

Emmanuele Massagli
Educazione degli adulti
a.a. 2021/2022
LUMSA

Slides del corso Educazione degli adulti

Emmanuele Massagli
Educazione degli adulti
a.a. 2021/2022
LUMSA

Lezione 1

Presentazione e introduzione al corso

Obiettivi e organizzazione del corso

- Situare l'educazione e la formazione degli adulti all'interno della pedagogia del lavoro
- I paradigmi di apprendimento contemporanei
- L'apprendimento trasformativo
- L'educazione degli adulti
- Apprendere dall'esperienza
- Le pratiche lavorative
- Le comunità di pratica

- La formazione *per* il lavoro: politiche attive
- Una diversa concezione di occupabilità
- La formazione *con* il lavoro: il metodo della alternanza formativa
- La formazione *durante* il lavoro: la formazione continua in Italia
- I fondi interprofessionali
- Formazione e social media
- Formazione e disabilità adulta

**Inquadramento
teorico e
dottrinale**

Dall'esperienza

Testi e materiali di riferimento

Per i frequentanti:

- Tutti i materiali caricati online (letture e slides delle lezioni)
- La dispensa che sarà pubblicata nella pagina del docente
- Mezirow J., *La teoria dell'apprendimento trasformativo*, Raffaello Cortina Editore, Milano, 2016 (o edizioni successive)
- *Lavoro ed Educazione*, numero monografico della rivista "Pedagogia e Vita", Anno 79, 2021/1, Studium Editore, Roma, 2021 (disponibile anche in ebook)

Per i non frequentanti:

- Quanto segnalato per i frequentanti (dispensa, materiali, libri)
- Gheno S., *Macchine con l'anima*, ADAPT University Press, Modena, 2020

Metodo didattico

- Le lezioni non solo vogliono, ma devono essere dialogate
- Saranno discussi casi concreti
- Potrà essere richiesta ai frequentanti la sintesi e presentazione in pubblico di articoli e libri
- Ogni lezione sarà accompagnata da slides e letture, reperibili sulla pagina del docente e su Classroom
- A turno, ognuno dei frequentanti (anche in gruppi) redigerà la sintesi di almeno una lezione e una proposta di podcast. Tutto disponibile su Classroom per i soli frequentanti
- E' possibile proporre argomenti per approfondimenti e focus tematici, anche oltre l'orario di lezione

Modalità di esame

L'esame è orale e prevede **almeno tre domande**:

- La prima è nozionistica (un argomento)
- La seconda valuta la capacità di connettere diversi argomenti del corso
- La terza è di ragionamento

Si tratta di una scala di difficoltà. Conseguentemente, chi non risponde correttamente ad una domanda ne riceverà una seconda (ed eventualmente anche una terza) dello stesso grado di difficoltà e non procederà di livello, non potendo quindi accedere ai voti più alti.

Sarà motivo di bonus (comunque non necessario) la stesura delle relazioni ai testi proposte ai soli frequentanti

Strumenti

- Come noto, la didattica di svolgerà in MODALITA' MISTA: è possibile seguire le lezioni in presenza (prenotandosi!) o online, accedendo durante gli orari di lezione al link di Google Meet: <https://meet.google.com/ogz-cntp-ddw>
- Le lezioni non saranno registrate e la didattica sarà tutta SINCRONA.
- I materiali saranno caricati nella pagina LUMSA del docente: <https://www.lumsa.it/emmanuele-massagli>, eccetto la dispensa delle sintesi, solo per i frequentanti.
- **E' attivata anche una pagina Google Classroom.** Codice corso: [lovnfvh](#). Le sintesi e i materiali per i frequentanti saranno caricato in questa pagina.
- Saranno a disposizione anche delle brevi sintesi audio della lezione, nella forma di podcast di massimo quattro minuti. Da valutarsi proiezione all'esterno.

Per contattarmi

- Colloquio **di persona**: ufficio 6, sede di Piazza delle Vaschette, dopo le lezioni (richiederlo comunque via mail in coerenza con il Protocollo COVID dell'Ateneo)
- Colloquio **online**: contattare via mail il docente per ricevere il link di Google Meet. Le date e gli orari possono essere diversi da quelli segnalati per gli incontri in presenza. Quando possibile, useremo il link segnalato su Classroom, sotto il codice corso.
- **Mail**: e.massagli@lumsa.it
- **Linkedin**: <https://www.linkedin.com/in/emmanuele-massagli/>
- **Twitter**: @Emassagli
- **Pagina docente LUMSA**: <https://www.lumsa.it/emmanuele-massagli>
- **Codice Google Classroom**: lovnfvh

Iniziamo...!

La pedagogia del lavoro

Cosa cerchiamo?

L'analisi pedagogica di una realtà specifica come il lavoro, produttivo e improduttivo

A chi rivolgiamo l'attenzione?

Al lavoro umano, come si presenta oggi, in tutte le sue forme (subordinato, autonomo, volontario...)

Obiettivo

Lo studio delle forme e modalità attraverso le quali il lavoro diviene significativo in chiave educativa

[riformulazione di G. Bocca (1998), *Pedagogia del lavoro. Itinerari*]

Una prima definizione di Pedagogia del Lavoro (1/2)

Specializzazione della pedagogia generale, sociale e della scuola che si muove in tre direzioni di studio, accomunate dalla centralità del lavoro umano:

- 1) Il potenziale** (non è un automatismo!) **formativo ed educativo del lavoro** per tutte le persone, anche quelle non frequentanti percorsi di formazione formale
- 2) Il lavoro come dispositivo didattico** necessario per la formazione integrale della persona (si può aggiungere: mediante il metodo pedagogico dell'alternanza formativa)
- 3) I percorsi formativi all'interno dei contesti di lavoro e nel mercato del lavoro** (anche per i disoccupati): formazione continua, riqualificazione, academy aziendali, certificazione delle competenze...

Una prima definizione di Pedagogia del Lavoro (2/2)

Una volta era centrale, ora è laterale:

4) I nodi della **formazione per preparare al (posto di) lavoro**

Laterale perché al centro della Pedagogia del lavoro non può che esserci lo studio della occupabilità della persone come esito della formazione integrale, non delle strategie per il suo mero collocamento di breve periodo

Da considerare anche:

5) la **formazione come leva di innovazione e competitività** per l'impresa, come investimento economico.

In questo caso è certamente più sfumata l'attenzione pedagogica verso i percorsi formativi

Postulato della pedagogia del lavoro

Il lavoro ha un potenziale formativo ed educativo



Definizioni dottrinali di lavoro
(sociologica, giuridica, economica, psicologica e pedagogica) sintetizzando le quali

Lavoro come fatica inevitabile, come
alienazione e sfruttamento

Lavoro come occasione di realizzazione e
come bisogno della persona



dalla seconda concezione di lavoro
Definizioni storiche di pedagogia del lavoro (Moscato, Alessandrini e Bocca)
che aprono a due direzioni di analisi

Lavoro nella formazione

Formazione nel lavoro

LAVORO NELLA FORMAZIONE	FORMAZIONE NEL LAVORO
Lavoro come dispositivo didattico	Formazione continua o formazione degli adulti
Principio/metodo dell'alternanza formativa, strategia metodologica necessaria per realizzare percorsi formativi coerenti e compiuti che integrino attività formative in aula, attività di laboratorio, esperienze di lavoro svolte in azienda, finalizzate alla crescita integrale della persona.	Centralità delle competenze per l'occupabilità del singolo, per la competitività d'impresa e per l'innovazione del territorio Competenze → sapere agito; insieme di conoscenze, abilità e valori che si esercitano in situazione
Dispositivi/strumenti dell'alternanza formativa: <ul style="list-style-type: none"> ▪ apprendistato ▪ tirocinio ▪ PCTO ▪ impresa non simulata e service learning 	Dati della formazione continua in Italia (meccanismo al contrario: chi ha più bisogno fa meno formazione) Offerta parapubblica gestita dai Fondi interprofessionali (enti bilaterali finanziati per legge) Nodi della formazione continua in Italia: <ul style="list-style-type: none"> ▪ prevalenza formazione non formale ▪ scarsa capacità di far conseguire un titolo agli adulti ▪ bassi tassi di partecipazione
Struttura del sistema scolastico italiano e difficoltà nel dialogo con il mondo del lavoro	
ITS: formazione terziaria non universitaria	Apprendimento trasformativo (J. Mezirow) come principale teoria pedagogica per la formazione degli adulti

Testi per schede volontarie

John Dewey, *Esperienza ed educazione*, Raffaello Cortina Editore, 2014 – 2 persone

Loretta Fabbri, *Comunità di pratiche e apprendimento riflessivo*, Carocci, 2007 – 3 persone

Stefano Gheno, *Macchine con l'anima*, ADAPT University Press, Modena, 2021 – 3 persone

Vanna Iori, *Educatori e pedagogisti. Senso dell'agire educativo e riconoscimento professionale*, Erickson, Trento, 2020 – 2 persone

Malcom S. Knowles, *La formazione degli adulti come autobiografia*, Raffaello Cortina Editore, 2021 - 2 o 3 persone

Rapporto ANPAL/INAPP 2021 sulla formazione continua – 1 persona

Rapporto Excelsior 2021 sulla formazione continua – 1 persona

Emmanuele Massagli
Educazione degli adulti
a.a. 2021/2022
LUMSA

Lezione 2

Explicatio terminorum

Breve *explicatio terminorum*

- Apprendimento permanente
- *Life long learning*
- Formazione obbligatoria
- Formazione continua
- Alfabetizzazione
- Formazione di base
- Formazione tecnico/specialistica
- Formazione per competenze
- Apprendimento trasformativo
- Apprendimento dall'esperienza/situato
- Pedagogia e andragogia

Breve explicatio terminorum

- ***Life long learning***

Qualsiasi attività di apprendimento intrapresa nelle varie fasi della vita al fine di migliorare le conoscenze, il *know-how*, le capacità, le competenze e/o le qualifiche in una prospettiva personale, sociale e/o occupazionale (CEDEFOP).

- ***Apprendimento permanente***

L'apprendimento permanente è un processo che impegna le persone durante l'intero corso della vita (*lifelong learning*), si costruisce nei differenti contesti di formazione e di esperienza (*lifewide learning*), acquista il valore di un apprendimento profondo in quanto abbraccia lingua, valori religiosi, morali, etici e sociali, aspetti contestuali, intersoggettivi ed emotivi (*lifedeeep learning*) (Liliana Dozza, 2017).

Breve *explicatio terminorum*

- ***Competenze di base***

Conoscenze di carattere generale

- ***Competenze trasversali***

Caratteristiche personali che possono essere applicate tanto nella vita, quanto sul lavoro

- ***Competenze specialistiche***

Insieme delle conoscenze e delle capacità connesse all'esercizio efficace di determinate attività professionali

(parentesi) Tipologia di apprendimenti (art. 2, D.lgs. 13/2013)

- a) «**apprendimento formale**»: apprendimento che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato, o di una certificazione riconosciuta, nel rispetto della legislazione vigente in materia di ordinamenti scolastici e universitari;
- b) «**apprendimento non formale**»: apprendimento caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi indicati alla lettera b), in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese;
- c) «**apprendimento informale**»: apprendimento che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero

Emmanuele Massagli
Educazione degli adulti
a.a. 2021/2022
LUMSA

Lezione 3

Tipologie di apprendimento

Breve *explicatio terminorum*

- Apprendimento permanente
- *Life long learning*
- Formazione obbligatoria
- Formazione continua
- Alfabetizzazione
- Formazione di base
- Formazione tecnico/specialistica
- Formazione per competenze
- Apprendimento trasformativo
- Apprendimento dall'esperienza/situato
- Pedagogia e andragogia

Breve explicatio terminorum

- ***Life long learning***

Qualsiasi attività di apprendimento intrapresa nelle varie fasi della vita al fine di migliorare le conoscenze, il *know-how*, le capacità, le competenze e/o le qualifiche in una prospettiva personale, sociale e/o occupazionale (CEDEFOP).

- ***Apprendimento permanente***

L'apprendimento permanente è un processo che impegna le persone durante l'intero corso della vita (*lifelong learning*), si costruisce nei differenti contesti di formazione e di esperienza (*lifewide learning*), acquista il valore di un apprendimento profondo in quanto abbraccia lingua, valori religiosi, morali, etici e sociali, aspetti contestuali, intersoggettivi ed emotivi (*lifedeeep learning*) (Liliana Dozza, 2017). O anche: «qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale, 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” (legge 92/2012, articolo 4, comma 51).

Breve *explicatio terminorum*

- ***Competenze di base***

Conoscenze di carattere generale

- ***Competenze trasversali***

Caratteristiche personali che possono essere applicate tanto nella vita, quanto sul lavoro

- ***Competenze specialistiche***

Insieme delle conoscenze e delle capacità connesse all'esercizio efficace di determinate attività professionali

Breve *explicatio terminorum*

- ***Alfabetizzazione***

Trasmissione di contenuti di base, funzionale all'insegnamento della lingua, della cultura, delle tradizioni (o, per estensione, dei fondamenti di una disciplina).

- ***Apprendimento trasformativo***

La necessità, per gli adulti, di evolvere continuamente, riprogettare la propria vita, ridare significato alle proprie certezze innanzi tutto giudicando l'esperienza. Si tratta perciò di un processo riflessivo profondo, che attiene al proprio essere, senza alcuna connotazione funzionalistica o meramente professionale .

Breve *explicatio terminorum*

- ***Formazione obbligatoria***

La formazione anche detta «iniziale», rivolta a coloro che devono ancora assolvere il diritto/dovere di istruzione e formazione.

- ***Formazione continua***

Espressione che identifica solitamente la formazione sul luogo di lavoro e la formazione rivolta agli adulti non occupati (es: la formazione erogata dai servizi pubblici e dalle agenzie private per l'impiego). Si tratta solitamente di apprendimento non formale.

Breve *explicatio terminorum*

- ***Istruzione degli adulti***

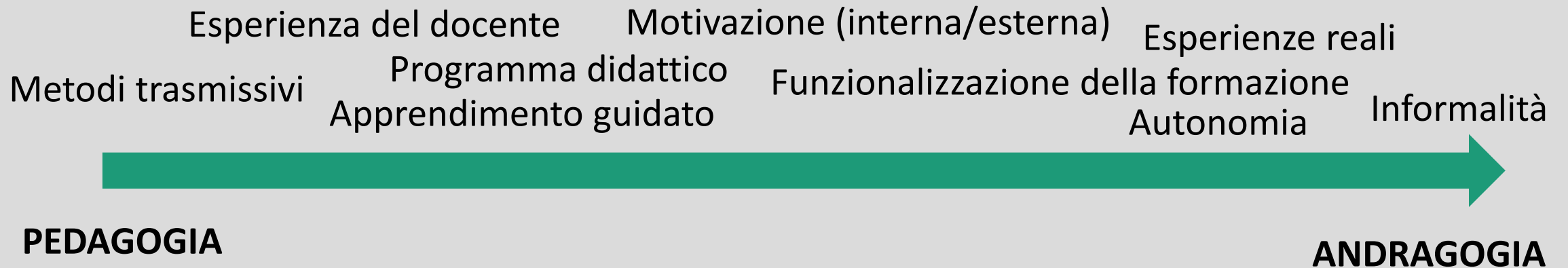
Il processo di «ritorno sui banchi» degli adulti che non hanno conseguito il titolo di studio. Non sono soggetti al diritto/dovere, ma possono (anche con agevolazioni previste dai CCNL) conseguire un titolo di istruzione anche in età adulta.

- ***I Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA)***

Istituiti nel 2012, costituiscono una tipologia di istituzione scolastica autonoma, dotata di un proprio organico e di uno specifico assetto didattico e organizzativo. Si occupano prevalentemente di istruzione degli adulti, ma anche di attività di ricerca, sperimentazione e sviluppo in materia di istruzione degli adulti.

Breve explicatio terminorum

- **Perché un «canale autonomo»? Continuum tra andragogia e pedagogia**



Riferimenti

- Knowles, M. (1984). *The Adult Learner: A Neglected Species* (3rd Ed.). Houston: Gulf Publishing
- Knowles, M. (1984). *Andragogy in Action*. San Francisco: Jossey-Bass

(parentesi) Tipologia di apprendimenti (art. 2, D.lgs. 13/2013)

- a) **«apprendimento formale»**: apprendimento che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato, o di una certificazione riconosciuta, nel rispetto della legislazione vigente in materia di ordinamenti scolastici e universitari;
- b) **«apprendimento non formale»**: apprendimento caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi indicati alla lettera b), in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese;
- c) **«apprendimento informale»**: apprendimento che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero

Emmanuele Massagli
Educazione degli adulti
a.a. 2021/2022
LUMSA

Lezione 4

L'apprendimento informale

(parentesi) Tipologia di apprendimenti (art. 2, D.lgs. 13/2013)

- a) **«apprendimento formale»**: apprendimento che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato, o di una certificazione riconosciuta, nel rispetto della legislazione vigente in materia di ordinamenti scolastici e universitari;
- b) **«apprendimento non formale»**: apprendimento caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi indicati alla lettera b), in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese;
- c) **«apprendimento informale»**: apprendimento che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero

Tipologia di apprendimenti

- 1) Visualizzate ciò che per voi è «formazione»
- 2) Raccontate un episodio/momento nel quale avete appreso qualcosa
- 3) Raccontate un episodio/momento nel quale NON avete appreso qualcosa che dovevate apprendere. Perché?

L'apprendimento informale

Processo che **avviene in contesti esperienziali, non strutturati per un insegnamento esplicito e ricercato**; anche per questo è definito spesso **«apprendimento quotidiano»**, che accade ovunque, anche casualmente, si generino opportunità di apprendimento. Non vi sono curricula imposti, bensì le «normali» attività di ogni giorno, **rese significative da stimoli interni alla persona o esterni**, anche inconsapevoli, che **generano riflessione, giudizio** e, quindi, apprendimento.

E' di gran lunga la forma più comune di apprendimento in età adulta, anche se **molto sottovalutata nella valutazione della persona (bilancio di competenze) e nella costruzione di iniziative formative.**

L'apprendimento informale

L'apprendimento informazione può avere una funzione:

- 1) Additiva/rinforzativa
- 2) «Contraddittiva»
- 3) Trasformativa (cambiamento)

Tre tipologie:

- 1) **Autodiretto**
- 2) **Incidentale**
- 3) **Conoscenza tacita**

Apprendimento (informale) autodiretto

Intuizione degli anni Settanta di (tra gli altri) **Malcom S. Knowles**, il padre della «**Andragogia**»: **l'autodirezione nella formazione è ciò che differenzia l'adulto dal bambino**. L'adulto conosce i propri bisogni e li articola in obiettivi di apprendimento, attua le strategie che ritiene adeguate e ne valuta i risultati.

In questo filone si inseriscono gli studi di **Jack Mezirow** sugli **apprendimenti trasformativi**: non esistono *learner* autodiretti, ma adulti che evolvono le proprie prospettive per diventare criticamente consapevoli di ciò che solitamente si dà per scontato. Il massimo apprendimento è quando autodirezione e riflessione si incontrano.

Apprendimento (informale) incidentale

Mentre l'apprendimento informale può essere incoraggiato, possono essere create le condizioni perché avvenga (processo intenzionale, ma destrutturato), **quello incidentale è sempre inaspettato ed è un effetto collaterale di qualche altra attività (processo inconscio e destrutturato)** (Bracci 2017).

Esempi: credenze e valori, apprendimento dagli errori, shock personali etc...

Apprendimento (informale) incidentale

E' anche definito «l'apprendimento degli sbagli», perché l'errore, mostrando le nostre fragilità sollecita la riflessione di significato (che genera il giudizio).

Tipologie di errore:

- Omissione
- Sostanziali, di commissione
- Di processo nella commissione
- Di azione nella commissione

Emmanuele Massagli

Educazione degli adulti

a.a. 2021/2022

LUMSA

Lezione 5

L'apprendimento trasformativo: introduzione

Dalla *explicatio terminorum*

- ***Apprendimento trasformativo***

La necessità, per gli adulti, di evolvere continuamente, riprogettare la propria vita, ridare significato alle proprie certezze innanzi tutto giudicando l'esperienza. Si tratta perciò di un processo riflessivo profondo, che attiene al proprio essere, senza alcuna connotazione funzionalistica o meramente professionale .

Apprendimento (informale) autodiretto e trasformativo

Intuizione degli anni Settanta di (tra gli altri) **Malcom S. Knowles**, il padre della «**Andragogia**»: **l'autodirezione nella formazione è ciò che differenzia l'adulto dal bambino**. L'adulto conosce i propri bisogni e li articola in obiettivi di apprendimento, attua le strategie che ritiene adeguate e ne valuta i risultati.

In questo filone si inseriscono gli studi di **Jack Mezirow** sugli **apprendimenti trasformativi**: non esistono *learner* autodiretti, ma adulti che evolvono le proprie prospettive per diventare criticamente consapevoli di ciò che solitamente si dà per scontato. Il massimo apprendimento è quando autodirezione e riflessione si incontrano.

La teoria dell'apprendimento trasformativo di J. Mezirow

Termini chiave dell'articolo letto:

- Esperienze
- Cornice di riferimento
- Abitudini mentali
- Punti di vista
- Riflessione critica sui presupposti
- I quattro tipi di apprendimento: 1) elaborare un punto di vista; 2) scoprire un nuovo punto di vista; 3) trasformare il punto di vista; 4) diventare criticamente riflessivi
- Pensiero autonomo
- Apprendimento strumentale e apprendimento comunicativo
- Apprendimento in età della infanzia e in età adulta
- Formatore come facilitatore e provocatore

La teoria dell'apprendimento trasformativo di J. Mezirow

Quindi **c'è apprendimento trasformativo quando c'è cambiamento («trasformazione») della cornice di riferimento**, che può diventare più ampia, più inclusiva, ma anche essere superata («ristrutturazione oggettiva e soggettiva»).

Si può compiere questa trasformazione solo con una riflessione critica sui presupposti. Non è quindi «apprendimento trasformativo» la mera elaborazione di un punto di vista esistente né la scoperta di nuovi punti di vista, bensì **la trasformazione degli stessi, anche in senso critico.**

Ecco allora che si inizia a **pensare in modo autonomo**, requisito necessario non soltanto per vivere nella società di oggi, ma anche per il mondo del lavoro.

La peculiarità andragogica dell'apprendimento trasformativo

L'apprendimento trasformativo richiede una forma di educazione molto differente da quella della infanzia: il metodo più adeguato è quello dell'accompagnamento alla riflessione sui contenuti e sulle esperienze della propria vita.

Il formatore, quindi, è un facilitatore, un provatore, un con-ducente, ma non certo un se-ducente (questo vale anche coi bambini, si veda la Montessori, sebbene con declinazioni diverse!).

Così facendo, anche l'educatore apprende in modo trasformativo.

Emmanuele Massagli
Educazione degli adulti
a.a. 2021/2022
LUMSA

Lezione 6

La riflessione critica

Apprendimento ed esperienza

Apprendimento: processo di creazione di una nuova o riveduta interpretazione sul significato di un'esperienza, in grado di dirigere la comprensione, la valutazione e l'azione.

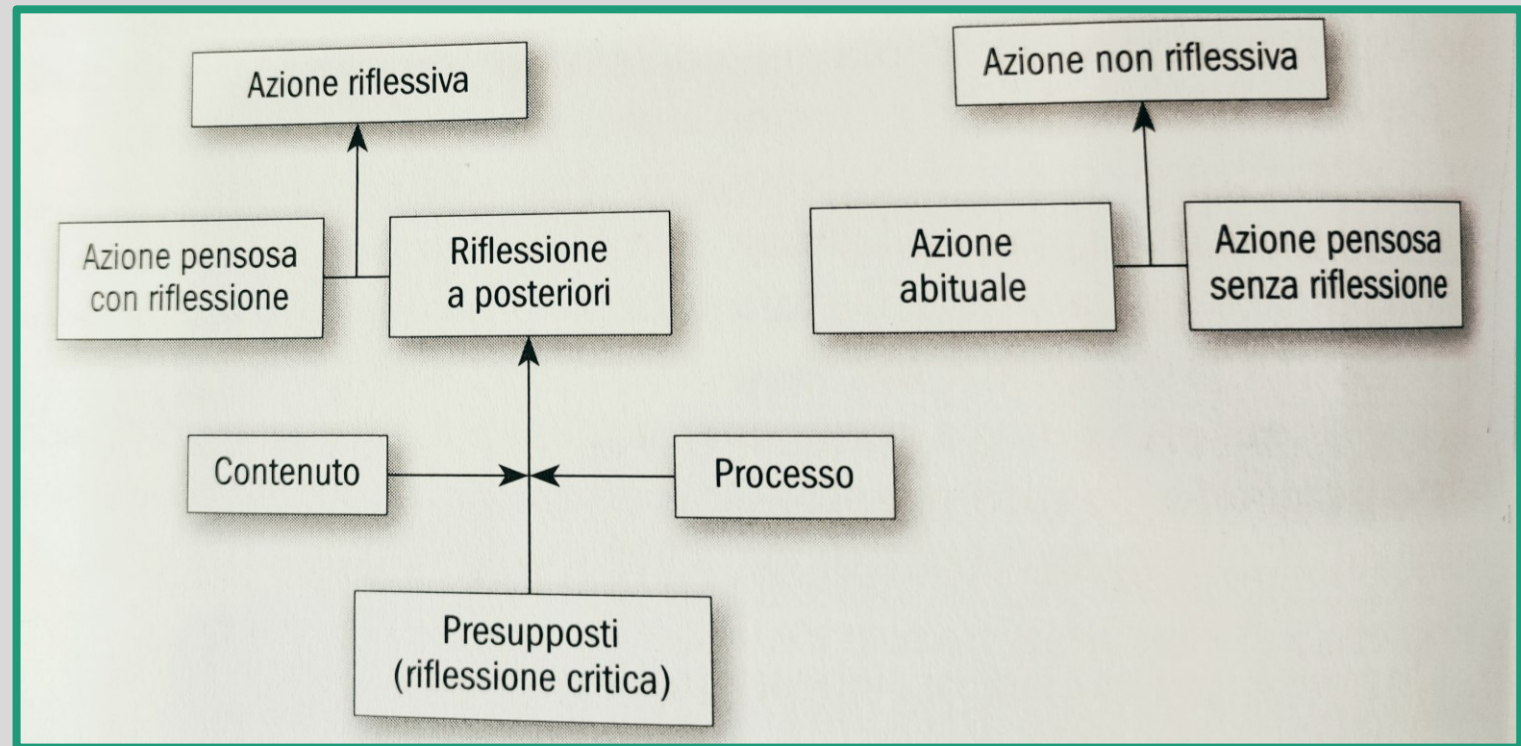
Creare significato = trarre senso da una esperienza, interpretandola.

Due dimensioni:

- **Schemi di significato:** insieme di aspettative consuete, abitudini, regole implicite;
- **Prospettive di significato:** più profonde, rete di argomenti assimilate culturalmente, stereotipi non intenzionali, concetti appresi volontariamente. Forniscono principi, ossia sistemi simbolici idealtipici solitamente acquisiti acriticamente nella fase di socializzazione della infanzia.

Riflessione ed età adulta

- La riflessioni a posteriori su ciò che si è vissuto è elemento distintivo dell'apprendimento in età adulta, ancor più che la creazione di nuove cornici di riferimento.
- Dewey: «la riflessione è la valutazione delle basi su cui poggiano i nostri convincimenti».



Finalità dell'apprendimento

Apprendimento strumentale: conoscenza e risoluzione di una situazione orientata a un compito da svolgere.

Apprendimento comunicativo: Non tanto un imparare a fare, ma *comprendere il significato*. L'obiettivo non è il controllo più efficace della relazione causa-effetto e della performance, bensì la coerenza e la comprensione.

Processo (circolo ermeneutico): incontro con situazione «non familiare» → non basta il ricorso agli schemi già posseduti» → creazione di nuovi schemi» → riflessione successiva sul significato

La validazione del significato

Apprendimento strumentale → dimostrazione empirica

Apprendimento comunicativo → elaborazione di un giudizio



- Autorità
- Tradizione
- Forza
- Dialogo razionale

Processo denso di errori, ma **necessario** (per Habermas un diritto vero e proprio)

Emmanuele Massagli
Educazione degli adulti
a.a. 2021/2022
LUMSA

Lezione 7

La riflessione critica (2)

Riflessione critica

Processo che mette alla prova la validità dei presupposti su cui si basano gli apprendimenti precedenti. Si tratta di divenire criticamente consapevoli dei nostri presupposti e mettere alla prova le nostre abituali aspettative.

Non è una operazione semplice: può comportare la negazione di valori che sono stati molto vicini alla propria idea di sé (qualcosa di simile alla «rivoluzione dei paradigmi» di Kuhn alla base delle rivoluzioni scientifiche).

La capacità di porre problemi e cambiare prospettiva è tipica dell'apprendimento in età adulta.

Riflessione critica

La riflessione critica comporta una **trasformazione di prospettiva**, che solitamente è sollecitata da un «dilemma disorientante» imposto dall'esterno (fatti personali o stimoli culturali).

Tale trasformazione può essere individuale o collettiva.

Dopo la trasformazione di prospettiva, si iniziano a prendere decisioni secondo questi nuovi intendimenti.

- Distorsioni epistemologiche
- Distorsioni socioculturali
- Distorsioni psicologiche

La trasformazione di prospettiva

L'importanza di un punto di vista che «ribalta» i propri schemi di lettura della realtà.

Esempio: Victor Hugo, *I miserabili* (la promessa di Jean Valjean al vescovo)

<https://www.youtube.com/watch?v=OZxumt6vIYg>

La centralità dell'educatore/formatore: non forzare, ma aiutare a riguadagnare il proprio punto di vista.

Emmanuele Massagli
Educazione degli adulti
a.a. 2021/2022
LUMSA

Lezione 8

La teoria dell'apprendimento trasformativo

Trent'anni di ricerche

L'apprendimento trasformativo trent'anni dopo (capitolo 8).

Assunta la teoria dell'agire comunicativo di Habermas, anche la teoria dell'apprendimento trasformativo è una **teoria ricostruttiva** (modello generale e astratto che spiega struttura e dinamiche del processo di apprendimento negli adulti).

Apprendimento trasformativo: *apprendimento che trasforma le cornici di riferimento divenute problematiche allo scopo di renderle maggiormente inclusive, riflessive, aperte, capaci di discriminare e di cambiare.*

Al centro il cambiamento

«Le trasformazioni personalmente più significative implicano una critica alle premesse riguardanti il mondo e se stessi. Un'esperienza di apprendimento trasformativo richiede che il soggetto in apprendimento effettui una consapevole decisione rispetto all'opportunità o meno di agire; questa decisione può sfociare in un'azione immediata o differita, a causa dei vincoli di circostanza o mancanza di sufficiente informazione, o in una ponderata riaffermazione di modi già esistenti di agire».

Cambiamento: concetto sottovaluto nella teoria di J. Mezirow (≠ dalla critica riflessiva)

Al centro il cambiamento

Come si riconosce la disponibilità (reale) al cambiamento?

Non è scontato sapere ricostruire i propri punti di vista e cogliere le proprie premesse.

«Immaginare come le cose potrebbero essere diversamente» alla base del processo trasformativo e, quindi, della educazione degli adulti.

Emmanuele Massagli
Educazione degli adulti
a.a. 2021/2022
LUMSA

Lezione 9

Schemi di significato, prospettive di significato e cornici di riferimento

Esercizio

Sapete individuare gli schemi di significato, le prospettive di significato e cornici di riferimento che condizionano i vostri giudizi su questi temi?

- 1) L'adozione di bambini ucraini (temporaneamente) in questa situazione di crisi
- 2) La convivenza pre-matrimonio
- 3) Il valore del tempo libero rispetto al lavoro

Consapevolezza ed educazione

«Tendo a concordare con i molti educatori, come Vygotskij, convinti che lo sviluppo della coscienza, della consapevolezza e del controllo dei propri pensieri sia lo scopo ultimo della educazione» (J. Mezirow)

Emmanuele Massagli

Educazione degli adulti

a.a. 2021/2022

LUMSA

Lezione 10

*Action science e action
learning*

Dalla teoria alla pratica

Esempio delle tre domande (lezione scorsa): vi è mai capitato di seguire corsi di formazione continua sulle vostre convinzioni?

Passaggio dal dato personale alla situazione organizzativa

P.S.: percorsi di cambiamento organizzativo, non percorsi di formazione/addestramento strumentali

Dalla teoria alla pratica

[Bibliografia suggerita: Fabbri L., Romano A., *Metodi per l'apprendimento trasformativo. Casi, modelli, teorie*, Carocci editore, 2021]

Active learning methodologies: pluralità di metodologie che hanno come finalità la trasformazione delle culture personali, dei modi di operare, di apprendere e di lavorare.

Action science: metodologia nata nell'ambito delle teorizzazioni di Argyris e Schon (1978) che consente di indagare come gli adulti progettano e implementano i corsi di azione, partendo dal presupposto che gli individui sono portatori di teorie tacite di cui non sono consapevoli.

Termini

Teorie tacite = **teorie-in-uso** *versus* **teorie dichiarate**

Le teorie-in-uso non sono esplicite, ma tacite, e le teorie-in-uso tacite NON corrispondono alla teoria dichiarata dall'organizzazione. Assai frequente che i reali schemi di funzionamento di una organizzazione siano diversi da organigrammi, codici etici, politiche aziendali.

Perché si possa parlare di apprendimento nei contesti organizzativi, deve esserci un cambiamento nelle teorie in uso, espresso in concrete modificazioni del comportamento.

Action science

Scopo dell'*action science* è permettere a chi pratica qualsiasi attività di accedere al livello tacito delle teorie in uso e di renderlo disponibile a un esame critico e a un possibile rimodellamento. **Dispositivo metodologico finalizzato alla modificazione dei valori della teoria in uso di un'organizzazione quale esito di un processo di indagine organizzativo.**

Soluzione funzionale anche al superamento dei c.d. ragionamenti difensivi, ostacoli e soluzioni di autodifesa dal cambiamento.

(metodologia nata nell'ambito dello sviluppo organizzativo)

Emmanuele Massagli

Educazione degli adulti

a.a. 2021/2022

LUMSA

Lezione 11

Apprendimento trasformativo in azione

Dalla teoria alla pratica

Come allineare nelle organizzazioni le teorie in uso con le teorie dichiarate?

Come consentire ai *practitioners* di validare le loro teorie in uso e di rivederle?

1. Creare una comunità di indagine tra professionisti (interni) e ricercatori (esterni)
2. Utilizzare il metodo dell'*inquiry*
3. Usare strumenti per la validazione delle teorie implicite: metodo York-Barr

E' la «pratica riflessiva» teorizzata da Schon nel 1983.

Dalla teoria alla pratica

Forme di apprendimento in esito.

- **Single-loop:** basato sulla risoluzione del problema
- **Double-loop:** Basato sulla rivalutazione e ricontestualizzazione dei valori, degli obiettivi, delle credenze e del quadro concettuale

Il metodo York-Barr

TABELLA 1.1
Le quattro fasi del metodo York-Barr

Look Back (Guardati indietro)

Nella prima fase i soggetti individuano ed evocano un evento vissuto e percepito come problematico, iniziando a descriverlo per ricostruire cosa sia successo. Si invitano i *learners* a rispondere alle seguenti domande:

- *Che cosa è accaduto?*
- *Dov'ero?*
- *Cosa stavo facendo?*
- *Quale era il contesto dell'evento?*
- *Che parte ho avuto in ciò che è successo?*
- *Che parte hanno avuto gli altri?*

Think in depth (Pensa in profondità)

Nella seconda fase viene proposto di pensare, interpretare e analizzare a fondo intuizioni, idee e ipotesi connesse all'esperienza vissuta. Si chiede ai soggetti di rispondere ai seguenti quesiti:

- *Perché gli eventi hanno preso questa piega?*
- *Perché mi sono comportato in questo modo?*
- *In che modo il contesto ha influenzato l'esperienza?*
- *Le mie esperienze passate hanno inciso sulle reazioni che ho avuto?*
- *Come hanno influenzato le mie azioni e i miei pensieri in quel momento?*

Learn more about yourself (Impara qualcosa di più su te stesso)

Nel terzo step i soggetti sono sostenuti nel provare a ricostruire il senso dell'esperienza. Domande stimolo possono essere:

- *Che cosa ho appreso da quell'esperienza?*
- *Come posso migliorare?*
- *Cosa è andato bene?*
- *Cosa ho fatto bene?*
- *Cosa è "andato storto" o non bene come avevo pensato?*
- *In che modo ho contribuito a questo?*

Plan your next steps (Organizza le tue prossime tappe)

Nell'ultima parte le persone devono riflettere sulle possibili implicazioni per le azioni future aprendosi lo spazio per nuovi comportamenti e inediti modi di pensare.

I *learners* sono invitati a rispondere alle seguenti domande:

- *Che cosa devo ricordarmi di pensare la prossima volta che incontrerò una situazione analoga?*
- *Come posso favorire le condizioni in grado di migliorare gli apprendimenti futuri e i contesti in cui mi muovo?*
- *Se capitasse di nuovo che cosa farei di diverso?*
- *Come adatterei la mia pratica alla luce della nuova comprensione acquisita?*

Infine il facilitatore fornisce un *debriefing* ai partecipanti su quanto emerso. In genere chiede ai partecipanti:

- *Che cosa avete guadagnato? Che cosa avete compreso? In che modo ciò che avete appreso potrà esservi utile?*

Emmanuele Massagli

Educazione degli adulti

a.a. 2021/2022

LUMSA

Lezione 12

L'apprendimento
esperienziale. Modelli.

La risorsa «esperienza»

Prospettive teoriche (Fenwick, 2003):

1. **Teoria costruttivista dell'apprendimento:** riflessione sull'esperienza concreta
2. **Teoria situata:** partecipazione a comunità di pratica
3. Teoria psicoanalitica: rivelare desideri inconsci e paure
4. Teoria critica della società: comprensione delle norme sociali dominanti e strutturanti l'esperienza
5. Teoria della complessità applicata all'apprendere: esplorazione delle relazioni tra cognizione e ambiente

Linee essenziali del pensiero di Dewey (1938)

Sintesi (Bracci, 2017):

- L'educazione avviene attraverso l'esperienza
- L'esperienza deve manifestare principi di continuità e interazione

Principio di continuità: ogni esperienza assorbe qualcosa da quelle che la hanno preceduta e modifica in qualche modo la qualità di quelle che verranno in seguito.

Principio di interazione: l'esperienza avviene in ragione di una transazione tra l'individuo e ciò che in un dato momento costituisce l'ambiente in cui si muove.

Linee essenziali del pensiero di Dewey (1938)

Dewey, Piaget e i successori (Kolb, Jarvis etc...): quattro abilità per apprendere dalla esperienza:

- apertura e disponibilità a coinvolgersi in nuove esperienze
- capacità di osservazione e riflessione sulla esperienza
- capacità analitiche per creare idee e concetti
- capacità di *decision making* e *problem solving* per mettere in pratica le nuove idee elaborate

Metodologie per l'intervento formativo secondo l'approccio esperienziale

La centralità della «azione»

1. Action learning
2. Action science
3. Action research
4. Comunità di pratica

Interventi educativi e formativi in grado di valorizzare le esperienze di vita reale dei partecipanti per raggiungere obiettivi prefissati e per supportare apprendimenti individuali, collettivi e organizzativi.

Le comunità di pratica

Gruppi di persone che condividono un interesse, uno o più problemi, responsabilità e passioni e che approfondiscono la conoscenza ed esperienza mediante interazioni continue.

Caratteristiche:

1. Interessi condivisi
2. Costituzione informale
3. Coscienza di un impegno comune
4. Condivisione di un repertorio di pratiche
5. Definizione nella pratica di una identità individuale e collettiva
6. Durata coincidente a quella degli interessi in comune

Le comunità di pratica

Interessanti metodologicamente perché possono essere costruite e guidate per un fine formativo: riproduzione artificiale delle condizioni «naturali» della comunità di pratica.

Compito affidato agli educatori.

Emmanuele Massagli
Educazione degli adulti
a.a. 2021/2022
LUMSA

Lezione 13

Analisi di caso: quale corso di formazione per i docenti del Collegio?

Dati

- Celebre collegio arcivescovile, frequentato dalla «Milano bene»
- Oltre 2.500 iscritti, dalla scuola della infanzia ai licei
- Circa 260 docenti
- Esigenza: come «insegnare» le *non cognitive skills*? Sollecitati dalla recente proposta di legge, il Rettore e i coordinatori dei vari indirizzi hanno valutato essere questa una dimensione rilevante
- Quale percorso organizzare per accompagnare i docenti in questa scoperta? Come (e se) convincere gli scettici? Come individuare soluzioni didattiche?
- Periodo disponibile per eventuali momenti formativi: dalla seconda metà di giugno e metà luglio e i primi quindici giorni di settembre
- L'iniziativa sarà rivolta ai coordinatori e a tutti i docenti (insieme? Separati?)

Come procedere

- **Per trasmettere qualcosa bisogna possederlo: i formatori devono inquadrare le competenze non cognitive!** E poi condividerne le definizioni con i docenti che saranno coinvolti nel percorso. La prima attività è un «laboratorio definitorio», attività svolta insieme (per esempio si può partire da A.S. 2493).
- Il lavoro definitorio deve portare anche a una **selezione delle competenze non cognitive** su cui lavorare, per non essere vaghi e indefiniti.
- Formato il set di definizioni, si può iniziare a **riflettere sulle competenze non cognitive dei docenti**, poiché l'imitazione è una catena di trasmissione poderosa. E' una **riflessione sulla esperienza, con fine anche trasformativo**.
- Vanno **definiti i gruppi** però: non oltre 15/20 persone, divise per indirizzo e ordine/grado di scuola.

Come procedere

- Verificare la possibilità di gruppi più piccoli che possano diventare «portatori»
- Convivenza
- Racconto della esperienza e riflessione sulla esperienza
- Modalità di verifica
- Peer tutoring

Emmanuele Massagli
Educazione degli adulti
a.a. 2021/2022
LUMSA

Lezione 14

Testimonianza di Lidia Petruzzo (Confindustria Bergamo Servizi)

Emmanuele Massagli

Educazione degli adulti

a.a. 2021/2022

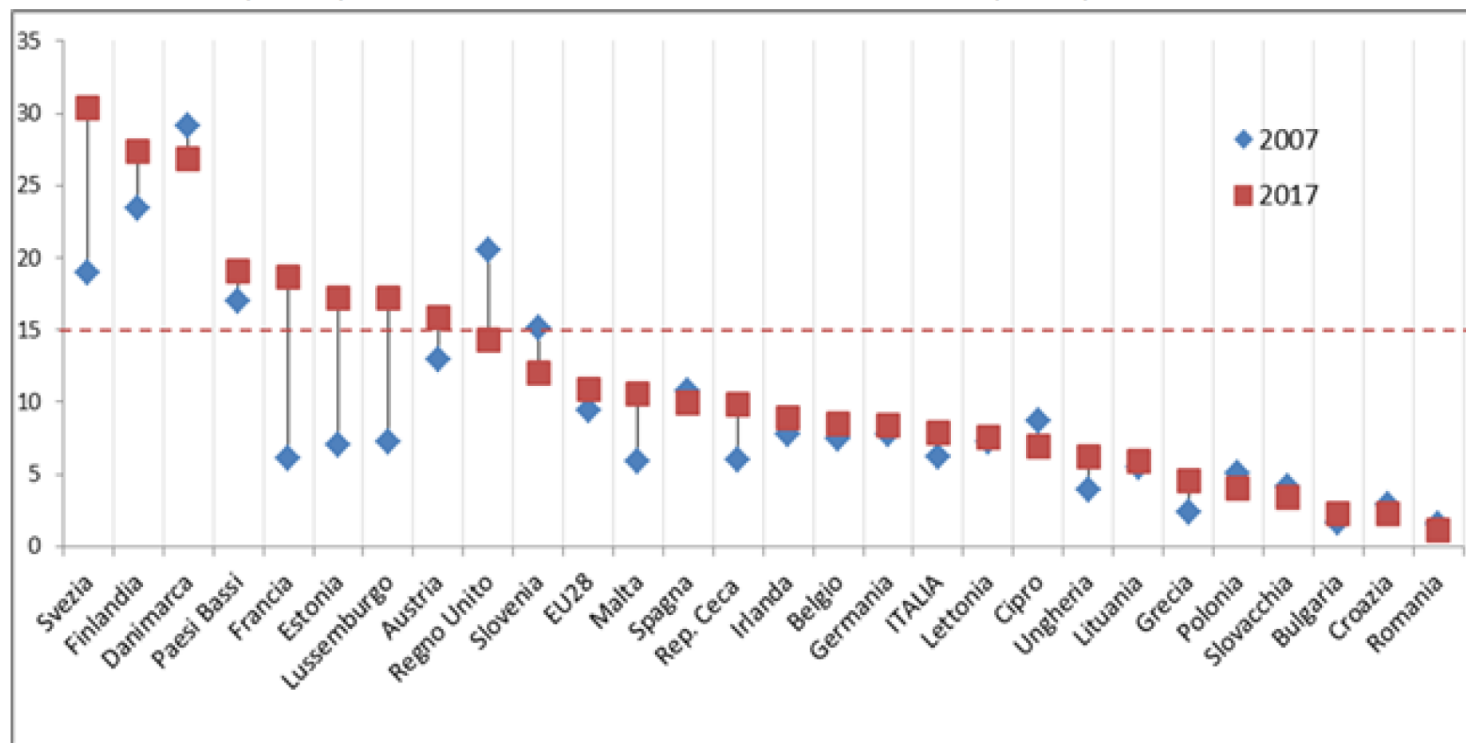
LUMSA

Lezione 15

I nodi della formazione continua in Italia

Formazione degli adulti

Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione nei Paesi dell'Unione europea rispetto al Benchmark ET 2020. Anni 2007 e 2017 (val. %)



Fonte: elaborazione INAPP su dati EUROSTAT, Indagine sulle forze di lavoro (LFS)

In ITALIA

Nel complesso, nel corso del 2017, circa due milioni e 600 mila persone di età compresa tra i 25 e i 64 anni (pari al 7,9 per cento della popolazione di riferimento) hanno partecipato ad attività di istruzione e formazione.

Un meccanismo «al contrario»

Tra i motivi della partecipazione prevalgono quelli professionali.

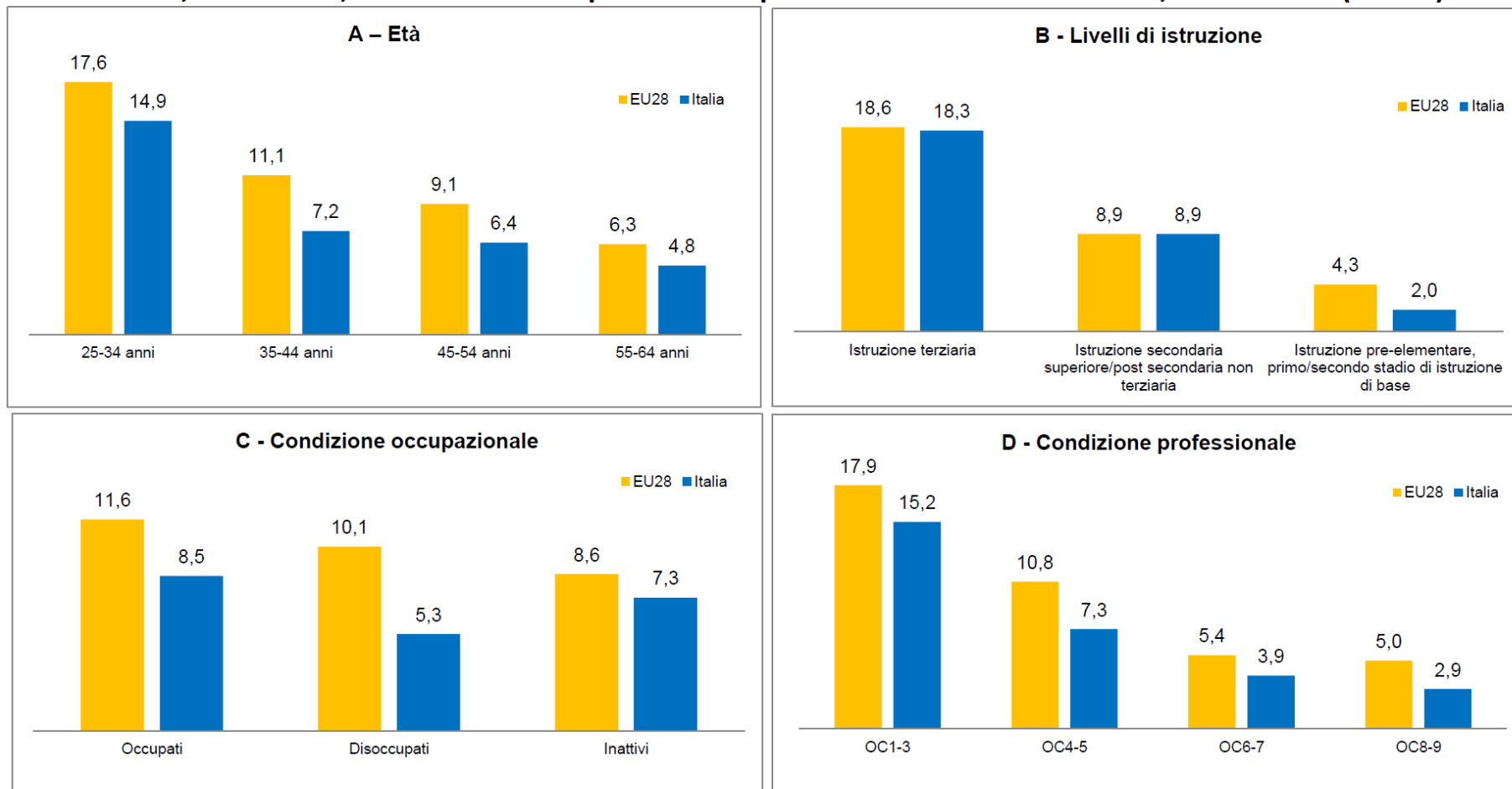
Cresce la partecipazione alle attività di tipo non formale al crescere del livello di istruzione posseduto.

La quota di partecipanti è più che doppia tra i laureati rispetto ai diplomati ed è sei volte superiore rispetto a chi ha un titolo di studio inferiore al diploma.

I giovani si formano più degli anziani.

Un meccanismo «al contrario»

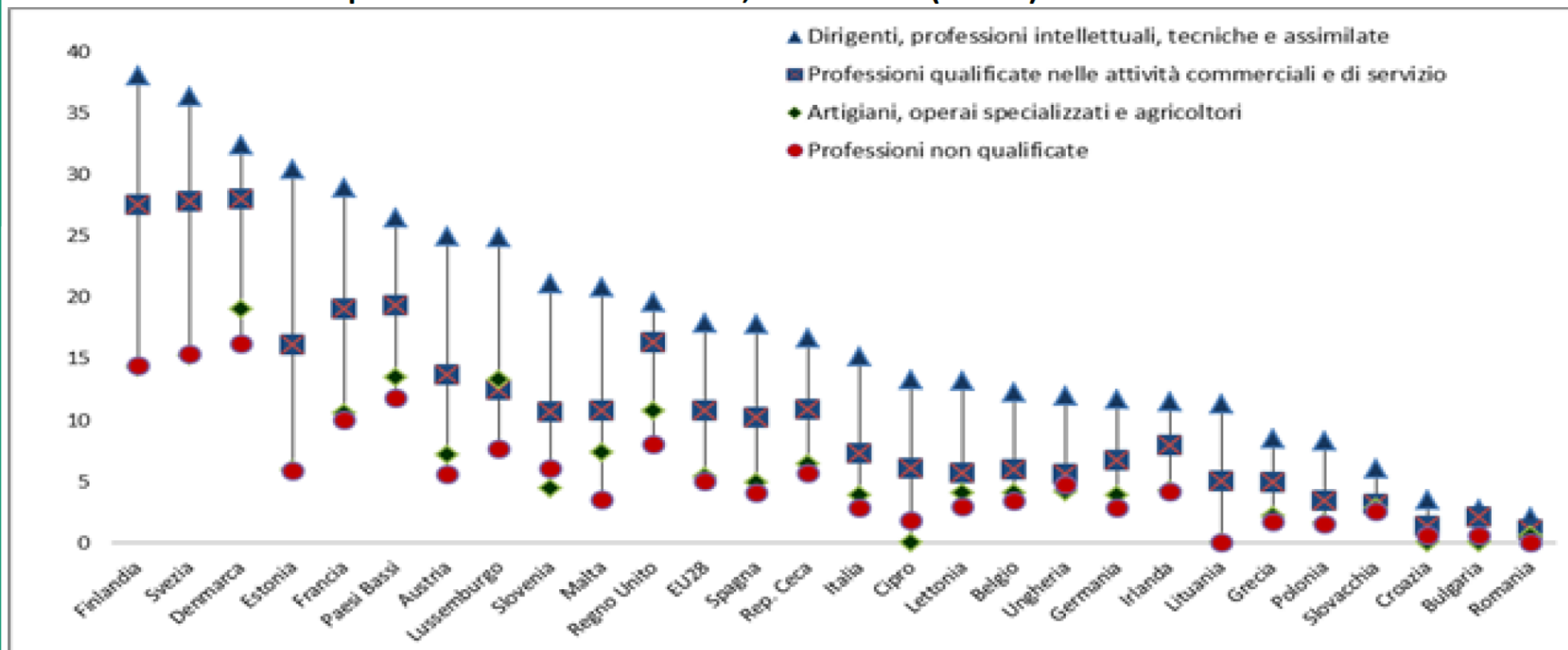
Figura 1.3 - Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione secondo età, istruzione, condizione occupazionale e professionale - UE28 e Italia, Anno 2017 (val. %)



Fonte: elaborazione INAPP su dati EUROSTAT, Indagine sulle forze di lavoro (LFS)

Un meccanismo «al contrario»

Figura 1.7 - Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione secondo la condizione professionale - Paesi UE28, Anno 2017 (val. %)



Nota: Non disponibili Cipro, Lituania, Croazia e Bulgaria per la categoria "Artigiani", Lituania e Romania per la categoria "Professioni non qualificate"

Fonte: elaborazione INAPP su dati EUROSTAT, Indagine sulle forze di lavoro (LFS),

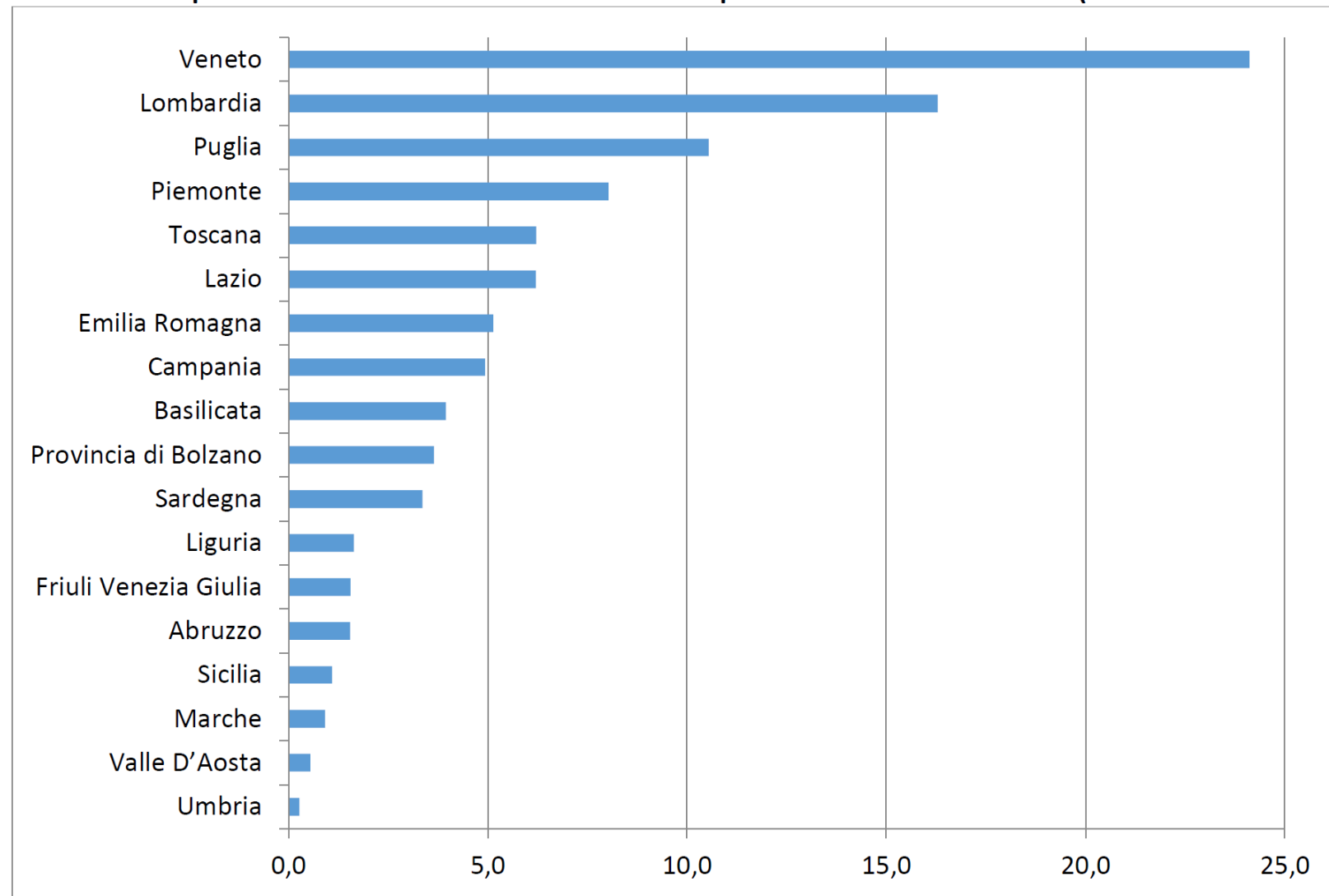
Tabella 1.1 – Indicatori chiave di partecipazione e di esito della popolazione alle attività formative (Italia, UE; 2014-2017; val. medi annui; %; €)

Benchmark 2020: Istruzione e formazione	ITALIA				MEDIA UE			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Abbandono precoce da istruzione e formazione (età 18-24 con ISCED 2)	15,0	14,7	13,8	14,0	11,2	11,0	10,7	10,6
Conseguimento di un titolo di istruzione terziaria (età 30-34 con ISCED 5-8)	23,9	25,3	26,2	26,9	37,9	38,7	39,1	39,9
Tasso di occupazione a tre anni dei neodiplomati (età 20-34 con ISCED 3-8)	45,0	48,5	52,9	55,2	76,0	76,9	78,3	80,2
Partecipazione della popolazione adulta all'apprendimento permanente (età 25-64)	8,1	7,3	8,3	7,9	10,8	10,7	10,8	10,9

Livelli di istruzione in Italia e in EU

Differenziali territoriali

Distribuzione percentuale delle risorse messe a bando per la formazione continua (al 30 settembre 2018)



Formazione continua VS formazione per titolo

Tabella 1.3 - Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni (totale e occupati) alle attività di istruzione e formazione secondo la classe di età, la ripartizione geografica e la tipologia di corso - Media annuale 2017 (val. %)

Età / Area	OCCUPATI		TOTALE	
	Corsi di studio	Corsi di formazione	Corsi di studio	Corsi di formazione
Totale	1,18	7,5	2,5	5,7
25-34	3,88	7,1	9,9	5,6
35-44	0,85	7,8	1,1	6,3
45-54	0,46	7,7	0,5	5,9
55-64	0,20	7,0	0,1	4,7
Nord	1,18	8,6	2,0	7,2
Centro	1,18	7,9	2,7	6,3
Sud e isole	1,17	4,9	3,0	3,1

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati ISTAT RCFL (Rilevazione continua forze di lavoro)

In Europa

Raccomandazione del Consiglio Europeo del 19 dicembre 2016 sui «Percorsi di miglioramento del livello delle competenze» (Upskilling Pathways).

La Raccomandazione (“Garanzia Adulti”) impegna gli Stati membri a migliorare l’accesso alla formazione degli adulti con un basso livello di competenze, conoscenze e abilità relativamente alle competenze alfabetiche, matematiche e digitali, con il fine ultimo di consentire il conseguimento di una qualifica di livello 3-4 secondo la classificazione EQF.

Si veda: Classificazione Europea delle Occupazioni e delle Competenze (ESCO)

Tipologia di apprendimenti (art. 2, D.lgs. 13/2013)

- a) **«apprendimento formale»**: apprendimento che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato, o di una certificazione riconosciuta, nel rispetto della legislazione vigente in materia di ordinamenti scolastici e universitari;
- b) **«apprendimento non formale»**: apprendimento caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi indicati alla lettera b), in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese;
- c) **«apprendimento informale»**: apprendimento che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero

Tipologia di apprendimenti (art. 2, D.lgs. 13/2013)

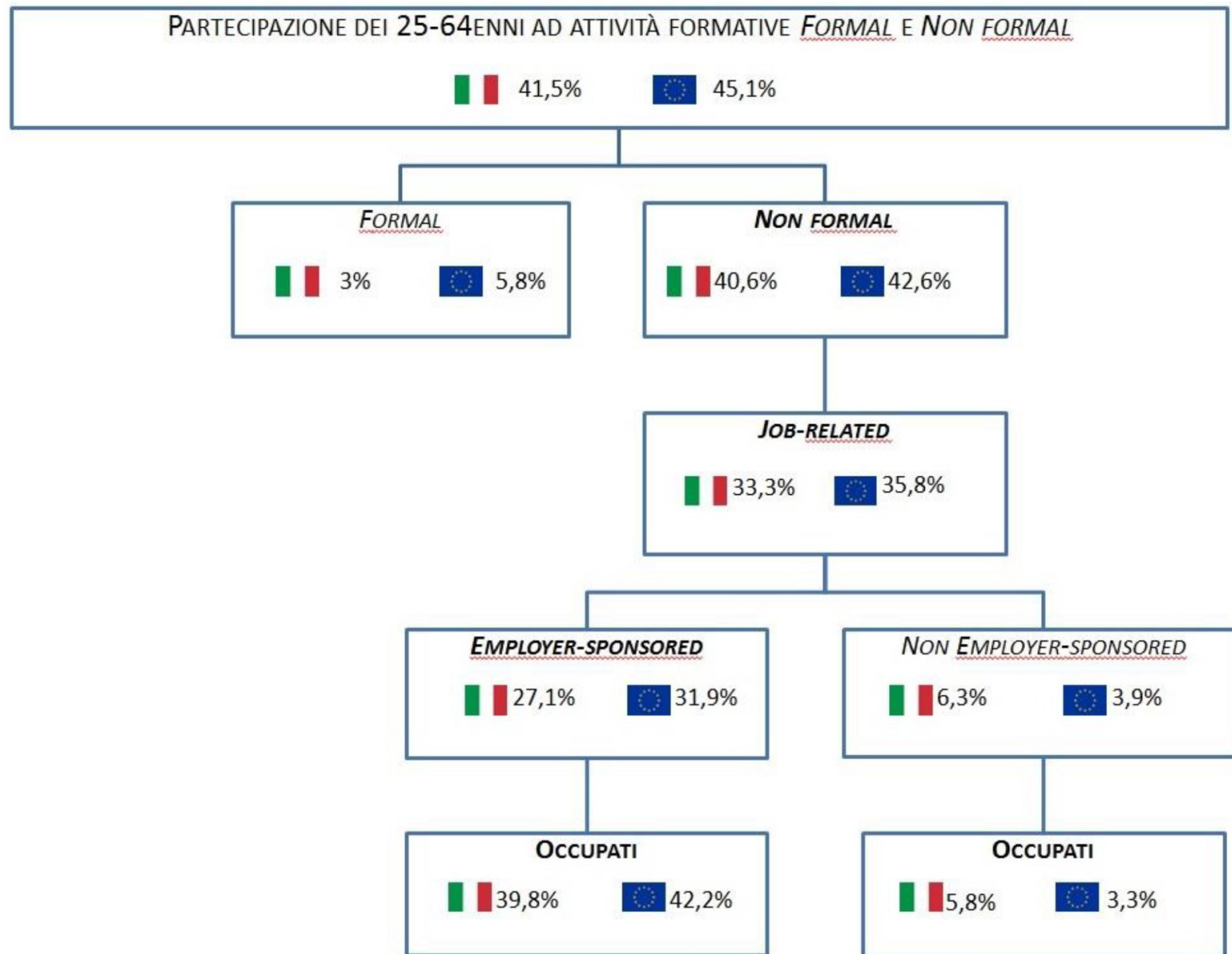


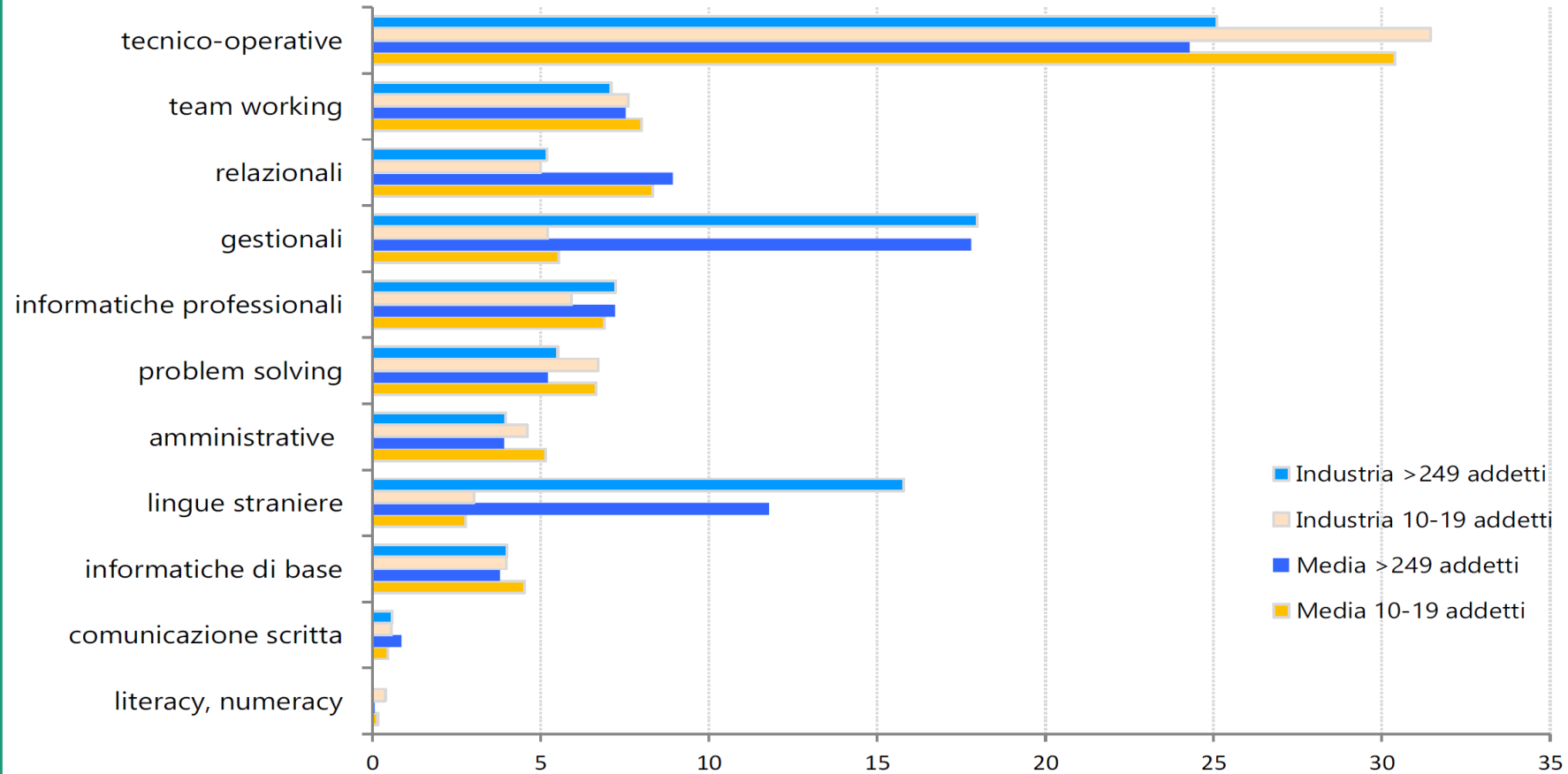
Tabella 1.8 – Tasso di partecipazione attività formative nei 12 mesi precedenti l'intervista, per tipo di attività e per genere. Italia, confronto anni 2007, 2011 e 2016 (val. % sul totale della popolazione 25-64enne)

Tipo di Attività	ANNO								
	2007			2011			2016		
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
<i>Formale e non formale</i>	22,2	22,2	22,2	37,3	34,0	35,6	44,0	39,1	41,5
<i>Formale</i>	3,9	5,0	4,4	2,6	3,2	2,9	2,7	3,2	3,0
<i>Non formale</i>	20,3	20,1	20,2	36,2	32,5	34,3	43,0	38,1	40,6

Fonte: Elaborazioni ANPAL su dati EUROSTAT, AES - Adult Education Survey, 2016 (Last update 27/09/2018).

Tipologia di apprendimenti e trend

Figura 1.31 - Tipologia di competenze su cui hanno investito le imprese. Confronto fra piccole e grandi imprese in media e nell'industria (Italia, %, 2015)

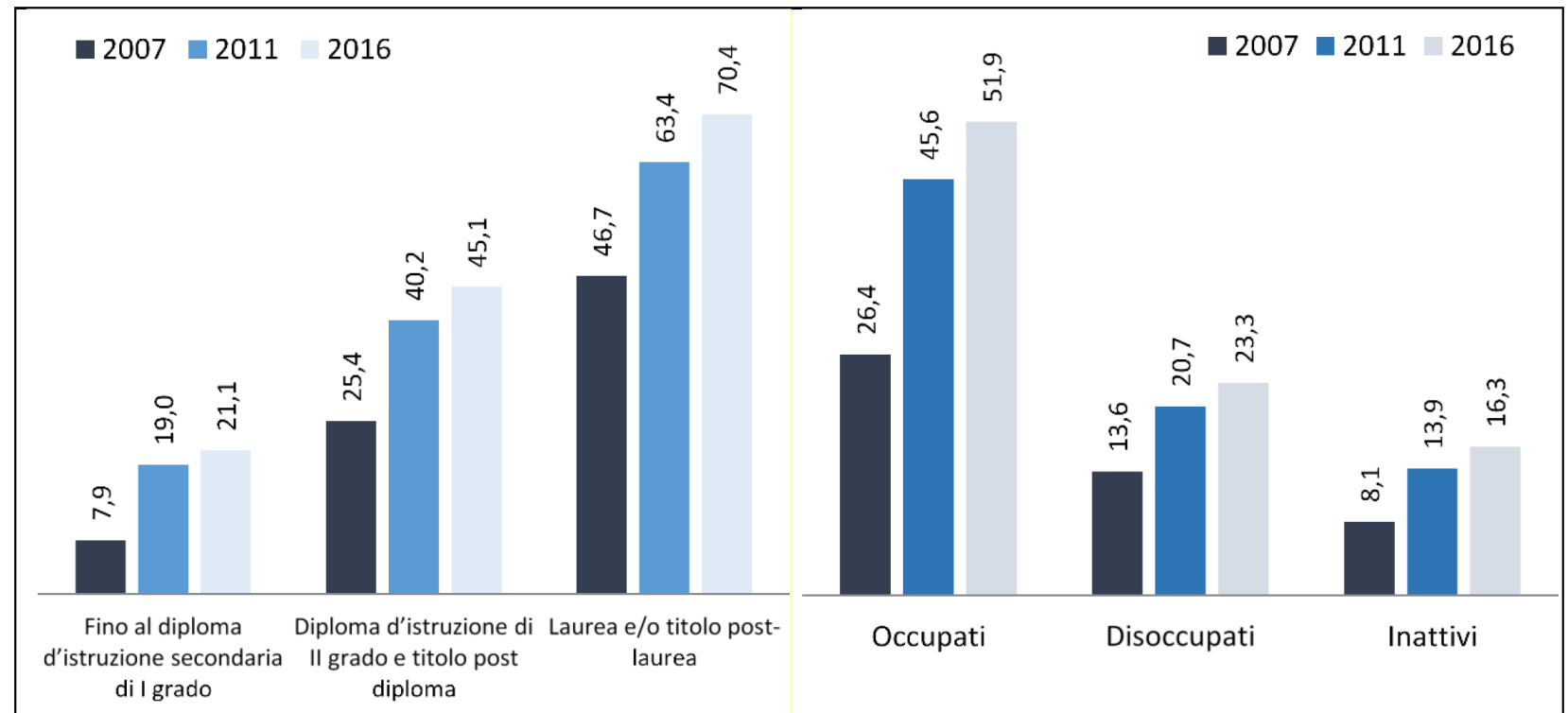


Fonte: elaborazioni INAPP su dati ISTAT, CVTS-5

Dalla dottrina alla realtà...

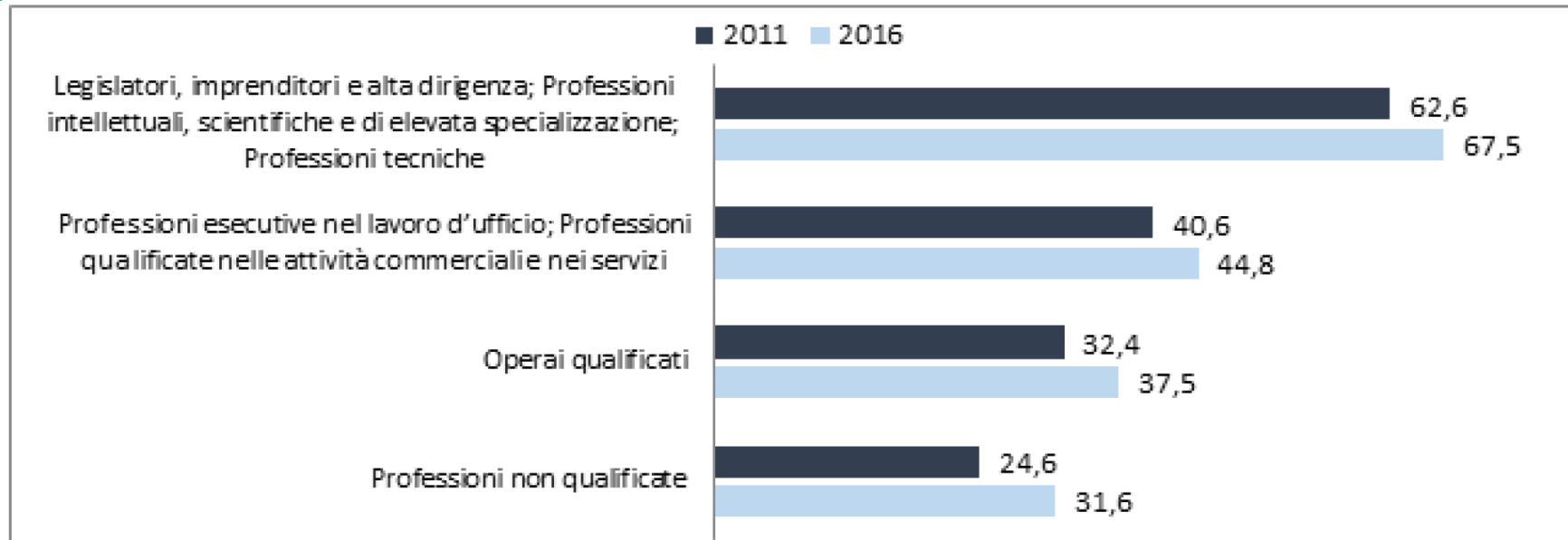
I nodi del sistema italiano di formazione continua

Figura 1.15 - Tasso di partecipazione ad attività di formazione non formale (corsi e altre attività) nei 12 mesi precedenti l'intervista, per titolo di studio e condizione occupazionale. Italia, confronto anni 2007, 2011 e 2016 (val. % sul totale della popolazione 25-64enne)



I nodi del sistema italiano di formazione continua

Figura 1.16 - Tasso di partecipazione ad attività di formazione non formale (corsi e altre attività) nei 12 mesi precedenti l'intervista, per categoria professionale. Italia, confronto anni 2011 e 2016 (val. % sul totale della popolazione 25-64enne)



Nota: Per questo indicatore (categorie professionali ISCO-08) i dati relativi all'annualità 2007 non sono disponibili

Fonte: Elaborazioni ANPAL su dati EUROSTAT, AES - Adult Education Survey, 2016 (Last update 27/09/2018)

I nodi del sistema italiano di formazione continua

Tabella 1.11 - Persone di 25-64 anni che hanno frequentato almeno un corso di formazione, per ente che ha erogato la formazione - Anni 2007, 2011 e 2016 (val. % sul totale degli intervistati che hanno frequentato almeno un corso)

Ente erogatore	ANNO		
	2007	2011	2016
<i>Sindacati</i>	1,3	-	0,6
<i>Associazioni non profit (es: associazioni culturali, università della terza età, partiti politici, ecc.)</i>	4,4	4,9	3,2
<i>Privati cittadini</i>	6,3	3,6	3,2
<i>Istituti la cui attività principale non è la formazione (es: biblioteche, musei, comuni)</i>	2,2	7,7	5,9
<i>Organizzazioni imprenditoriali e Camere di commercio</i>	12,9	8,0	7,5
<i>Altro</i>	11,3	13,3	7,8
<i>Istituti commerciali la cui attività principale non è la formazione (es: fornitori di macchinari/software)</i>	8,0	8,0	9,2
<i>Istituti di formazione formale (Istituti scolastici, Università, CTP, ecc.)</i>	12,9	11,0	12,0
<i>Istituti di formazione non formale</i>	8,5	11,1	17,8
<i>Datori di lavoro</i>	27,6	31,7	32,8

Fonte: Elaborazioni ANPAL su dati EUROSTAT, AES - Adult Education Survey, 2016 (Last update 27/09/2018).



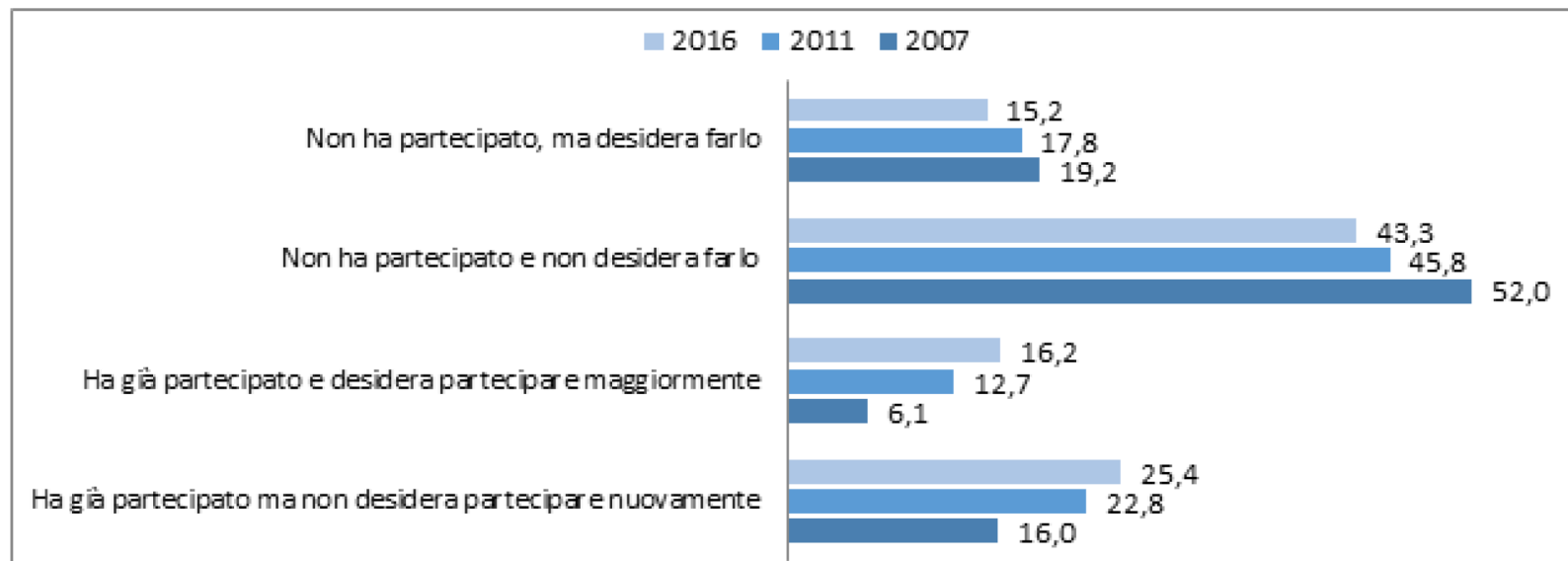
I nodi del sistema italiano di formazione continua

MOTIVO DELLA NON PARTECIPAZIONE

<i>Nessuna necessità di (ulteriore) formazione o istruzione</i>	64,9
<i>Calendario</i>	40,9
<i>Problemi familiari</i>	38,3
<i>Costi</i>	26,1
<i>Altri motivi personali</i>	20,7
<i>Nessuna idonea attività di formazione o di istruzione</i>	17,8
<i>Distanza</i>	15,1
<i>Mancanza di sostegno da parte del datore di lavoro o dei servizi pubblici</i>	11,7
<i>Salute o età</i>	8,5
<i>Prerequisiti</i>	6,7
<i>Indisponibilità di computer o di una connessione a Internet</i>	3,3
<i>Precedente esperienza di apprendimento negativa</i>	1,8

Fonte: Elaborazioni ANPAL su dati EUROSTAT, AES - Adult Education Survey, 2016 (Last update 27/09/2018).

Figura 1.19 - Persone di 25-64 anni che hanno frequentato o meno un corso di studio o di formazione, a seconda della volontà di parteciparvi o parteciparvi in misura maggiore - Anni 2007, 2011 e 2016 (val. % sul totale degli intervistati che hanno frequentato attività formative)



Fonte: Elaborazioni ANPAL su dati EUROSTAT, AES - Adult Education Survey, 2016 (Last update 27/09/2018).

Emmanuele Massagli
Educazione degli adulti
a.a. 2021/2022
LUMSA

Lezione 16

La formazione continua in Italia. Focus 1: il diritto soggettivo dei metalmecchanici

La novità contrattuale

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti

CCNL in vigore

Decorrenza: 05/02/2021 - Scadenza: 30 giugno 2024

Federazione sindacale dell'industria metalmeccanica italiana (Federmeccanica)
Associazione nazionale installatori di impianti (ASSISTAL)

e

Federazione italiana metalmeccanici FIM-CISL

Federazione impiegati operai metallurgici FIOM CGIL

Unione italiana lavoratori metalmeccanici UILM-UIL

Federazione italiana sindacato metalmeccanico e industrie collegate - FISMIC

Federazione nazionale lavoratori UGL meccanici

La novità contrattuale

Contratto – Art. 7

Le parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali a partire da una campagna diffusa di recupero del gap sulle competenze digitali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo e del lavoro.

A far data dal 1° gennaio 2017 le aziende coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato, nell'arco di ogni triennio, in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore "pro-capite", realizzabili secondo le modalità di erogazione individuate da Fondimpresa, elaborando progetti aziendali, ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali. La formazione in materia di sicurezza di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 non è computabile ai fini del presente comma.

La novità contrattuale

Contratto – Art. 7 (2)

Ai lavoratori in forza a tempo indeterminato entro la fine del secondo anno del triennio, che non siano stati coinvolti in percorsi formativi di cui al comma 2 entro la medesima data e per i quali non sia programmato un coinvolgimento entro il terzo anno, saranno riconosciute, fino a concorrenza delle ore sopra quantificate, 24 ore "pro-capite", di cui 2/3 a carico dell'azienda, per partecipare ad iniziative di formazione continua.

Il diritto soggettivo di cui al comma precedente, sarà esigibile per iniziative formative sulle quali l'azienda, anche d'intesa con la R.S.U., ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine, per partecipare a iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda.

La novità contrattuale

Contratto – Art. 7 (3)

Le iniziative di cui al comma 4 devono essere realizzate da:

- a) enti di cui all'art. 1 della legge n. 40/1987 riconosciuti dal Ministero del lavoro;
- b) enti in possesso di accreditamento secondo le normative regionali che consente di svolgere attività di formazione continua;
- c) enti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2008, settore EA 37 in corso di validità per le sedi di svolgimento delle attività formative;
- d) Università pubbliche e private riconosciute e Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore;
- e) l'azienda.

Al fine della fruizione del diritto soggettivo, durante il terzo anno del triennio, il lavoratore farà richiesta scritta entro 10 giorni lavorativi prima dell'inizio dell'attività formativa alla quale intende partecipare, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione necessaria all'esercizio del diritto soggettivo di cui al presente articolo.

La novità contrattuale

Contratto – Art. 7 (4)

Le ore eventualmente non fruitive, non saranno cumulabili con le ore di competenza del successivo triennio, salvo che non siano state fruitive per esigenze tecnico-organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea di cui al comma 10 del presente articolo.

Le iniziative formative svolte saranno debitamente documentate dall'ente erogatore o dall'azienda e saranno registrate in applicazione della normativa vigente.

Per le iniziative formative di cui al comma 4, l'azienda, anche integrando le risorse pubbliche e private a disposizione, sosterrà direttamente i costi fino a un massimo di 300 euro.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative di cui al presente articolo e all'art. 8, salvo diversa intesa aziendale, saranno di norma il 3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Le parti si impegnano, per quanto di loro competenza, a dare opportuna diffusione delle novità normative in materia di formazione continua.

La novità contrattuale

Contratto – Art. 7 (5)

Le Commissioni paritetiche, aziendali, territoriali e nazionale, di cui all'art. 6, Sezione prima, effettueranno il monitoraggio dell'attuazione del presente articolo secondo quanto ivi specificato.

L'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, sarà oggetto di informativa alla R.S.U. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria.

Nel caso in cui permanga divergenza circa la corrispondenza fra le caratteristiche del corso che il dipendente intende frequentare e quanto previsto dal presente articolo, la risoluzione viene demandata - in unico grado - alla decisione della Commissione territoriale di cui all'art. 6, punto 6.2., Sezione prima.

La Commissione territoriale decide all'unanimità entro venti giorni dalla data di ricevimento della istanza che le parti, congiuntamente o disgiuntamente, avranno inoltrato, con raccomandata A/R o Posta elettronica certificata, tramite le rispettive Organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Emmanuele Massagli
Educazione degli adulti
a.a. 2021/2022
LUMSA

Lezione 17

I fondi interprofessionali

Inquadramento

I fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua sono stati istituiti dall'art. 118 della legge n. 388 del 2000.

Sono organismi bilaterali che hanno lo scopo di finanziare gli interventi di formazione continua di lavoratrici e lavoratori delle aziende che scelgono di aderirvi.

I fondi sono finanziati con lo 0,30% (dedotti i costi amministrativi) del contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria versato dai datori di lavoro all'INPS. Tale quota è restituito al Fondo a cui l'azienda ha aderito per qualificare e riqualificare i lavoratori, in sintonia con le strategie aziendali.

Inquadramento

I Fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua **possono essere istituiti in ogni settore economico** dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura e del terziario.

La costituzione deve avere origine **in accordi interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative sul piano nazionale** (non però se operanti in settori in cui non viene versato il contributo, come nella Pubblica Amministrazione).

I Fondi sono soggetti di natura privatistica che amministrano risorse di natura pubblica (per questo vi è il controllo ministeriale e sono soggetti alle normative sull'appalto pubblico).

Finalità

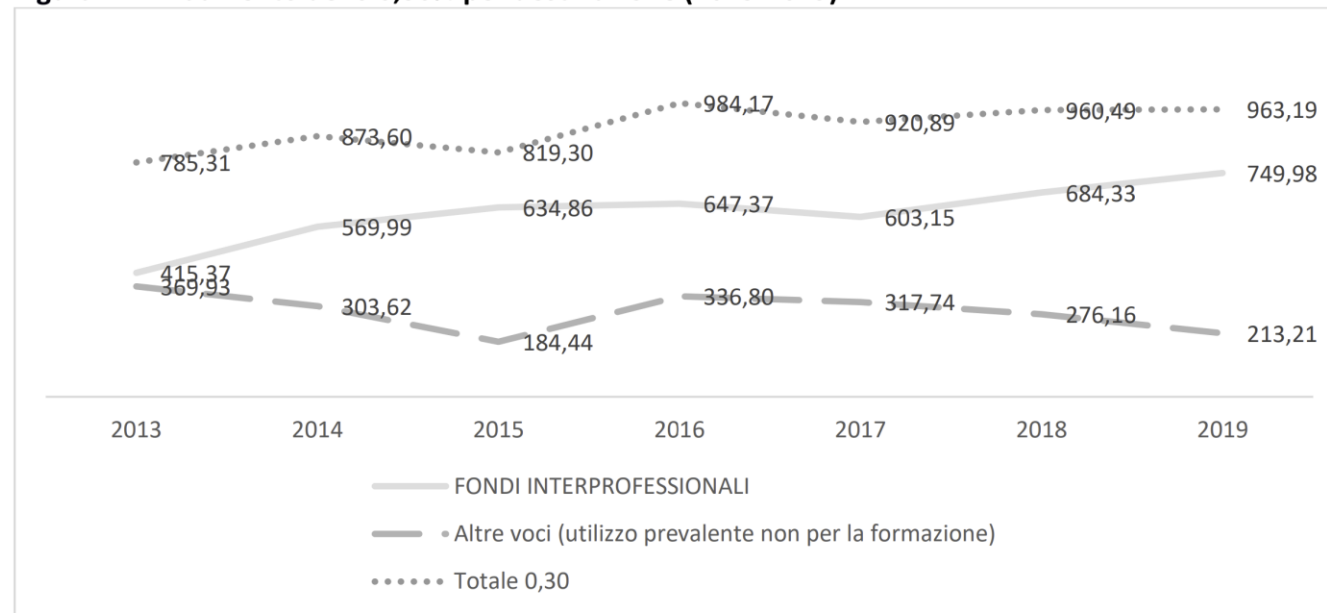
I Fondi Interprofessionali:

- favoriscono l'accesso alla formazione, attraverso la riduzione dei costi aziendali;
- sostengono la qualificazione delle competenze dei lavoratori, con maggiori garanzie di occupabilità;
- promuovono la crescita e la competitività delle imprese (e, quindi, del sistema Paese).

Risorse

- Aderiscono ai fondi circa 737.000 imprese
- I lavoratori «coperti» sono circa 9,3 milioni di lavoratori
- Le imprese che non aderiscono ai Fondi sono comunque tenute al versamento del contributo dello 0,30% all'INPS.

Figura 1 – Andamento dello 0,30% per destinazione (2013-2019)



Fonte: elaborazione ANPAL su dati INPS

Gli strumenti

1) Con il **Conto Formazione**, ogni singola azienda accantona una quota (generalmente sino all'80%) dei propri versamenti 0,30%, da utilizzare per la presentazione, anche in autonomia, di Piani Formativi aziendali o interaziendali.

2) L'**Avviso** opera invece secondo una logica mutualistica e consente anche alle micro e piccole imprese di accedere a iniziative di formazione altrimenti difficilmente finanziabili (a causa dell'esiguità delle proprie risorse accantonate con il Conto Formazione). Si tratta di una selezione pubblica dei Piani Formativi più meritevoli tra quelli presentati a gara da aziende o operatori della formazione.

I fondi attivi

Oltre il 65% dei lavoratori coperti da tre fondi: Fondimpresa, For.Te e Fonarcom

- ▶ **Fapi - Fondo formazione piccole medie imprese**
- ▶ **Fba - Fondo Banche Assicurazioni**
- ▶ **FonARCom**
- ▶ **Fon.Coop**
- ▶ **FondArtigianato**
- ▶ **Fond.E.R. - Fondo Enti Religiosi**
- ▶ **Fondimpresa**
- ▶ **Fondir**
- ▶ **Fondirigenti**
- ▶ **FondItalia - Fondo Formazione Italia**

- ▶ **Fondo conoscenza**
- ▶ **Fondo Dirigenti PMI**
- ▶ **Fondolavoro**
- ▶ **Fondoprofessioni**
- ▶ **Fonservizi - Fondo formazione servizi pubblici industriali**
- ▶ **Fonter**
- ▶ **Foragri**
- ▶ **FormAzienda**
- ▶ **For.Te.**

***Diritto Soggettivo
alla
Formazione Continua***



***24 ore Diritto Soggettivo
alla
Formazione Continua***

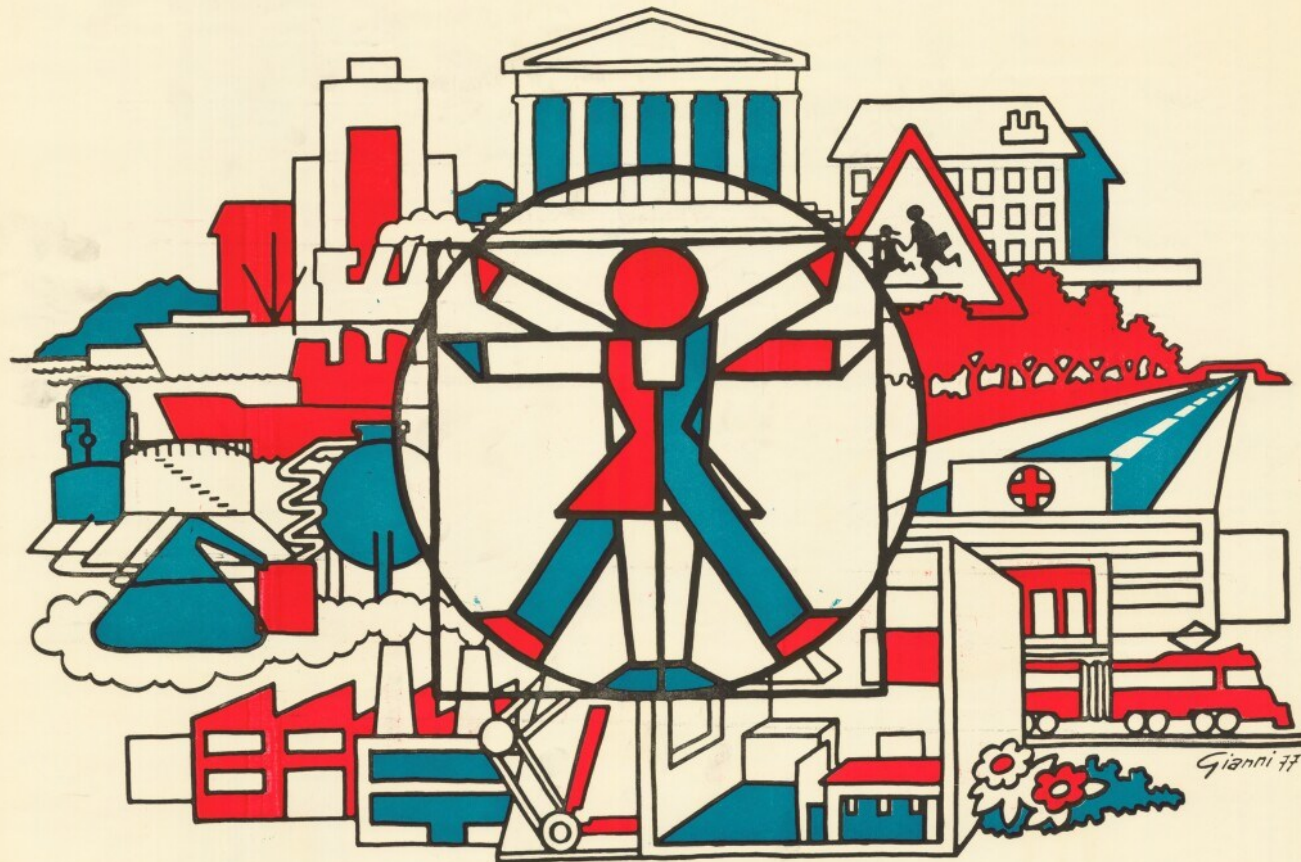
CCNL metalmeccanici industria

Diritto Soggettivo alla Formazione Continua

CGIL
Federazione
Provinciale
CISL
UIL

"150 ORE"

per una società a misura d'uomo



destinatari

- lavoratori, disoccupati, casalinghe e studenti

utilizzo

- corsi gratuiti di scuola elementare e media inferiore rilascianti il titolo di studio
- seminari gratuiti presso università e scuole medie superiori

Informazioni ed iscrizioni presso tutte le sedi sindacali o presso il coordinamento provinciale 150 ore F.L.M. - largo Zecca, 8-13 - Genova.

150 ore

Sono aperti a tutti:

- disoccupati
- casalinghe
- giovani

LAVORO TEMPO DI STUDIO



CAMPAGNA ISCRIZIONE AI CORSI 150 ORE ANNO 1979-80

- Corsi di licenza elementare** - Ottobre - Maggio
- Corsi di licenza media** - Ottobre - Maggio
- Corsi monografici (100 - 120 ore)**

I corsi sono gratuiti - pubblici e rilasciano regolari diplomi di licenza elementare e media. Tre ore del pomeriggio tra orario di lavoro e tempo libero - quattro giorni alla settimana. I lavoratori li frequentano utilizzando i permessi retribuiti dalle norme del diritto allo studio. Iscrizioni aperte fino a metà settembre e vanno consegnate ai C.d.F. o al sindacato di zona. Per ulteriori informazioni rivolgersi ai C.d.F. o alla Federazione Unitaria CGIL - CISL - UIL - Piazza Umanitaria 5 - Tel. 592306.

Federazione CGIL - CISL - UIL
Milano e Provincia

Quaderni delle 150 ore / I

RIPRENDIAMOCI LA VITA

La salute in mano alle donne



Corso monografico 150 ore sulla salute della donna

**Intercategoriale donne
CGIL-CISL-UIL Torino**

Diritto Soggettivo alla Formazione Continua



Art. 7 – Formazione Continua.

Le Parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali a partire da una campagna diffusa di recupero del gap sulle competenze digitali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica e organizzativa del processo produttivo e del lavoro e di sensibilizzazione sui temi ambientali e della economia circolare.

Al fine di sviluppare le competenze digitali di base e di agevolare la costruzione dell'identità digitale, le Parti si impegnano ad avviare una attività progettuale partendo dal percorso di alfabetizzazione digitale, individuato nel *Verbale di Intesa del 12 luglio 2018*, riportato in allegato n..... al presente contratto.

Le Parti concordano che la formazione debba rispondere alle esigenze di aziende e lavoratori, rappresentando così un investimento e un valore condiviso per tutti i soggetti coinvolti. A tal fine si riconosce l'importanza dell'analisi del fabbisogno formativo, tenuto conto anche del bilancio delle competenze acquisite, quale strumento che consente di identificare le competenze da sviluppare per aumentare la competitività aziendale e la professionalità delle persone e sulla cui base sarà elaborato il relativo piano formativo.

L'analisi del fabbisogno si inserisce all'interno di un processo ciclico, nel quale assumono rilevanza sia la pianificazione della formazione, al fine di valorizzare tutte le modalità di apprendimento, sia il monitoraggio dello stato di attuazione dell'azione formativa intrapresa, per il quale risulta strategica la registrazione della formazione effettuata.

Diritto Soggettivo alla Formazione Continua

A far data dal 1° gennaio 2017 le aziende, nell'arco di ogni triennio, coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato e a tempo determinato laddove la durata del contratto sia compatibile e comunque di durata non inferiore a 9 mesi, in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro-capite, in relazione al fabbisogno formativo, elaborando progetti aziendali con il coinvolgimento della r.s.u., ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali, realizzabili secondo le seguenti modalità di erogazione individuate da Fondimpresa: aula, corsi interni o esterni all'azienda; autoapprendimento con FAD; e-learning; partecipazione a convegni-seminari, workshop interni o esterni all'azienda; coaching; action learning; affiancamento; training on the job. La formazione in materia di sicurezza di cui all'articolo 37 del D.Lgs n. 81 del 2008, della quale le parti condividono la finanziabilità nei piani presentati a Fondimpresa soprattutto nei casi in cui siano previsti break formativi o modalità innovative e di qualità di cui all'art. 1, sez. IV titolo V, non è computabile ai fini del presente comma.

~~Ai lavoratori in forza a tempo indeterminato entro la fine del secondo anno del triennio, che non siano stati coinvolti in percorsi formativi di cui al comma 2 entro la medesima data e per i quali non sia programmato un coinvolgimento entro il terzo anno, saranno riconosciute, fino a concorrenza delle ore sopra quantificate, 24 ore pro capite, di cui 2/3 a carico dell'azienda, per partecipare ad iniziative di formazione continua. Alla fine del secondo anno del triennio ai lavoratori per i quali – in virtù della formazione già effettuata o programmata nel terzo anno – non risultino utilizzate le 24 ore previste, saranno riconosciute quelle mancanti per partecipare a iniziative di formazione continua.~~

Diritto Soggettivo alla Formazione Continua

Formazione continua.

I lavoratori al rientro da un'assenza continuativa pari o superiore a 6 mesi, ridotti a 5 mesi nel caso di assenza per congedo di maternità, (~~es. congedo parentale~~) potranno esercitare il diritto di cui al comma precedente a partire dalla data di rientro in attività ovvero prioritariamente saranno inseriti, laddove coerente con la professionalità del lavoratore, in piani aziendali già programmati.

Il diritto soggettivo di cui al ~~ai~~ commi 6 e 7 precedente, sarà esigibile per iniziative formative



impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda, sulle quali l'azienda, ~~anche~~ d'intesa con la R.s.u. **laddove presente**, ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine, per partecipare a iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali. ~~e a sostegno dell'occupabilità dei lavoratori.~~

Diritto Soggettivo alla Formazione Continua

Al fine di orientare le aziende e i lavoratori sulle aree tematiche da considerarsi prioritarie e su esemplificazioni di percorsi formativi, si rinvia alle tabelle del *Verbale d'Intesa del 12 luglio 2018*, riportate in calce al presente articolo.

Le iniziative di cui al comma ~~4~~ **6** devono essere realizzate da:

- a) enti di cui all'articolo 1 della legge 40/87 riconosciuti dal Ministero del Lavoro;
- b) enti in possesso di accreditamento secondo le normative regionali che consentono di svolgere attività di formazione continua;
- c) enti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2008, settore EA 37 in corso di validità per le sedi di svolgimento delle attività formative;
- d) Università pubbliche e private riconosciute, **Fondazioni ITS** e Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore;
- e) l'azienda.

Diritto Soggettivo alla Formazione Continua



Al fine di agevolare l'organizzazione della formazione, la pianificazione e la registrazione della stessa saranno predisposti Servizi per la Formazione da definirsi in un Protocollo di regolamentazione tra le Parti. La definizione di dettaglio degli stessi avverrà nell'ambito delle seguenti macro aree: creazione di una Piattaforma nazionale per l'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti con particolare attenzione alle peculiarità delle pmi; pianificazione e registrazione della formazione mediante tecnologia *Block chain*; offerta di pillole formative; piani di rafforzamento delle competenze digitali; formazione su competenze trasversali *ad hoc* per apprendisti; supporto alla realizzazione di percorsi di alternanza scuola lavoro; definizione di nuovi criteri e modalità di condivisione dei piani formativi settoriali multi-regionali da presentare a Fondimpresa.

Le ore di formazione fruite tramite la Piattaforma nazionale di cui al comma precedente saranno direttamente rendicontabili sul conto formazione aziendale presso Fondimpresa.

I Servizi per la Formazione, nell'attuale vigenza contrattuale, saranno finanziati, con un contributo aziendale una tantum pari a 1,50 euro per dipendente da versare nel mese di luglio 2021 con modalità successivamente concordate tra le parti. Esso sarà gestito dalla Commissione Nazionale di cui all'art. 6.1 Sez. Prima ~~da un comitato paritetico all'uopo costituito~~, le operazioni saranno tutte rendicontate e rese pubbliche. Al fine del calcolo del contributo verrà considerato il personale in forza a tempo indeterminato al 31 dicembre 2020.

Diritto Soggettivo alla Formazione Continua

Al fine della fruizione del diritto soggettivo, durante il terzo anno del triennio, il lavoratore farà richiesta scritta entro 10 giorni lavorativi prima dell'inizio dell'attività formativa alla quale intende partecipare, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione necessaria all'esercizio del diritto soggettivo di cui al presente articolo.

E' previsto il trascinarsi di 6 mesi nel triennio successivo delle Le ore residue eventualmente non fruite. Al termine di detto periodo esse decadranno non saranno cumulabili con le ore di competenza del successivo triennio, salvo che non siano state fruite per esigenze tecnico-organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea di cui al comma ~~10~~ **19** del presente articolo.

In via transitoria per i lavoratori che, in tutto o in parte, non abbiano fruito delle 24 ore di formazione di competenza del triennio 2017-2019, potranno fruirne entro il 31 dicembre 2021. Al termine di detto periodo esse decadranno. i 6 mesi di trascinarsi di cui al comma precedente decorreranno dalla data di stipula del presente CCNL.

L'organizzazione delle iniziative formative potrà prevedere, d'intesa con la R.s.u., in caso di particolari esigenze produttive la fruizione delle stesse anche in parte fuori dall'orario di lavoro. Tali ore saranno retribuite come ore di lavoro ordinario.

Le iniziative formative svolte saranno debitamente documentate dall'ente erogatore o dall'azienda e saranno registrate in applicazione della normativa vigente.

Per le iniziative formative di cui al comma ~~4~~ **6**, l'azienda, anche integrando le risorse pubbliche e private a disposizione, sosterrà direttamente i costi fino a un massimo di 300 euro.

~~Lavoratori che contemporaneamente usufruiscono di un'altra iniziativa formativa...~~

Diritto Soggettivo alla Formazione Continua



Le Commissioni Paritetiche, Aziendali, Territoriali e Nazionale, di cui all'articolo 6, Sezione prima, effettueranno il monitoraggio dell'attuazione del presente articolo secondo quanto ivi specificato.

L'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, sarà oggetto di informativa alla R.s.u. **e alle Commissioni territoriali.** Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria.

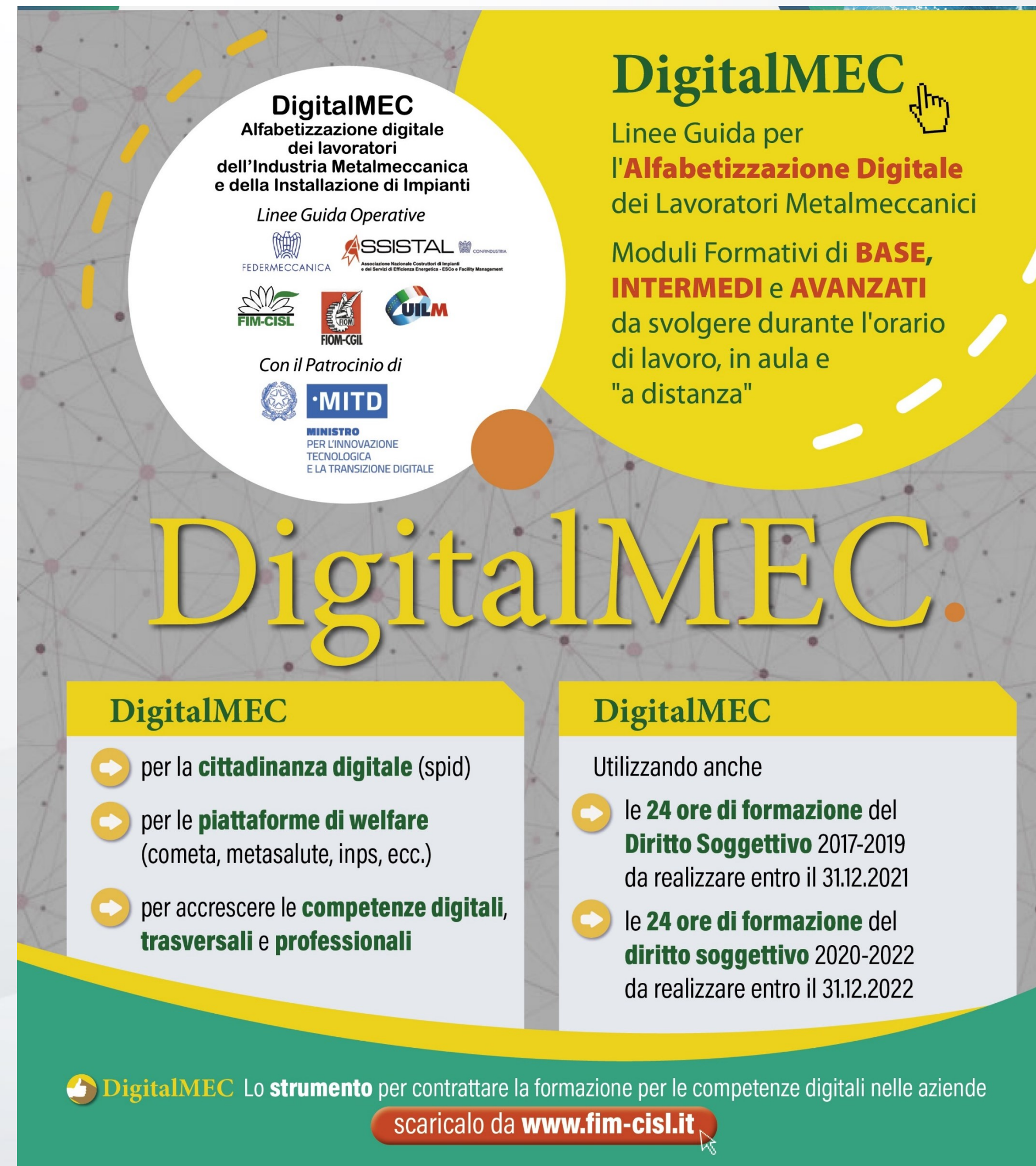
Nel caso in cui permanga divergenza circa la corrispondenza fra le caratteristiche del corso che il dipendente intende frequentare e quanto previsto dal presente articolo, la risoluzione viene demandata - in unico grado - alla decisione della Commissione territoriale di cui all'articolo 6, punto 6.2., Sezione prima **ovvero delle parti competenti in sede territoriale.**

Diritto Soggettivo alla Formazione Continua



- ❖ Diritto non è un obbligo aziendale, va esercitato con la contrattazione individuale e collettiva.
- ❖ **Lavoratori della conoscenza** F. Butera - **Lavoratori Imprenditivi** D Marini
Lavoratori ibridi P. Gubitta – **Mentedopera** R. Benaglia
Professionisti Riflessivi - Schon
- ❖ non più ruoli speculari a “copioni” a incarichi «tayloristi» ma «ruoli agiti»: animati, interpretati e arricchiti dalle persone e formate all'interno delle loro organizzazioni o del loro.
- ❖ cambiamenti, velocità, approccio al lavoro, discontinuità lavorativa

Diritto Soggettivo alla Formazione Continua



DigitalMEC
Alfabetizzazione digitale
dei lavoratori
dell'Industria Metalmeccanica
e della Installazione di Impianti

Linee Guida Operative

FEDERMECCANICA ASSISTAL ASSINISTAL
FIM-CISL FIM-CGIL UILM

Con il Patrocinio di
MITD
MINISTRO
PER L'INNOVAZIONE
TECNOLOGICA
E LA TRANSIZIONE DIGITALE

DigitalMEC
Linee Guida per
l'**Alfabetizzazione Digitale**
dei Lavoratori Metalmeccanici

Moduli Formativi di **BASE**,
INTERMEDI e **AVANZATI**
da svolgere durante l'orario
di lavoro, in aula e
"a distanza"

DigitalMEC.

DigitalMEC

- ➔ per la **cittadinanza digitale** (spid)
- ➔ per le **piattaforme di welfare** (cometa, metasalute, inps, ecc.)
- ➔ per accrescere le **competenze digitali, trasversali e professionali**

DigitalMEC

Utilizzando anche

- ➔ le **24 ore di formazione** del **Diritto Soggettivo** 2017-2019 da realizzare entro il 31.12.2021
- ➔ le **24 ore di formazione** del **diritto soggettivo** 2020-2022 da realizzare entro il 31.12.2022

👍 **DigitalMEC** Lo strumento per contrattare la formazione per le competenze digitali nelle aziende
scaricalo da www.fim-cisl.it

Diritto Soggettivo alla Formazione Continua



È stata istituita l'Associazione **MetApprendo**, uno strumento operativo previsto dalla "Commissione Nazionale per la Formazione Professionale e l'Apprendistato" nel CCNL industria del 5 febbraio 2021. **Avrà il compito di mettere a disposizione delle imprese e dei lavoratori servizi per l'organizzazione della formazione, con adeguati strumenti tecnici.** L'Associazione non ha fini di lucro e svolge le attività connesse o funzionali al raggiungimento dei suddetti scopi.

Principali azioni

- **Sostenere l'esercizio per ciascun lavoratore delle 24 ore del diritto soggettivo alla formazione previsto dal CCNL.**
- **Proporre percorsi di Analisi del Fabbisogno Formativo.**
- **Implementare la Registrazione della Formazione Individuale con la tecnologia Blockchain.**
- **Costituire ed alimentare il Libretto Formativo del Lavoratore.**
- **Rendere disponibili Pillole Formative per la programmazione di Competenze Digitali, Competenze Trasversali e Competenze Tecniche.**

Tutte queste azioni dovranno essere definite nell'attuazione dalla Commissione Formazione aziendale o dalla Rsu nelle PMI.

A sostegno dell'attività di MetApprendo le aziende verseranno la quota di €1,5 per ogni dipendente.

Un nuovo tassello nel percorso di crescita culturale del mondo metalmeccanico per la salvaguardia dell'occupabilità dei lavoratori a sostegno della competitività delle imprese.

Diritto Soggettivo alla Formazione Continua



LOTTE DI INTERVENTO

LOTTO A – Orientamento (AREA PUBBLICA)

Predisposizione di materiale relativo a:

- perché è importante formare (per le aziende) e formarsi (per i lavoratori);
- come individuare le competenze che mancano in azienda;
- come il lavoratore può relazionarsi con il referente aziendale per proporre un corso di formazione, anche attraverso testimonianze di aziende/lavoratori;
- cos'è l'analisi del fabbisogno formativo e perché è importante;
- cosa sono la progettazione di periodo e la pianificazione delle attività e perché sono importanti;
- quali sono i vantaggi di un percorso formativo composto da varie modalità formative, anche attraverso testimonianze di aziende/lavoratori;
- cosa significa attestare le competenze e che differenza c'è con la certificazione delle competenze;
- cosa si intende per tracciabilità delle azioni formative.

NB. In aggiunta a quanto elencato, è possibile arricchire e avanzare ulteriori proposte afferenti all'area tematica.

LOTTO B – Pillole formative: Strumenti per pianificare, organizzare e registrare la formazione (AREA RISERVATA)

- come elaborare un'analisi del fabbisogno formativo;
- come pianificare un percorso di formazione attraverso la progettazione periodica aziendale;
- come documentare la partecipazione ad un percorso di formazione (in particolare per l'on the job);
- come effettuare una pianificazione dinamica delle skills (ovvero come capire su quali skill si può contare oggi e quali si devono sviluppare per raggiungere obiettivi futuri).

NB. In aggiunta a quanto elencato, è possibile arricchire e avanzare ulteriori proposte afferenti all'area tematica.

Diritto Soggettivo alla Formazione Continua



LOTTO C – Pillole formative (AREA RISERVATA)

C 1) Competenze trasversali – Area informatica:

- alfabetizzazione digitale (si rinvia alle [Linee Guida Operative "DigitalMec"](#))

C 2) Competenze trasversali – Area soft skills:

- leadership; gestione del tempo; team working e team building; negoziazione e gestione dei conflitti; problem solving e decision making; lean thinking; comunicazione digitale; conoscere la busta paga; privacy e gestione dei dati personali; diritti e doveri nell'ambito del CCNL metalmeccanici; cultura della salute e sicurezza e della prevenzione; lavorare in rete.

C 3) Competenze digitali – Area industria 4.0:

- tecnologie a servizio dell'Industry 4.0; introduzione alla tecnologia additiva (stampa 3D); big data analysis; cyber security; linguaggi di programmazione; manutenzione predittiva.

C 4) Competenze tecniche:

- Logistica Industriale ed Integrata;

- Il magazzino logistico;
- Big data e Analytics;
- Progettazione integrata CAD-CAM;
- Programmazione dei controlli numerici (PLC, MU, CNC);
- Progettazione di sistemi e integrazione/interfacciamento tra componenti elettronici e meccanici;
- Automazione del sistema, controllo e supporto del sistema;
- Programmazione robotica (impostazione di robot automobilistici, robot di assemblaggio e produzione, robot collaborativi).

C 5) Competenze economia circolare e sostenibilità

- sviluppo sostenibile, i principi dell'economia circolare; Life Cycle Thinking and Assessment; il bilancio di sostenibilità; approcci per una neutralità climatica; certificazioni ambientali; mobility management; risparmio energetico.

Emmanuele Massagli
Educazione degli adulti
a.a. 2021/2022
LUMSA

Lezione 19

Attestazione e certificazione delle competenze

Riferimenti normativi (letti in classe)

- LEGGE 28 giugno 2012, n. 92 (articolo 4, commi 58 e 68, della legge)
- DECRETO LEGISLATIVO 16 gennaio 2013 , n. 13
- DECRETO del Ministero del Lavoro 5 gennaio 2021 – Linee guida per la certificazione delle competenze

Inquadramento

Il decreto legislativo 16 gennaio 2013 n. 13 all'art.2 lettera L) definisce la certificazione delle competenze come:

«una procedura di formale riconoscimento (...) delle competenze acquisite dalla persona in contesti formali (...) o di quelle validate acquisite in contesti non formali e informali. La procedura di certificazione delle competenze si conclude con il rilascio di un certificato conforme agli standard minimi (...)».

Art. 3:

«In linea con gli indirizzi dell'Unione europea, sono oggetto di individuazione e validazione e certificazione le competenze acquisite dalla persona in contesti formali, non formali o informali, il cui possesso risulti comprovabile attraverso riscontri e prove definiti nel rispetto delle linee guida (...)»

Procedura di certificazione

La procedura di certificazione è un processo che si traduce in un atto finale, ovvero la certificazione delle competenze, qualora siano state assolte le fasi precedenti.

Gli enti titolari (alcuni Ministeri nazionali e le Regioni) sono coloro ai quali viene attribuita la titolarità di tutto il processo di certificazione. Tali soggetti possono autorizzare o accreditare “enti titolati” a svolgere una o tutte le fasi della procedura.

Le fasi:

- Identificazione: ovvero messa in trasparenza delle competenze
- Valutazione: fase finale dell'accertamento delle competenze formali e non formali;
- Attestazione (Validazione e/o Certificazione): rilascio del documento di validazione e/o certificazione delle competenze.

Cosa si certifica

Sono oggetto di individuazione, validazione e certificazione, ai sensi e per gli effetti del presente decreto, **le competenze relative a qualificazioni afferenti al repertorio nazionale referenziate al QNQ**, ai sensi del decreto interministeriale 8 gennaio 2018.
(Decreto MLPS 5 gennaio 2021, art. 2)

QNQ= Quadro Nazionale delle Qualifiche

I repertori sono regionali e c'è anche un repertorio aggregatore nazionale:

<https://atlantelavoro.inapp.org/>

Situazione attuale

Per quanto dichiarato importante, ad oggi il processo di certificazione delle competenze NON è attivo in tutte le Regioni italiane, eccetto tre, poiché mancano le delibere regionali.

Purtroppo si delinea come un processo estremamente burocratico, che sarà affidato agli enti pubblici e a professionalità aventi una formazione ad hoc.

Sono oramai passati dieci anni dalla attivazione dell'iter legislativo, ancora non concluso.