



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Dipartimento per l'istruzione
Direzione generale per l'istruzione e formazione tecnica superiore e per i rapporti con i sistemi formativi delle Regioni - Ufficio IV

Raising awareness of lifelong learning strategies – Education & Training 2010”

Firenze, Martedì 19 Maggio 2009

Position paper

Author: Monica Turrini, Direttore di Ricerca – SCIENTER

La Commissione europea ha pubblicato, nell'ottobre del 2000, il **Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente** incentrato su due obiettivi:-

- ♦ la **promozione della cittadinanza attiva**, per aiutare le persone ad acquisire le conoscenze, le competenze e le capacità richieste per partecipare pienamente ad una società maggiormente integrata e complessa caratterizzata da notevoli cambiamenti economici, tecnologici e sociali;
- ♦ **l'incremento dell'occupabilità**, soprattutto mediante l'acquisizione, il miglioramento e l'aggiornamento delle competenze necessarie all'inserimento professionale nella società dell'informazione.

Al fine di realizzare questi due obiettivi, il *Memorandum* presenta un insieme strutturato di problematiche basato su sei messaggi chiave volti a:

1. garantire un accesso universale e permanente all'istruzione e formazione per consentire l'acquisizione o l'aggiornamento per tutti delle competenze di base necessario per partecipare attivamente alla società della conoscenza;
2. accrescere gli investimenti nelle risorse umane e sviluppare misure di incentivo su scala individuale;
3. sviluppare l'innovazione nelle tecniche di insegnamento e di apprendimento per favorire il passaggio verso sistemi di formazione basati sulle esigenze dell'utenza, sfruttando anche le opportunità offerte dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
4. migliorare le modalità di valutazione dei risultati d'apprendimento delle azioni formative, soprattutto per quanto riguarda l'apprendimento non formale e quello informale;
5. ripensare l'orientamento per garantire a tutti, non soltanto alle fasce deboli, con servizi a livello locale, un accesso più semplice ad un orientamento di qualità sulle opportunità di istruzione e formazione permanente durante tutto l'arco della vita;
6. agevolare e stimolare il decentramento dell'offerta di formazione permanente per offrire opportunità di formazione sempre più accessibili per l'utente dal punto di vista geografico, mediante il supporto di infrastrutture basate sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che facilitino modalità di apprendimento a distanza.

Non si tratta semplicemente di aumentare quantitativamente l’offerta formativa, quanto piuttosto di migliorarne la qualità e di accrescere la flessibilità del sistema nel suo complesso, al fine di rimuovere gli ostacoli che impediscono alle persone di accedere all’istruzione, alla formazione e al mercato del lavoro e per garantire a ciascuno la possibilità di personalizzare il più possibile il proprio percorso formativo, in una prospettiva in cui il singolo è responsabile del proprio processo di crescita personale e professionale in un’ottica più generale di lotta all’esclusione sociale e alla disuguaglianza.

Dal Memorandum LLL al Comunicato di Bordeaux per un sistema di Istruzione e Formazione Professionale

Dal Memorandum sul Lifelong Learning (2000) al Comunicato 2008 di Bordeaux, numerosi documenti di Politica Comunitaria tracciano il percorso che porta alla creazione di un sistema di Lifelong Learning Europeo.

La Risoluzione del Consiglio dell’Educazione (12 novembre 2001) sul tema **“Promozione di una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale”** costituisce il precedente della Dichiarazione di Copenaghen: nella risoluzione si adottarono gli stessi principi e priorità per una maggiore cooperazione tra i paesi candidati all’adesione al fine di coinvolgere, come soci a pieno titolo, i paesi SEE-EFTA e le parti sociali. Le priorità considerate erano:

- ◆ Dimensione europea, rafforzando la formazione professionale allo scopo di migliorare e intensificare la cooperazione e la mobilità;
- ◆ Trasparenza, informazione e orientamento da razionalizzare tramite strumenti e reti di informazione;
- ◆ Riconoscimento delle competenze e delle qualifiche per sostenere e promuovere le competenze e renderle trasferibili;
- ◆ Garanzia della qualità per promuovere la cooperazione e lo scambio di modelli e metodi.

Nel documento programmatico alla riunione di Copenaghen, il Commissario Viviane Reding ribadì che una maggiore cooperazione, in materia di istruzione e formazione, rivestiva importanza essenziale ai fini della realizzazione del mandato del Consiglio europeo di Barcellona di fare dei sistemi europei di istruzione e formazione un punto di riferimento di qualità a livello mondiale entro il 2010.

Inoltre, condizione fondamentale per migliorare la competitività dell’economia europea, era il miglioramento della qualità della stessa formazione professionale: ruolo cruciale avrebbe dovuto essere quello delle parti sociali, in particolar modo per la formazione continua.

Il principale strumento della cooperazione europea nell’ambito dell’istruzione e della formazione professionale è conosciuto con il nome di **processo di Bruges - Copenaghen**, lanciato nel 2002 in occasione dell’adozione della dichiarazione di Copenaghen sul rafforzamento della cooperazione europea nel settore dell’istruzione e formazione professionale. Già due bilanci nell’ambito di questo processo, sono stati fatti: nel 2004 a Maastricht, nel 2006 a Helsinki.

Riuniti a Bordeaux, nel novembre 2008, dopo aver fatto il bilancio dei progressi compiuti negli ultimi due anni e definito le priorità per il biennio 2008-2010, i Ministri degli stati membri, la Commissione e le parti sociali hanno messo a punto il comunicato di Bordeaux introduce un nuovo obiettivo – rafforzare i legami tra il VET e il mercato del lavoro – che si inserisce nell’ambito dell’iniziativa intitolata “Nuove competenze per nuovi lavori” su cui la Commissione sta preparando una prossima comunicazione.

“Vogliamo che l’istruzione e la formazione professionale in Europa siano un punto di riferimento a livello mondiale. La qualità del settore VET (vocational education and training) è di importanza cruciale per la sostenibilità a lungo termine della nostra economia e della nostra società. L’adozione del Comunicato di Bordeaux ci avvicina alla costituzione di uno spazio europeo dell’istruzione e della formazione professionale che faciliterà la mobilità degli apprendisti e migliorerà i risultati, la qualità e la forza di attrazione del VET in Europa”. Con queste parole, **Ján Figel'**, commissario europeo responsabile dell’istruzione, della formazione, della cultura e della gioventù ha salutato l’adozione del comunicato il 26 novembre 2008.

Nel corso di questi anni numerosi passi avanti sono stati fatti dai Paesi membri nel processo di adozione degli strumenti, principi e orientamenti comuni europei. In particolare lo spostamento dell’attenzione sui risultati dell’apprendimento sta influenzando sui contenuti e sulla strutturazione dell’istruzione e della formazione negli Stati membri.

Va infine citato l’EQF, European Qualifications Framework, considerato una sorta di ponte che collega tra loro tutte le tipologie dell’apprendimento.

All’EQF si aggiungono la necessità di riconoscere e certificare l’apprendimento non formale e informale, la diffusione dell’Europass, il sistema di crediti IFP, ancora relativamente poco diffuso, la Garanzia della Qualità e l’importanza dei processi di Monitoraggio e Valutazione nel rispetto dei principi comuni di garanzia della Qualità. In tale processo insegnanti e formatori vengono riconosciuti come attori chiave per conseguire il cambiamento e dunque appare fondamentale definire una strategia per fornire loro gli strumenti necessari per ricoprire i futuri ruoli.

L’IFP dopo il 2010

Dopo il 2010 i Paesi membri prevedono di concentrare le proprie politiche e strategie in materia di IFP sulle seguenti priorità:

- ◆ Risultati dell’apprendimento basati su Programmi e Insegnamento e migliori metodi di Valutazione e certificazione delle Competenze;
- ◆ Quadro comune europeo di qualifiche e definizione di strumenti europei;
- ◆ Perfezionamento dei Processi di Copenaghen e Bologna per la diffusione e il riconoscimento dell’ apprendimento non formale e informale;
- ◆ Migliorare l’attrattività dell’IFP e la qualità, trovando un equilibrio tra competitività e inclusione sociale;
- ◆ Investire sulla formazione di Insegnanti e Formatori;
- ◆ Riflettere sui processi di apprendimento nei diversi contesti, a partire dai contesti di lavoro;
- ◆ Promuovere sistemi e modelli di apprendimento intergenerazionale;
- ◆ Promuovere la cooperazione transfrontaliera in ambito IFP e la mobilità professionale investendo nella formazione delle lingue e nel riconoscimento dell’esperienza professionale maturata all’estero;
- ◆ Migliorare la Governance a tutti i livelli, con particolare attenzione ai principi di autonomia, responsabilità e partenariati per l’apprendimento, garantendo una equa integrazione dei diversi livelli di finanziamento;
- ◆ Prefigurare le competenze future e incoraggiare la capacità di risposta dell’IFP alle esigenze dell’economia basata sulle conoscenze e ai cambiamenti demografici.

Dai Documenti di Politica Comunitaria ai Sistemi di Istruzione e Formazione Professionale

L’analisi realizzata nel corso degli anni sui diversi sistemi di Istruzione e Formazione Professionale in Europa e sul processo di collaborazione europeo in materia hanno permesso di evidenziare in primo luogo i *fattori che scoraggiano le persone nei processi di apprendimento e che possiamo così sintetizzare:*

1. Metodi formativi che richiamano alla mente precedenti situazioni ed esperienze di apprendimento di scarso successo.
2. Limitazioni di accesso in termini di luogo e di tempo, oltre che di contenuti.
3. Assenza di riconoscimento delle prospettive culturali e dell’esperienza di vita degli individui (contestualizzazione dell’apprendimento).
4. Mancanza di riconoscimento delle conoscenze e delle competenze acquisite nel contesto non solo professionale, ma anche personale.

L'obiettivo di contribuire alla creazione di un sistema di Lifelong Learning europeo ci suggerisce di tradurre *l'identificazione dei fattori che inibiscono in principi di progettazione:*

1. Offrire e supportare esperienze di apprendimento nelle quali gli adulti in formazione sono stimolati a giocare un ruolo attivo, a verificare costantemente la rilevanza e la pertinenza di ciò che apprendono e ad auto valutarsi;
2. Fornire opportunità di apprendimento in una molteplicità di ambienti, con poche o nulle limitazioni di tempo, e a costi abbordabili (non solo in termini di prezzo, ma anche di costi di tempo e di trasporto per accedere al luogo della formazione);
3. Adottare metodi di progettazione formativa che rispettino la specificità culturale e le esperienze di vita, in modo da permettere la personalizzazione dei percorsi di apprendimento e in modo da poter permettere loro di portare un valore aggiunto ai gruppi;
4. Fornire e supportare percorsi di formazione non rigidi, predeterminati e uguali per tutti, bensì costruiti su bisogni e necessità specifiche.

Lifelong Learning e le competenze per la cittadinanza attiva

Uno dei principali risultati del Programma di Lavoro di Education and Training 2010 è senza dubbio costituito dal Quadro Europeo di Competenze Chiave che tutti i cittadini dovranno possedere per vivere pienamente nella Società della Conoscenza.

Le modalità di accesso all'informazione, le dinamiche del mercato del lavoro e la crescita della diversità e della complessità della società richiedono infatti ai cittadini il possesso di un set di competenze chiave, necessarie per essere attivi, partecipi e in grado di adattarsi e apprendere costantemente.

Gli Stati membri hanno dunque identificato le "Key competences" articolandole su 8 aree: 1) Comunicazione nella lingua madre; 2) Comunicazione nelle lingue straniere; 3) Competenze in matematica, scienze e tecnologia; 4) Competenze digitali; 5) Apprendere ad apprendere; 6) Competenze interpersonali, interculturali e sociali, e competenze civiche; 7) Spirito imprenditoriale; 8) Espressione Culturale.

Il processo di identificazione del set di competenze chiave è stato assicurato da un gruppo di esperti appartenenti a 31 Paesi e rinvia ad un concetto di competenza che integra conoscenze, abilità e comportamenti.

La differenza tra lo European Qualification Framework e il Quadro delle Key Competences è semplice: quest'ultimo indica le competenze essenziali in termini di inclusione sociale, cittadinanza attiva e occupabilità necessarie per una piena realizzazione personale, sociale e lavorativa nella Società della Conoscenza.

Il Quadro Europeo delle Qualifiche è uno strumento funzionale alla trasparenza delle qualifiche e delle competenze, alla loro trasferibilità e volto a facilitare il riconoscimento delle stesse attraverso la descrizione negli otto livelli. Le Key competences sono ricompresi in queste descrizioni.

L’acquisizione delle Competenze chiave da parte di tutti i cittadini è un obiettivo di ampio respiro, né può essere semplicemente riconducibile ai processi educativi e formativi, ed investe la cittadinanza attiva, ossia la partecipazione democratica alla vita della comunità civile e sociale.

Il contesto di un processo di apprendimento delle competenze chiave è ampio e differenziato e coinvolge una pluralità di attori del contesto economico, sociale oltre che politico.

L’apprendimento permanente si realizza in luoghi che spaziano dal segmento formale, costituito dai percorsi di istruzione e qualificazione, al segmento non formale ed informale, rappresentato da un’offerta di apprendimento strutturate e concepita in contesti culturali e sociali (Associazioni culturali, Università della Terza Età), così come da situazioni ed esperienze di apprendimento non strutturate e intenzionali in cui il cittadino si trova quotidianamente coinvolto.

Così come già in precedenza evidenziato allorché sono stati identificate le barriere all’accesso all’offerta di educazione degli adulti, la progettazione del percorso di apprendimento svolge un ruolo fondamentale dovendo adottare metodi di apprendimento basati sulle pedagogie attive dell’apprendimento e che riconoscano ed integrino l’esperienza socio-culturale e professionale degli individui.

Appare evidente infatti che molte delle Competenze chiave del Quadro Europeo non possono essere pensate in un contesto di apprendimento “tradizionale” ma richiedono nuovi approcci nell’organizzazione dell’apprendimento.

Alla luce di tali considerazioni l’azione di Formazione formatori e docenti appare fondamentale, basata su un approccio e gruppi di apprendimento collaborativo che permettano il dialogo ed il confronto tra formatori e gli altri attori del contesto economico, sociale e civile locale. Lo sviluppo di un’offerta di Lifelong Learning capace di rispondere alle esigenze dei diversi target groups e dei diversi contesti locali riposa su due condizioni essenziali: da un lato la promozione di azioni di formazione e aggiornamento di docenti e formatori, dall’altro la costituzione di partenariati locali che coinvolgano una pluralità di attori e parti sociali.

Alcune riflessioni conclusive sui partenariati di Lifelong Learning

Analizzando il contesto europeo emerge chiaramente il fatto che il LLL è ancora più uno slogan che una pratica reale. Un dubbio strategico è che le barriere tra le diverse agenzie politiche, la cultura degli stakeholders e gli altri elementi propri dell’autoreferenzialità siano più importanti nell’ostacolare l’effettivo sviluppo del LLL nella pratica di quanto non lo siano le finalità e le visioni del LLL.

La maggior parte dei partenariati tra attori di diversa natura istituzionale ed organizzativa che si costituiscono per promuovere una nuova offerta di EDA non sono efficaci o comunque raramente vanno oltre il ciclo di vita del progetto/programma e/o la disponibilità di fondi di finanziamento.

In larga misura, “noi”- inteso come coloro che hanno provato ad ispirare il lifelong Learning come un principio strutturante di una società innovativa ed inclusiva- abbiamo fallito.

Se l’apprendimento non è percepito come una necessità dalla maggioranza dei cittadini/elettori, è difficile inserire nell’agenda politica tale tematica come priorità di alto livello. Se non viene posto al top dell’agenda politica, le politiche saranno molto probabilmente orientate al breve periodo e certamente poco coordinate.

I progressi nella partecipazione degli adulti ai processi di apprendimento in alcuni Paesi sono bilanciati da tassi di partecipazione statici o addirittura decrescenti in altri Paesi che apparivano tra i pionieri in passato, e tra i restanti Paesi rimangono da chiarire una crescente serie di dubbi sulle modalità di raccolta ed analisi dei dati in materia di partecipazione degli adulti nei processi di apprendimento.

Pochi punti critici nell’implementazione del concetto di LLL in termini di politiche e di pratiche sono stati identificati:

- ◆ la motivazione ad apprendere “difficile da raggiungere”;
- ◆ l’identificazione dei target groups e il riconoscimento dell’apprendimento pregresso, inclusi risultati dell’apprendimento avvenuto in contesti informali;
- ◆ la disponibilità di finanziamenti per l’apprendimento degli adulti, in particolare per coloro che hanno un basso livello di reddito e limitate risorse finanziarie;
- ◆ la capacità dell’offerta di istruzione e formazione di rispondere alla domanda di apprendimento emergente dalla società;
- ◆ il limitato coordinamento e sinergia tra le agenzie politiche e le iniziative degli stakeholders più rilevanti del contesto.

Tutte le criticità individuate si rispecchiano/riflettono nelle *dinamiche di partenariato di lifelong learning partnerships* che costituiscono il potenziale strumento per affrontare e risolvere tali criticità ma sono, nei fatti e nella maggior parte dei casi, piuttosto inefficaci nella soluzione di tali problemi.

In ogni caso sia dai casi di partenariato di successo che da quelli di fallimento possiamo trarre importanti lezioni e un nuovo ciclo di definizione delle politiche è probabilmente necessaria per superare i risultati relativamente modesti fino ad ora conseguiti da quando il concetto di Lifelong Learning è apparso sulla scena Europa.

Il progetto Posillipo¹ (che ispira queste note e riflessioni conclusive), si è focalizzato sul ciclo di vita del partenariato per il Lifelong Learning, identificando fattori di forza e di debolezza, ed ha messo a punto alcune chiavi per differenziare e comparare i modelli di partenariato esistenti ed ha proposto un approccio di benchmarking “leggero” ed un metodo per una “diagnostica del partenariato”.

I partenariati obbediscono infatti ad una serie di fattori e criteri di successi in termini di creazione e gestione della partnership stessa che possono essere così sintetizzati:

- Necessità di sottoscrivere un Accordo di partenariato;
- Rispetto e fiducia tra i diversi attori ed interessi.
- Leadership di un individuo o organizzazione riconosciuta e rispettata.
- Impegno per conseguire gli interessi chiave attraverso un processo chiaro e trasparente.
- Sviluppo di una visione condivisa di ciò che deve essere conseguito.
- Tempo per costruire il partenariato.
- Condivisione delle agende o dei mandati.
- Sviluppo di metodi di lavoro compatibili e flessibilità.
- Buona comunicazione, a volte aiutata da un facilitatore.
- Processo decisionale collaborativo, con un chiaro impegno a raggiungere il consenso.
- Gestione organizzativa efficace.

I partenariati di successo evitano situazioni tipiche di fallimento, quali per esempio:

- Una storia di conflitto tra gli interessi chiave.
- Un partner manipolatore o dominatore.
- Mancanza di obiettivi chiari e condivisi.
- Finalità irrealistiche.
- Differenti filosofie e metodi di lavoro tra i partners.
- Mancanza di comunicazione.
- Distribuzione del potere e del controllo ineguale e inaccettabile.
- Interessi chiave assenti dal partenariato.
- Agende nascoste, conflittuali conflittuali con gli obiettivi del partenariato .
- Impegno finanziario e di tempo squilibrato rispetto ai benefici potenziali.

Tali elementi di conoscenza, riflessione e proposta metodologica permettono a tutti gli stakeholders del Lifelong Learning che vogliono migliorare i loro processi, i risultati e le performance.

¹ Posillipo, Partnership Observation System for the Implementation of Lifelong Learning Initiatives and Policies, Programma Grundvig, 2005-2007

Il Programma europeo Lifelong Learning così come le iniziative nazionali e locali offrono l'opportunità di costituire un network per il partenariato del LLL, con un chiaro mandato ad andare molto oltre ai classici attori dell'educazione e della formazione professionale a livello nazionale ed europeo.

Sostenere un partenariato può essere realmente difficile, ma si può imparare: una "scuola virtuale di partenariato" potrebbe aiutare a massimizzare l'impatto delle iniziative esistenti di Lifelong Learning e a creare una nuova generazione di partenariati più solidi ed efficaci per rispondere in modo efficace i problemi e le criticità identificate.