



AGIRE PER L'ISTRUZIONE E LA FORMAZIONE PERMANENTE: SEI MESSAGGI CHIAVE

Messaggio chiave n. 1: Nuove competenze di base per tutti

Obiettivo: garantire un accesso universale e permanente all'istruzione e alla formazione, per consentire l'acquisizione e l'aggiornamento delle competenze necessarie per una partecipazione attiva alla società della conoscenza.

La realizzazione di tale obiettivo è la premessa incondizionata di una cittadinanza attiva e dell'occupabilità nell'Europa del XXI secolo. I cambiamenti economici e sociali comportano un'evoluzione e un'elevazione del livello di competenze di base di cui ciascuno deve disporre come minimo per partecipare attivamente alla vita professionale, familiare o collettiva, a tutti i livelli, da quello locale a quello europeo. Le nuove competenze di base menzionate nelle Conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona (paragrafo 26) sono le competenze relative alle tecnologie dell'informazione, la conoscenza delle lingue straniere, una cultura tecnologica, lo spirito d'impresa e le competenze sociali. L'elenco non è certo completo, ma copre comunque gli ambiti più importanti. Esso non intende peraltro negare l'importanza delle qualifiche di base tradizionali – leggere, scrivere e far di conto. È importante inoltre sottolineare che non si tratta in questo caso di un elenco di materie o di discipline che risalgono ai tempi della scuola o a una successiva formazione. Essa definisce ampi ambiti di conoscenza e di competenza, interdisciplinari: ad esempio, la padronanza delle lingue straniere richiede anche l'acquisizione di abilità tecniche, culturali ed estetiche, utili alla comunicazione, al rendimento e alla valutazione. Di conseguenza, il contenuto e la funzione delle competenze generali, professionali e sociali, si possono definire sempre più complementari.

Come spunto di discussione il **presente Memorandum definisce le nuove competenze di base come le competenze indispensabili alla partecipazione attiva nella società e nell'economia della conoscenza** –sul mercato del lavoro e sul luogo di lavoro stesso, in seno a comunità “reali” e virtuali, nonché in una democrazia – in quanto persona dotata di una percezione coerente della propria identità e dell'orientamento della propria vita. Alcune di queste competenze, quali l'alfabetizzazione digitale, sono del tutto nuove, mentre altre, tra cui la conoscenza delle lingue straniere, acquisiscono rispetto al passato un'importanza sempre maggiore e per un numero sempre maggiore di persone. Anche le competenze sociali, quali la fiducia in sé stessi, l'autodeterminazione e la capacità di assumere dei rischi, sono sempre più determinanti, in quanto si suppone che le persone acquistino sempre maggiore autonomia rispetto al passato. Le competenze relative allo spirito imprenditoriale si traducono nella capacità dell'individuo di migliorare la sua prestazione sul piano professionale e nella capacità di diversificare le attività di una società. Esse favoriscono anche la creazione di impiego, sia nelle società esistenti, in particolare nelle PMI, che nell'ambito del lavoro indipendente. Imparare ad apprendere, sapersi adattare al cambiamento e gestire i grandi flussi d'informazione sono le competenze generali di cui ciascuno di noi oggi dovrebbe disporre. I datori di lavoro esigono sempre più dalla manodopera la capacità di apprendere, di assimilare rapidamente le nuove competenze e di adattarsi alle nuove sfide e situazioni.

Benché la padronanza di tali competenze di base sia di capitale importanza, essa costituisce solo la prima fase di un percorso continuo di formazione lungo l'intero arco della vita. Il mercato del lavoro odierno è caratterizzato dalla costante evoluzione dei profili professionali per quanto riguarda le competenze, le qualifiche e l'esperienza. La carenza di personale qualificato e la carenza di competenze non adeguate al profilo della domanda, in particolare nelle TIC, sono tra le principali ragioni del persistere di un elevato tasso di disoccupazione in talune regioni, comparti dell'industria o categorie sociali sfavorite. Coloro che non sono stati in grado, per qualsivoglia ragione, di acquisire un livello minimo di competenze di base, devono avere la possibilità di colmare in qualsiasi momento tale lacuna, anche se in passato hanno fallito o non hanno saputo approfittare delle occasioni che si sono loro presentate. I sistemi nazionali dell'istruzione e della formazione, di qualsivoglia livello, iniziale, complementare/superiore o continuo/per adulti devono, per quanto possibile, far sì che ciascuno possa acquisire, perfezionare e consolidare un livello minimo prestabilito di competenze. In tal senso, anche i diversi ambiti dell'apprendimento non formale svolgono un ruolo assai importante. Tutto ciò impone la garanzia di un elevato livello di qualità dell'offerta e dei risultati dell'apprendimento, per il maggior numero possibile di persone. È inoltre opportuno rivedere periodicamente i livelli di riferimento delle competenze di base affinché l'offerta pedagogica possa corrispondere ai bisogni economici e sociali.

Questioni da esaminare

- Ovunque ormai le università e gli istituti scolastici sono sollecitati da richieste incessanti di integrare nei loro programmi didattici nuovi contenuti e nuove competenze. Come ridurre tali sollecitazioni? Quali dovranno essere i principi su cui basarsi in sede di impostazione dei programmi didattici nell'era della conoscenza?
- È possibile prevedere un diritto individuale per tutti i cittadini all'acquisizione e all'aggiornamento delle loro competenze tramite l'apprendimento permanente?



- L'obiettivo che l'iniziativa *eLearning* si è prefissata consiste nel pervenire entro il 2003 ad un'alfabetizzazione digitale di tutti gli studenti al termine degli studi. Quali sono le misure prioritarie da adottare a sostegno di quelle categorie di persone, giovani o meno giovani, che all'alba dell'era digitale si trovano al di là della barriera?
- Come proposto nel paragrafo 26 delle Conclusioni di Lisbona, come sviluppare un quadro europeo comune che consenta di definire le nuove competenze di base richieste ai fini della partecipazione attiva alla società e all'economia della conoscenza?
- La proposta relativa di Orientamenti per l'occupazione 2001 (orientamenti 3, 4 e 6) invita gli Stati membri a far sì che i giovani completino la scolarità obbligatoria, nonché a migliorare l'accesso degli adulti all'apprendimento, in particolare dei lavoratori più anziani, dei lavoratori a tempo parziale o con un contratto di lavoro temporaneo e i disoccupati. Quali misure sarà opportuno adottare per raggiungere tali obiettivi e, più in generale, per quello di aggiornare le competenze?
- Come individuare i nuove fabbisogni emergenti in materia di profili professionali e rispondervi in maniera efficace attraverso l'istruzione e la formazione permanente, in linea con la proposta di Orientamenti per l'occupazione 2001 (orientamento 7)? Come migliorare gli strumenti di verifica delle competenze di base e della loro autovalutazione?

[...]

Messaggio chiave n. 3: Innovazione nelle tecniche di insegnamento e di apprendimento

Obiettivo: sviluppare contesti e metodi efficaci d'insegnamento e di apprendimento per un'offerta ininterrotta d'istruzione e di formazione lungo l'intero arco della vita e in tutti i suoi aspetti

Quanto più entriamo a far parte dell'era della conoscenza, tanto più cambia il nostro modo d'intendere l'apprendimento, il suo contesto, la sua forma e la sua finalità. Sempre più si parte dal presupposto che metodi e quadri d'istruzione e di apprendimento debbano prendere atto dei diversi interessi, bisogni e requisiti, non solo del singolo, ma anche di categorie specifiche delle nostre società europee pluriculturali ed adattarsi di conseguenza. Ciò implica un **importante transizione verso sistemi di formazione basati sulle esigenze dell'utente e caratterizzati da frontiere permeabili tra i diversi settori e livelli**. Un apprendimento attivo presuppone da un lato il miglioramento delle pratiche esistenti e dall'altro lo sviluppo di nuovi metodi che consentano di sfruttare le opportunità offerte dalle TIC e dalla gamma completa dei contesti di apprendimento.

I criteri determinanti sono la qualità e i risultati dell'esperienza formativa, anche agli occhi degli utenti stessi della formazione. Tuttavia, il cambiamento e l'innovazione sono possibili solo in parte se manca l'impegno attivo dei professionisti del settore, che sono i più vicini ai cittadini nel loro ruolo di allievi e più al corrente della diversità dei bisogni e dei processi di formazione. **Le tecniche di apprendimento basate sulle TIC offrono un grande potenziale d'innovazione per i metodi d'insegnamento e di apprendimento, anche se i pedagogisti insistono sulla necessità di integrarli in contesti e in una relazione insegnante/allievo "in tempo reale" per renderli pienamente efficaci.** I nuovi metodi devono inoltre tener conto dell'evoluzione del ruolo dei tutori e degli insegnanti, che spesso non hanno contatti con i loro allievi per motivi di tempo e spazio. Inoltre, **la maggior parte di quanto offerto dai nostri sistemi d'istruzione e di formazione è tuttora organizzata ed erogata come se la pianificazione e l'organizzazione della nostra vita da cinquant'anni a questa parte fosse sempre la stessa.** I sistemi di apprendimento devono adattarsi agli odierni stili di vita e alla nuova impostazione dell'esistenza. Tale aspetto è particolarmente importante nell'ottica della parità delle opportunità e della presa in considerazione di "una terza età" sempre più attiva. Troppo poco sappiamo e ci diciamo, ad esempio, su come realizzare un apprendimento indipendente e produttivo, anche se non va dimenticato che l'apprendimento è, in definitiva, un processo sociale. Né conosciamo ancora il modo migliore per le persone anziane di apprendere, né i mezzi per adattare l'ambiente formativo in modo da consentire l'integrazione dei disabili o, ancora, le possibilità offerte da gruppi di allievi di età mista per lo sviluppo delle competenze cognitive, pratiche e sociali.

Per migliorare la qualità dei metodi e dei contesti dell'insegnamento e dell'apprendimento sono necessari considerevoli investimenti da parte degli Stati membri al fine di adattare, migliorare e sostenere le competenze degli operatori del settore dell'apprendimento formale e non formale, sia che si tratti di professionisti retribuiti, di volontari o di persone per le quali l'istruzione rappresenta



un'attività secondaria (ad esempio, personale qualificato ed esperto sul luogo di lavoro o animatori di quartiere). Pedagoghi e formatori lavorano in tipi assai diversi di strutture e con gruppi di allievi assai diversi. Molto spesso la dimensione didattica della loro attività non è riconosciuta – talvolta neppure da loro stessi – come è il caso di coloro che operano nelle organizzazioni per i giovani 20 . In altri termini, bisogna innanzitutto procedere ad una revisione e ad una riforma minuziosa della formazione iniziale e permanente degli insegnanti, perché possa rispondere effettivamente alle esigenze dei diversi contesti d'apprendimento e dei diversi gruppi destinatari.

Il profilo professionale del docente cambierà sostanzialmente nei prossimi decenni: **insegnanti e formatori diventeranno consulenti, tutori e mediatori**. Il loro ruolo – un ruolo d'importanza cruciale – consisterà nell'assistere gli allievi che, per quanto possibile, dovranno farsi carico della propria formazione. La capacità di definire e di mettere in pratica metodi aperti e partecipativi d'insegnamento e di apprendimento dovrà essere una delle competenze professionali di base di insegnanti e formatori, sia nel quadro dell'apprendimento formale che di quello non formale. Un apprendimento attivo presuppone la volontà di apprendere, la capacità di emettere giudizi critici e sapere come apprendere. Il ruolo insostituibile dell'insegnante consiste nell'istruire questa capacità dell'essere umano di creare e utilizzare il sapere.

Questioni da esaminare

- Come combinare in maniera efficace l'elaborazione di metodi didattici basati sulle TIC con il miglioramento e l'innovazione di metodi pedagogici e didattici imperniati sull'essere umano? Come realizzare una collaborazione più efficace tra i tecnici e i formatori/insegnanti per produrre materiale e risorse didattici di qualità? Dato il volume sempre crescente di materiali e risorse didattici commercializzati sul mercato, come sorvegliarne la qualità e l'utilizzo, eventualmente tramite una cooperazione a livello europeo?
- Come controllare e analizzare al meglio i risultati di progetti transnazionali in vista dell'elaborazione di un rapporto su metodi efficaci di formazione permanente per determinati contesti, determinate finalità e determinate categorie di utenti? Quali sono le possibilità di sviluppare riferimenti qualitativi pertinenti, basati su studi di casi comparativi in questo campo?
- Le formazioni e le qualifiche per gli specialisti dell'istruzione e della formazione che operano nei settori non formali (ad esempio, con i giovani o in seno a collettività locali) nonché nel campo della formazione degli adulti o della formazione continua sono sottosviluppate nell'intera Europa. Come migliorare tale situazione, eventualmente tramite la cooperazione europea?
- Quali dovranno essere le priorità della ricerca applicata nel campo dell'educazione negli Stati membri a livello comunitario nel corso del prossimo decennio? Come accrescere il valore aggiunto delle attività di ricerca tramite un'intensificazione della cooperazione degli scambi transnazionali? Come sostenere la ricerca sulle scienze dell'educazione in stretta collaborazione con i professionisti stessi del settore dal momento che tali attività sono spesso sottostimate dalla comunità scientifica?

Messaggio chiave n. 4: Valutazione dei risultati dell'apprendimento

Obiettivo: migliorare considerevolmente il modo in cui sono valutati e giudicati la partecipazione e i risultati delle azioni di formazione, in particolare nel quadro dell'apprendimento non formale e informale

Nell'economia della conoscenza, la piena valorizzazione delle risorse umane costituisce uno dei fattori decisivi del mantenimento della competitività. I diplomi, gli attestati e le qualifiche rappresentano pertanto punti di riferimento importanti per i datori di lavoro e i lavoratori sul mercato del lavoro e nelle imprese. La domanda crescente di manodopera qualificata da parte dei datori di lavoro e l'intensificazione della concorrenza per la ricerca di un lavoro ha portato ad una **domanda fino ad oggi inesistente di riconoscimento della formazione acquisita**.



Come modernizzare al meglio le pratiche e i sistemi nazionali di certificazione per adattarli alle nuove condizioni socioeconomiche? L'Unione intera si pone ora questa domanda sul piano sia politico che professionale.

I sistemi d'istruzione e di formazione costituiscono un servizio per il singolo cittadino, per i datori di lavoro e la società civile nel suo insieme. Garantire un riconoscimento visibile e adeguato dell'apprendimento costituisce parte integrante della qualità del servizio fornito. Nell'interesse di un'Europa integrata, sia un mercato del lavoro aperto che i diritti del cittadino di vivere, studiare, formarsi e lavorare in qualsivoglia Stato membro, richiedono che le conoscenze, le competenze e le qualifiche siano più trasparenti e più facilmente "trasferibili" da uno Stato membro all'altro. Notevoli progressi sono già stati raggiunti nel migliorare la trasparenza e il riconoscimento reciproco delle qualifiche, in particolare nel campo dell'istruzione superiore e per taluni professioni regolamentate.

Tutti sono, tuttavia, d'accordo nell'affermare che dobbiamo fare molto di più in questo campo, nell'interesse di segmenti della popolazione molto più vasti e del mercato del lavoro.

Un riconoscimento esplicito – in qualsivoglia forma – costituisce una motivazione efficace per coloro "che non hanno l'abitudine alla formazione", nonché per coloro che per un lungo periodo sono stati lontani dal mercato del lavoro per motivi di disoccupazione, impegni professionali o malattia. È importante inoltre introdurre forme innovative di certificazione dell'apprendimento non formale al fine di allargare lo spettro del riconoscimento delle qualifiche, indipendentemente dal tipo di utente interessato.

È assolutamente indispensabile elaborare sistemi di alta qualità per la "convalida dell'esperienza precedente" (*APEL, Accreditation of Prior and Experiential Learning*) e promuoverne l'applicazione nei diversi contesti. I datori di lavoro e gli esaminatori responsabili dell'ammissione negli istituti d'istruzione e di formazione devono essere convinti del valore di questo tipo di certificazione. I sistemi di convalida dell'esperienza precedente valutano e riconoscono le competenze, l'esperienza e il sapere acquisito nel corso del tempo e in diversi contesti, anche nel quadro della formazione non formale o informale. Tali metodi possono rivelare competenze e abilità di cui l'interessato stesso è spesso inconsapevole e il cui valore ai fini dell'esercizio della professione non è da loro riconosciuto. Tale processo richiede la partecipazione attiva del candidato, il che a sua volta rafforza il sentimento di fiducia in sé stesso e di autostima.

La diversità delle terminologie nazionali e i presupposti culturali che ne sono alla base continua a rendere difficile ogni tentativo di trasparenza e di riconoscimento reciproco delle qualifiche. In questo campo è essenziale, per concepire e attuare sistemi di riconoscimento attendibili e validi, ricorrere all'aiuto di esperti. Questo passo deve essere accompagnato **da una maggiore integrazione di coloro che, in ultima analisi, convalidano tali esperienze in pratica** e sono al corrente di come i singoli e le imprese utilizzano tali esperienze nella vita quotidiana. Le parti sociali e le ONG interessate svolgono un ruolo tanto importante in questo campo quanto quello delle autorità ufficiali e dei professionisti dell'istruzione.

Questioni da esaminare

- La definizione di forme innovative di valutazione e riconoscimento rappresenta un campo d'azione prioritario. Come stabilire sistemi di convalida di esperienza acquisita in precedenza in tutti gli Stati membri? Come elaborare e scambiare in maniera sistematica informazioni sul loro utilizzo e sul loro grado di accettazione? Come instaurare sistemi che consentano il riconoscimento delle competenze acquisite in un quadro non formale o informale, quali le associazioni di giovani o le organizzazioni locali?
- Con l'aiuto di programmi comunitari in materia di educazione, formazione e gioventù, sono stati messi a punto strumenti comuni di valutazione e di riconoscimento delle competenze. Tra questi figurano l'ECTS (*European Credit Transfer Scheme*, Sistema europeo di trasferimento di unità di corsi capitalizzabili), il Supplemento europeo al diploma (Europea Diploma Supplement) nell'istruzione superiore, l'EUROPASS-Formazione (riconoscimento della formazione professionale in alternanza), il certificato SVE (partecipazione al Servizio volontario europeo), la patente informatica europea (ECDL European Computer Driving Licence) e diversi strumenti automatizzati di autovalutazione (Progetti pilota europei). Nel quadro dell'iniziativa *eLearning* sarà istituito un diploma europeo che attesta l'acquisizione di competenze di base nelle tecnologie dell'informazione. Come estendere e sviluppare ulteriormente questi diversi strumenti in maniera coerente? Quale sarà il margine di manovra di una vasta iniziativa basata sulle unità di valore intesa a definire un quadro comune per un "curriculum vitae" europeo, quale proposto nel paragrafo 26 delle Conclusioni di Lisbona?
- La proposta di Orientamenti per l'occupazione per l'anno 2001 (Orientamento 4) invita gli Stati membri a migliorare il riconoscimento delle conoscenze, delle qualifiche e delle competenze al fine di facilitare la mobilità e l'istruzione e la formazione permanente. Quali saranno le misure da adottare allo scopo? Come sviluppare l'attuale Foro europeo sulla trasparenza delle qualifiche ai fini della realizzazione di tali obiettivi e quali iniziative analoghe potrebbero migliorare



l'elaborazione di approcci comuni, nonché la diffusione delle buone prassi in materia di valutazione e riconoscimento delle competenze?

- Come migliorare la comunicazione e il dialogo tra le parti sociali, le imprese e le associazioni professionali allo scopo di aumentare la loro fiducia nei confronti della validità e dell'utilità di forme diversificate di riconoscimento delle qualifiche?