

Il ruolo delle reti territoriali per l'apprendimento permanente nella valorizzazione delle competenze adulte

VITTORIA GALLINA

BRESCIA 19 OTTOBRE 2017

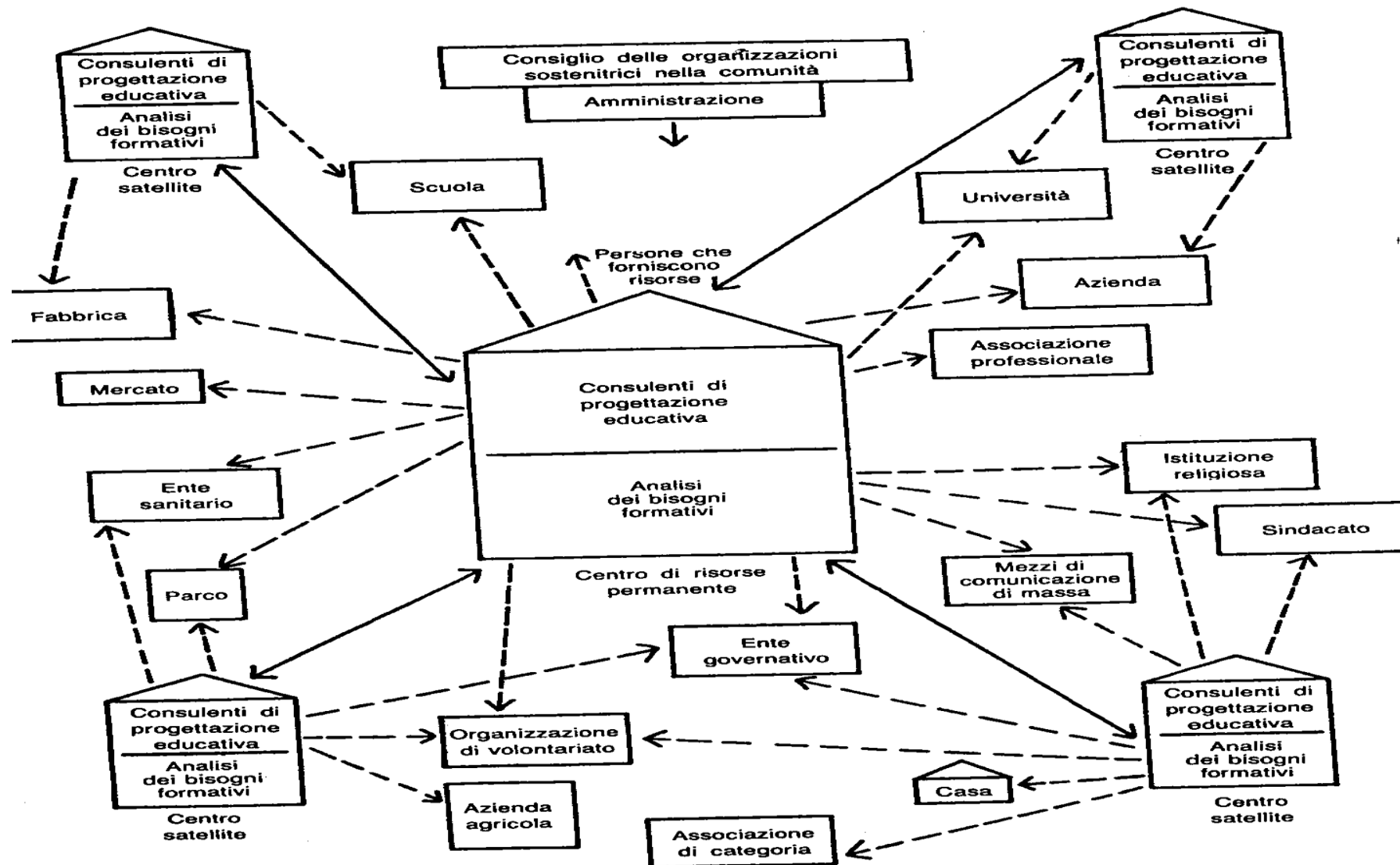
Schema dell'intervento

Un modello per la costruzione di un sistema di lifelong learning

I low skilled : una emergenza italiana

Tavoli inter -istituzionali : strumenti per la costruzione di sistema?

Le nuove prospettive europee e le raccomandazioni dell'OCSE



Un sistema permanente di risorse per l'apprendimento (comunità di apprendimento)

↔ Collegamento tra i centri di risorse

--- Collegamento con le risorse di contenuto

Un sistema permanente di risorse per l'apprendimento (M.S.Knowles)

Definire l'istruzione come processo di trasmissione di ciò che è già noto è corretto quando il tempo richiesto dai principali cambiamenti culturali è più lungo della vita degli individui, quello che si apprende da giovani resta valido/ stabile per il resto della vita; questo assunto non vale per oggi" stiamo vivendo il primo periodo della storia umana..... in cui il tempo necessario per i cambiamenti è molto più corto della stessa vita umana....l'istruzione deve preparare gli individui a fronteggiare nuove condizioni" A.N.Whitehead nel 1931

Apprendimento per tutta la vita :processo continuo volto a imparare a imparare,acquisendo l'abilità della ricerca autonoma.

La teoria dei sistemi fornisce l'approccio adeguato al problema della gestione dell'apprendimento permanente W.G.Walker –Unesco 1980

Un sistema è un complesso di elementi in reciproca interazione

Stadi per la creazione di un sistema e sua articolazione: amministrazione “piatta” non gerarchica, “adhocrazia” (Cropley)

Identificare le risorse di una **comunità**: Costruire una **banca dati** - dare a questa una forma istituzionale (p.e. in Usa “borsa dell’istruzione”).Stabilire un **meccanismo di connessione** tra decisioni politiche e amministrative, le parti interessate devono essere coinvolte nella gestione .
Progettazione per **processi** che sfrutta la natura dinamica dei sistemi sociali e le capacità dei soggetti.

- 1) capacità di apprendimento autonomo: sviluppare e coltivare curiosità-*riflessioni divergenti*
- 2)non difendersi di fronte al nuovo e diagnosticare i propri bisogni
- 3) formulare obiettivi (risultati delle performance)
- 4)identificare risorse umane, sociali, materiali, esperienziali e progettazione di strategie per utilizzarle
- 5)portare avanti progetto in modo sistematico e sequenziale(*pensiero convergente*)
- 6)raccogliere le prove del raggiungimento degli obiettivi e convalidarle nella performance

Chi esce dal sistema scolastico non sa come apprendere sa solo come ricevere un insegnamento

risorse	Condizioni richieste	Capacità richieste
PASSIVO - insegnante	Disponibilità ad essere dipendenti Rispetto autorità Apprendere per un fine(diploma) Rapporti competitivi con altri studenti	Ascolto Ritenzione di informazioni Prendere appunti Prevedere le domande degli esami
ATTIVO pubblicazioni ed esperti	Curiosità intellettuale Spirito di ricerca- conoscenza risorse disponibili. Sano scetticismo .criteri di verifica e affidabilità impegno in apprendimento come processo-	Formulare domande cui rispondere con dati- identificare dati disponibili
Persone che costituiscono risorse(supervisor ed esperti)		
Esperienze di vita e di lavoro		

Non ci sono insegnanti, ma esperti di diagnosi della formazione, consulenti di programmazione didattica, responsabili e coordinatori, soggetti che forniscono risorse (docenti)

Ruoli	competenze
discente	Literacy, numeracy,concettualizzare,immaginare , progettare, ricercare, valutare
Essere un sé (identità personale)	Formulare obiettivi, auto analisi
amico	Entrare in sintonia con, collaborare, sostenere
cittadino	Partecipare, agire, coinvolgere, discutere , avere prospettive,
Membro di una famiglia	Assumersi delle responsabilità
lavoratore	Pianificare la propria carriera, usare capacità professionali, accettare supervisioni,dare una supervisione, cooperare, delegare, gestire

Assetto normativo italiano: un sistema o un posizionamento di competenze?

Legge finanziaria 2007 Centri Territoriali per l'educazione Permanente (O.M. 455, 1997) vengono superati nel sistema dei CPIA Centri provinciali istruzione degli adulti –

Legge n.92 (2012)art.5 In linea con le indicazioni dell'Unione europea, per apprendimento permanente si intende qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale. Le relative politiche sono determinate a livello nazionale con intesa in sede di Conferenza unificata, su proposta del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministro dello sviluppo economico e sentite le parti sociali, a partire dalla individuazione e riconoscimento del patrimonio culturale e professionale comunque accumulato dai cittadini e dai lavoratori nella loro storia personale e professionale, da documentare attraverso la piena realizzazione di una dorsale informativa unica mediante l'interoperabilità delle banche dati centrali e territoriali esistenti

Dicembre 2012 sigla dell'intesa in CU prima definizione di un sistema di reti per l'apprendimento permanente- tavolo inter-istituzionale

Luglio 2014 – Accordo in conferenza unificata sull'apprendimento permanente

2015 -Legge 107- affida a Indire monitoraggio annuale - dopo tre anni - valutazione dei risultati

Accordi di rete nel sistema di istruzione -DPR 263 /2012 -2014 linee guida per la definizione ed istituzione dei CPIA

STRUTTURA dei CPIA: **Sede centrale** struttura amministrativa CTP capofila [eventuale Sede associata unità amministrativa] **Sede/i operativa/e** – realizza/no attività didattica

Azioni finalizzate ad una prima e graduale applicazione delle previsioni regolamentari relative alle “reti territoriali di servizio” (art. 2, comma 1), agli “accordi con gli EE.LL e altri soggetti pubblici e privati”(art.2, com. 5);

“Commissioni per la definizione del Patto formativo” (art. 5, comma 2)

Prima e graduale applicazione dei nuovi assetti didattici e organizzativi (si applica anche anche ai percorsi di istruzione nelle carceri) :

percorsi primo livello (art. 4, comma 1, lett. a), *percorsi di alfabetizzazione e apprendimento della lingua italiana* (art. 4, comma 1, lett. c) e *percorsi di secondo livello primo periodo didattico* [art. 4, comma 3, lett. a)];

strumenti di flessibilità (*Riconoscimento dei crediti, personalizzazione dei percorsi di studio, fruizione a distanza, accoglienza e orientamento, di cui all’art. 4, comma 9*).

DATI CPIA 2017 – Forniti da indire e MIUR

128 CPIA

1800 punti di erogazione dei servizi

23000 patti formativi-

EMERGENZA EDUCATIVA- giovani , ma non solo

17,6% dei ragazzi in età abbandonano la scuola senza aver raggiunto un diploma, il 40% non raggiunge il livello 3 di competenza .

Il 75% della popolazione adulta (25-64 anni) **non partecipa ad attività** di istruzione e formazione contro la media Ocse del 50% degli adulti delle stesse fasce di età

(dati OCSE PIAAC e Education at a glance 2017)

Tavoli inter-istituzionali per la costruzione di reti per l'apprendimento permanente

Giugno 2012 sigla dell'intesa in CU : prima definizione di un sistema di reti per l'apprendimento permanente-

17 17. 07. 2014. Accordo in Conferenza Unificata sull' apprendimento permanente

Quattro elementi:

la centratura sul soggetto in apprendimento;

l'assunzione della prospettiva dell'apprendimento lungo l'arco della vita;

l'estensione delle sedi e delle modalità dell'apprendimento da quelle formali a quelle non formali e informali;

la trasparenza e comparabilità degli apprendimenti al fine di agevolare la mobilità, valorizzare il capitale umano e l'investimento in istruzione.

Temi di lavoro:

le reti territoriali dei servizi;

l'orientamento permanente come sistema nazionale;

il sistema di individuazione e validazione degli apprendimenti e di certificazione delle competenze;

un sistema informativo ai fini del monitoraggio

Leve strategiche

Governance: livello Nazionale – livello regionale- livello locale*

i Centri per l'Impiego e/o i centri per i servizi al lavoro accreditati dalle Regioni, che contribuiscono a sviluppare servizi di accoglienza e orientamento;

le Parti Sociali possono contribuire a individuare le attese e le previsioni del sistema produttivo in tema di competenze, promuovendo forme di collaborazione e interazione con i sistemi di istruzione e formazione e sostenendo i servizi delle politiche attive presenti sul territorio;

gli Enti Locali con i servizi informativi e di accoglienza offrono sostegno alle misure per ampliare l'accesso all'apprendimento permanente; il sistema camerale e degli sportelli Suap che offrono servizi per l'orientamento, l'avvio al lavoro autonomo, imprenditoriale e professionale, i tirocini e la promozione dell'alternanza scuola-lavoro.

* partita positiva Lombardia – sistema ieFP-secondo ciclo

I bisogni formativi della popolazione italiana

Neet 15-29 anni in Italia dati istat sono 2.110.000, sono 22,1% sulla popolazione. Solo il 18,2% raggiunge il livello 3 [nella stessa fascia di età chi lavora è il 32,3%, chi studia è il 42,9% di chi lavora e 45,8% di chi studia e lavora], anche chi ha un titolo di studio elevato se è neet non si distanzia molto da chi ha bassi livelli.

Il 22 % dei giovani ha un diploma (16% media OCSE) e solo il 23% ha una laurea (44% media Ocse)

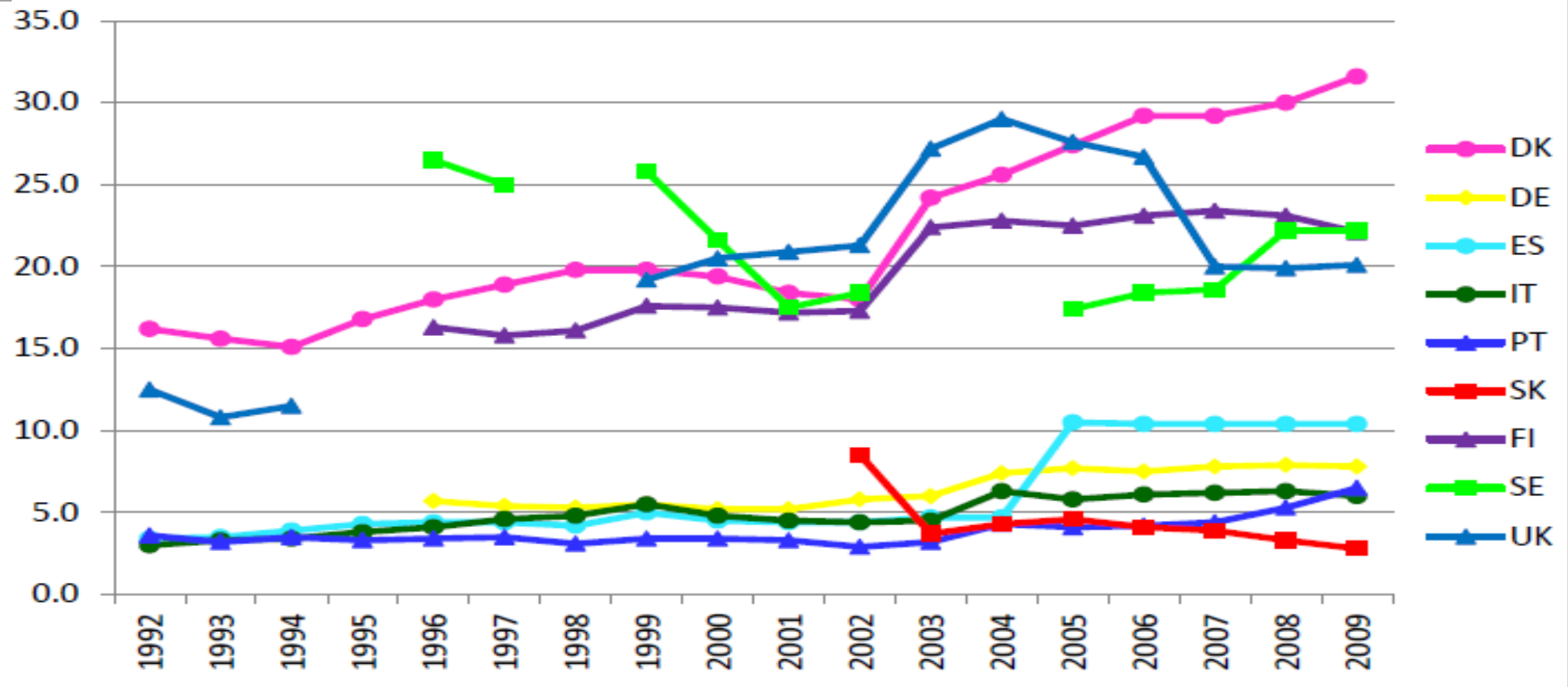
Il 75% della popolazione adulta (25-64 anni) **non partecipa ad attività** di istruzione e formazione contro la media Ocse del 50% degli adulti delle stesse fasce di età

Lo skills mismatch: le competenze dei lavoratori non sono coerenti con quelle richieste per compiere uno specifico lavoro. In Italia circa il 6% dei lavoratori possiede competenze basse rispetto alle mansioni svolte, mentre il 21% è sotto qualificato. Malgrado i bassi livelli di competenze, si osservano numerosi casi in cui i lavoratori hanno competenze superiori rispetto a quelle richieste dalla loro mansione. I lavoratori con competenze in eccesso (11,7%) e sovra-qualificati (18%) rappresentano una parte sostanziale della forza lavoro italiana. Inoltre, circa il 35% dei lavoratori è occupato in un settore non correlato agli studi . L'Italia è l'unico paese del G7 in cui la quota di lavoratori laureati impiegati in posti di lavoro con mansioni di routine è più alta rispetto alla quota di lavoratori laureati impegnati in attività non di routine .

Distribuzione della popolazione adulta italiana per livelli di competenza(percentuali nelle macro –aree geografiche)

Aree geog.	-1 livello %	1livello %	2livello %	3 livello %	4/5 %
Nord ovest Lombardia ALL*	7	24 (-1+1-) 47,5	39 33,6	26 16,9	14 2
Nord est	2	16	44	32	5
centro	3	16	41	35	4
sud	8	27	43	21	2
isole	5	29	48	17	1

Percentuale di popolazione adulta coinvolta in attività di apprendimento



Source: Eurostat, LFS Main Indicators for lifelong learning: "Participated in training 4 weeks prior to survey date".

New Skills Agenda-Europa 2020 Novità delle scelte strategiche

Non un elenco di nuove abilità, ma impegno, anche economico, perché “nessuno sia lasciato indietro” nello sforzo di dedicarsi con intelligenza e consapevolezza all’apprendimento per adeguarsi alla pratica del nuovo.

I processi di formazione sono un “unicum”: interventi di profondo cambiamento nell’educazione formale, nelle proposte per i giovani in età e, nello stesso tempo, per tutti, a tutte le età, aperta praticabilità e abitabilità di scuole e università.

Dignità e riconoscimento per tutto quello che, appreso, non deve essere disperso, ma deve essere valorizzato, arricchito e utilizzato per costruirvi altro. Riconoscimento dei profili culturali dei migranti, fare delle esperienze di lavoro un asse portante della formazione a tutti i livelli, ridefinire il ruolo della formazione, perché questa non sia ridotta ad una sequenza e/o sommatoria di contenuti, offerti per pezzi, entro curricula definiti una volta per tutte.

Accrescere conoscenza consapevole e diffondere le necessarie informazioni

Fornire informazioni su caratteristiche e qualità delle abilità, che permettono migliori chance di carriera, orientando quindi a scelte di formazione ed occupazione appropriate.

Revisione/ aggiornamento del *European Qualification Framework* - per migliorare servizi e supporti al riconoscimento di titoli e qualifiche, monitoraggio e diffusione di buone pratiche, promozione a tutti i livelli di conoscenze e competenze nell'ambito della *financial literacy*, sostegno a diplomati e laureati nella transizione verso il lavoro e nelle scelte successive).

Strategia Nazionale per le Competenze dell'Italia – 2017- OCSE : le priorità per l'Italia

Riequilibrare domanda e offerta di competenze richiede che le istituzioni nel settore dell'istruzione e della formazione siano più reattive ai cambiamenti, che si sviluppino politiche per il mercato del lavoro più efficaci, ed un uso migliore di strumenti di valutazione e analisi dei fabbisogni di competenze attuali ed emergenti.

Sono necessari maggiori sforzi da parte del settore privato e la disponibilità a collaborare con le istituzioni pubbliche.

Necessità di integrare attori appartenenti a diversi settori istituzionali, economici e sociali , per stimolare crescita della produzione e migliore distribuzione di risorse economiche e di mano d'opera.

I quattro punti che l'Ocse indica per affrontare un quadro il *low skills equilibrium* italiano, articolato in quattro punti: **sviluppare** competenze rilevanti; **attivare** l'offerta di competenze; **utilizzare** le competenze in modo efficace e **rafforzare** il sistema delle competenze