

CONVEGNO

Una società a misura di apprendimento

**Educazione permanente
nei differenti contesti formativi**



3 - 4 Dicembre 2009

La possibilità di cambiare.

L'apprendimento permanente come risorsa strategica per la vita

di

Aureliana Alberici

Il tema del convegno “Una società a misura di apprendimento. Educazione permanente nei differenti contesti formativi”, richiama come centrale il concetto e la pratica dell’educazione permanente che io intendo considerare nella sua accezione di “condizione per lo sviluppo della potenzialità apprenditiva degli esseri umani”, cioè nel senso di potenzialità di apprendimento permanente - lifelong learning.

Mi sembra necessaria questa premessa di senso, poiché il concetto di lifelong learning con la connessa pluralità di pratiche e di contesti operativi può essere considerato secondo diverse prospettive:

- individuali,
- di gruppo,
- organizzative sociali
- e istituzionali.

Le riflessioni che svilupperò partono da una lettura del concetto di apprendimento permanente (lifelong learning), che lo interpreta come metodo necessario allo sviluppo umano, individuale e collettivo e che considera lo sviluppo della potenzialità apprenditiva e delle competenze di secondo livello, strategiche e riflessive, in particolare quella **dell’apprendere ad apprendere**, come motore, energia umana necessaria alle trasformazioni sociali, economiche, culturali, nelle moderne società complesse.

Già qui si delinea un’opzione di campo, che vede il lifelong learning (o apprendimento permanente) non come un elemento aggiunto insieme a tutti gli altri (LLL, Formazione continua, adult education, ecc.), all’interno di sistema dati di formazione, in una logica lineare di giustapposizione; ma indica la prospettiva per un ripensamento complessivo di sistemi stessi, a cominciare dall’università e per un cambiamento della logica formativa propria di gran parte delle organizzazioni produttive, troppo schiacciata sull’emergenza e il mercato attuale.

Una logica complessa dunque, che ridisegna e ridefinisce in modo radicale le filosofie e i modelli di riferimento della formazione.

L’orizzonte concettuale che richiamo per le riflessioni che seguiranno è definito dall’adozione del punto di vista che considera, nelle società complesse globalizzate, **“lo sviluppo come libertà”**. Sviluppo come un’espansione delle libertà sostanziali godute dagli esseri umani, che, andando oltre le concezioni tradizionali dello sviluppo economico, anche di quelle centrate sulla valorizzazione del capitale umano, mette al centro delle strategie di crescita la capacità delle persone di vivere quelle vite che hanno ragione di

apprezzare e di ampliare le scelte reali che hanno a disposizione (secondo la definizione di Amartya Sen).

Il macrosenario a cui mi riferisco è quello definito come learning age o learning society.

I punti di vista per la lettura di tale scenario sono molteplici, ma si può forse convenire sulla necessità di assumere l'ottica della mobilitazione dello sviluppo del potenziale apprenditivo umano, come grande risorsa per gli individui e la società.

Con il concetto di lifelong learning si rende concreto il principio della formazione permanente e si sposta l'attenzione teorica e operativa dalla prevalente dimensione istituzionale dei percorsi di istruzione scolastica e universitaria, professionale, al soggetto e ai suoi desideri/bisogni di formazione, e alle esigenze di formazione emergenti nei diversi contesti di vita e di lavoro.

L'accento viene posto sulla capacità umana di creare e usare le conoscenze in maniera efficace, intelligente, creativa e proattiva per lo sviluppo umano e per la qualità e possibilità stessa dello sviluppo economico.

Si sottolinea, di conseguenza, l'importanza di **costruire una pluralità di vie per l'apprendimento** come condizione per un'ampia diffusione delle capacità di apprendere e di sviluppare un pensiero riflessivo/ proattivo/ critico.

E questo come condizione per far fronte alle esigenze dello stesso sviluppo economico, globale e locale, ai cambiamenti dei lavori, alle sfide della società della rete e della tecnologia.

Quindi lo, sviluppo della potenzialità apprenditiva lifelong, lo sviluppo di saperi e competenze divengono fini e non mezzi e assegnano alla grande sfida della formazione una funzione strategica, come risorsa che assume valore in quanto tale (valore d'uso), per lo sviluppo umano in senso generale ma anche in funzione del sostegno strategico, seppur indiretto, allo stesso sviluppo economico e produttivo.

Negli ultimi decenni si è assistito a sconvolgenti cambiamenti e a trasformazioni che, per loro intensità, velocità e capacità pervasiva hanno portato il mondo contemporaneo a configurarsi sempre più come società-mondo. Si è entrati in quella che si è definita l'era della complessità, del cambiamento e anche age of learning.

È all'interno di tale contesto che l'apprendimento lifelong è diventato una specie di parola magica e una priorità fondamentale, più dichiarata che perseguita, nell'agenda politica di molti Paesi e di organismi internazionali.

Nella molteplicità di definizioni utilizzate per descrivere i caratteri della società globale, complessa, in rete, la metafora, ad alto impatto evocativo e simbolico, che si è

maggiormente diffusa è stata indubbiamente quella della learning society, società della conoscenza e/o dell'apprendimento.

Nella learning society il **sapere e le conoscenze sono il nuovo capitale**, a fondamento strutturale dell'economia e dello sviluppo sociale.

Gli individui si giocano la loro maggiore o minore libertà, autorealizzazione e autonomia, sulla capacità o meno di accedere ai saperi, alle competenze, in generale all'apprendimento. Nella società della conoscenza, gli individui stessi, il loro sapere, le loro competenze, sono la risorsa.

Ma gestire un proprio progetto di vita e rispondere dinamicamente alle continue sfide del vivere sociale, del lavoro, comporta la necessità di acquisire, mantenere e sviluppare durante il corso della vita i saperi, le capacità, le competenze a ciò necessarie.

Con la metafora della learning society l'attenzione si concentra su un concetto di sistema sociale in cui 'la conoscenza' è leva emergente per lo sviluppo socioeconomico e **l'apprendimento si configura come condizione per il funzionamento e la salute del sistema stesso.**

Una concezione di sistema in cui la dimensione strutturale si interseca sempre più con la valorizzazione delle cosiddette risorse immateriali dei sistemi, il cui cuore sono le risorse umane.

L'intreccio indissolubile tra la trasformazione della società e quella dei suoi membri, sono aspetti costitutivi e necessari affinché il sistema possa vivere e il suo funzionamento si orienti all'innovazione.

Se si considera la formazione essenzialmente come formazione permanente il concetto di apprendimento si dilata, travalica la dimensione specifica dei percorsi di istruzione e di formazione, intesi come fasi definite della vita degli individui, per declinarsi come una potenzialità e processo che coinvolge gli individui lungo il corso della loro esistenza, abbracciando i diversi ambiti di vita, da quello professionale a quello familiare, da quello privato a quello sociale.

La formazione durante tutta la vita può essere concepita come un'idea limite, un concetto, un obiettivo, una metodologia, una pratica, una politica, che oggi dovrebbe orientarsi progressivamente alla creazione delle condizioni per lo sviluppo delle reali possibilità di apprendere a tutte le età, lifelong learning.

E' dentro questo nuovo spazio teorico-operativo, derivato dall'esplosione-dilatazione della categoria dell'apprendere, che gli individui si giocano la realizzazione personale e la cittadinanza sostanziale, sulla capacità o meno di accedere ai saperi, alle competenze, in

generale all'apprendimento e di saperli mantenere e sviluppare durante tutta la vita nei diversi contesti organizzativi, produttivi, sociali, professionali e territoriali e che le società e le organizzazioni produttive, i soggetti economici pubblici e privati si giocano la crescita, lo sviluppo, la possibilità di innovazione e di competitività economica e tecnologica, locale e globale .

Per far fronte a questo scenario appare ancora più necessario e strategico, scommettere e puntare in particolare sul potenziale apprenditivo degli esseri umani e sulla dimensione riflessiva e di empowerment propria della formazione.

E ciò è tanto più importante se si considera il fatto che le forme di esclusione dei nostri tempi e quelle possibili del futuro prossimo passano attraverso vie precise, quali:

- la mancata inclusione nel lavoro e nella società civile, e in particolare l'esclusione formativa in senso stretto;
- oppure il dirottamento di strati crescenti di popolazione sui binari morti della formazione debole, inadeguata e non all'altezza dei bisogni delle moderne società complesse;
- e, ancora, la subordinazione della formazione alla pura e cieca logica del mercato, troppo spesso di breve respiro e incapace di generare futuro.

In questo senso emerge la necessità di un approccio radicalmente nuovo alla formazione; le politiche europee, seppur con ritardi ed ambiguità rispetto al continuo riproporsi di una logica ancora troppo segnata da una concezione della formazione di tipo economicista-funzionalista, si indirizzano alla definizione ed adozione di una strategia globale, al fine di garantire, per gli anni a venire, il pieno accesso alla vita sociale, economica e politica dei cittadini europei.

Lo scenario europeo è sempre più definito dalla prospettiva del LLL, per promuovere lo sviluppo di uno spazio europeo per l'alta formazione e la ricerca, dal Memorandum on Lifelong learning, e dalla Comunicazione della Commissione Europea "Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente" del 2001, fino al più recente programma "Istruzione e formazione 2010" in cui le strategie per l'AP vengono definite come globali e relative a tutti i livelli dell'istruzione e della formazione.

A fronte di ciò, mi pare utile ricordare le principali tappe del processo di riforma europeo in anni più recenti.

Il 30 novembre 2002, i Ministri dell'Istruzione di 31 Paesi europei e la Commissione hanno adottato la Dichiarazione di Copenhagen sulla promozione di una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale. In particolare,

basata, tra l'altro, sulla possibilità del trasferimento di crediti per l'istruzione e la formazione professionale e l'elaborazione di principi comuni per la convalida dell'istruzione formale e non formale.

Nel 2004, in linea con quanto stabilito nella citata Dichiarazione di Copenhagen, il Parlamento Europeo e il Consiglio hanno adottato la decisione relativa ad un quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze mediante l'istituzione del pacchetto Europass.

All'interno del percorso relativo al riconoscimento delle qualifiche, si inserisce anche il Quadro Europeo delle Qualifiche (European Qualifications Framework - EQF).

In questo senso, la proposta di Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio sulla costituzione di un Quadro Europeo delle Qualifiche nel 2006 rappresenta uno dei risultati concreti del programma di lavoro "Istruzione e formazione 2010" avviato in seguito al Consiglio europeo di Lisbona 2000.

Nella Raccomandazione nel 2006 del Parlamento europeo e del Consiglio su "Key competences for lifelong learning", vengono inoltre definite competenze chiave quelle competenze necessarie a tutti gli individui per lo sviluppo e la realizzazione personale, per la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupabilità.

Nella stessa raccomandazione si colloca anche Il Quadro Europeo di Riferimento (European Reference Framework), che individua e descrive le competenze chiave.

L'importanza che l'Unione europea attribuisce all'apprendimento permanente per il raggiungimento degli obiettivi della strategia di Lisbona relativi alla crescita economica, alla competitività e all'inclusione sociale è ulteriormente sottolineata nella Comunicazione della Commissione "Educazione degli adulti: non è mai troppo tardi per apprendere".

Il nuovo scenario economico e sociale, enfatizza infatti gli apprendimenti individuali e le diverse forme e sedi dove questi avvengono.

Da qui un'attenzione crescente nel mondo della formazione e del lavoro ai **luoghi non formali e informali di apprendimento**.

Nel dibattito internazionale, ed anche seppur a corrente alterna in quello nazionale, è quindi crescente l'attenzione alle competenze acquisite non solo nei canali formali dell'educazione, ma anche nelle imprese, o nei luoghi di lavoro in generale, nel volontariato o comunque nelle esperienze di vita.

In questo senso si può sostenere che l'apprendimento e la valorizzazione delle competenze, anche in termini di CFU/ECTS, sia di quelle pregresse o comunque acquisite nei contesti non formali, sia di quelle da definire in termini di outcomes learning per i percorsi formali

(e questa è una vera rivoluzione rispetto alle rigidità disciplinaristiche dell'accademia) sono centrali in un sistema educativo e formativo orientato all'apprendimento permanente/lifelong learning e che coinvolge anche le agenzie formative del ciclo secondario superiore quale è l'Università.

Ma bisogna procedere con molta consapevolezza, poiché è indubbio che ancor di più di fronte alla grave crisi mondiale che mette in ginocchio le certezze tradizionali anche sul terreno delle politiche economiche e di mercato, la curvatura funzionalistica della formazione si presenta ancora di più come un rischio di riproduzione delle disuguaglianze e di sostanziale riduzione / non ottimizzazione delle potenzialità apprenditive di grande parte della popolazione mondiale.

Per uscire dalla deriva funzionalista della logica del mercato anche nella formazione, che ha già dimostrato a livello globale sul terreno economico di non essere in grado di affrontare i problemi delle nostre società, è necessario assumere una visione prospettica che considera la formazione e l'apprendimento permanente come risorsa per la crescita umana/sociale e come bene in sé, e che assume e il concetto di sviluppo delle potenzialità apprenditive come risorsa per la vita.

In questo quadro si pone la questione di operare un cambiamento di ottica per la formazione nella prospettiva del lifelong learning che porti a modelli e pratiche di sviluppo delle competenze di natura complessa, nel senso che vada oltre il valore di scambio di saperi, abilità, competenze tecnico-specialistiche da rinnovarsi sempre più frequentemente, e punti sullo **sviluppo degli aspetti riflessivi e procedurali delle competenze** stesse: metacompetenze riflessive, proattive, di pensiero critico.

In questo senso si può parlare di una valenza / interpretazione formativa del concetto e dei processi di apprendimento permanente, che oltrepassa la pur importante, ma riduttiva, definizione temporale (durante tutta la vita) e spaziale (in una pluralità di luoghi) della formazione nella società attuale e si mette in evidenza la necessità di sviluppare quella che si può definire come la competenza strategica per l'apprendimento permanente.

E cioè quell'insieme di conoscenze e abilità, quella learning energy necessaria, per potere essere lifelong learners, cioè soggetti capaci di gestire e sviluppare e soprattutto mobilitare le proprie risorse di sapere e di abilità.

Dunque soggetti capaci di avere un **comportamento strategico** rispetto alle sfide che i ruoli biologici, sociali e professionali propongono agli individui nel corso della loro vita nei diversi contesti che caratterizzano la knowledge society.

Questa learning energy possiamo definirla competenza strategica dell'”apprendere ad apprendere”.

In generale intendo la competenza come chiave che consente la mobilitazione delle risorse del soggetto e in particolare la competenza strategica come core competence per apprendere ad apprendere e, nello specifico, condizione per essere capaci di apprendere lifelong e mobilitare l'agire strategico e riflessivo nelle società complesse.

Nella società attuale si tratta in effetti di una competenza necessaria a tutti, di un'emergenza per molti adulti e di una risorsa per le politiche di sviluppo umano e una risorsa fondamentale per la stessa crescita economico-sociale.

Quando si parla di competenza strategica per il lifelong learning si fa riferimento ad un complesso di dimensioni del sapere e dell'agire, da sviluppare e integrare che possono definire il profilo culturale e professionale degli individui adulti, in rapporto ai diversi contesti culturali, sociali, professionali.

Dimensioni quali quelle della biograficità / riflessività, capacità di riconoscersi, di attribuire significato, della metacompetenza relativa alla ristrutturazione, al controllo dei processi e alla creazione di nuova conoscenza; della cognizione: competenza simbolica relativa alla comprensione verbale e al ragionamento logico (literacy, numeracy); dell'emozione: competenze emotive di tipo personale e interpersonale e sociale, competenze di comunicazione, e di ruolo, dell'agire riflessivo.

Questa competenza dell'apprendere ad apprendere, così declinata, costituisce oggi la condizione per lo sviluppo delle organizzazioni e la loro capacità di produrre innovazione (si pensi alla riflessione a tale riguardo di studiosi come Le Boterf).

Infatti, si tratta di dimensioni formative e competenti necessarie per la vita e che sempre più caratterizzano la natura stessa delle performances professionali e la natura stessa della professionalità in modo trasversale rispetto alle stesse dimensioni tecnico-specifiche dei lavori (competenze trasversali le ha definite l'ISFOL).

In questo senso, in effetti, puntare l'attenzione sull'apprendimento permanente come sviluppo della componente riflessiva delle competenze e centrarlo sullo sviluppo delle dimensioni biografiche, proattive, cognitive, emotive e sociali della competenza dell'apprendere ad apprendere rappresenta la leva per favorire contesti trasformativi e innovativi sia sul piano sociale, sia su quello economico-produttivo.

La riflessività è quindi concepita come specifica modalità di conoscere e di agire che costruisce un rapporto sintonico tra la dimensione e le esigenze dei contesti sociali,

professionali, organizzativi (la cittadinanza, il lavoro, l'azienda.. ecc.) e le caratteristiche, aspettative, potenzialità, individuali.

Ciò comporta una visione radicalmente innovativa del ruolo e del valore della formazione nella vita degli individui e delle collettività. Si tratta dunque di ripensare la formazione sul terreno della sua fondazione teorica e su quello dell'agire formativo.

Nello scenario indicato, si fa riferimento a una nuova concezione della formazione che si incardina sui concetti di continuum, di cambiamento, di potenzialità apprenditiva lifelong e di esperienza; una formazione di tipo riflessivo/trasformativo in una parola capace di promuovere e sostenere la possibilità degli esseri umani di cambiare, (come ho voluto richiamare nel titolo) non solo per la forza della necessità, ma sulla base di un progetto di vita, di lavoro, sociale, responsabile e insieme libero e ciò comporta per le politiche, la creazione di quelle condizioni che possono consentire l'esercizio di una effettiva libertà sostanziale degli individui, di una cittadinanza attiva anche sul terreno della formazione lifelong che in questo senso rinvia a diritti e a valori non negoziabili.

Mettere un individuo nelle condizioni di non poter dare al tempo dedicato allo studio, come risorsa di sua crescita personale, almeno valore uguale a quello dedicato al lavoro, per la paura/certezza di perderlo e per l'ansia di non ritrovarlo – nel contesto della progressiva precarizzazione del lavoro che caratterizza la società contemporanea – significa mettere all'ultimo posto nella scala dei valori anche la tanto decantata funzione del capitale umano.

Per l'educazione/formazione ciò implica un nuovo modo di concepire il rapporto cittadini, stato e mercato.

Nell'ottica adottata, le priorità, le strategie per gli accessi, l'equità nell'utilizzo delle risorse, non possono essere in alcun modo delegate alla pura logica del mercato, e contemporaneamente si presenta la necessità di un cambiamento radicale dei modelli e delle filosofie sottese alle politiche educative e formative istituzionali.

Si tratta infatti della necessità di una nuova assunzione di responsabilità dei governi e dei poteri pubblici, di contro alla deriva del laissez faire e della deregulation, o delle politiche di formazione debole che in sinergia con l'insieme degli attori sociali sappia reinventare le stesse funzioni statuali e un nuovo rapporto tra cittadini e istituzioni, per ottimizzare, con la creazione di partnerships e network tra stakeholders, parti sociali, ecc., le risorse economiche, le potenzialità delle nuove tecnologie della comunicazione, indispensabili per affrontare la sfida nella Learning age, dello sviluppo di una formazione nella prospettiva del lifelong learning e della formazione permanente.

In questo scenario le università rappresentano gli attori chiave per i processi di LLL, come recentemente affermato nella Carta delle Università Europee sul lifelong learning del 2007. E a tal fine diviene sempre più necessario il riconoscimento della terza innovativa mission delle università, relativa alla necessità di dare risposte adeguate a potenziali utenti e bisogni formativi del tutto inediti anche in un passato recente e ciò comporta lo sviluppo di una ricerca di base in tema di formazione e apprendimento che diviene strategica per affrontare i cambiamenti che le sono davanti.

In questo senso le università sono responsabili e soggetti attivi nell'ambito dei processi di sviluppo che hanno impatto sulla società e sul lavoro.

Si deve costruire la possibilità di fare di queste delle organizzazioni più attive e inclusive.

È noto, a questo riguardo, come a livello europeo il cosiddetto Processo di Bologna stia ridisegnando i cicli secondari superiori secondo principi ispirati tra l'altro al riconoscimento e validazione degli apprendimenti non formali e informali nel sistema detto ECTS, ovvero dei crediti formativi universitari.

Ciò ha dato l'avvio al processo di riforma degli ordinamenti universitari anche in Italia.

Sempre a livello nazionale si era sviluppato, in particolare a partire dalla precedente legislatura, un utile confronto per una legge per la formazione permanente, iniziativa necessaria per la definizione di un quadro nazionale di riferimento e di linee guida coerenti con il quadro europeo, salve naturalmente le autonomie universitarie, ma che a dire il vero, pare in questi ultimi tempi, molto poco valutata e presente all'attenzione del governo e dei legislatori.

Tuttavia, nell'avvio in Italia del processo di riforma degli ordinamenti universitari permangono nodi cruciali non ancora efficacemente affrontati, tra i quali in particolare:

- la criticità derivante dalla grande differenziazione che si trasforma spesso anche in genericità dei modelli curricolari ancora lontani dall'adozione della logica delle competenze;
- la mancanza di chiarezza sugli sbocchi occupazionali e sul rapporto assai tormentato e differenziato nei diversi contesti tra offerta e domanda di lavoro.

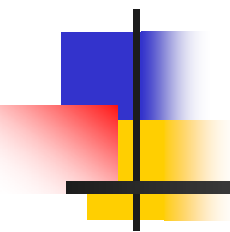
E l'emergere, indotto anche dalla crisi in corso, di uno dei principali gap del nostro attuale sistema formativo e universitario, in cui si riscontra un elevato mismatch tra competenze scientifiche e professionali fornite dal sistema e competenze richieste effettivamente dalle aziende e dal mercato.

L'attuale ripensamento dei modelli organizzativi, se non si limitasse come invece si profila in funzione di un puro contenimento dei costi, potrebbe costituire al contrario un'occasione unica, per affrontare questi temi.

E non basta infatti che le università più veloci e intraprendenti riservino ai temi del LLL o meglio della formazione continua per il lavoro spazi istituzionali e organizzativi separati dal corpo degli Atenei, spazi e iniziative certo importanti e utilissime, ma se l'università non affronta il tema della sua mission, anche le esperienze dell'extra curriculare e della formazione continua rischiano di restare appendici che non producono cambiamenti di sistema a regime sul piano culturale e organizzativo.

A questo punto ritengo che, in una dimensione europea oltre che nazionale, sia necessario un consolidamento e allo stesso tempo un avanzamento della cultura del LLL per affrontare i cambiamenti che esso comporta inteso come concetto in progress, a partire anche da una ricognizione, una valutazione e una riflessione sullo stato dell'arte, sulle buone pratiche e sulle prospettive del LLL anche nel nostro paese, rispetto alla nuova e diversificata domanda di apprendimento lifelong espressa dai soggetti intesi come lifelong learners, e dai territori e dalle organizzazioni in funzione dello sviluppo del capitale sociale e dell'innovazione produttiva.

Riflessione che può certamente trovare un utile sede anche in questo interessante convegno.



La possibilità di cambiare. L'apprendimento permanente come risorsa strategica per la vita

Aureliana Alberici

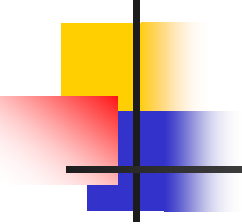
Bolzano, 4 dicembre 2009



Educazione permanente

- condizione per lo **sviluppo della potenzialità apprenditiva** degli esseri umani
- ***potenzialità di apprendimento permanente- lifelong learning,***

Una lettura del concetto di apprendimento permanente (lifelong learning)



- **metodo** necessario allo sviluppo umano, individuale e collettivo
- competenze di secondo livello, strategiche e riflessive, **come motore, energia umana**
- **logica complessa** che ridefinisce in modo radicale le filosofie e i modelli di riferimento della formazione

L'orizzonte concettuale di riferimento



- *lo sviluppo come libertà*
- *sviluppo come espansione delle libertà sostanziali oltre le concezioni tradizionali dello sviluppo economico*
- *capacità delle persone di ampliare le scelte reali che hanno a disposizione*



Il principio del lifelong learning ⁽¹⁾

- ***focus sul soggetto*** e **sulle esigenze di formazione emergenti nei diversi contesti di vita e di lavoro**
- **accento su capacità umana di creare e usare le conoscenze**



Il principio del lifelong learning ⁽²⁾

- *pluralità di vie per l'apprendimento*
- *sviluppo delle capacità
(conoscenze, abilità, competenze)
di dare un significato*
- *funzione strategica assegnata alla
formazione*

Metafora della learning society



- la conoscenza è leva emergente per lo sviluppo socioeconomico
- ***l'apprendimento si configura come condizione per il funzionamento e la salute del sistema stesso.***



Esplosione-dilatazione della categoria dell'apprendere

- potenzialità e processo che coinvolge gli individui lungo il corso della loro esistenza
- la formazione per lo sviluppo delle reali possibilità di apprendere a tutte le età, *lifelong learning*
- nuovo spazio teorico-operativo per la realizzazione personale e la cittadinanza sostanziale



Scenario europeo e prospettiva del LLL

- *Memorandum on Lifelong learning*
- **Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente**
- Programma "*Istruzione e formazione 2010*"
- *Dichiarazione di Copenhagen*
- **Quadro Europeo delle Qualifiche**
- *Key competences for lifelong learning*

Interpretazione formativa del LLL



- *cambiamento di ottica per la formazione*
- modelli e pratiche di sviluppo delle competenze di natura complessa
- sviluppo delle metacompetenze riflessive, proattive, di pensiero critico



La competenza strategica per l'apprendimento permanente

- ***learning energy*** per potere essere *lifelong learners*
- **comportamento strategico** rispetto alle sfide che i ruoli biologici, sociali e professionali
- competenza strategica dell'apprendere ad apprendere



Le dimensioni della competenza strategica

- *biograficità\ riflessività*
- *metacompetenza*
- *cognitiva*
- *emotivo-sociale*

Nuova concezione della formazione



- concetti di *continuum*, di *cambiamento*, di *potenzialità apprenditiva lifelong* e di *esperienza*
- ***formazione di tipo riflessivo/trasformativo***



Assunzione di responsabilità dei governi e dei poteri pubblici

- *priorità delle strategie per gli **accessi**, l'**equità** nell'utilizzo delle risorse*
- **cambiamento radicale** dei modelli e delle filosofie **sottese alle politiche educative** e formative istituzionali



Università e i processi di LLL

- *Carta delle Università Europee sul lifelong learning del 2007*
- *terza innovativa mission*
- *Processo di Bologna*

Nodi cruciali del processo di riforma degli ordinamenti universitari



- *differenziazione e genericità dei modelli curriculari*
- *assenza della logica delle competenze*
- *manca di chiarezza sugli sbocchi occupazionali*
- *mismatch tra competenze scientifiche e professionali e competenze richieste dalle aziende e dal mercato*



Sviluppo della cultura del LLL

- necessità di cambiamenti di sistema sul piano culturale e organizzativo nelle università
- consolidamento e avanzamento della cultura del LLL
- necessità di una ricognizione / valutazione/ riflessione sulle buone pratiche e sulle prospettive del LL in Italia
- attenzione alla domanda diversificata di apprendimento espressa da:
 - Soggetti
 - Territorio
 - Organizzazioni