OBESSU
Organising Bureau of
European School Student Unions

Rue de l'Industrie 10
B-1000 Brussels
Belgium

T : +32 2 893 2414
secretariat@obessu.org
www.obessu.org

# Costruire un Futuro Inclusivo nell'Istruzione e Formazione Professionale

## Le Policy Recommendations di OBESSU per gli Stakeholders Europei, Nazionali e Locali

## Introduzione: I Fondamentali per un Coinvolgimento Inclusivo dei discenti nell' Istruzione e Formazione Professionale (IFP)

L'Istruzione e Formazione Professionale (IFP) svolge un ruolo critico all'interno dell'Unione Europea, fornendo agli individui le competenze necessarie per la competitività sostenibile, l'equità sociale e lo sviluppo personale. Tuttavia, per raggiungere una vera inclusività, le istituzioni IFP devono guardare oltre l'ambiente dell'aula e favorire un coinvolgimento significativo dei discenti in tutti gli aspetti della vita istituzionale. L'attivismo, il coinvolgimento negli organi decisionali e la partecipazione alle organizzazioni studentesche sono componenti essenziali della crescita educativa e civica di un individuo.

Queste raccomandazioni si fondano sui risultati basati su evidenze del progetto InclusiVET[1]. Il progetto ha identificato lacune significative nell'equo accesso alle opportunità di partecipazione, rivelando che gli discenti IFP provenienti da contesti non tradizionali e sottorappresentati affrontano spesso sfide sostanziali che impediscono loro di partecipare pienamente. Le loro voci, i loro talenti e le loro prospettive rimangono sottorappresentati nei processi decisionali, limitando sia il loro sviluppo personale che la capacità delle istituzioni formative di realizzare una vera inclusione

## Barriere nei Sistemi IFP & Carenze nel Quadro Politico Europeo

Una politica efficace si costruisce partendo da una chiara comprensione delle sfide che cerca di risolvere. Diagnosticare le cause profonde della sottorappresentazione nei sistemi IFP è quindi un imperativo strategico. Ciò richiede un duplice focus: primo, sulle barriere sistemiche che i singoli discenti affrontano, e secondo, sulle lacune strutturali presenti all'interno dei quadri normativi esistenti, le quali permettono a tali barriere di persistere. Solo identificando chiaramente questi problemi possiamo elaborare interventi mirati e di impatto.

Sebbene l'istruzione professionale sia giustamente diventata una priorità politica all'interno dell'Unione Europea, l'aspetto relativo all'inclusione e al coinvolgimento dei discenti rimane sottosviluppato. Attualmente, il focus è posto sul rendere l'apprendimento e l'insegnamento "core" (fondamentali) più accessibili, ad esempio attraverso l'adattamento dei curricula e delle pratiche educative. Sebbene essenziali, queste misure rappresentano solo una parte limitata di un approccio veramente inclusivo. Un'inclusione significativa richiede una strategia che coinvolga l'intera istituzione (*whole-institution strategy*), che integri fondamentalmente la partecipazione e la rappresentanza dei discenti a ogni livello dell'esperienza studentesca.

[1] Inclusive Engagement of Underrepresented Students in Vocational Education & Training – InclusiVET project (2022-2025) - https://inclusivet.eu/

Cofinanziato dall'Unione europea

Rue de l'Industrie 10
B-1000 Brussels
Belgium
T : +32 2 893 2414
secretariat@obessu.org
www.obessu.org

Un rapporto di CEDEFOP del 2019[2] ha evidenziato una sistematica assenza di consultazione dei discenti e una comprensione limitata degli ostacoli alla loro partecipazione ai processi decisionali. Inoltre, i sistemi esistenti di rappresentanza dei discenti, laddove esistono, appaiono principalmente orientati verso coloro che sono generalmente considerati "mainstream" — tipicamente bianchi, della classe media, abili e studenti a tempo pieno. Questo approccio non riesce a tenere conto della ricca diversità presente all'interno della popolazione studentesca IFP.

L'esistenza di queste lacune è confermata dai Policy Briefs VET di CEDEFOP del 2023[3], che sottolineano come gli sforzi nazionali per rendere i sistemi IFP più agili e attraenti spesso superano quelli per renderli flessibili e inclusivi. I Briefs indicano anche una tendenza ad allineare sempre piú i programmi IFP con le esigenze dell'industria e del mercato del lavoro, senza necessariamente dare seguito alle diverse esperienze ed esigenze di tutti i discenti IFP. Avendo identificato queste barriere sistemiche e lacune politiche, è ora possibile presentare un quadro strutturato e strategico per affrontarle efficacemente.

## Un Quadro Strategico di Cambiamento: I Cinque Pilastri della Partecipazione Inclusiva

Le seguenti raccomandazioni sono inserite in un quadro strategico coeso, composto da cinque pilastri fondamentali. Questo quadro è progettato per affrontare le lacune precedentemente delineate integrando sistematicamente l'inclusività in ogni aspetto dei sistemi IFP. Questi pilastri offrono un approccio completo, andando oltre le iniziative sporadiche per favorire una cultura di coinvolgimento sostenibile che vada a beneficio di tutti i discenti.

I cinque pilastri strategici per l'azione sono:

1. **Opportunità di Partecipazione Flessibili e Riconoscibili**
2. **Aumento della Visibilità della Diversità**
3. **Rafforzamento dei Sistemi di Supporto**
4. **Formazione del Personale**
5. **Collaborazione tra i Stakeholders**

[2] Cedefop, Annual Report 2019, 28 Jul 2020 - https://www.cedefop.europa.eu/files/4185_en.pdf

[3] Cedefop, 2023 Vocational Education and Training (VET) Policy Briefs, 10 Jul 2024 - https://www.cedefop.europa.eu/en/news/unlocking-vet-cedefop-releases-2023-national-vet-policy-briefs

Cofinanziato dall'Unione europea

Rue de l'Industrie 10
B-1000 Brussels
Belgium
T : +32 2 893 2414
secretariat@obessu.org
www.obessu.org

Le sezioni seguenti descriveranno raccomandazioni specifiche e attuabili per ciascuna categoria di stakeholder — dai decisori politici europei alle istituzioni IFP locali — strutturate attorno a questi cinque pilastri.

## Raccomandazioni per i Policy Makers Europei e gli Stakeholders Regionali

I decisori politici europei e gli stakeholders regionali detengono una posizione unica per creare, dall'alto verso il basso (*top-down*), un ambiente politico che abiliti e incoraggi il coinvolgimento inclusivo dei discenti in tutti gli Stati Membri.

La loro capacità di contribuire consiste nel produrre quadri normativi robusti, direzionare adeguatamente i finanziamenti e favorire una cultura di collaborazione che stabilisca un alto standard di inclusione nei sistemi IFP di tutta l'Unione Europea.

**Opportunità di Partecipazione Flessibili e Riconoscibili:**

- Rafforzare i quadri politici esistenti e futuri — come la futura *VET Strategy* (2026)[4], le Raccomandazioni del Consiglio in materia di IFP (2020)[5], la Dichiarazione di Herning (2025)[6] insieme al suo predecessore, la Dichiarazione di Osnabrück (2020) [7],e il Quadro EQAVET[8] - con indicatori specifici per il coinvolgimento dei discenti, l'accessibilità e l'inclusività dell'ambiente di apprendimento, rivolgendosi in particolare alle categorie sottorappresentate.

- Aumentare gli sforzi di integrazione dell'educazione alla cittadinanza attiva e democratica all'interno dei sistemi IFP, basandosi su documenti giá esistenti come il Quadro di Riferimento delle Competenze per una Cultura Democratica (RFCDC) del Consiglio d'Europa[9].

**Aumentare la Visibilità della Diversità:**

- Sostenere gli Stati Membri e i sistemi IFP nei loro sforzi per favorire la visibilità della diversità della popolazione studentesca IFP e aumentare la consapevolezza sul coinvolgimento inclusivo dei discenti, integrando questi elementi nei quadri politici esistenti pertinenti.

**Rafforzare i Sistemi di Supporto:**

- Rafforzare i flussi di finanziamento mirati, come il Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+) e il Fondo per l'Empowerment dei Giovani, per le ONG internazionali e le organizzazioni regionali che sostengono i discenti sottorappresentati, i quali forniscono risorse per iniziative che si occupano di inclusione e coinvolgimento dei discenti nei sistemi IFP.

[4] European Commission - DG EMPL, Skills for Jobs-Vocational Education and Training (VET) - https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/skills-jobs/vocational-education-and-training-vet_en
[5] Council Recommendation on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience 2020/C 417/01, 24 Nov 2020- https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2020_417_R_0001
[6] OBESSU Publications on Herning Declaration (2025): a) Statement on the Herning Declaration - https://www.obessu.org/resources/documents/obessu-declarations/statement-on-the-herning-declaration/ & b) Position Paper Herning Declaration (co-signed with EAN) - https://www.obessu.org/resources/documents/obessu-position-papers/position-paper-obessu-ean-on-herning-declaration/
[7] Cedefop, From Osnabrück to Herning: Ministers Endorse Ambitious VET Declaration, 12 Jun 2025 - https://www.cedefop.europa.eu/en/news/osnabruck-herning-ministers-endorse-ambitious-vet-declaration
[8] European Commission, DG EMPL, European quality assurance in vocational education and training (EQAVET) Framework - https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/working-together/eqavet-european-quality-assurance-vocational-education-and-training_en
[9] Council of Europe, Reference Framework of Competences for Democratic Culture (RFCDC), 2016 and 2023 Review - https://www.coe.int/en/web/reference-framework-of-competences-for-democratic-culture

Cofinanziato dall'Unione europea

Rue de l'Industrie 10
B-1000 Brussels
Belgium
T : +32 2 893 2414
secretariat@obessu.org
www.obessu.org

- Sfruttare le piattaforme esistenti per facilitare il dialogo, l'apprendimento tra pari e lo scambio di *best practices* tra Stati Membri, fornitori di IFP, rappresentanti degli studenti, ricercatori e parti sociali.

**Formazione del Personale:**

- Supportare la formulazione di un Quadro Europeo delle Competenze per il personale di supporto ai discenti IFP, definendo le conoscenze, abilità e attitudini essenziali richieste per supportare efficacemente discenti diversi.

- Promuovere l'acquisizione di competenze relative alla cittadinanza democratica e ai valori europei nello sviluppo professionale, sia iniziale che continuo, di tutto il personale IFP, dai leader agli educatori e formatori.

**Collaborazione tra i Portatori di interessi:**

- Utilizzare i fora esistenti, come la rete EQAVET e il Gruppo di lavoro del quadro strategico dello spazio europeo dell'istruzione su Uguaglianza e Valori nell'Istruzione e Formazione, per favorire la cooperazione internazionale e lo scambio di *best practices* legate all'inclusione e al coinvolgimento dei discenti.

- Garantire l'allineamento tra i processi IFP europei e le strategie chiave dell'UE riguardanti l'inclusione sociale, l'antidiscriminazione e il coinvolgimento giovanile, per creare un panorama politico coerente e che si rafforzi a vicenda.

Queste azioni a livello europeo devono essere integrate da sforzi dedicati a livello nazionale, così da tradurre direttive ampie in azioni nazionali concrete.

## Raccomandazioni per Autorità Nazionali, Stakeholders Sociali e Civici

Le autorità nazionali, in collaborazione con stakeholders sociali e civici, hanno il critico compito di tradurre le strategie europee in piani nazionali tangibili, quadri giuridici e meccanismi di garanzia della qualità, e di implementarli. Sono responsabili della creazione delle condizioni interne che permettono alle pratiche inclusive di mettere radici e prosperare all'interno dei sistemi IFP.

**Opportunità di Partecipazione Flessibili e Riconoscibili:**

- Revisionare le Strategie Nazionali IFP e introdurre nei Piani di Attuazione Nazionale (NIP) obiettivi chiari e misurabili, tempistiche e risorse allocate per rimuovere le barriere alla partecipazione, garantendo che questo processo sia condotto in consultazione con i discenti dei gruppi sottorappresentati.

- Integrare indicatori di partecipazione e inclusione dei discenti e meccanismi di monitoraggio negli strumenti nazionali di garanzia della qualità, sfruttando il quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale (EQAVET).

**Aumentare la Visibilità della Diversità:**

- Sviluppare linee guida nazionali per la creazione di consigli studenteschi inclusivi, capaci di supportare gli organi rappresentativi dei discenti IFP nei loro sforzi per promuovere la diversità e favorire una rappresentanza inclusiva.

- Investire in campagne di sensibilizzazione pubblica che smontino gli stereotipi sulla IFP e mostrino attivamente la diversità della sua popolazione studentesca, promuovendola come un percorso valido per tutti.

Cofinanziato
dall'Unione europea

Rue de l'Industrie 10
B-1000 Brussels
Belgium
T : +32 2 893 2414
secretariat@obessu.org
www.obessu.org

**Rafforzare i Sistemi di Supporto:**

- Revisionare e adattare i quadri legislativi e normativi nazionali per imporre la fornitura di adeguati sistemi di supporto. Questo deve includere garanzie legali di non discriminazione, sistemazioni ragionevoli per discenti con disabilità e altre esigenze specifiche, e una base giuridica per i consigli studenteschi.

**Formazione del Personale:**

- Rafforzare i programmi di sviluppo professionale, sia iniziale che continuo, per il personale IFP, in modo da affrontare sistematicamente le lacune in tema di diversità, inclusione e partecipazione all'interno delle loro istituzioni, garantendo che tale formazione sia regolare e accessibile.

**Collaborazione tra i Portatori di interessi:**

- Favorire collaborazione tra rappresentanti dei discenti IFP, fornitori, parti sociali e organizzazioni della società civile per sviluppare e attuare insieme politiche efficaci di equità e inclusione.

- Collaborare strettamente con le imprese per garantire che i programmi IFP si allineino sia con le esigenze del mercato del lavoro che con quelle, variegate, dei discenti, fornendo a tutti percorsi di qualità di apprendimento basato sul lavoro.

In definitiva, il successo di queste politiche nazionali dipende dalla loro effettiva attuazione a livello istituzionale, dove la teoria viene messa quotidianamente in pratica.

## Raccomandazioni per Istituzioni IFP e Attori Locali

I dirigenti delle istituzioni IFP e gli attori locali sono in prima linea nella fase di attuazione. Sono responsabili di coltivare una cultura inclusiva che combatta direttamente gli ostacoli, sopra identificati, di Visibilità, Identificazione e Accessibilità, garantendo che ogni discente si senta valorizzato e abbia una reale opportunità di partecipare. Il loro impegno è essenziale per trasformare le indicazioni politiche in realtà per i discenti.

**Opportunità di Partecipazione Flessibili e Riconoscibili:**

- Sostenere attivamente e responsabilizzare gli organi rappresentativi dei discenti, fornendo loro l'autonomia necessaria, le risorse e canali strutturati per influenzare significativamente i processi decisionali istituzionali, utilizzando strumenti come le valutazioni realizzate dai discenti (*learner-led reviews*) [10].

- Offrire una varietà di opportunità di coinvolgimento flessibili, oltre ai ruoli tradizionali, e fornire un riconoscimento formale per la partecipazione attraverso pratiche come l'integrazione nei curricula, i crediti accademici per le competenze trasversali o incentivi finanziari.

**Aumentare la Visibilità della Diversità:**

- Garantire che tutti i materiali istituzionali, dai siti web alle pubblicazioni, riflettano la diversità della popolazione studentesca IFP e favoriscano attivamente una leadership rappresentativa e diversificata.

[10] InclusiVET Project, Learner-Led review of Inclusive Learner Engagement in VET institutions - https://inclusivet.eu/learner-led-review/

Cofinanziato dall'Unione europea

Rue de l'Industrie 10
B-1000 Brussels
Belgium
T : +32 2 893 2414
secretariat@obessu.org
www.obessu.org

- Creare o introdurre azioni concrete nelle strategie di inclusione, utilizzando strumenti di supporto che aiutino a guidare sia la dirigenza dell'istituzione che gli organi studenteschi. Le azioni possono includere l'assegnazione di ruoli di Responsabili della Diversità (*Diversity Officers*), stabilire quote mirate ad aumentare la rappresentanza dei gruppi sottorappresentati e l'organizzazione di eventi che celebrino la diversità culturale e sociale.

**Rafforzare i Sistemi di Supporto:**

- Sostenere iniziative di comunità che colleghino l'istituzione con servizi di supporto vitali per i discenti svantaggiati, e favorire progetti volti a migliorare l'ambiente scolastico guidati dagli studenti stessi.

- Coinvolgere i discenti sottorappresentati nella valutazione e nel miglioramento dei sistemi di supporto istituzionali, fornendo un riconoscimento formale o un compenso per il loro prezioso contributo.

**Formazione del Personale:**

- Garantire che tutto il personale riceva una formazione in materia di pedagogia inclusiva e abbia accesso alle risorse e al supporto necessari per attuare queste pratiche in modo efficace[11].

- Coinvolgere attivamente i discenti, in particolare quelli provenienti da gruppi sottorappresentati, nel monitoraggio e nella valutazione dell'efficacia dei programmi di formazione del personale.

**Collaborazione tra i Portatori di interessi:**

- Implementare un approccio "a livello di intera istituzione", coinvolgendo attivamente discenti, personale, genitori e tutor negli organi partecipativi, così da favorire una sinergia tra educazione formale e non formale.

- Migliorare e promuovere la democratizzazione delle istituzioni favorendo il coinvolgimento dei discenti in tutti i processi organizzativi e gestionali, dalla pianificazione iniziale alla valutazione finale.

Queste azioni, se intraprese insieme, aprono la strada a una trasformazione sistemica e sostenibile del panorama IFP.

## Conclusione: Un Percorso Collaborativo Verso l'Inclusione Sistemica nella IFP

Raggiungere un'inclusione significativa nell'Istruzione e Formazione Professionale non è responsabilità di una singola entità, ma una missione condivisa che richiede un'azione coordinata e multilivello. Instaurare un cambiamento duraturo dipende dall'impegno unificato degli stakeholder a livello europeo, nazionale e istituzionale, i quali devono lavorare di concerto per smantellare gli ostacoli e costruire un sistema più equo.

I cinque pilastri strategici delineati in questo documento — fornire opportunità di partecipazione, aumentare la visibilità, rafforzare i sistemi di supporto, formare il personale e favorire la collaborazione — offrono una base robusta per questo sforzo collettivo. Essi forniscono una tabella di marcia chiara e attuabile per trasformare la IFP in uno spazio di concrete opportunità per tutti.

[11] InclusiVET Project, InclusiVET online course for student support staff on inclusive learner engagement in Vocational Education & Training (VET) - https://inclusivet.academy.knowledgeinnovation.eu/

Rue de l'Industrie 10
B-1000 Brussels
Belgium
T : +32 2 893 2414
secretariat@obessu.org
www.obessu.org

Invitiamo tutti gli stakeholder a impegnarsi nell'attuazione di queste raccomandazioni, garantendo che ogni discente IFP possa non solo avere successo accademico, ma anche prosperare come membro attivo, impegnato e valorizzato della propria comunità.

**Chi è OBESSU**

L' Organising Bureau of European School Student Unions (OBESSU) rappresenta gli studenti delle scuole superiori in Europa dal 1975 e da allora sostiene un'istruzione partecipativa, inclusiva e di qualità per tutti.

Cofinanziato dall'Unione europea

Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.