipo di supporto). Il CV deve essere introdotto in modo che la *flessibilità* sia aumentata. Questo significa che gli utilizzatori devono essere abilitati a cambiare l'ordine nelle quali le diverse sezioni sono state presentate (per esempio le esperienze di formazione *prima* di quelle di lavoro). La funzionalità e la flessibilità sono interconnesse nel senso che deve essere possibile personalizzare il CV e gli strumenti ad esso collegati in accordo con il contesto dove esso/essi saranno utilizzati.

Lo sviluppo di una soluzione con tecnologia web è strettamente collegato all'accordo sul layout, includente un comune logo per EUROPASS. Lo sviluppo di un'architettura web, incluse le proposte per il layout e il logo, sarà prodotta e coordinata da Cedefop in cooperazione con le istituzioni interessate e gli Stati Membri.

3.2 Un formato comune per l'interscambio dei dati

Lo scopo del sistema Europeo per la trasparenza è quello di legare insieme strumen-

ti e dati che sono stati sviluppati, in precedenza, senza riferimento alla interoperabilità. C'è un'intesa perché i lavori siano basati sul formato XML-HR (Extensible Markup Language). XML è sempre più usato, e in più ambiti, per lo scambio di dati su Internet fornendo una solida base per una struttura di rete comune per la trasparenza che faccia uso estensivo delle nuove tecnologie elettroniche. La necessità di un solido formato per lo scambio delle informazioni è illustrato dai differenti aggiustamenti degli strumenti di trasparenza esistenti presso gli Stati Membri (per esempio i "*Certificate supplements*"). La richiesta di adattamenti a livello nazionale e settoriale potrà continuare ad esistere, aumentando l'esigenza di soluzioni tecniche flessibili.

3.3 Le basi di dati

Un sistema comune Europeo richiederà necessariamente collegamenti tra diversi database. Una simulazione pilota deve investigare sulla interoperabilità tecnica e funzionale dei database. Ciò è strettamente legato alle questioni delle autorizzazioni; alcuni di questi strumenti (per esempio Europass training) sono stati sviluppati per le singole persone, ma i dati possono essere imputati o cambiati soltanto da soggetti/istituzioni autorizzate. La versione pilota deve fornire soluzioni per questo stato di cose, prendendo in conto le implicazioni legali dei database collegati (protezione per la circolazione dei dati).

Il Contact Point Norvegese Leonardo da Vinci assieme al CEDEFOP sarà responsabile per le linee di indirizzo di questo problema.

3.4 Preparazione per la simulazione pilota

Una simulazione pilota del sistema di riferimento unificato EUROPASS dovrebbe essere pronto e funzionante da gennaio 2004. Una versione completa operativa dovrebbe essere pronta per gennaio 2005. Da settembre 2003 dovrebbero essere presentate al gruppo di lavoro proposte per layout, logo e progetto del sito web. Da novembre 2003 dovrebbe essere presentata una sintesi delle soluzioni riguardanti l'interoperabilità degli strumenti che si collegano ai database.

L'anno 2004 dovrebbe essere utilizzato per fare esperienza sulla funzionalità delle soluzioni, per evidenziare possibili miglioramenti dei singoli strumenti e per allargare la gamma degli strumenti/servizi associati (in particolare a livello settoriale, a livello di diramazioni).

4. BASI ISTITUZIONALI: FUNZIONI E MODELLO PROPOSTO

È chiaro che le istituzioni a livello nazionale (ed in qualche caso a livello regionale) giocheranno un ruolo fondamentale nell'implementazione, promozione, monitoraggio, coordinamento e sviluppo del sistema EUROPASS. Questa è una necessità per il miglior collegamento e coordinamento delle istituzioni esistenti, soggetti e strutture (come suggerito dalla Dichiarazione di Copenhagen). Questi collegamenti e coordinamenti devono includere i centri di guida e di orientamento e i servizi per l'impiego, così come le agenzie direttamente coinvolte nel rilascio delle qualifiche e nella fornitura di informazioni sulle qualifiche.

Il gruppo di lavoro tecnico suggerisce che la questione delle strutture istituzionali è meglio che sia gestita al livello dei singoli stati membri. Perciò sono definite nel seguito le funzioni collegate all'effettiva implementazione della rete EUROPASS; inoltre sono identificati i fattori di successo per l'operatività del sistema. Ciò aiuterà gli Stati Membri ad attribuire ruoli e responsabilità nei loro propri contesti nazionali. In aggiunta, sono inclusi nell'allegato alcuni esempi di pratiche esistenti in un certo numero di paesi, per illustrare alcuni aspetti delle soluzioni istituzionali che sono state adottate fino ad oggi.

4.1 Descrizione delle funzioni necessarie per supportare l'implementazione del sistema di rete Europass

Nell'implementazione del sistema EUROPASS, gli Stati Membri dovranno fornire un nuovo servizio pubblico che offra agli utenti un'interfaccia compatta, che dia visibilità e accesso all'insieme dei servizi esistenti. Questi servizi sono attualmente forniti da diversi dipartimenti e agenzie governative che gestiscono i differenti strumenti che il sistema unificato dovrà accentrare. I Nationals Contact Points (NCPs) gestiscono l'Europass Training. Il Supplemento al Certificato (*Certificate supplement*) è normalmente rilasciato da autorità qualificate a livello nazionale per essere allegato ad un Certificato formale. Il Supplemento al Diploma (*Diploma supplement*) è rilasciato da istituzioni di scuola media superiore e accompagna un diploma formale. Il CV Europeo è in *hosting* presso il Cedefop (nella versione elettronica) mentre i National Reference Point supportano gli utilizzatori e le istituzioni coinvolte nel sistema VET. Servizi aggiuntivi sono forniti da NARICs, EUR.E.S. e dai centri di guida e orientamento.

Il successo del sistema EUROPASS, la sua credibilità, sostenibilità e qualità, dipen-

dono dal fatto che abbia appropriate strutture di implementazione e di supporto a livello nazionale e di Comunità. Se il sistema deve essere efficacemente operativo a livello nazionale, sono richieste le seguenti funzioni:

4.1.1 Fornire servizi alle singole persone

- rendere gli strumenti per la trasparenza facilmente disponibili
- informare circa l'uso dei differenti strumenti e dare assistenza nella compilazione della modulistica
- guidare o indirizzare ai centri di guida e orientamento
- indirizzare ai punti di contatto/istituzioni pertinenti le richieste di riconoscimento formale delle qualifiche

4.1.2 Informazione e promozione

- promozione degli strumenti del sistema comune (presso gli utilizzatori elencati al punto 1.1.1)
- strumenti informatici
- allestire e aggiornare la Home page con i link significativi e gli accessi ai sistemi di qualifiche a livello nazionale e internazionale
- rendere disponibili i documenti significativi (esempio CV, *Certificate Supplement*, Europass, ecc.)
- collegamenti alle altre istituzioni significative

4.1.3 Rete a livello nazionale

- legame con le agenzie per l'impiego /EUR.E.S.
- centri di assistenza/centri *Euroguidance*
- soggetti che rilasciano attestazioni
- Contatti/punti di rilascio (per esempio Europass-Training)
- Direttive per il mutuo riconoscimento
- NARIC/ENICs
- Agenzie Leonardo da Vinci
- Istituzioni
- Partner sociali
- Istituzioni di settore
- Autorità locali/regionali ove esistenti
- Ministeri coinvolti

4.1.4 Rete a livello internazionale (assieme alle altre agenzie di coordinamento)

- NRPs (National Reference Points) di altri paesi
- NARIC/ENICs di altri paesi
- Cedefop

4.1.5 Collegamenti con la Commissione

La Commissione deve anche assicurare che le altre reti esistenti siano informate sul sistema di rete comune e sulla sua importanza per le loro attività:

- EUR.E.S.
- Euroguidance
- Agenzie nazionali che implementano programmi della Comunità
- NARICs

4.2 Fattori critici di successo per le istituzioni che implementano il sistema di rete Europass

È stato raccomandato agli Stati Membri di nominare un'unica agenzia o istituzione quale corpo di coordinamento. Parimenti è stato raccomandato che gli Stati Membri supportino attivamente la creazione di reti tra le esistenti agenzie/organizzazioni.

Non si è ravvisata la necessità che ciò preveda la costituzione di una nuova agenzia, ma comunque questo è un argomento lasciato alla decisione degli Stati Membri. Come parte della strategia di comunicazione individuata per il sistema comune di rete, dovrebbero essere sviluppate a livello nazionale campagne di comunicazione per sottolineare le potenzialità degli strumenti per la trasparenza.

La campagna dovrebbe sollecitare attenzione sull'importanza della struttura di rete nei contesti nazionale e internazionale, ma dovrebbe anche essere mirata ad un livello "interistituzionale" per far aumentare la consapevolezza sugli strumenti e sui ruoli dei diversi partner della rete.

Sebbene gli stati Membri siano impegnati in modifiche per l'implementazione in accordo con le loro situazioni nazionali, dovranno essere presi in considerazione criteri per il successo comune. Si dovrà includere l'organizzazione di strutture, istituzioni e servizi in supporto alla trasparenza. Una struttura rappresentativa dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle authority nazionali rappresenta il livello minimo. È importante assicurarsi della creazione di uno "spazio neutro" per gli scambi tra gli attori che lavorano in differenti comparti. La localizzazione della funzione di coordinamento presso un particolare ministero ad esempio può semplificare le barriere esistenti tra i servizi.

5. IMPLEMENTAZIONE DI UNA STRUTTURA DI RIFERIMENTO COMUNE

5.1 Risorse e Supporti necessari a livello nazionale e di Unione europea

Lo sviluppo delle risorse a livello nazionale talvolta dipende da un miglior coordinamento dei corpi esistenti. Non dovrebbero essere individuate nuove strutture e neppure la UE può imporre una redistribuzione di responsabilità. C'è la necessità per le autorità nazionali di collegare e coordinare le organizzazioni che già sviluppano funzioni di rilievo, in accordo con la loro specifica situazione nazionale. Ciò può richiedere aggiustamenti che assicurino le risorse finanziarie necessarie per le istituzioni che sono state designate a svolgere compiti di coordinamento (le risorse finanziarie possono provenire sia da fonti nazionali sia da fonti comunitarie). Un modo per mettere assieme servizi complementari è quello di mettere i soggetti in rete. Il focus di qualunque futuro finanziamento dell'UE dovrebbe essere quello di dare supporto per lo sviluppo di reti, simile e complementare al supporto già fornito dalla rete dei National Reference Points. Dovrebbero essere attivati progetti pilota per verificare nuove strategie per i finanziamenti a livello comunitario.

5.2 Un modello proposto per l'implementazione

Mentre non si intende proporre un unico modello di implementazione per la rete EUROPASS, tuttavia si segnala che c'è un buon livello di adattamento, per il duplice aspetto strategico e operativo, tra le funzioni prima delineate e il ruolo emergente dei National Reference Points (NRPs). Il Forum Europeo sulla trasparenza ha raccomandato che i NRPs dovrebbero gradualmente acquisire 'in toto' le funzioni necessarie per supportare la trasparenza delle certificazioni. I NRPs si trovano a diversi stadi di avanzamento in Europa, e quelli che hanno lavorato bene sono ora in posizione per assumere il ruolo di coordinamento prima detto. Questo potrà richiedere che il loro ruolo attuale sia esteso (e le loro responsabilità definite con chiarezza), ed è una raccomandazione del gruppo tecnico di lavoro che il modello preferito è quello in cui i NRPs assumano questo compito più ampio e coordinino la struttura comune per la trasparenza.

5.3 Comunicazioni e strategia di promozione

Lo sviluppo di un sistema comune Europeo per la trasparenza delle qualifiche potrà richiedere una strategia di comunicazione e di promozione da applicare sia a livello nazionale sia a livello di Comunità. È già stato preparato dal Gruppo di Lavoro uno schema di proposta che sarà ulteriormente elaborato durante l'autunno 2003.

6. PROGRAMMA TEMPORALE

Le seguenti date sono importanti per lo sviluppo del sistema di rete unificato Europass.

Settembre 2003	Preparazione del progetto web, layout e logo.
Novembre 2003	Preparazione delle soluzioni riguardanti l'interoperabilità di strumenti e database e i collegamenti alle risorse web. Preparazione di una versione pilota di Europass framework.
Gennaio/Febbraio 2004	Lancio della versione pilota di Europass framework. Presentazione di una strategia di comunicazione e di promozione per Europass framework, da lanciare presso gli Stati Membri e a livello di Comunità durante il 2004, puntando al lancio ufficiale di gennaio 2005.
Gennaio 2005	Lancio ufficiale di Europass framework.

Lo sviluppo e l'implementazione del sistema unificato Europass dovrebbe essere basato su una decisione ufficiale del Consiglio Europeo e del Parlamento. Attualmente è in preparazione da parte della Commissione una risoluzione; se ne prevede l'adozione per l'ottobre 2003.

LO SVILUPPO DI UN SISTEMA EUROPEO PER IL TRASFERIMENTO DEI CREDITI PER I SISTEMI VET

Lo sviluppo di un sistema europeo per il trasferimento dei crediti per i sistemi VET



COMMISSIONE EUROPEA

Directorate-General for Education and Culture

Formazione professionale

Sviluppo di una strategia per la formazione

La dichiarazione di Copenhagen (novembre 2002) dà priorità a:

Investigare come possano essere promosse la trasparenza, la comparabilità, la trasferibilità e il riconoscimento delle competenze e/o delle qualifiche, tra diversi paesi e ai differenti livelli, sviluppando livelli di riferimento, principi comuni per le certificazioni, e misure unificate includenti il sistema di trasferimento dei crediti per l'istruzione e la formazione tecnico-professionale.

Nel mese di novembre 2002 la Commissione Europea ha istituito, seguendo l'indicazione del *Comitato Consultivo per il VET* (ACVT Advisory Committee for Vocational Training), un *Gruppo Tecnico di Lavoro* (TWG Technical Work Group) per portare avanti questa priorità. Il TWG era coordinato dalla Commissione ed era composto dai rappresentanti degli Stati Membri, dai paesi EFTA-SEE, dai paesi candidati, dai Partner Sociali e dal CEDEFOP.

In accordo con questo mandato, il principale incarico del TWG è quello di investigare sulle opzioni per lo sviluppo di un sistema di *Crediti Europei per il VET* (detto ECVET da European Credit System for VET) e, in parallelo, di approfondire il ruolo e il significato di livelli comuni di riferimento per il VET. Il TWG dovrà presentare una relazione sullo stato di avanzamento dei lavori alla Commissione alla fine di ottobre 2003.

Lo sviluppo di principi comuni per la certificazione sarà concretizzato nel 2004, tenendo conto del lavoro sulla qualità del VET e di quello sul riconoscimento degli apprendimenti non formali e informali.

Il programma di lavoro del TWG è strutturato attorno a tre tematiche base: i) scopi principali di un sistema di crediti nel VET, ii) definizione dei crediti, unità capitalizzabili e moduli per il VET, iii) livelli di riferimento comuni o strutture per le qualifiche per il VET. Tali sezioni esemplificano in modo sintetico le principali conclusio-

ni del TWG al momento, e spiegano l'approccio pragmatico verso lo sviluppo di una fase sperimentale per il sistema di Crediti Europei per il VET.

1. Gli scopi principali di un sistema di crediti nel VET

Il sistema ECVET dovrebbe promuovere: mutuo riconoscimento, compatibilità, flessibilità, trasparenza, trasferibilità e validazione delle competenze. Il TWG ritiene che favorire la mobilità sia una delle funzioni dell'ECVET, specialmente per coloro che sono stati formati in sistemi VET formali. La promozione della qualità nel VET e la personalizzazione dei percorsi di apprendimento sono ulteriori obiettivi. Il sistema ECVET dovrebbe fondarsi sulle esistenti diversità dei sistemi VET, e dovrebbe mantenere la responsabilità degli Stati Membri per l'organizzazione dei loro propri sistemi. Dovrebbe essere considerata la necessità di sviluppare un'area Europea di *life-long learning*. ECVET dovrebbe anche essere compatibile con l'esistente Sistema Europeo per il Trasferimento dei Crediti nell'Università (ECTS European Credit Transfer System) e con l'istruzione tecnica e professionale superiore (Higher Technical and Vocational education).

L'obiettivo principale del TWG è quello di costruire il consenso sui bisogni degli interessati. Questi possono essere divisi tra coloro che direttamente beneficiano del sistema ECVET, e quelli che sono coinvolti nella strategia per la costruzione e attivazione di tale sistema. Le persone (con i loro familiari) rappresentano il cuore del sistema dei crediti per il VET, ma anche le imprese, che lavorano a livello transnazionale, restano fra i principali interessati. Partendo da tali considerazioni anche i partner sociali hanno un consistente interesse nello sviluppo dell'ECVET ponendo domande di adattamenti nell'ambito delle loro proprie strategie per lo sviluppo di competenze e qualifiche. Lo scopo del TWG è di adottare un approccio strutturato in relazione ai soggetti interessati per dare corpo alle loro aspettative e ai loro ruoli.

2. Definizione dei crediti, unità capitalizzabili e moduli per il VET

I sistemi esistenti per il riconoscimento dei crediti svolgono sostanzialmente due compiti: i) misurano le quantità, ad esempio rispetto all'intero programma di formazione (una sorta di funzione di accumulazione), e ii) facilitano gli scambi quantitativi tra le parti (funzione di scambio o trasferimento). Lo scambio di informazioni sui crediti nel VET è significativo soltanto se essi usano i crediti come la più piccola unità di misura dell'apprendimento. L'introduzione di un sistema per i crediti può richiedere la strutturazione di un programma di formazione in moduli, corsi o unità capitalizzabili, dove l'intera valutazione è cumulativa. L'esistenza di un sistema¹

1 - Uno studio intrapreso da CEDEFOP nella seconda metà del 2003 riguarda la verifica dell'applicabilità dei sistemi dei crediti esistenti allo sviluppo di un sistema Europeo di crediti (trasferibili) nel settore dell'istruzione e della formazione professionale.

modulare non è un prerequisito, ma potrebbe servire, in modo consistente, per promuovere il riconoscimento degli apprendimenti e l'identificazione e l'allocazione dei crediti a livello Europeo.

La misura di un credito dipende da come i crediti sono definiti e certificati, per esempio in accordo con i tipi/aree di insegnamento (strumenti teorici, pratici, trasversali, di base, di formazione generale); con i risultati dell'apprendimento (conoscenze, abilità, competenze); con il luogo della formazione (in classe, in apprendistato, in azienda, a casa); con le modalità di apprendimento (formali/non formali/informali). L'aspetto più importante, al di là del tipo di approccio, è che gli obiettivi di certificazione sono declinati in termini di competenze acquisite.

Perciò gli "*output del sistema dell'apprendimento*" sono stati identificati come il fattore più importante. È perciò essenziale sviluppare l'ECVET in modo tale che permetta, per un riconoscimento flessibile, certificazioni e verifiche sui "*prodotti*" dell'apprendimento (in questo caso andando anche oltre l'approccio strettamente quantitativo). Il sistema ECVET mira a combinare moduli, corsi, unità, ecc., acquisiti in differenti circostanze e contesti propri. Queste singole parti possono soltanto essere accumulate o scambiate entro le cosiddette "*zone di mutuo riconoscimento*" nelle quali sono viste come equivalenti. Nella formazione secondaria tali zone sono movimentate in accordo con le strutture transnazionali delle istituzioni che determinano il loro mutuo riconoscimento².

3. Livelli comuni di riferimento o sistemi di qualifica per il VET

I sistemi nazionali variano in accordo con i criteri secondo cui sono stati definiti i livelli di qualifica, e con i settori in cui i sistemi di qualifica sono coerenti e completi. Pochi Stati Membri hanno fin qui introdotto un sistema unificato combinando l'istruzione iniziale, intermedia e alta oltre alla *lifelong learning*³. La struttura tende ad adattarsi alle specificità delle situazioni nazionali, e a collegarsi ai modelli di istruzione, tirocinio e *lifelong learning*⁴.

Ci sono quattro classificazioni internazionali sviluppate per scopi statistici o di censimento/confronto che sono state usate in parallelo, ciascuna con differenti funzioni (i livelli UE dal 1985, ISCO dal 1988, ISCED dal 1997, i livelli EU dal 2002 direttiva quadro schematica sul censimento delle professioni).

Successivamente al processo di Bologna è stato sviluppato un largo consenso sui livelli o gradi di istruzione riguardo all'istruzione superiore (livelli *bachelor*, master e dottorato). Un deciso consenso nel campo del VET potrà fornire un riferimento cru-

2 - Un altro studio condotto da CEDEFOP punta a fornire le necessarie informazioni per identificare e definire le "aree" dove il mutuo riconoscimento per il trasferimento/accumulazione dei crediti nel VET potrebbe essere istituito o essere ulteriormente sviluppato.

3 - Si veda lo studio CEDEFOP sulle strutture europee dei livelli di qualifica (tre volumi 2001/2002).

4 - Il futuro sviluppo di questo lavoro sui livelli di qualifica e sulle strutture dovrebbe considerare i lavori in progress dell'OECD sul ruolo delle strutture per le qualifiche nel promuovere la *lifelong learning*.

ciali ai livelli nazionale ed europeo e far compiere un importante passo verso la promozione della trasparenza, comparabilità, trasferibilità e riconoscimento nel VET.

Tuttavia una struttura europea, non può rispecchiare tutte le differenti situazioni regionali, settoriali o specifiche dell'occupazione. Essa deve auto limitarsi ad un tipo di struttura a livello di meta riferimento e dovrebbe basarsi piuttosto sui risultati dell'apprendimento che non sul tipo e sull'estensione della certificazione. Una domanda chiave è quando i livelli della formazione - almeno nel medio periodo - potrebbero essere integrati in un meta-sistema comune che contenga sia gli strumenti per misurare i livelli della formazione, sia gli strumenti per i livelli nell'area dell'istruzione superiore.

Il TWG ha orientato gli studi sui livelli di riferimento verso la prospettiva di sviluppi di settore, per esempio in relazione alle linee guida del curriculum detto *Career Space*, per il training nel settore dell'ICT. Questo approccio è basato su una comune definizione di differenti tipi di moduli (livelli) del tipo: moduli generali di base, moduli specifici per l'occupazione, moduli specifici su mansioni, nello stesso modo con cui viene data una definizione comune di competenze e di profili relativi alla formazione o alla professione. Questa "*condivisione*" dovrebbe essere realizzata, se possibile, per identificare i poli del sistema dei crediti in relazione ai soggetti erogatori di formazione basati sul lavoro in azienda e, con un'uguale attenzione, ai sistemi di istruzione e formazione formale.

Vi è in questa impostazione la necessità di un sistema di classificazione delle professioni più affidabile e più dettagliato di quello applicabile finora (ISCO 1988)⁵. Il TWG esaminerà la possibilità di integrare la classificazione ISCED con una tipologia di abilità, competenze e compiti da mostrare in esito, incluso un raggruppamento delle professioni, cosa questa che dovrebbe rendere più semplice la definizione del punto d'arrivo. Ciò dovrebbe anche rendere possibile includere nuovi approcci alla verifica e alla certificazione delle abilità che non sono gestite da soggetti accademici. Il TWG ha pure raccomandato che la Commissione europea, previa consultazione con i partner sociali, verifichi se gli standard ISCO (International Standard Classification of Occupations) datati 1988 debbano essere ulteriormente affinati per includere più in dettaglio abilità standard, impieghi, professioni e, ove significativo, livelli.

4. Prossimi passi

Per fare progressi concreti rispetto al suo mandato il TWG ha proposto diversi "meta-schemi" per i crediti che possono essere tradotti o convertiti nei contesti nazionali⁶. Lo scopo del TWG è quello di studiare quali di questi elementi possano essere combinati in vista di un'applicazione Europea. Questo lavoro può poi costituire una base

5 - I livelli europei di classificazione per i settori economici e per i campi dell'istruzione sono già stati identificati da Eurostat, in cooperazione con Cedefop.

6 - Esempi di tali schemi possono essere trovati nella comunità virtuale sul trasferimento dei crediti. Vedi <http://cedefop.communityzero.com/creditttransfer?go=188006>

per una fase sperimentale di ECVET, possibilmente basata su aggregazioni, di volontaria cooperazione, bi/multilaterali tra Stati Membri e/o paesi partecipanti, oppure per procedere all'interno di una struttura dei programmi di istruzione e formazione dell'Unione Europea per mezzo di progetti pilota. Questo approccio pratico potrà continuare a essere approfondito attraverso la discussione sulle caratteristiche di un sistema di crediti (carico di lavoro, modularizzazione, soggetti che li gestiscono, livelli di riferimento, ecc.). In aggiunta, il TWG potrà esaminare la possibile funzione e le caratteristiche di un insieme di teorie riguardanti un livello europeo di meta-sistema per i crediti e le qualifiche. Questo lavoro dovrebbe basarsi sulla passata esperienza e dovrebbe studiare come possano essere assicurate sinergie con le altre aree del processo di Copenhagen. Per esempio con il nuovo sistema EUROPASS per la trasparenza.

Per maggiori informazioni associarsi alla comunità virtuale sul trasferimento dei crediti nel VET: [<http://cedefop.communityzero.com/credittransfer>].

INCONTRO DEL GRUPPO DI COORDINAMENTO DI COPENHAGEN DEL 18 GIUGNO 2003

SCHEMA PRELIMINARE PER IL REPORT DEL TECHNICAL WORK GROUP SULLA QUALITÀ NEL VET

(Nota di copertina per il Gruppo di Coordinamento di Copenhagen)

INCONTRO DEL GRUPPO DI COORDINAMENTO DI COPENHAGEN DEL 18 GIUGNO 2003

SCHEMA PRELIMINARE PER IL REPORT DEL TECHNICAL WORK GROUP SULLA QUALITÀ NEL VET (Nota di copertina per il Gruppo di Coordinamento di Copenhagen)

Questo primo report schematico del TWG è stato presentato al Gruppo di Coordinamento di Copenhagen come documento per la discussione: esso dà informazioni sui presupposti teorici per la continuazione del lavoro, fornisce lo stato dell'arte aggiornato sulle implementazioni dei controlli affidati ai gruppi, traccia alcune conclusioni intermedie e ipotizza alcuni ulteriori possibili sviluppi in vista della messa a punto di una struttura cooperativa.

Una breve introduzione e tre presentazioni di esperti della durata totale di 20 minuti potranno indicare i principali esiti specifici e le questioni aperte.

Il Gruppo di Coordinamento di Copenhagen (CCG) è invitato a fare una valutazione completa del lavoro corrente, dei suoi presupposti teorici e del valore aggiunto.

Inoltre il gruppo dovrebbe considerare alcuni esiti chiave:

- Devono essere individuati ulteriori sbocchi nella prospettiva di produrre un approccio operativo allo sviluppo della qualità nel VET?
- Il livello delle specifiche (si vedano ad esempio i criteri di qualità nell'allegato 1 all'*outline report*, diagramma 3) è appropriato per trasformare in un effettivo strumento il livello di Qualità per il VET del Modello Europeo di Riferimento?
- Quale potrebbe essere il valore aggiunto dello sviluppo di alcuni "meta Standard" per la Qualità nel VET a livello Europeo? (Tali "meta standard" dovrebbero permettere di combinare gli standard Europei con differenti standard nazionali, dovrebbero essere ampi e "curvabili" ma d'altra parte strettamente limitati alla qualità degli esiti).
- Lo sviluppo di una struttura cooperativa che è inclusa nel mandato del TWG è un elemento chiave nell'implementazione delle proposte del gruppo. È pure una condizione preliminare per assicurare la trasparenza e la sostenibilità della qualità nel

VET. Si dovrebbero ancora esaminare alcuni ulteriori passi da compiere verso gli elementi presentati nel profilo:

i) Promuovere **un volontario processo di revisione tra pari a livello governativo includendo le parti sociali?** Tale revisione tra pari dovrebbe funzionare stimolando l'apprendimento cooperativo e il mutuo riconoscimento tra stati membri. Dovrebbe condurre ad una strategia europea, a regolazione fine, per l'assicurazione qualità nel VET supportando l'implementazione di un gruppo comunemente accettato di criteri base e di indicatori per la qualità nel VET. Dovrebbe consistere in una revisione degli approcci alla qualità nei sistemi VET nazionali o settoriali e dovrebbe essere messa a punto dai soggetti che lavorano nei principali ministeri (o in istituzioni parastatali) e con garanti significativi (i partner sociali) che sono responsabili del progetto delle politiche per il VET.

ii) Stimolare l'associazione **volontaria in rete:**

- in rappresentanza dei ministeri, dei partner sociali e di altre autorità, che sono responsabili per la qualità del VET nei diversi paesi, per organizzare lo scambio di esempi di buone prassi, per organizzare apprendimento cooperativo e per monitorare e valutare la cooperazione.

- i *fornitori* di VET che sono disponibili a mettere in pratica gli approcci operativi sviluppati dal TWG e di paragonare le esperienze e i risultati.

- le agenzie nazionali, regionali e settoriali che sono responsabili del controllo qualità in diversi contesti, che vogliono sviluppare una comune procedura su come implementare l'approccio operativo europeo negli attuali esistenti sistemi di controllo qualità.

iii) Mettere a punto a livello europeo un **gruppo permanente di agenzie responsabili del controllo qualità** negli Stati Membri? Lo scopo potrebbe essere quello di disseminare l'informazione relativa al modello europeo di riferimento a supporto pratico del trasferimento di questo modello nei sistemi nazionali, man mano che queste agenzie agiscono come moltiplicatori nel campo del controllo della qualità.

iv) Usare il **Programma Leonardo** come una rete per organizzare scambi strutturati di esperienze tra i *VET-providers* (riesame tra pari e benchmarking). Lo scopo dovrebbe essere quello di portare i *VET-providers*, dei diversi Stati Membri, che vogliono paragonare i loro approcci alla qualità e i loro risultati per una qualità a livello europeo, in una prospettiva di apprendimento collaborativo. Non

appena un tema viene preso in esame, lo scambio di esperienze dovrebbe essere basato su predefiniti criteri di qualità di un modello europeo di riferimento per il VET e su un set stabilito di indicatori coerenti.

- Ci dovrebbe essere un consenso su un processo di monitoraggio e di reportistica a livello europeo sulle iniziative prese e sui progressi risultanti nel contesto delle politiche VET per la qualità? Questo processo dovrebbe basarsi su un comune set di indicatori di riferimento accettati che rifletta gli obiettivi della politica dell'UE per il controllo qualità nel VET e che implichi un minimo di informazioni sulle iniziative della politica nazionale?

'PROCESSO DI COPENHAGEN' SCHEMA PRELIMINARE PER IL REPORT DEL TECHNICAL WORK GROUP SULLA QUALITÀ NEL VET

La strategia

Il miglioramento della qualità del sistema dell'istruzione e della formazione professionale è una delle priorità principali perseguite attraverso la cooperazione allargata ('Processo di Copenhagen'). La Risoluzione del Consiglio sulla Promozione di una cooperazione europea allargata nel settore VET¹ e la dichiarazione dei Ministri europei del VET convenuti a Copenhagen il 29 e il 30 novembre 2003, fissa la strategia in questo campo:

'Promuovere la collaborazione nel controllo della qualità con particolare attenzione agli scambi di modelli e metodi, così come i criteri comuni e i principi per la qualità nel settore dell'istruzione e della formazione professionale'.

e definisce i principi fondanti per l'implementazione di un tale progetto.

Il mandato dato dal Consiglio è stato portato avanti dal Gruppo Tecnico di Lavoro (TWG Technical Working Group) dove sono rappresentati gli Stati Membri, la Commissione, i paesi candidati, i paesi EFTA-SEE e i partner sociali. Il TWG agisce ad un primo livello come una piattaforma di cooperazione coinvolgendo, in numerosi paesi, le intere reti nazionali e i forum. CEDEFOP e ETF sono pure rappresentate nel gruppo a cui CEDEFOP fornisce supporto tecnico e scientifico.

La priorità data dal Consiglio alla 'Quality assurance' nel VET è in linea con gli obiettivi posti dal Consiglio dell'Unione Europea. Il follow-up dei risultati raggiunti sarà gradualmente integrato nel follow-up del 'report sugli obiettivi'. Il Report intermedio al Consiglio Europeo nella primavera 2004 su "Obiettivi del processo" potrà includere un report di avanzamento sulla implementazione della Risoluzione di Copenhagen.

Questo è un primo profilo di uno schematico report che verrà presentato dal TWG alla Commissione in ottobre 2003 (vedi mandato del TWG). Le proposte della Commissione saranno sottoposte al Comitato Consultivo per la formazione professionale per un parere.

Questa bozza potrà produrre più avanti uno schematico report come lavoro in progress per un consenso sulla sua struttura e sul contenuto. Le raccomandazioni che sono state anteposte alla costruzione si basano su proposte fatte dal gruppo o dai suoi membri e su strumenti e mezzi disponibili. Lo scopo è quello di incoraggiare un primo dibattito su un possibile sviluppo futuro della qualità nel VET a livello europeo in parallelo all'evoluzione del lavoro corrente.

INTRODUZIONE

- L'interesse per lo sviluppo della qualità nei sistemi VET è progressivamente aumentato di pari passo con la consapevolezza del ruolo del VET nella competitività economica e nell'inclusione sociale. La necessità di efficienza e di efficacia del VET per fronteggiare le sfide di un sempre più veloce incremento dei cambiamenti nei contesti socio economici, per assicurare il ritorno degli investimenti su risorse scarse sia del settore pubblico sia di quello privato, sono le altre principali ragioni per la crescita di attenzione su queste tematiche.
- Tuttavia, lo sviluppo della qualità è anche visto come lo strumento chiave per supportare le trasformazioni dei sistemi VET verso gli obiettivi di creare un'area europea di life-long learning in una società basata sulla conoscenza. Il suo ruolo è di fondamentale importanza per l'accrescimento della trasparenza e del mutuo riconoscimento dei sistemi VET e quindi per supportare una reale mobilità nell'Unione Europea.
- Fin dalle prime Risoluzioni e Conclusioni del Consiglio miranti a migliorare la qualità del VET (1994², 1995³, 1999⁴), i documenti sulla qualità nel VET sono stati caratterizzati dalla prospettiva di scambio di informazioni e di esperienze, di promozione del dialogo e di sperimentazione, in particolare attraverso i vari programmi esistenti.
- Fin dal 1995 il Programma Leonardo da Vinci ha provveduto allo sviluppo di un consistente numero di progetti transnazionali e di lavori cooperativi che si devono ancora considerare come punto d'appoggio e sui quali si deve continuare a costruire. Leonardo rimane oggi, senza dubbio, uno strumento importante per lo sviluppo della Qualità nel VET a livello europeo.
- La creazione da parte della Commissione Europea nel mese di dicembre 2000 del Forum Europeo per la Qualità nel VET è in linea con le decisioni e le Risoluzioni del Consiglio e risponde al particolare interesse espresso dai Direttori Generali e dal Comitato Consultivo per la Formazione Professionale. Dal momento che è stato guidato dagli stessi principi per lo scambio di informazioni e di esperienze e di promozione del dibattito, il Forum ha rappresentato la prima piattaforma strutturata di cooperazione tra la Commissione, gli Stati Membri e le Parti Sociali che si è occupato di produrre documenti sulla qualità per il VET a livello europeo.

2 - 94/C 374/01

3 - 95/C/207/031995

4 - Risoluzione del Consiglio 'Verso il nuovo Millennio: sviluppo di nuove procedure di lavoro per la cooperazione europea nel campo dell'istruzione e della formazione' (2000/C 8/04)

- Il TWG costituito dalla Commissione all'interno del 'Processo di Copenhagen' per sviluppare il mandato dato dal Consiglio, ha ripreso i risultati del Forum per la Qualità (maggio 2001-settembre 2002), che avevano permesso di ottenere un primo livello di consensi su alcune proposte indirizzate ai livelli europei, nazionali e dei centri di formazione in aree quali 'sistemi di gestione della qualità', 'autocontrollo dei centri di formazione' e 'indicatori per la qualità'.
- Anche se le proposte emergenti come risultati dei gruppi di lavoro sono state implementate su una base volontaria, il fatto che sia stata seguita una procedura bottom-up ed un approccio basato sul consenso, con il supporto delle strutture e dei forum a livello nazionale, ha fornito un consistente contributo a stimolare una cultura per lo sviluppo della qualità nel VET nell'Unione Europea.
- La struttura cooperativa che deriva dalla Risoluzione del Consiglio di Copenhagen e gli 'Obiettivi del processo' rappresentano consistenti progressi rispetto alla prima Risoluzione e Conclusione del Consiglio degli anni 90, dal momento in cui forniscono concrete strutture e mezzi per stimolare l'implementazione delle proposte del TWG.

RISULTATI DEL LAVORO DEL TWG

- L'approccio del lavoro sulla qualità è quello di sviluppare strumenti che possano aiutare gli Stati Membri a promuovere, monitorare e valutare l'efficienza e l'efficacia del VET a livello di sistema e di centri di formazione (formazione iniziale e continua). Una consistente attenzione è stata focalizzata sugli esiti e sulle misure di accompagnamento in termini di incremento dell'occupabilità, del miglioramento dell'incontro tra domanda e offerta, di un migliore accesso alla formazione durante l'arco della vita, in particolare per le persone svantaggiate.
- I compiti del TWG consistono essenzialmente in (i) sviluppare una struttura operativa per la gestione della qualità nel VET (a livello di sistema e di centri di formazione) basata su di un nucleo comune di criteri e di una serie di indicatori da definire attraverso un processo di costruzione del consenso, (ii) andare avanti con un progetto di una struttura di cooperazione per sviluppare attività comuni tra i paesi su tematiche specifiche, per promuovere lo scambio delle buone prassi e per usare la volontaria revisione tra pari ai diversi livelli.

STATO DELL'ARTE SULL'IMPLEMENTAZIONE DEL MANDATO DEL TWG

Seguendo l'iniziale accordo a livello degli Stati Membri sia sulle strategie, sia sulle metodologie e sui dati, sono stati prodotti e discussi nell'incontro del TWG dell'11 giugno i documenti di lavoro su: (i) esame delle norme esistenti sul piano nazionale e internazionale (loro applicazione, punti di forza e di debolezza); (ii) nucleo comune dei criteri per lo sviluppo della qualità a livello europeo; (iii) un gruppo di indicatori coerenti per la qualità nel VET; e (iv) una guida di autovalutazione per i centri di formazione.

Principali conclusioni alla data odierna

Standard e norme⁵

'esaminare gli standard e le norme nazionali e internazionali, il loro livello di applicazione, i punti di forza e i punti di debolezza'

Il documento, basato sulle informazioni fornite dai membri del TWG, svolge una ricognizione degli standard e delle norme utilizzate negli Stati Membri, identifica le organizzazioni che fissano gli standard, sottolinea la forza e la debolezza degli standard e le principali linee di tendenza rispetto al loro utilizzo. Questa supervisione sottolinea alcune fondamentali conclusioni associate all'uso degli standard attraverso esempi concreti: certificazione e accreditamento dei centri di formazione, gestione della qualità, collegamenti tra mercato del lavoro e Istruzione, scuole e uffici per l'impiego, definizione di minimi e di massimi per gli standard,....

Alcune conclusioni preliminari:

Ciascuno Stato Membro ha messo a punto un certo numero di:

- *Input e standard di processo che si applicano ai sistemi,*
- *Input e standard di processo che si applicano ai centri di formazione,*
- *Standard per i risultati in uscita che si applicano ai sistemi,*
- *Standard per i risultati in uscita che si applicano ai centri di formazione,*
- *Standard per i risultati in uscita che si applicano alle persone.*

5 - Per dettagli consultare la relazione 'Standard di qualità e norme nei sistemi VET europei', Kim Faurschou (version 3 - 2003)

La maggior parte degli input e dei processi standard che si applicano ai sistemi sono stabilite per legge (ad esempio il numero di apprendisti in proporzione al numero complessivo dei giovani (UK), il numero degli studenti inseriti nella formazione professionale a livello nazionale ogni anno (SF)). Questi standard sono visti come il legame più forte che lega il processo agli attori che partecipano a realizzarlo. Il punto di maggiore debolezza di questi standard è legato all'implementazione e alle misure. Le principali tendenze sono verso un aumento di flessibilità, trasparenza e possibilità di trasferimento tra i diversi settori dell'istruzione.

Gli input e dei processi standard che si applicano ai centri di formazione sono focalizzati principalmente sulle qualifiche del personale, sulle risorse, sull'esame e sulla qualità dei requisiti (ad esempio l'accreditamento delle istituzioni che forniscono VET e che assumono apprendisti, I, DK; l'accreditamento degli impiegati per assumere apprendisti, NL, l'autovalutazione, N). Gli standard sono stabiliti da un certo numero di diverse organizzazioni: da quelle governative a quelle regionali fino ai privati. Il miglioramento della qualità è uno dei loro principali punti di forza. Le principali debolezze risiedono nei meccanismi di controllo, nel peso delle regole, nei diversi approcci delle regioni, nella mancanza di informazioni sistematiche sui risultati. La trasparenza dei risultati, il miglioramento delle competenze dei centri di formazione VET, l'aumento della loro autonomia, la definizione di standard comuni di qualità e di sistemi di controllo qualità sono visti come le linee di sviluppo per gli input e per i processi standard che si possono applicare ai centri di formazione.

Negli ultimi anni il punto di maggiore attenzione in un certo numero di Stati Membri, si è spostato dagli standard di ingresso a quelli di uscita. La maggior parte degli standard di uscita che si applicano ai sistemi rappresentano obiettivi politici (per esempio gli standard di qualifica con raggiungimento degli obiettivi, i dropout, la qualità e l'efficacia dell'istruzione, NL). Il governo e le organizzazioni nazionali per il VET fissano la maggior parte di questi standard. Il punto di maggior forza è la consistenza a livello nazionale e il fatto che si tratta di obiettivi politici condivisi. Circa la debolezza vengono riferiti i problemi per la messa a punto e il controllo.

Un gruppo di organizzazioni fissa gli standard per gli output che vengono applicati ai centri di formazione da parte delle agenzie di certificazione dei Ministeri (esempio numero di studenti che completa il VET, strategia per i contatti e la cooperazione con le imprese locali, K; monitoraggio attraverso i centri di formazione del passaggio dei loro diplomati al mercato del lavoro, P). La flessibilità di questo approccio è riportata come uno dei principali punti di forza. Alcune delle linee di tendenza sono quelle di centri di formazione più attivi: migliore dialogo orizzontale con i certificatori e certificazione di standard di qualità sviluppati dagli stessi centri di for-

mazione.

Un certo numero di standard per gli output si applica alle persone (esempio qualifiche, standard VET basati sulle competenze, UK; criteri di verifica stabiliti da regolamenti, D). Soprattutto i governi e le istituzioni nazionali si occupano di questi standard. Tra i principali punti di forza di questi standard vi è la chiarezza e la specificità, l'accurata descrizione delle competenze e la trasparenza. La principale debolezza è parzialmente collegata alla loro stessa caratteristica ad esempio la verifica delle competenze, le difficoltà a misurare le competenze e gli obiettivi, la perdita di informazione delle aziende circa le competenze acquisite. Tra le principali linee di sviluppo si segnala una maggiore attenzione ai programmi individualizzati, l'introduzione di un sistema di crediti e la formalizzazione di una struttura nazionale per le qualifiche.

L'uso di standard internazionali e di norme a livello di settore potrà essere anche un orientamento del report finale.

Nucleo di criteri per la Qualità⁶

'identificare un nucleo comune di criteri per lo sviluppo della qualità a livello europeo'

Il lavoro svolto conduce ad una proposta per un "Modello di Riferimento" per la gestione della qualità nel VET che abiliti il controllo e il miglioramento del VET sia a livello di sistemi, sia a livello di centri di formazione. Questa proposta identifica: il nucleo di elementi del Modello di Riferimento (vedi allegato 1 diagramma 1), le possibili domande associate con l'implementazione di ciascuno di questi elementi base (vedi esempi nell'allegato 1, diagramma 2), e i criteri di qualità che dovrebbero guidare le risposte a tali domande (vedi esempi nell'allegato 1, diagramma 3). I membri del TWG hanno recentemente valutato queste domande e i criteri di qualità.

Riferimenti più estesi sull'uso degli indicatori (vedi sotto) sono stati aggiunti in un successivo passo di regolazione fine del modello.

Il principio base per taratura di tale modello è la necessità di avere un approccio sistematico e integrato alla gestione della qualità. A questo stadio pochi Stati usano un approccio sistematico alla gestione della qualità, che copra sia il livello di sistema, sia quello dei centri di formazione. Di fatto sembra esistere un comune punto di debolezza in relazione a *'feedback e procedure per il cambiamento'* che è uno dei passi del Modello di Riferimento. Questo passo è essenziale per imparare dal passa-

6 - Per dettagli si veda il documento 'Criteri base comuni europei per la qualità nel VET: verso un modello europeo di riferimento', Kim Faurschou (version 4, May/June 2003)

to e far diventare questa esperienza attiva e trasferibile alle nuove attività.

Indicatori di qualità per il VET'

'sviluppare un gruppo ristretto di indicatori di qualità coerenti per il VET a livello di sistema, sulla base delle buone prassi'

Come primo passo per la trasformazione di questo aspetto del mandato in azioni pratiche, i membri del TWG hanno rivisto il set di indicatori che era stato sviluppato dal precedente Forum Europeo⁸. La discussione del gruppo, alla conclusione di questo processo di revisione, ha portato a fissare 8 indicatori coerenti, che possono essere basati su dati quantitativi. Perciò gli indicatori scelti possono essere collegati a obiettivi chiaramente definiti e possono supportare il raggiungimento di quegli obiettivi. Tutti gli indicatori possono essere applicati sia a livello di sistemi VET, sia a livello dei centri di formazione.

Tutti insieme gli indicatori proposti coprono le differenti fasi o l'intero ciclo del processo VET; questo vuol dire che sono legati gli uni agli altri e includono informazioni contestuali come ad esempio i dati legati agli input, ai processi, agli output ed alle misure di accompagnamento. Una certa attenzione è stata posta agli indicatori che sono orientati verso la misura dell'output e all'accompagnamento nel quadro delle attività del VET. Gli indicatori a livello di persona forniscono informazioni in accordo con la specificità di genere.

Il gruppo proposto di indicatori (vedi allegato 2) consiste in due indicatori *curvabili* per l'assicurazione qualità; gli altri indicatori supportano il raggiungimento delle tre strategie prioritarie per i sistemi VET (migliore impiegabilità, migliore abbinamento al lavoro e miglioramento dell'accesso al VET) messe a punto dagli Stati Membri, dalla Commissione Europea e dai partner sociali. Tutti gli indicatori scelti servono agli obiettivi di più strategie. Sono stati proposti soltanto due indicatori di tipo soft (descrittivi) per raccogliere informazioni qualitative addizionali circa il raggiungimento degli obiettivi strategici.

Per cinque degli indicatori scelti esistono già fonti di dati a livello europeo che possono essere valutate. Una raccolta di dati aggiuntiva sarà necessaria per tre indicatori (situazione per i centri di formazione VET che usano di sistemi di "Quality Management" rispetto al modello di riferimento europeo per la qualità nel VET; investimenti nella formazione dei formatori, utilizzazione di abilità acquisite sul posto di lavoro dal punto di vista sia degli industriali, sia degli impiegati).

La sinergia tra il lavoro del TWG sugli indicatori e quella del "Gruppo permanente sugli indicatori" ('Obiettivi di processo') è stata sottolineata a livello di Commissione.

7 - Per dettagli si veda il documento 'Un gruppo ristretto di indicatori di qualità coerenti: prima proposta per un approccio cooperativo', Erwin Seyfried *May 2003*

8 - basato sul censimento degli indicatori usati dagli Stati Membri per il miglioramento della qualità e per la revisione degli indicatori che sono usati in Europa e a livello internazionale, tipo Eurostat, OECD, Unesco, Eurydice, Cedefop e altre istituzioni che regolarmente pubblicano dati significativi afferenti a diversi indicatori nel settore del VET.

*Guida europea per l'autovalutazione*⁹

Come parte dell'implementazione del suo mandato il TWG sta sviluppando un approccio operativo che dovrebbe includere, fra l'altro, metodi concreti e strumenti pratici a supporto dell'autovalutazione.

La guida europea sull'autovalutazione ha lo scopo di incoraggiare pratiche sistematiche di autovalutazione fornendo strumenti pratici per assistere i centri di formazione VET nella migliore gestione della qualità, che è l'unico argomento che può realmente ed in modo continuativo migliorare l'erogazione dei servizi di formazione.

Essa includerà:

- I criteri fondanti per l'autovalutazione delle prestazioni del VET
- Una guida al processo di realizzazione dell'autovalutazione diretta ai centri di formazione VET, con suggerimenti per una cooperazione a livello europeo
- Una struttura di supporto per l'autovalutazione a livello dirigenziale
- Esempi di alcune strutture di autovalutazione esistenti nei diversi paesi.

La guida si basa su precedenti conclusioni del primo Forum per la Qualità e su altri progetti di sviluppo dell'UE sui sistemi di autovalutazione. Essa potrà far sviluppare concrete proposte per la cooperazione a livello europeo, che includano il coinvolgimento in attività di benchmarking e/o revisione tra pari basate su procedure di autovalutazione.

I criteri base possono essere spiegati con riferimento a quello che si osserva, a quello che si gestisce e a quello che si valuta nelle prestazioni del VET. Le proposte sono basate su un generale monitoraggio al livello europeo. Un contesto nazionale può comprendere metodiche obbligatorie che stanno sopra all'approccio volontario a livello del centro di formazione VET, ma gli obiettivi della guida sono quelli di assicurare che, in un modo o nell'altro, emergano i punti cruciali che sono stati considerati nei criteri della qualità. I suggerimenti sono estensivi, dato che il loro obiettivo è quello di coprire tutti gli aspetti importanti nella fase di avviamento e in quella di erogazione dei servizi dei sistemi VET.

La Comunità Virtuale (VC) sulla qualità

Seguendo il mandato del TWG, il Cedefop ha messo in piedi una comunità virtuale sul Controllo Qualità nel VET per fornire informazioni più facilmente disponibili,

⁹ - Per dettagli vedere il documento 'Guida europea all'auto-valutazione per i centri di formazione VET', Lise-Lotte Ravnmark (Version 2.0, June 2003)

per facilitare lo scambio di idee e di esperienze, per promuovere il dibattito e la cooperazione tra i membri del TWG. Questa piattaforma fornisce anche un ampio accesso ai paesi non rappresentati nel TWG e ai vari addetti ai lavori ed esperti del settore.

È stata realizzata un'area privata per i membri del gruppo. Una volta registrati, essi possono trovare tutti i documenti notevoli, così come tutti i temi generali per la discussione sulla qualità nel VET (prima della loro divulgazione).

È in costruzione la sezione per un pubblico più vasto, compresi i membri del primitivo Forum Europeo (2001-02), i coordinatori delle strutture per il monitoraggio tematico del Programma Leonardo da Vinci, i partner sociali, DG Employment, ILO, OECD e UNESCO così come per tutti gli altri attori proposti dal TWG.

I partecipanti a questa sezione saranno invitati a rispondere alle proposte del TWG sui temi prioritari dei lavori (Standard e Norme di Qualità, Criteri comuni base per la qualità, Indicatori per la qualità e per l'autovalutazione).

In entrambe le sezioni i partecipanti potranno avere accesso ad una griglia per un *tentativo di classificazione* delle Istituzioni di "Quality Assurance" (vedi sotto) e un link al sito web del Cedefop sulla qualità nel VET.

Griglia per l'identificazione del livello di Qualità delle Istituzioni¹⁰

Queste griglie sono uno strumento di supporto per la raccolta di dati da usare nella classificazione. Lo scopo è quello di portare una migliore informazione su "chi fa che cosa" tra gli Stati Membri nel livello della "Quality Assurance" del sistema VET (formazione iniziale e continua). Questa informazione può anche servire per promuovere lo scambio di informazioni e la cooperazione tra istituzioni che hanno funzioni e programmi simili. L'informazione raccolta sarà disponibile per tutti gli utilizzatori della Comunità virtuale sulla Qualità nel VET. Cedefop sta attualmente predisponendo questo sistema.

Le griglie devono fornire informazioni sul tipo di organizzazione (amministrazione pubblica centralizzata o decentralizzata, o istituto per la standardizzazione, parti sociali o settore/organizzazione professionale) che è responsabile per la "Quality Assurance" nel VET, e con quali responsabilità (prendendo in considerazione i tre passi della strategia: la definizione di politiche nazionali sulla qualità nel VET, la valutazione e le modifiche), a fronte di identificati specifici "Oggetti" per la Qualità.

10 - Per dettagli si veda il documento di lavoro 'Griglie per l'identificazione delle Istituzioni di "Quality Assurance", Michela Moretti and Elisa Mancinelli, (version 2, April 2003)

I membri del TWG stanno attualmente collaudando le griglie di valutazione.

Prossimi passi

- Seguendo il suo mandato e il programma di lavoro, il gruppo lavorerà da ora in avanti principalmente su: (i) sviluppo di una struttura operativa per la gestione della qualità nel VET (a livello di sistemi e di centri di formazione) integrando i comuni elementi base dei criteri di qualità, realizzando gli appropriati collegamenti con il gruppo degli indicatori di qualità, ed eventualmente con gli standard e le norme, (ii) messa a punto di una proposta per un sistema di cooperazione per sviluppare attività comuni tra paesi con specifici obiettivi, per promuovere lo scambio delle buone prassi e per usare la volontaria revisione tra pari ai diversi livelli.
- Una delle conclusioni base del gruppo di lavoro è quella di costruire il consenso sul modello europeo di riferimento per la gestione del controllo qualità e per il miglioramento della qualità nel VET. Per questo scopo e per costruire sulle precedenti esperienze a livello nazionale, regionale e locale si è deciso di identificare un comune nucleo di criteri di qualità sia a livello centrale sia a livello dei centri di formazione, assieme ad un gruppo di indicatori coerenti, tale da supportare questo sistema. Il modello di riferimento sviluppato attraverso un approccio bottom up dovrebbe attivare operatività spontanee e iniziative di cooperazione tra gli Stati Membri.

Poiché fornisce una panoramica sul contenuto e sull'uso dei diversi approcci alla qualità (esempio: standard e norme ai diversi livelli), il modello di riferimento potrà coprire i principali aspetti e i criteri degli strumenti esistenti tipo l'EFQM e l'ISO. Attraverso la sua flessibilità il modello di riferimento dovrebbe quindi assicurare la compatibilità degli strumenti esistenti e fornire elementi aggiuntivi associati all'attivazione di un'area europea della conoscenza e all'implementazione di una strategia di Lifelong Learning.

Il modello dovrebbe fornire l'identificazione a livello europeo di principi comuni per la "Quality Assurance" nel VET come risultato del mandato del TWG.

- Nel mese di ottobre 2003 il gruppo presenterà un report alla Commissione che delinea uno schema sia "sull'approccio operativo" sia sulla "struttura di cooperazione". Le proposte della Commissione saranno sottoposte a ACVT per un parere.

POSSIBILI ULTERIORI SVILUPPI E RACCOMANDAZIONI A LIVELLO NAZIONALE ED EUROPEO

L'identificazione e la disseminazione delle buone pratiche, la revisione tra pari sugli argomenti nodali, gli approfondimenti di benchmarking, e le cooperazioni istituzionali strutturate, malgrado la base spontanea della loro implementazione, dovrebbero facilitare l'apprendimento cooperativo tra gli Stati Membri, aumentando l'efficienza e la consistenza delle loro azioni reciproche, oltre a fornire supporto ai processi di monitoraggio e informazione a livello nazionale.

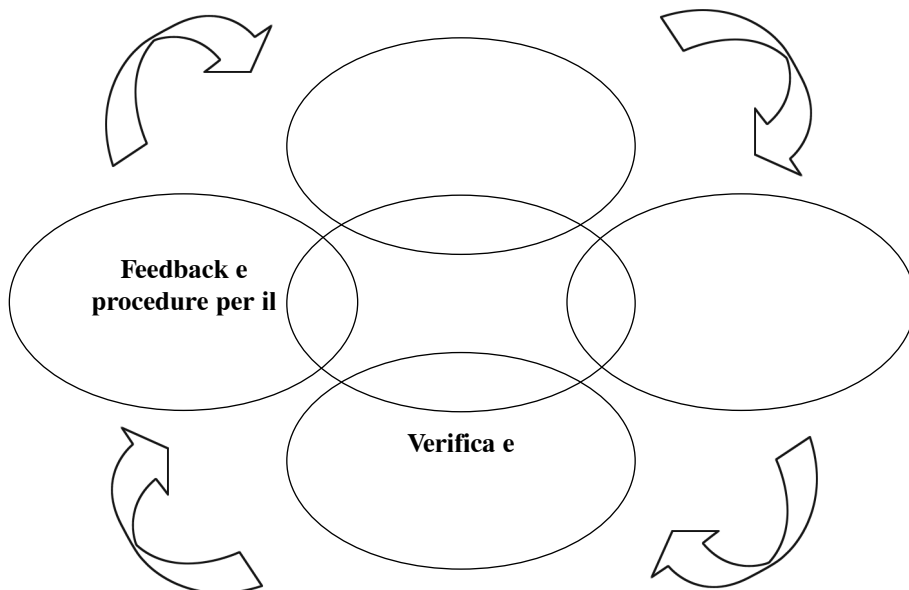
- Per aiutare gli Stati Membri a sviluppare progressivamente le loro proprie strategie sulla qualità, il valore aggiunto della cooperazione a livello europeo dovrebbe consistere in:
 - promozione dell'implementazione spontanea di un modello europeo di riferimento (principi, linee guida e criteri) per la gestione della "Quality Assurance" e di un miglioramento nel VET come mezzo per supportare le misure adottate per lo scambio di esperienze; dove possibile dovrebbe essere usato un set limitato di indicatori quantitativi e qualitativi e il benchmark come mezzo per aiutare i paesi a valutare i progressi di avanzamento e monitorare lo sviluppo della qualità;
 - promuovere la cooperazione istituzionale bi/multilaterale nel campo della "Quality Assurance" e il suo allargamento con l'obiettivo di sviluppare un sistema transnazionale sostenibile che lavori su concreti punti nodali tipo (i) **metodi e procedure di "Quality Assurance"** (ii) **definizione di criteri comuni per l'accREDITAMENTO dei centri di formazione**, (iii) **autovalutazione dei centri di formazione**.
 - incoraggiare gli Stati Membri a fare possibili adattamenti, in modo spontaneo e insieme con i garanti principali, per trasferire i principi comuni europei e i criteri in obiettivi specifici ai livelli nazionali, regionali e locali, supportati da comuni indicatori di riferimento per monitorare e valutare i progressi compiuti;
 - incoraggiare la revisione tra pari organizzata come processo di apprendimento collaborativo;
 - aumentare la sinergia con progetti Leonardo da Vinci (LdV) e indicare gli obiettivi migliori in termini di priorità per i quali il programma dovrebbe offrire appropriati mezzi per lo sviluppo di progetti transnazionali.

- Portare avanti la generalizzazione della "Quality Assurance" e le strategie di ampliamento nel VET dipende essenzialmente dagli sforzi che si faranno a livello nazionale. Un processo cadenzato e largamente condiviso di scambi strutturati di esperienze tra gli Stati Membri, che includa il monitoraggio e l'informazione a livello delle iniziative intraprese e dei progressi che risultano nel contesto delle strategie VET (a livello di sistema e di centri di formazione) è cruciale per assicurare la sostenibilità delle strategie di sviluppo della qualità nel VET nell'Unione Europea.

Tale monitoraggio e reportistica degli stati d'avanzamento è in linea con i principi di una metodologia aperta di coordinamento individuata dal Consiglio Europeo di Lisbona e potrebbe trovare la struttura di implementazione sotto gli "Obiettivi del processo". Esso dovrebbe essere basato su un comune set di indicatori di riferimento che riflettano gli obiettivi strategici dell'UE per la politica di "Quality Assurance" nel VET e implica un minimo di informazione sulle iniziative strategiche a livello nazionale.

Allegato 1

Schema 1. Il modello di riferimento europeo per la gestione della qualità nel VET: Elementi fondanti



Schema 2. Il modello di riferimento europeo per la gestione della qualità nel VET: esempi di domande relative all'implementazione dell'elemento base "Scopo e pianificazione"

Elementi base	Possibili domande (esempi)
Scopo e pianificazione	Hai assieme al tuo staff una chiara e quantificata definizione delle strategie e degli obiettivi del VET? Hai un chiaro concetto della qualità nel VET? Quali sono i progetti per un approccio alla qualità?

Schema 3. Il modello di riferimento europeo per la gestione della qualità nel VET: esempi di criteri di qualità comune che potrebbero guidare le risposte a queste domande (elemento base "Scopo e pianificazione")

Possibili domande (esempi)	Criteri comuni di qualità (proposte)	
	Risposte a livello di sistema	Risposte a livello di fornitori di servizi VET
Hai, assieme al tuo staff, una chiara e quantificata definizione delle strategie e degli obiettivi del VET?	Gli obiettivi strategici per il VET sono noti nella società. Sono state messe a punto procedure sistematiche per identificare i futuri bisogni. Esiste un numero minimo di obiettivi standard.	All'interno dell'intera organizzazione sono noti sia gli obiettivi politici, sia quelli locali.
Hai un chiaro concetto della qualità nel VET?	Chiara e ampia definizione della qualità, che dia ai centri di formazione lo spazio per prendere le loro decisioni entro la struttura globale del sistema. Chiari criteri per l'accREDITAMENTO dei VET providers.	La qualità è definita sia a livello di provider, sia a livello di dipartimento. Analisi sistematica dei punti di forza e di debolezza.
Quali sono i progetti per un approccio alla qualità?	Chiara allocazione di risorse al controllo qualità e al miglioramento della qualità.	Esistenza di pianificazioni locali per l'implementazione dell'approccio qualitativo.

Allegato 2

Indicatori di qualità che sono stati selezionati dal TWG

livello	n.	Indicatori flessibili per la "quality assurance"			origine
contesto/input	1	Suddivisione dei provider VET applicando i sistemi di QM, rispettando il modello europeo di riferimento per tipo di approccio utilizzato (ad esempio: ISO, EFQM)			Nuovo
input/processo	2	Investimento nella formazione dei formatori			Nuovo
Indicatori in accordo con gli obiettivi della qualità					
		impiegabilità	accesso	matching	
contesto	3	Disoccupazione	Disoccupazione	-	Eurostat
contesto	4	-	Prevalenza dei gruppi svantaggiati	-	Eurostat
input/processo output	5	Percentuali di partecipazione nel IVT ¹¹ e LLL ¹²	Percentuali di partecipazione nel IVT e LLL (paragonato ai precedenti gruppi svantaggiati)	Percentuali di partecipazione nel IVT e LLL	Eurostat LFS ¹³ / CVT ¹⁴
output / accompagnamento	6	Completamento con successo della formazione	Completamento con successo della formazione (paragonato ai precedenti gruppi svantaggiati)	-	LFS
accompagnamento	7	Destinazione dei corsisti sei mesi dopo la formazione: ulteriore formazione, impiegati (in lavori attinenti la formazione), disoc-	-	Destinazione dei corsisti sei mesi dopo la formazione: ulteriore formazione, impiegati (in lavori attinenti la formazione), disoccupati, ecc.	LFS (?)
accompagnamento	8	Utilizzazione delle abilità acquisite nel posto di lavoro	-	Utilizzazione delle abilità acquisite nel posto di lavoro	Nuovo
Informazioni qualitative					
contesto/input	9	-	-	Meccanismi per lo sviluppo di abilità	Da includere nei criteri base
processo	10	-	Schemi per promuovere un maggiore accesso (orientamento guida, supporto)	-	Da includere nei criteri base

* tutti i dati che si riferiscono alle persone devono essere disaggregati in accordo con il genere

11 - IVT (Initial Vocational Training) Formazione iniziale

12 - LLL (LifeLong Learning) Formazione continua lungo tutto l'arco della vita

13 - LFS (Labour Force Survey) Indicatore della forza lavoro (uno degli indicatori messi a punto da Cedefop)

SISTEMI DI QUALIFICHE ARTICOLATI SU LIVELLI E STRUTTURE DI CLASSIFICAZIONE

Cedefop, Giugno 2003

Presentazione dei risultati preliminari prodotti nel contesto dell'Incontro del Gruppo Tecnico di Lavoro "Trasferimento dei Crediti"

SISTEMI DI QUALIFICHE ARTICOLATI SU LIVELLI E STRUTTURE DI CLASSIFICAZIONE

I. Sistemi di Qualifica (concetti base)

1. Una qualifica è il riconoscimento formale di uno standard o di un gruppo di standard attraverso un certificato, un diploma o altro documento
2. Un sistema di qualifica è la rete di riferimento per attribuire o classificare qualifiche all'interno di una struttura coerente e trasparente
3. Le qualifiche si possono suddividere in unità o moduli che sono parte di un'intera qualifica che può essere certificata come tale. Per queste unità o moduli possono essere accreditati crediti sotto forma di punteggi.

II. Organismi competenti responsabili per l'accREDITAMENTO

Tali organismi possono essere:

1. Autorità pubbliche: nazionali, regionali, di settore o locali
2. Strutture professionali, organizzazioni, organismi di settore, parti sociali, associazioni, organizzazioni datoriali, ecc.
3. Organismi privati (commerciali) incluse le scuole private e le università
4. Singoli datori di lavoro (pubblici o privati)

III. Definizione dei livelli di qualifica

I livelli sono definiti secondo alcuni criteri, che variano da paese a paese:

1. Durata dell'istruzione e del training iniziale
2. Caratteristiche dei programmi di istruzione/training (generale universitario, tecnico o professionale)
3. Obiettivi da conseguire nell'istruzione/training e/o risultati dell'istruzione finalizzati a lavoro, professione, compiti
4. Competenze necessarie per eseguire un dato lavoro, professione o compito
5. La posizione di una qualifica all'interno di una gerarchia occupazionale
6. "Equation statements" che formalmente equiparano le qualifiche a livelli predefiniti, come "Omologazione" in Francia o le "National Vocational Qualifications" con le relative qualifiche associate.

IV. Strutture Internazionali/Europee

1. I Livelli EU (85): cinque livelli basati sulle gerarchie occupazionali percepite e sui programmi di istruzione/training per promuovere la mobilità, il riconoscimento e la comparabilità delle qualifiche.
2. ISCO (88) e ISCO (plus) applicate dall'EURES: classificazione di occupazioni e gruppi di occupazioni senza riferimento a istruzione/training, qualifiche e rispettivi livelli.
3. ISCED (97): Suddivisione delle qualifiche basate su programmi e argomenti dei corsi (durata e loro collocazione all'interno dei sistemi di istruzione/training nazionali) in alcuni livelli di istruzione (senza riferimento all'occupazione).
4. I Livelli EU (2002) per occupazioni regolamentate e tirocini: stesso concetto dei precedenti livelli EU (1985) con apertura verso i riconoscimenti non formali e l'apprendimento legato al lavoro o l'esperienza lavorativa, cinque livelli che sono definiti in accordo con il tipo di diploma e la durata.

V. Sintesi delle classificazioni EU e internazionali.

<i>Classificazione</i>	<i>Criteri</i>	<i>Valutazione</i>
1. Livelli EU (1985)	Interfaccia tra il sistema dell'istruzione/training e l'impiego.	- Non tiene in conto l'esperienza lavorativa o la formazione sul posto di lavoro, non è sufficientemente precisa e tuttavia è ancora utilizzata in alcuni paesi.
2. ISCO (1988)	Classificazione occupazionale o professionale senza riferimento alle qualifiche o ai livelli.	- La versione corrente non è significativa per le strutture di qualifica, dovrebbe essere ulteriormente elaborata per tali scopi.
3. ISCED (1997)	Classificazione dei corsi di studio basata sull'istruzione e sul training iniziale (regolata o formale).	- Non prende in considerazione l'esperienza lavorativa e il training, gli apprendimenti non formali, ecc. Nessun collegamento con il sistema occupazionale.

EU - livelli 2002 (COM-DOC 2002/119 finale, direttiva in bozza per il riconoscimento e la regolazione delle professioni)

Livello 1: "attestato di competenza" comprendente l'istruzione obbligatoria completata ai livelli primario e/o secondario e tre anni di esperienza lavorativa o durata equivalente (part time) negli ultimi dieci anni.

Livello 2: "certificato" corrisponde all'addestramento a livello secondario di natura professionale o generale, integrato da un corso professionale.

Livello 3: "diploma" che certifica il completamento con successo di un breve corso di addestramento a livello post-secondario della durata minima di un anno e di meno di tre anni.

Livello 4: "diploma che certifica...un corso di formazione di livello intermedio" a livello della formazione superiore o dell'università con una durata almeno di tre anni e di meno di quattro anni.

Livello 5: "diploma che certifica...un corso di alta formazione" al più alto livello dell'istruzione e della durata minima di quattro anni.

Commento: Queste definizioni abbisognano di ulteriore affinamento e sviluppo allo scopo di supportare un'ampia cooperazione europea sul VET e lo sviluppo di schemi per il trasferimento dei crediti (si vedano nel seguito le principali questioni che ne derivano). Esse risultano particolarmente deboli ai più bassi livelli, ai livelli delle qualifiche non universitarie o professionali anche se uno sforzo è stato fatto per includere elementi della formazione sul lavoro e dell'esperienza lavorativa.

VI. Caratteristiche principali dei sistemi nazionali di qualifica studiati dal Cedefop/CINOP nel 2001

1. Sistemi dal lato dell'erogazione: tipo Francia che basa il suo sistema di qualifica su quelli rilasciati dal suo sistema di istruzione (formale e iniziale), che abilita un'allocazione ex-post di qualifiche addizionali o alternative durante la LLL e l'educazione degli adulti
2. Basati sull'output o meta-sistemi: tipo Inghilterra e Galles che permettono l'allocazione di qualunque tipo di qualifica se iniziale o di proseguimento/addizionale
3. Sistemi intermedi tra l'erogazione e l'output: tipo Paesi Bassi e Spagna
4. Sistemi paralleli e/o sistemi di qualifiche con rientri formativi: tipo Germania

VII. Osservazioni legate ad un esame generale

La struttura francese attualmente è stata adattata e resa più flessibile permettendo:

- a) una più ampia presa in carico di qualifiche addizionali (o legate al lavoro)
- b) un riallineamento delle qualifiche di alto profilo in linea con la dichiarazione di Bologna (vedi normativa da Aprile 2002). Anche il sistema UK-NVQ è attualmente in revisione con l'intenzione principale di far riavvicinare le strutture accademiche e non accademiche che attualmente coesistono. Francia e Spagna convergono decisamente su di una struttura comprensiva e coerente per le qualifiche; tuttavia in Spagna il suo impatto non è ancora così chiaro sul fronte dello sviluppo dell'erogazione dell'istruzione/training e del mercato della domanda di lavoro; una sua applicazione estensiva è in dubbio a motivo di talune autonomie regionali in questo campo.

Le strutture correnti sono state attualmente adottate per raccogliere la sfida dei cambiamenti dei modelli di istruzione, training e lifelong learning: valutando gli apprendimenti non formali, prendendo in conto le qualifiche aggiuntive, aumentando l'applicazione degli "equation statements" e il riconoscimento delle nuove più decentrate qualifiche regionali o specifiche di settore e delle collegate organizzazioni di accreditamento o di rilascio delle qualifiche stesse. Infine, ma non per questo meno importante, esse devono far fronte alle nuove sfide connesse all'accelerazione nello sviluppo di nuovi profili lavorativi (vedi ad esempio il settore ICT) e con il conseguente bisogno di aumentare la flessibilità e l'adattabilità.

VIII. Risultati preliminari del Gruppo di Lavoro sul Trasferimento dei Crediti

1. È risultata largamente confermata la necessità di una struttura per le qualifiche (o meglio per le meta-qualifiche) a livello europeo e più in generale internazionale, che sia comprensiva, trasparente e sostenibile.

Tuttavia esistono ancora numerosi problemi a proposito di:

- a) l'implementazione integrale e l'applicazione estensiva sia a livello nazionale sia a livello internazionale di reti per le qualifiche e
- b) si dovrebbe decidere se l'applicazione di queste reti debba avvenire su base volontaria o obbligatoria (attraverso una specifica normativa) (si veda anche la Bozza di Direttiva della Commissione).

2. Le principali ragioni per lo sviluppo di reti (nazionali) sono:

- Necessità di coerenza e supervisione, e necessità di semplificazione di procedure troppo spesso complesse;

- Confrontabilità a livello internazionale e europeo, cooperazione, riconoscimento, trasparenza per supportare la mobilità e l'integrazione;
- Necessità di pianificazione, finanziamento, amministrazione;
- Mutuo riconoscimento e confrontabilità delle qualifiche dell'istruzione e della formazione indipendentemente da dove, quando e come esse sono state conferite.

Si propone la seguente sintesi:

"Le strutture di rete sono una presentazione semplificata di sistemi complessi, che permettono di segnalare quali qualifiche sono disponibili contemperando sia la formazione accademica sia quella non accademica, la formazione iniziale e la LLL; le qualifiche tecniche o professionali o maturate sul lavoro così come le specializzazioni accademiche. Tutte vanno poste nella medesima prospettiva".

3. Ragioni per una struttura di rete europea che costituisca meta-livello di riferimento

- Necessità di una importante area di mutuo riconoscimento in vista di un aumento della cooperazione sui sistemi VET, trasparenza e riconoscimento degli insegnamenti e degli apprendimenti
- Abilitazione con metodologia bottom-up, di un posizionamento delle qualifiche nazionali in un insieme coerente malgrado le differenze che inevitabilmente continueranno ad esistere
- Messa a punto di una stretta armonizzazione tra le occasioni di lavoro e la programmazione dell'istruzione e della formazione
- Individuazione degli ambiti di comune interesse per la cooperazione
- Messa a punto di programmi di formazione individualizzata ed evoluzione all'interno dei programmi di mobilità transnazionali e europei con relativa informazione e supporto
- Messa a punto di allocazione e semplice accreditamento di qualifiche estere (anche da regioni terze).

IX Aree aggiuntive di mutuo riconoscimento

È necessaria l'identificazione di aree aggiuntive di mutuo riconoscimento per organizzare i sistemi ECVET.

A. Appaiono necessari Moduli e Modularità per le strutture di rete per l'ECVET:

c'è la necessità di una comune condivisione dei principi base collegati ai moduli, unità didattiche o unità di training e ai profili occupazionali.

Ad esempio si dovrebbe condividere la terminologia su:

- Moduli per le competenze generali
- Moduli per le competenze tecniche di base
- Moduli per le competenze professionali
- Moduli per manutenzione delle competenze e per le competenze addizionali.

B. A livello europeo dovrebbero essere definite in modo più completo profili occupazionali specifici e competenze di settore (ad esempio è il caso della classificazione ISCO, si vedano gli sforzi del Consorzio Career Space delle industrie ICT www.career-space.com).

È in corso uno studio che dovrebbe, entro la fine del 2003, fornire maggiore evidenza per la definizione di un "una struttura di rete europea quale meta-livello di riferimento" che sia incentrata sulle qualifiche professionali non universitarie.

Questa definizione e i risultati dovrebbero permettere di contemperare i principi base e un modello per una meta struttura che dovrebbe risultare complementare con quella corrente proposta dal processo di Bologna per l'alta formazione "si veda anche la documentazione su <http://cedefop.community-zero.com>".

Cedefop ha partecipato all'attività OECD per la produzione di "Sistemi di qualifica nazionale e promozione della LLL", dove anche questo tema è stato trattato. Attualmente Cedefop e le industrie del Consorzio Career Space, con riferimento a competenze e curricula dell'IT, stanno lavorando a strutture di rete internazionali che possano aiutare a portare in parallelo più istanze specifiche di settore e che quindi possono avere ripercussioni sul lavoro da produrre sui livelli di inter-professionalità. I risultati relativi stanno alimentando il lavoro del TWG

Temi chiave per la discussione

- Dovrebbero essere sviluppati principi comuni per stabilire i livelli di riferimento e le strutture per le qualifiche?
- Con quale tempistica tali principi dovrebbero essere messi a punto?
- Dovrebbero essere sviluppati analoghi principi per le altre aree di mutuo riconoscimento come moduli, profili di settore o per lavori specifici, processi collegati al lavoro in aggiunta alla classificazione specifica?

Significato di sigle e abbreviazioni ricorrenti

Sigle	Significato	Note
ACVT	Advisory Committee for Vocational Training	Comitato consultivo per le politiche dell'istruzione. Istituito dal Consiglio dell'Unione Europea nel 1963 con l'obiettivo di attivare politiche comuni per l'istruzione, ha il compito di esprimere pareri sui temi di importanza generale relativi all'istruzione e alla formazione professionale.
CAF	Common Assessment Framework	Griglia Comune di autovalutazione. È uno strumento nel processo di supporto e cooperazione da parte delle diverse presidenze dell'UE (1998-2000) per l'autovalutazione delle pubbliche amministrazioni.
CCG	Copenhagen Coordination Group	Gruppo di coordinamento istituito con la dichiarazione di Copenhagen. Ha, fra l'altro, il compito di supervisione dei documenti prodotti dal Technical Working Group.
CEEP	European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest	Rappresenta le imprese a partecipazione pubblica e quelle di generale interesse economico. Uno dei partner sociali che nel Social Summit di Barcellona si sono impegnati a collaborare per definire le competenze per la Life Long Learning.
CEDEFOP	European centre for the development of vocational training	Centro Europeo per lo sviluppo dell'istruzione professionale: una delle agenzie europee che promuove il dialogo sociale a livello europeo. Vedi http://www.cedefop.eu.int/
CV	Curriculum Vitae	
European CV	Curriculum Vitae Europeo	Uno degli strumenti di EUROPASS vedi http://www.cedefop.eu.int/transparency/cv.asp
CVT	Continuing Vocational Training	Formazione professionale continua
DG Employment	Directorate-General for Employment and Social Affairs	Una struttura della Commissione Europea per le strategie dell'occupazione. Vedi http://europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/index_en.htm
ECDL	European Computer Driving Licence	La certificazione base per l'uso del computer. In Italia è l'AICA Associazione Italiana per il Calcolo Automatico che rilascia la certificazione previo superamento di una serie di esami.
ECTS	European Credit Transfer System	Sistema Europeo per il Trasferimento dei Crediti. Il sistema istituito nel 1989 ha l'obiettivo di rendere legibili i programmi di formazione esprimendoli sotto forma di crediti. In ambito universitario 60 crediti esprimono il punteggio acquisito in un anno accademico. Il Diploma Supplement permette di leggere in modo più trasparente i crediti precisando contenuti e altre informazioni utili per il riconoscimento degli stessi.
ECVET	European Credit in VET o European Credit Transfer System for VET	Acronimo individuato per il sistema europeo per il riconoscimento dei crediti basato su principi comuni.
EEA	European Economic Area (vedi SEE)	Comprende Islanda-Liechtenstein-Norvegia
EFQM	European Foundation For Quality Management	Associazione fondata nel 1988 e che oggi conta circa 800 membri. Ha la funzione di supportare lo sviluppo dei sistemi di qualità in Europa. Vedi http://www.efqm.org
EFTA	European Free Trade Association	Comprende Islanda-Liechtenstein-Norvegia-Svizzera
ENICs	European Network of Information Centres	Rete attivata dal Consiglio d'Europa e da UNESCO-CEPES ad integrazione dell'altra rete dei NARICs. La rete integrata NARIC-ENIC copre così un numero consistente di paesi.
ESSE	Effective School Self-Evaluation	Progetto lanciato dalla Commissione europea. Mira a costruire un modello per attivare la cultura del cambiamento, della qualità e dell'autovalutazione nelle scuole.
ETF	European Training Foundation	Fondazione europea per la formazione professionale. Ha la sede a Torino. Fa parte di quelle agenzie della Comunità europea che sviluppano "in subappalto" programmi e incarichi per l'Unione europea in settori specialistici. Vedi http://www.europa.eu.int/agencies/etf/index_it.htm
ETUC	European Trade Union Confederation. Confederazione europea dei sindacati.	È una delle parti sociali che partecipa a livello comunitario alla definizione delle politiche nel campo del lavoro e dell'istruzione.

Sigle	Significato	Note
EUR.E.S.	European Employment Service	Iniziativa della Commissione europea per favorire la mobilità dei lavoratori in Europa. Gestisce banche dati. Fornisce ai lavoratori informazioni sulle opportunità di lavoro e alle aziende assistenza nel reperimento di lavoratori dai paesi europei (UE più Islanda e Norvegia).
HE	Higher Education	Istruzione superiore.
ICT	Information Communication Technology	Tecnologia dell'Informazione e della Comunicazione
ILO	International Labour Organisation	Organizzazione internazionale umanitaria che difende i diritti dei lavoratori, la protezione e il dialogo sociale.
ISCED	International Standard Classification of Education	Sistema per il riconoscimento nazionale e internazionale dei livelli formali dell'istruzione usati i livelli di qualifica conseguiti in sistemi formali. È stato sviluppato da UNESCO.
ISCO	International Standard Classification of Occupation	Sistema di classificazione del lavoro basato su una struttura gerarchica. È stato messo a punto dall'ILO. Utilizza anche una struttura basata sulla classificazione ISCED.
ISO	International Organization for Standardization	Ente di unificazione internazionale
IVT	Initial Vocational Training	Formazione iniziale
LdV	Leonardo da Vinci	Progetti finanziati con il Fondo Sociale Europeo
LFS	Labour Force Survey	Indicatore della forza lavoro (uno degli indicatori messi a punto da Cedefop)
LLL	Life Long Learning	Formazione continua lungo tutto l'arco della vita
NARICs	National Academic Recognition Information Centres	Centri di informazioni per il riconoscimento dei titoli accademici e dei diplomi nei paesi che fanno parte della rete. Rete creata dalla Commissione europea nel 1984 collega tutti i paesi dell'EU e dell'EEA e tutti i paesi associati dell'Est e del Centro Europa oltre a Cipro e Malta. Fa parte del programma comunitario Socrates Erasmus che incoraggia la mobilità degli studenti universitari nei paesi della rete.
NCPs	National Contact Points	Nei paesi EU e EEA i NCPs forniscono le informazioni sul sistema di istruzione e formazione. Il NCP italiano è l'ISFOL (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori).
NRPs	National Reference Points. Punti di riferimento nazionale.	Sono le strutture presenti nei paesi dell'unione europea e in quelli dell'area SEE che forniscono tutte le informazioni sul sistema di istruzione e formazione nazionale.
NVQ	National Vocational Qualification	Qualifiche nazionali per la formazione. Il riconoscimento e la trasparenza delle qualifiche professionali è uno degli obiettivi della Dichiarazione di Copenhagen.
OCSE	Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (vedi OECD)	È un'organizzazione internazionale con sede a Parigi, che aiuta i governi a far fronte alle sfide economiche, sociali e ambientali poste da un'economia mondializzata. Essa raggruppa attualmente 30 paesi industrializzati e svolge un ruolo guida nella promozione del "Buon governo" ("good governance") nei settori pubblici e privati
OECD	Organisation for Economic Co-operation Development	(vedi OCSE)
SEE	Spazio Economico Europeo (vedi EEA)	Comprende Islanda-Liechtenstein-Norvegia
SICI	Standing International Conference of Central and General Inspectorates of Education	È la Conferenza degli Ispettorati dell'Istruzione che si occupa della disseminazione di indicatori per la valutazione della qualità nelle scuole.
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization	Organizzazione internazionale delle Nazioni Unite per lo sviluppo dell'istruzione, della scienza e della cultura.
UNICE	Union Industrial and Employers' Confederations of Europe	Associazione delle grandi imprese europee (Confindustria è affiliata UNICE). Partecipa al dialogo sociale europeo per il potenziamento dei sistemi d'istruzione e formazione.
VC	Virtual Community	Comunità virtuale

