



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”

Ischia, 28-29 Settembre 2009

### Position paper

**Autore: 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 - Copenhagen**, lanciato nel 2002 in occasione dell’adozione della dichiarazione di Copenhagen 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.

Si pone dunque alle autorità nazionali, regionali e locali l’interrogativo su come promuovere il conseguimento di tali obiettivi e quali strategie utilizzare.

Normalmente la rilevanza di tali obiettivi per lo sviluppo sociale ed economico e l’urgenza nell’implementarli induce all’adozione di approcci *top-down*, adottati cioè dalle Autorità e direttamente attuati a livello normativo e regolatore.

Numerose Amministrazioni che operano nei diversi Paesi europei vanno tuttavia adottando un approccio che combina una modalità *top down* con una *bottom up*, caratterizzata cioè da uno stretto e diretto coinvolgimento di insegnanti e formatori.

L’identificazione di esempi di buone pratiche costituisce un elemento fondamentale di tale approccio, sia a livello di Amministrazione nazionale, regionale o locale, sia a livello di singole ente educativo e formativo.

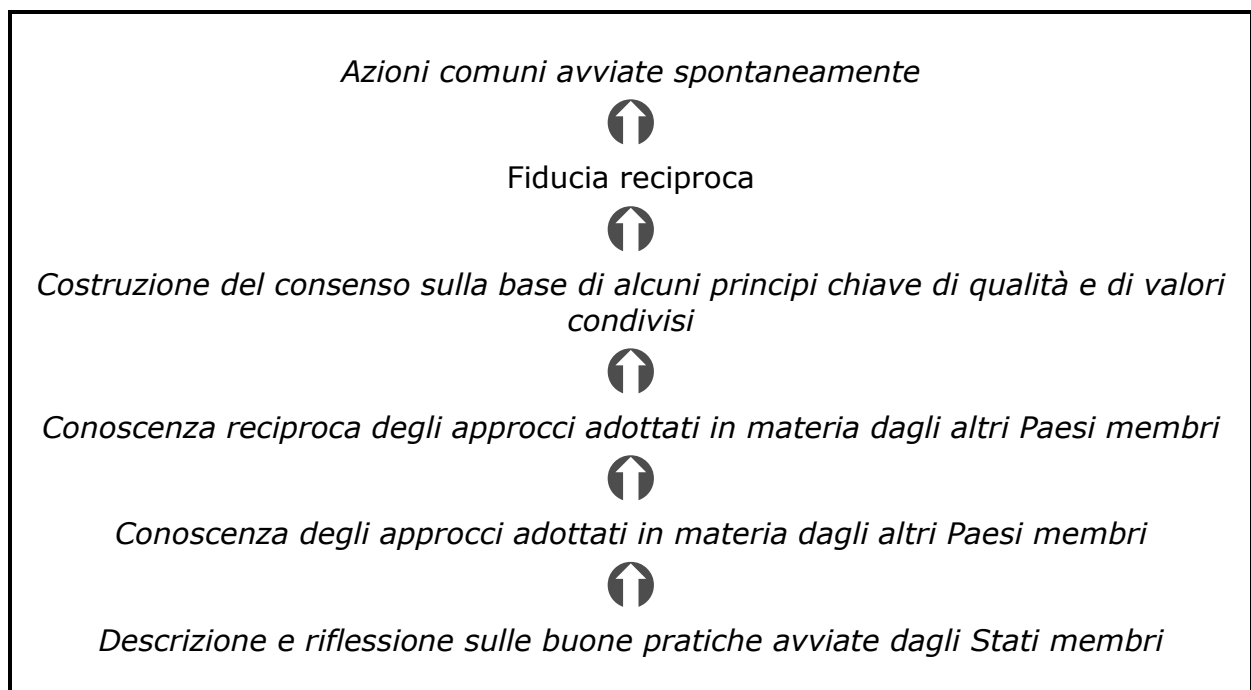
Se tale approccio appare fondamentale per l’adozione di strategie di miglioramento della qualità ai diversi livelli di intervento, va riconosciuto che si tratta di un esercizio tutt’altro che semplice.

Appare egualmente chiaro che la semplice adozione di approcci formali alla qualità (quali ISO e EFQM) sebbene utili in principio, non garantiscono automaticamente gli elementi che normalmente caratterizzano una cultura della qualità diffusa a tutti i livelli e attori (anche quando, infatti, tutti i punti delle liste di controllo o *check-list* vengano realizzati, chi può garantire che sia stato adottato l’approccio migliore, con le necessarie competenze e attenzione al contesto?).

## Un approccio sistematico

Uno spunto importante per la nostra riflessione può essere fornito dal *Common Quality Assurance Framework*<sup>1</sup>, che ha sviluppato un approccio alla progettazione, implementazione, valutazione e revisione degli approcci alla qualità nei settori dell’educazione e formazione.

Ciò che appare di particolare interesse è che tale approccio ha esplicitato una sequenza di “gradini o passi (*step*)”, ciascuno caratterizzato, seppure secondo criteri e modalità diverse, dall’apertura e dal coinvolgimento diretto degli “*stakeholders*”<sup>2</sup>, ed il riconoscimento dei relativi diversi punti di vista nonché l’importanza di riferirsi ad uno specifico contesto per dare significato e sostanza all’approccio alla qualità.



La griglia sopra presentata è stata messa a punto allorché ci si è resi conto della complessità dell’esercizio di raccolta ed analisi di buone pratiche come fonte di miglioramento della qualità dei sistemi educativi e formativi.

La griglia permette a chi la utilizza di identificare e sottolineare gli elementi di qualità che si ritengono fondamentali e di cui si dovrebbe tenere conto a livello europeo.

---

<sup>1</sup> Kim Faurschou, “Technical working group on quality in VET- A European Common Quality Assurance Framework- Final Version, October 2003. Cedefop, “Fundamentals of a common quality assurance framework (CQAF) for VET in Europe”, February 2009.

<sup>2</sup> Tutti gli attori che sono coinvolti o comunque toccata dei processi in atto nel settore educativo e formativo

L’assunto di base del CQAF è l’adozione di un approccio sistematico per costruire una fiducia reciproca tra i diversi Stati membri. Tale approccio si configura come maggiormente produttivo di un’azione concentrata su singoli *step*, il cui punto di partenza è comunque costituito dalla descrizione e riflessione sull’orientamento adottato nelle singole realtà europee.

L’assunto sotteso a tale modello è che le descrizioni di sé e del proprio lavoro, la discussione, il dialogo e la conoscenza possono condurre alla fiducia reciproca. Ciò presuppone che ciascun Stato membro, a livello nazionale, regionale o locale, sviluppi/promuova un’attività di descrizione delle proprie buone pratiche e rifletta su queste così acquisendo consapevolezza di sé.

Principio fondante di tale approccio, infatti, è quello di conoscere “se stesso”, il proprio contesto e le proprie pratiche prima o mentre si impegna a conoscere e comprendere le prassi in uso in altri contesti e stati membri.

Se lo scopo è quello di creare o di consolidare la fiducia reciproca, appare necessario riflettere in prima istanza sul proprio lavoro e approccio con l’intento di avviare un processo di questo tipo.

Seguire il percorso indicato dalla griglia facilita l’esercizio di raccolta e analisi delle buone pratiche, di messa in atto di azioni congiunte e di contributo (come ultimo step) alla definizione di un quadro comune alla qualità dell’educazione e della formazione nelle sue diverse dimensioni e componenti. L’approccio implica una fase di costruzione del consenso nella quale i criteri di qualità siano condivisi nella comunità professionale dai diversi attori coinvolti.

Il percorso è valido sia con riferimento ai sistemi educativi e formativi, sia a livello di singolo ente che opera nel sistema.

## Il benchmarking collaborativo

In un’ottica di miglioramento continuo della qualità dei sistemi di educazione e formazione numerose amministrazioni locali o regionali hanno avviato, nel quadro dei progetti comunitari, un esercizio di *benchmarking* collaborativo volti ad identificare i punti di forza e di debolezza della politica locale e le aree/azioni di miglioramento al fine di fornire suggerimenti per migliorare l’approccio regionale in materia, tra l’altro, di strategie per lo sviluppo di eLearning e Lifelong Learning.

Volendo fornire una definizione di benchmarking, dobbiamo sottolineare che essa è estremamente variabile, in quanto connessa alla natura del processo; nel complesso possiamo tuttavia sostenere che “un sistema di benchmarking fornisce una misura o un punto di riferimento che può fungere da standard per effettuare una valutazione comparativa o per altri processi simili”.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> SEEL, Supporting excellence in E-Learning, Benchmarking System, Bologna 2004

L'adozione di sistemi di benchmarking da parte di istituzioni educative, amministrazioni territoriali e organizzazioni pubbliche e private, è funzionale ad una esigenza di miglioramento e di apprendimento che riflette il percorso in precedenza citato.

Analogamente a quanto visto in precedenza, anche in questo caso il primo passo essenziale è quello di esplicitare e di riflettere sul proprio metodo e approccio attraverso specifici strumenti (criteri, questionari e parametri) di posizionamento, che dovranno essere condivisi da tutte le strutture coinvolte nel processo di benchmarking collaborativo.

Più in specifico possiamo individuare due step: il primo è costituito dal posizionamento in cui definisco “con chi” e “come” mi comparo, definisco cioè il punto di partenza, il sistema di valori e obiettivi, il contesto e il percorso verso la qualità.

Il secondo passo è costituito da un secondo posizionamento, sulla base dei veri criteri e indicatori del benchmarking.

Questa fase si conclude con la **descrizione di un caso studio e un “auto-posizionamento”** di ciascun soggetto, chiamato a valutare la qualità delle proprie prestazioni, e da un **Piano di miglioramento e di apprendimento** (si parla infatti di *Learning Organisation*<sup>4</sup> o di *Learning Region*<sup>5</sup>) che coinvolga i principali stakeholder che operano nei settori dell'educazione e della formazione. Il Piano dovrà identificare i punti di forza e di eccellenza, nonché le aree di miglioramento. Il Documento dovrà altresì contenere le riflessioni e le considerazioni dell'Amministrazione regionale o della Direzione dell'ente in termini di strategia e di approccio alla qualità nel sistema.

Tale processo dovrà permettere di acquisire consapevolezza degli ambiti di intervento per avviare le azioni future: spetterà alla Regione o all'ente decidere se e quando rendere pubblico tale documento.

Il processo di benchmarking si conclude con una **proposta di collaborazione** per condividere o acquisire conoscenza e competenze connesse agli ambiti identificati a livello regionale o di singolo ente.

Anche in questo caso la dimensione “ascendente” appare determinante per il successo e l'efficacia delle azioni avviate in termini di costruzione di una società della conoscenza e di costruzione di un approccio condiviso alla qualità. Tale modalità, che raccoglie ed esplicita le esigenze e le priorità dei diversi attori e stakeholder dei sistemi educativi e formativi, produce risultati quantitativi osservabili, ma soprattutto cambiamenti nelle prassi e metodologie di lavoro, nei comportamenti e negli atteggiamenti degli attori interessati e del contesto economico e sociale circostante con un effetto di lungo termine sul sistema formativo, sociale ed economico.

---

<sup>4</sup> Organizzazione che apprende

<sup>5</sup> Regione che apprende