



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 30.10.2000
SEC(2000) 1832

DOCUMENTO DI LAVORO DEI SERVIZI DELLA COMMISSIONE

Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente

Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente

INDICE

1.	Introduzione	3
2.	La formazione lungo l'intero arco della vita: è il momento di agire	5
3.	La creazione di un'Europa dei cittadini tramite l'istruzione e la formazione permanente	8
3.1.	Le società della conoscenza: la sfida del cambiamento	8
3.2.	La continuità dell'apprendimento lungo l'intero arco della vita.....	8
3.3.	Un'azione comune per fare della formazione continua una realtà.....	11
4.	Adozione di misure nel campo della formazione permanente: sei messaggi chiave .	11
4.1.	Messaggio chiave n. 1: Nuove competenze di base per tutti	11
4.2.	Messaggio chiave n. 2: Maggiori investimenti nelle risorse umane	13
4.3.	Messaggio chiave n. 3: Innovazione nelle tecniche d'insegnamento e di apprendimento.....	15
4.4.	Messaggio chiave n. 4: Valutazione dei risultati dell'apprendimento	17
4.5.	Messaggio chiave n. 5: Ripensare l'orientamento	19
4.6.	Messaggio chiave n. 6: L'apprendimento sempre più vicino a casa.....	21
5.	Mobilizzazione delle risorse a favore dell'istruzione e della formazione permanente	23

Allegato I – Esempi di buone prassi nel campo dell'istruzione e della formazione permanente

Allegato II – Quadro per la determinazione di indicatori e parametri di comparazione in materia di formazione permanente

INTRODUZIONE

Il Consiglio europeo tenutosi a Lisbona nel marzo 2000 segna **una tappa decisiva per l'orientamento della politica e dell'azione dell'Unione europea**. Nelle sue conclusioni si afferma che l'Europa è indiscutibilmente entrata nell'era della conoscenza, con tutte le conseguenze che tale evoluzione implica sulla vita culturale, economica e sociale. I modelli di apprendimento, di vita e di lavoro sono soggetti ad una rapida trasformazione. In altre parole, non solo dovremo adattarci al cambiamento, ma i modelli di comportamento "affermati" dovranno essi stessi cambiare.

Le conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona confermano che il **buon esito della transizione ad un'economia e una società basate sulla conoscenza deve essere accompagnato da un orientamento verso l'istruzione e la formazione permanente**. Pertanto, i sistemi europei di istruzione e di formazione si trovano al centro delle imminenti trasformazioni e dovranno anch'essi adeguarsi. Le conclusioni del Consiglio europeo di Feira invitano "gli Stati membri, il Consiglio e la Commissione ... ciascuno nelle rispettive aree di competenza, ad individuare strategie coerenti e misure pratiche al fine di favorire la formazione permanente per tutti"¹. Con il presente Memorandum, la Commissione risponde al mandato assegnatole dai Consigli europei di Lisbona e di Feira, vale a dire la messa in pratica del concetto di istruzione e di formazione permanente. L'obiettivo del Memorandum consiste **nel dare l'avvio ad un dibattito su scala europea** su una strategia globale di attuazione dell'istruzione e della formazione permanente a livello sia individuale che istituzionale, in tutte le sfere della vita sia pubblica che privata

La Commissione e gli Stati membri hanno definito l'istruzione e la formazione permanente, nel quadro della strategia europea per l'occupazione, come ogni attività di apprendimento finalizzata, con carattere di continuità, intesa a migliorare conoscenza, qualifiche e competenze². Questa è la definizione pratica adottata nel presente Memorandum quale punto di partenza per ulteriori discussioni o azioni.

La nozione di istruzione e formazione permanente non rappresenta più semplicemente un aspetto della formazione generale e professionale, ma **deve diventare il principio informatore** dell'offerta e della domanda in qualsivoglia contesto dell'apprendimento. **Il prossimo decennio dovrà essere testimone della realizzazione di una tale concezione**. Tutti coloro che vivono in Europa, senza alcuna eccezione, dovranno avere le stesse opportunità per adattarsi alle esigenze del cambiamento economico e sociale e contribuire attivamente alla costruzione del futuro dell'Europa.

Le implicazioni di tale fondamentale trasformazione delle prospettive e delle pratiche meritano e giustificano il dibattito sollecitato nel presente Memorandum. **Gli Stati membri**, in quanto responsabili dei sistemi d'istruzione e formazione nazionali, **dovranno essere i capofila di tale dibattito**, che dovrà quindi svolgersi non solo su scala europea ma anche su scala nazionale. L'istruzione e la formazione permanente interessa il futuro di noi tutti, ma ciascuno in maniera diversa. **Il dibattito dovrà essere quanto più possibile vicino ai**

¹ Conclusioni del Consiglio europeo di Feira, paragrafo 33.

² La Strategia europea per l'occupazione è stata varata nel novembre 1997, in occasione del Consiglio europeo dei capi di Stato a Lussemburgo. Tale strategia stabiliva una procedura di controllo e di informazione tramite la stesura di rapporti per tutti gli Stati membri, basata su Orientamenti per l'occupazione riviste ogni anno. La strategia per l'occupazione si basa su quattro pilastri: l'occupabilità, lo spirito imprenditoriale, la capacità di adattamento e la parità di opportunità.

cittadini. Sulla base dei suoi risultati, la Commissione redigerà nell'autunno 2001 un rapporto. Tale rapporto sarà integrato nel quadro del metodo aperto di coordinamento deciso dal Consiglio europeo di Lisbona.³

Nella prima parte del Memorandum saranno specificati i motivi della necessità di attuare l'istruzione e la formazione permanente. Nel capitolo 2 si sostiene che la promozione di una cittadinanza attiva e la promozione dell'occupabilità sono obiettivi interdipendenti e di pari importanza dell'istruzione e della formazione permanente. Gli Stati membri sono tutti d'accordo sulla priorità di tale obiettivo, ma finora non si sono dimostrati sufficientemente pronti ad intraprendere misure concertate. Il capitolo 3 parte dal principio che l'ampiezza delle attuali mutazioni economiche e sociali impone un approccio radicalmente nuovo all'istruzione e alla formazione. L'istruzione e la formazione permanente rappresentano un concetto generico che riunisce tutti gli aspetti dell'istruzione e dell'apprendimento. La realizzazione concreta dell'istruzione e della formazione permanente esige l'effettiva collaborazione di tutti – individui e organizzazioni.

In risposta alle suddette sfide, nel capitolo 4 sono elencati **sei messaggi chiave che possono servire da quadro strutturato per un dibattito aperto** sulla messa in pratica dell'istruzione e della formazione permanente. Tali messaggi sono il frutto di esperienze accumulate a livello europeo grazie ai programmi comunitari e all'Anno europeo dell'apprendimento lungo l'intero arco della vita (1996). In ogni messaggio chiave è formulata una serie di questioni, le cui risposte dovranno aiutare a **chiarire i campi d'azione prioritari**. Gli obiettivi contenuti in tali messaggi rivelano la necessità in Europa di una strategia completa e coerente nel campo dell'istruzione e della formazione permanente intesa a:

- garantire un accesso universale e permanente alle azioni d'istruzione e formazione per consentire **l'acquisizione o l'aggiornamento delle competenze** necessarie ad una partecipazione attiva ai progressi della società della conoscenza;
- **assicurare una crescita visibile dell'investimento nelle risorse umane** per rendere prioritaria la più importante risorsa dell'Europa – la sua gente;
- sviluppare contesti e **metodi efficaci d'insegnamento e di apprendimento** per un'offerta ininterrotta d'istruzione e di formazione lungo l'intero arco della vita e in tutti i suoi aspetti;
- migliorare considerevolmente il modo in cui **sono valutati e giudicati la partecipazione e i risultati** delle azioni di formazione, in particolare nel quadro dell'apprendimento non formale e informale;
- garantire a tutti un facile accesso ad **informazioni e ad un orientamento di qualità** sulle opportunità d'istruzione e formazione in tutta l'Europa e durante tutta la vita;

³ Conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona, paragrafo 37. Il nuovo metodo aperto di coordinamento implica la definizione di orientamenti europei, nonché di un calendario di azioni per la realizzazione di obiettivi prestabiliti, basandosi, qualora necessario, su indicatori e parametri di comparazione al fine di comparare le buone prassi, di tradurre tali orientamenti europei in obiettivi e misure specificamente adattate alle particolarità nazionali e regionali e, infine, di elaborare una procedura di apprendimento reciproco basata su un processo regolare di sorveglianza, valutazione e revisione da parte di pari, dei progressi raggiunti. Nel paragrafo 38 si afferma che "Un'impostazione totalmente decentrata sarà applicata coerentemente con il principio di sussidiarietà, a cui l'Unione, gli Stati membri, i livelli regionali e locali, nonché le parti sociali e la società civile parteciperanno attivamente mediante diverse forme di partenariato".

- **offrire opportunità di formazione permanente il più possibile vicine agli utenti** della formazione, nell'ambito delle loro comunità e con il sostegno, qualora opportuno, di infrastrutture basate sulle TIC.

Nel quadro di partenariati dovranno essere mobilitate risorse a tutti i livelli per la promozione della formazione permanente. Il Memorandum si conclude mostrando, nel capitolo 5, come azioni realizzate a livello europeo possono aiutare gli Stati membri a progredire in questo campo. Collaborare per rendere concreta l'istruzione e la formazione permanente costituisce il modo migliore per:

- **costruire una società d'integrazione che offra a tutti le stesse opportunità** di accedere ad un apprendimento di qualità lungo l'intero arco della vita e nella quale l'offerta d'istruzione e di formazione si basi innanzitutto sui bisogni e le esigenze del singolo;
- **adattare le modalità d'offerta d'istruzione e di formazione**, nonché l'organizzazione della vita professionale retribuita, affinché i cittadini possano formarsi lungo tutta la vita e organizzarsi in modo da conciliare formazione, lavoro e vita familiare;
- **elevare il livello generale degli studi e delle qualifiche** in tutti i settori, per garantire un'offerta di qualità e, contemporaneamente, l'adeguatezza delle conoscenze e delle competenze acquisite alle mutevoli esigenze occupazionali, dell'organizzazione del luogo di lavoro e dei metodi di lavoro;
- **sollecitare i cittadini, dotandoli dei mezzi adeguati, a cooperare sempre più attivamente** in tutte le sfere della vita pubblica moderna, in particolare nel campo sociale e politico, a tutti i livelli della vita comune ivi compreso a livello europeo.

La chiave del successo sarà la consapevolezza di tutti i principali attori della loro responsabilità comune nei confronti dell'istruzione e della formazione permanente: Stati membri, istituzioni europee, parti sociali e mondo delle imprese; autorità regionali e locali, operatori professionali di ogni categoria d'istruzione e formazione; organizzazioni della società civile, associazioni e gruppi e – naturalmente – i cittadini stessi. Il nostro obiettivo comune consiste nel costruire un'Europa nella quale ciascuno abbia la possibilità di dare pieno sviluppo alle proprie potenzialità, di sentirsi capace di apportare il proprio contributo e consapevole di farne parte.

LA FORMAZIONE LUNGO TUTTO ARCO DELLA VITA: È IL MOMENTO DI AGIRE

Perché un simile dibattito è tanto urgente, perché la messa in pratica dell'istruzione e della formazione permanente rappresenta una priorità massima per l'Unione europea? Due sono le ragioni, di pari importanza:

- in Europa è in atto una rapida evoluzione verso una società ed un'economia basate sulla conoscenza. Oggi più che mai, l'accesso ad informazioni e conoscenze aggiornate, nonché la volontà e la capacità di sfruttare tali risorse in maniera intelligente a fini personali o nell'interesse della collettività, costituiscono fattori cruciali per rafforzare la competitività dell'Europa e migliorare le capacità d'inserimento professionali e di adattamento della sua manodopera;
- gli europei di oggi vivono in un mondo sociale e politico complesso. Oggi più che mai, il singolo desidera essere l'artefice della propria vita, e mai come ora deve contribuire

attivamente alla società e imparare ad accettare la diversità culturale, etnica e linguistica. **L'istruzione, nel senso più ampio del termine, rappresenta il requisito essenziale per comprendere tali sfide ed imparare ad affrontarle.**

Questi due aspetti dell'evoluzione sociale ed economica contemporanea sono strettamente correlati. Essi soggiacciono a due **obiettivi di pari importanza per l'istruzione e formazione permanente: la promozione di una cittadinanza attiva e la promozione dell'occupabilità.** La cittadinanza attiva riguarda l'eventuale partecipazione dei cittadini a tutte le sfere della vita sociale ed economica, le opportunità di cui essi beneficiano e i rischi che tutto ciò implica, cercando di determinare fino a che punto essi si sentano appartenenti alla società nella quale essi vivono e di avervi voce in capitolo. Per la maggior parte della gente e per la maggior parte della loro vita, l'indipendenza, l'autostima e il benessere sono associati all'esercizio di un impiego retribuito, che rappresenta pertanto un fattore cruciale della qualità generale della loro vita. L'occupabilità, vale a dire la capacità di trovare e conservare il posto di lavoro, costituisce, di conseguenza, una dimensione essenziale della cittadinanza attiva, ma è anche la premessa determinante per ottenere la piena occupazione, per migliorare la competitività dell'Europa e garantirne la prosperità nella "nuova economia". Sia l'occupabilità che una cittadinanza attiva richiedono conoscenze e competenze aggiornate ed appropriate che consentano di prendere parte e contribuire alla vita economica e sociale.

Il cambiamento può venire solo dagli Stati membri e grazie al loro impegno, se necessario con l'aiuto e l'appoggio della Comunità. La responsabilità dei sistemi nazionali d'istruzione e di formazione è innanzitutto degli Stati membri, nei termini istituzionali validi per ciascuno. Le prestazioni di tali sistemi dipendono in sostanza dal contributo e dall'impegno dei diversi attori appartenenti a tutte le sfere della vita sociale ed economica, parti sociali incluse e, soprattutto, dagli sforzi dei singoli cittadini, che sono in ultima analisi i responsabili del proprio apprendimento.

L'importanza dell'istruzione e formazione permanente per il futuro dell'Europa è ormai riconosciuta ai massimi livelli. I Capi di Stato e di Governo convengono sul fatto che nel corso del prossimo decennio l'Unione europea dovrà diventare un esempio per il mondo intero. L'Europa può – e deve – mostrare che è possibile ottenere una crescita economica e contemporaneamente rafforzare la coesione sociale. Dopo aver sottolineato che *“le persone sono la principale risorsa dell'Europa e su di esse dovrebbero essere imperniate le politiche dell'Unione”*, la conclusione è, innanzitutto, che i sistemi d'istruzione e di formazione devono essere adattati alle nuove realtà del XXI secolo e che *“la formazione permanente è essenziale per lo sviluppo della cittadinanza, la coesione sociale e l'occupazione”*⁴.

Tali messaggi sono il frutto naturale delle esperienze del decennio passato, nel corso del quale la formazione e l'istruzione permanente figuravano ancora una volta tra le grandi priorità politiche nazionali e internazionali. Agli inizi degli anni Novanta⁵ le economie europee hanno dovuto affrontare un cambiamento radicale nei modi di produzione, di scambio e di investimento. Tali sconvolgimenti hanno provocato uno squilibrio dei mercati con la conseguenza di una disoccupazione strutturale elevata, nonché un divario crescente tra domanda e offerta di competenze. Per risolvere tali problemi, occorreva maggiore attenzione ai modelli di offerta e partecipazione nel campo dell'istruzione e della formazione. Nel 1996, l'Anno europeo dell'istruzione e della formazione lungo tutto l'arco della vita ha rivelato

⁴ Conclusioni della Presidenza del Consiglio europeo, Lisbona, 23-24 marzo 2000, paragrafi 5, 24 e 25, pagg. 2 e 8; Conclusioni della Presidenza del Consiglio Santa Maria da Feira, 19-20 giugno 2000, paragrafo 33, pag. 6.

⁵ Crescita, competitività e occupazione, Libro bianco della Commissione europea, 1993.

chiaramente il grado d'interesse generale nei confronti dell'argomento e la volontà di agire a tutti i livelli, il che ha contribuito ad influenzare le riflessioni politiche degli Stati membri.⁶

A metà degli anni '90 si conveniva sul fatto che l'istruzione e la formazione lungo l'intero arco della vita non solo contribuiscono al mantenimento della competitività economica e all'occupabilità, ma costituiscono anche il mezzo migliore per combattere l'esclusione sociale. In altri termini, l'insegnamento e l'apprendimento devono porre l'individuo e i suoi bisogni al centro della loro attenzione⁷. Partendo da tale premessa, l'istruzione e la formazione permanente sono diventate il principio comune su cui si basa la nuova generazione dei programmi comunitari in materia d'istruzione, formazione professionale e gioventù⁸. Dal 1998, gli Orientamenti per l'occupazione hanno sottolineato l'importanza dell'istruzione e della formazione permanente per l'occupazione, ma dalla valutazione della loro attuazione è emerso che ben pochi progressi sono stati realizzati fino ad oggi nello sviluppo di una strategia globale in questo campo⁹. Il Parlamento sostiene strenuamente tale concezione dell'istruzione e della formazione permanente, garanti dell'integrazione sociale e della parità delle opportunità.¹⁰ Sulla scena internazionale, i recenti Vertici del G8 hanno sottolineato, per la prima volta, l'importanza dell'istruzione e della formazione permanente per ciascuno di noi nell'ambito delle "nuove economie" dell'era della conoscenza.¹¹

Gli Stati membri dell'Unione europea hanno raggiunto un ampio consenso sull'interesse comune riguardo all'istruzione e alla formazione permanente, ma tale obiettivo non si è ancora tradotto in azioni concrete. È giunto ora il momento di farlo.

⁶ Attuazione, risultati e valutazione globale dell'Anno europeo dell'istruzione e della formazione lungo l'arco della vita (1996), Rapporto della Commissione delle Comunità europee, COM(1999)447 def., 15 settembre 1999.

⁷ Insegnare e apprendere – verso una società cognitiva, Libro bianco della Commissione europea, 1995. Il Trattato CEE quale modificato dal Trattato di Amsterdam nel 1997 ha ulteriormente introdotto nel suo Preambolo la disposizione intesa a "*promuovere lo sviluppo del livello di conoscenza più elevato possibile per le loro popolazioni tramite un ampio accesso all'istruzione e tramite l'aggiornamento costante delle conoscenze*".

⁸ Per un'Europa della conoscenza, Comunicazione della Commissione delle Comunità europee, 12 Novembre 1997 (COM(97)563 def.); decisione del Consiglio che istituisce il programma LEONARDO II (1999/382/CE, 26 aprile 1999) e decisioni del Parlamento europeo e del Consiglio che istituiscono i programmi SOCRATES II (253/2000/CE, 24 gennaio 2000) e GIOVENTÙ (1031/2000/EC, 13 aprile 2000)

⁹ Linee direttive 2001 per le politiche dell'occupazione degli Stati membri, Comunicazione della Commissione COM(2000)548, 6 settembre 2000; Rapporto congiunto sull'occupazione COM(2000)551, 6 settembre 2000.

¹⁰ Relazione sul rapporto della Commissione europea relativo all'attuazione, i risultati e la valutazione globale dell'Anno europeo dell'istruzione e formazione lungo l'arco della vita (1996), Parlamento europeo, Commissione "Cultura, educazione, media e sport", 14 luglio 2000 (A5-0200/2000 def.), pag. 20.

¹¹ Carta di Colonia: Apprendimento continuo – Obiettivi e aspirazioni, Vertice del G8, Colonia, giugno 1999; Education in a Changing Society, Riassunto della Presidenza della riunione dei ministri dell'educazione del G8, Tokyo, 1-2 aprile 2000; Conclusioni del Vertice G8, Okinawa, 21-23 luglio 2000. Inoltre, in occasione del Foro mondiale dell'educazione tenutosi a Dakar nell'aprile 2000, 182 paesi si sono impegnati a perseguire sei obiettivi allo scopo di soddisfare ai bisogni fondamentali di formazione. Tra questi obiettivi figurano il miglioramento di tassi di alfabetizzazione degli adulti, nonché un accesso equo alla formazione iniziale e permanente per tutti gli adulti.

LA CREAZIONE DI UN'EUROPA DEI CITTADINI TRAMITE L'ISTRUZIONE E LA FORMAZIONE PERMANENTE

Le società della conoscenza: la sfida del cambiamento

L'Europa di oggi è alle prese con una trasformazione di portata comparabile a quella della rivoluzione industriale. La tecnologia digitale sta trasformando la nostra vita sotto tutti i punti di vista e la biotecnologia cambierà forse un giorno la vita stessa. Il commercio, i viaggi e le comunicazioni su scala planetaria allargano gli orizzonti culturali di ciascuno di noi e sconvolgono le regole della concorrenza tra le economie. La vita moderna offre al singolo maggiori opportunità e prospettive, ma presenta anche maggiori rischi e incertezze. Le persone sono al contempo libere di decidere tra diversi stili di vita e responsabili di gestire la propria vita. Sono sempre più numerosi coloro che protraggono gli studi, ma aumenta lo scarto tra coloro che hanno qualifiche sufficienti per sopravvivere sul mercato del lavoro e quelli che ne sono irrimediabilmente esclusi. Inoltre, la popolazione europea invecchia rapidamente, il che comporterà una trasformazione nella composizione della manodopera e nei modelli di domanda di servizi sociali, sanitari ed educativi. Infine, le società europee si stanno trasformando in mosaici pluriculturali. Tale diversità racchiude un notevole potenziale di creatività e di innovazione in tutte le sfere della vita.

Il presente Memorandum non può fornire un'analisi approfondita dei cambiamenti brevemente suddescritti. Essi costituiscono tuttavia parte integrante del processo di transizione verso la società della conoscenza, la cui economia si basa sulla creazione e lo scambio di beni e servizi immateriali. In questo tipo di universo sociale, riveste una cruciale importanza l'aggiornamento dell'informazione, delle conoscenze e delle competenze.

Nelle società della conoscenza, sono gli individui stessi a fare da protagonisti. Ciò che conta maggiormente è la capacità umana di creare e usare le conoscenze in maniera efficace ed intelligente, su basi in costante evoluzione. Per sfruttare al meglio tale capacità le persone devono essere disposte a gestire il proprio destino e capaci di farlo – in breve, diventare cittadini attivi¹². L'istruzione e formazione lungo tutto l'arco della vita rappresentano il modo migliore per affrontare la sfida del cambiamento.

La continuità dell'apprendimento lungo l'intero arco della vita

Le conoscenze, le competenze e i modi di comprensione appresi da bambini o adolescenti, nell'ambito della famiglia, della scuola, della formazione, dell'istruzione superiore o universitaria non saranno valide per tutta la vita. Per l'attuazione dell'istruzione e formazione permanente, è oltremodo importante integrare l'apprendimento più solidamente nella vita adulta; tuttavia, si tratta solo di un aspetto parziale di un processo più ampio. Per apprendimento lungo tutto l'arco della vita s'intende un apprendimento senza soluzioni di continuità da un capo all'altro dell'esistenza. **Premessa essenziale è un'istruzione di base di qualità per tutti**, fin dalla prima infanzia. L'istruzione di base, seguita da un'istruzione o una formazione iniziali dovrà consentire a tutti i giovani di acquisire le nuove competenze di base richieste in una economia fondata sulla conoscenza. Essa dovrà inoltre "insegnare ad apprendere" e far sì che essi assumano un atteggiamento positivo nei confronti dell'apprendimento.

¹² Verso uno spazio europeo di educazione e di cittadinanza attiva, OPOCE, Lussemburgo, 1998.

La pianificazione di azioni coerenti d'istruzione e formazione permanente sarà tuttavia possibile solo in presenza di un'adeguata *motivazione* nei confronti dell'apprendimento. La gente non avrà voglia di continuare a sottoporsi alla formazione se le sue esperienze precedenti saranno state vane o addirittura negative sul piano personale. Non vorrà proseguire se non avrà accesso a possibilità adeguate di formazione a causa di problemi di orario, di ritmo, di luogo o di costi. Non sarà inoltre motivata se il contenuto e i metodi didattici non terranno sufficientemente conto del suo ambiente culturale e delle esperienze precedenti. Si rifiuterà d'investire tempo, energia e danaro in nuovi corsi di formazione se le conoscenze, le qualifiche e le competenze già acquisite non saranno riconosciute in maniera adeguata, sia sul piano personale, che nell'evoluzione della carriera professionale. La volontà individuale di apprendere e la diversità dell'offerta sono le ultime condizioni indispensabili per la messa in pratica e la riuscita dell'istruzione e formazione permanente. È essenziale **rafforzare non solo l'offerta, ma anche la domanda di formazione** soprattutto nei confronti di coloro che meno hanno beneficiato finora delle strutture didattiche formative. Ciascuno dovrà avere la possibilità di seguire, senza alcuna restrizione, percorsi di formazione a sua scelta, senza essere obbligato a rispettare filiere predeterminate per raggiungere obiettivi specifici. Ciò significa semplicemente che i sistemi di formazione e d'istruzione devono adattarsi ai bisogni dell'individuo e non viceversa.

Si distinguono tre diverse categorie fondamentali di apprendimento finalizzato:

- **l'apprendimento formale** che si svolge negli istituti d'istruzione e di formazione e porta all'ottenimento di diplomi e di qualifiche riconosciute;
- **l'apprendimento non formale** che si svolge al di fuori delle principali strutture d'istruzione e di formazione e, di solito, non porta a certificati ufficiali. L'apprendimento non formale è dispensato sul luogo di lavoro o nel quadro di attività di organizzazioni o gruppi della società civile (associazioni giovanili, sindacati o partiti politici). Può essere fornito anche da organizzazioni o servizi istituiti a complemento dei sistemi formali (quali corsi d'istruzione artistica, musicale e sportiva o corsi privati per la preparazione degli esami);
- **l'apprendimento informale** è il corollario naturale della vita quotidiana. Contrariamente all'apprendimento formale e non formale, esso non è necessariamente intenzionale e può pertanto non essere riconosciuto, a volte dallo stesso interessato, come apporto alle sue conoscenze e competenze.

Fino a questo momento, l'istruzione formale ha dominato la riflessione politica, influenzando l'impostazione dei modelli d'istruzione e formazione nonché la percezione generale di "apprendimento". L'apprendimento permanente senza soluzioni di continuità consente l'inserimento dell'apprendimento non formale ed informale in un unico contesto. L'istruzione non formale, per definizione, è impartita al di fuori di scuole, istituti d'istruzione superiori, centri di formazione o università. Questo tipo d'istruzione è raramente percepita come una formazione "vera e propria" e i suoi risultati non hanno un valore riconosciuto sul mercato del lavoro. L'apprendimento non formale è pertanto in generale sottostimato.

Tuttavia, è l'apprendimento informale che rischia di essere completamente trascurato, benché costituisca la prima forma di apprendimento e il fondamento stesso dello sviluppo infantile. Il fatto che la tecnologia informatica sia entrata prima nelle famiglie che nelle scuole conferma l'importanza dell'apprendimento informale. L'ambiente informale rappresenta una riserva considerevole di sapere e potrebbe costituire un'importante fonte d'innovazione nei metodi d'insegnamento e di apprendimento.

L'espressione "istruzione e formazione permanente" (*lifelong learning*), vale a dire lungo l'intero arco della vita, sottolinea la durata della formazione: si tratta infatti di una formazione costante o ad intervalli regolari. Il neologismo "*lifewide learning*" (istruzione e formazione che abbraccia tutti gli aspetti della vita) completa il quadro e sottolinea l'estensione "orizzontale" della formazione che può aver luogo in tutti gli ambiti e in qualsiasi fase della vita¹³. Tale dimensione mette ulteriormente in luce la **complementarità dell'apprendimento formale, non formale e informale**. Essa ci ricorda che si possono acquisire conoscenze utili in maniera piacevole anche nell'ambito della famiglia, durante il tempo libero, in seno alla collettività locale e il proprio lavoro quotidiano. Il concetto di "istruzione e formazione riguardante tutti gli aspetti della vita" rivela anche che le attività di insegnamento e di apprendimento sono ruoli e attività intercambiabili in funzione del momento e del luogo.

Tuttavia, l'istruzione e la formazione permanente (*lifelong learning*) sono tuttora diversamente definite, a fini diversi, secondo il singolo contesto nazionale. Gli ultimi studi disponibili rivelano che le definizioni restano per lo più sul piano informale e pragmatico, e si riferiscono più alle azioni intraprese che a un concetto chiaro o a una nozione giuridica¹⁴. La preoccupazione di migliorare le capacità d'inserimento professionale e di adattamento dei cittadini alla luce di un elevato tasso di disoccupazione strutturale che colpisce più duramente le persone meno qualificate ha ridato un carattere politico prioritario all'istruzione e alla formazione permanente nel decennio degli anni '90. Il rapido invecchiamento della popolazione europea significa che sarà impossibile soddisfare il bisogno di conoscenze e di competenze aggiornate contando principalmente sui nuovi arrivati sul mercato del lavoro – come è stato il caso in passato – in quanto sarà troppo scarso il numero di giovani e troppo rapido il ritmo dell'evoluzione tecnologica, in particolare la transizione verso l'economia digitale.

Assistiamo oggi giorno ad un chiaro riorientamento verso politiche integrate che associano obiettivi sociali e culturali con argomenti economici a favore dell'istruzione e della formazione permanente¹⁵. Si affermano nuove concezioni dell'equilibrio tra i diritti e le responsabilità dei cittadini e dei poteri pubblici. Sempre più persone osano rivendicare un'identità e modi di vita differenti. È generale la richiesta di un processo decisionale il più possibile vicino ai cittadini e basato sempre più sulla loro partecipazione. L'attenzione si focalizza pertanto sulla necessità di modernizzare la gestione degli affari interni a tutti i livelli della società¹⁶. Parallelamente, si accentua sempre più il divario tra coloro che alimentano la principale corrente della vita sociale e coloro che rischiano di esserne esclusi per lungo tempo. L'istruzione e la formazione influiscono, più che mai, sulle possibilità di inserirsi sul mercato del lavoro e di riuscire nella vita. Schemi sempre più complessi del passaggio iniziale di giovani dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro sono forse un segnale delle sfide che le future generazioni dovranno affrontare. L'occupabilità è evidentemente uno dei risultati fondamentali di una formazione riuscita, ma l'inserimento sociale richiede più che un

¹³ Vedasi ad es.: Lifelong Learning and Lifewide Learning, Agenzia nazionale dell'educazione, Stoccolma, gennaio 2000.

¹⁴ Unità europea EURYDICE, L'apprendimento lungo tutto l'arco della vita – Il contributo dei sistemi educativi degli Stati membri dell'Unione europea, Bruxelles, 2000; CEDEFOP, Apprendere: una necessità del nostro tempo, Salonicco, 2000; ECOTEC, The Contribution of Community Programmes, Funds and Initiatives to Lifelong Learning, Rapporto alla Commissione europea della DG Educazione e cultura, agosto 2000.

¹⁵ Kearns, P. e altri VET in the learning age: the challenge of lifelong learning for all, Parte 1, National Centre for Vocational Education Research (NCVER), Kensington Park, Australia, 1999, pag. 25.

¹⁶ Ivi compreso il livello europeo; la Commissione pubblicherà nel 2001 un Libro bianco sulla gestione degli affari pubblici a livello europeo.

semplice lavoro retribuito. L'istruzione apre la via ad una vita produttiva foriera di soddisfazioni, indipendentemente dalla situazione professionale e dalle prospettive d'impiego.

Un'azione comune per mettere in pratica l'istruzione e la formazione permanente

Benché solo una minima parte degli Stati membri non abbia ancora messo a punto strategie globali coerenti, tutti riconoscono che la collaborazione, **in varie forme di partenariato, è essenziale** per la realizzazione concreta dell'istruzione e formazione permanente. Tali forme di cooperazione prevedono la collaborazione tra ministeri e poteri pubblici allo scopo di definire politiche coordinate. Al processo di elaborazione e di attuazione delle politiche, combinate con iniziative pubbliche/private, prendono parte sistematicamente le **parti sociali**. Tali partenariati beneficiano innanzitutto della partecipazione attiva degli organismi locali e regionali e delle organizzazioni della società civile, che sono prestatarie di servizi vicini ai cittadini e che meglio rispondono ai bisogni specifici delle comunità locali¹⁷. Dal canto loro, i programmi comunitari in materia di istruzione, formazione e gioventù hanno dimostrato la loro utilità nel rafforzare la cooperazione, i partenariati e gli scambi transnazionali, finalizzati all'elaborazione di buone prassi.

L'istruzione e la formazione senza soluzioni di continuità lungo tutto l'arco e nei diversi ambiti della vita devono essere abbinate ad una stretta collaborazione tra i diversi livelli e settori dei sistemi d'istruzione e di formazione, compresi gli ambiti non formali. **Collaborare in maniera efficace** significa in questo senso impegnarsi ulteriormente per creare dei reali collegamenti tra le diverse parti dei sistemi esistenti. Con la creazione di una rete di opportunità di formazione permanente incentrate sulle esigenze della persona, **si crea l'immagine di un'osmosi progressiva tra le diverse strutture dell'offerta** che, benché coesistano, sono oggi relativamente isolate le une dalle altre. Il dibattito attualmente in corso negli Stati membri sull'avvenire delle università è un esempio di come il pensiero politico inizi a riflettere sulle implicazioni pratiche di una tale visione. L'apertura delle università ad un pubblico più ampio è inscindibile da una evoluzione delle stesse istituzioni dell'istruzione superiore – e non solo per quanto riguarda il loro funzionamento interno, ma anche a livello di relazioni con gli altri “sistemi di formazione”¹⁸. Questa immagine di una “osmosi” progressiva racchiude in sé una duplice sfida: si tratta innanzitutto di valutare la complementarità dei sistemi di apprendimento formale, non formale e informale e, in secondo luogo, di costruire reti aperte di offerte di formazione e di riconoscimento delle qualifiche tra questi tre contesti dell'apprendimento.

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

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

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

¹⁷ La dimensione europea dell'educazione: natura, contenuto e prospettive. Rapporto d'informazione, Comitato economico e sociale, Sezione “Occupazione, affari sociali e cittadinanza”, 13 giugno 2000 (SOC/019 def.). Vedasi anche il parere del Comitato delle regioni sul tema “Cittadinanza dell'Unione” (accessibile via: http://www.cor.eu.int/coratwork/avis_32plen/226-99/226-1999_IT.doc)

¹⁸ Responding to challenges for European Universities – Implementing changes in institutional and disciplinary co-operation, F2000 European Higher Education Forum, Rapporto alla DG Educazione e cultura, EUCEN (European Universities Continuing Education Network), Liegi, luglio 2000.

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

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

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

inoltre opportuno rivedere periodicamente i livelli di riferimento delle competenze di base affinché l'offerta pedagogica possa corrispondere ai bisogni economici e sociali.

Questioni da esaminare

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

Messaggio chiave n. 2: Maggiori investimenti nelle risorse umane

Obiettivo: assicurare una crescita visibile dell'investimento nelle risorse umane per rendere prioritaria la più importante risorsa dell'Europa – la sua gente

Le Conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona stabiliscono in chiari termini gli obiettivi che tutti i responsabili interessati devono perseguire ai fini dell'incremento dell'investimento annuale pro capite nelle risorse umane. Gli Orientamenti per l'occupazione (13, 14 e 16) invitano gli Stati membri a prefissarsi obiettivi corrispondenti. Ciò significa da un lato che **l'investimento attuale è giudicato insufficiente per ricostituire le riserve di competenze**, e dall'altro che **è necessario riflettere su ciò che, in maniera generale, si debba intendere per investimento**. I regimi fiscali, le norme di contabilità, nonché gli obblighi delle imprese in materia di rendiconti finanziari e di divulgazione delle informazioni differiscono da uno Stato membro all'altro. Anche solo per quest'unica ragione è impossibile prevedere una soluzione unica – ad esempio, nel caso dell'investimento di un'impresa nelle sue risorse umane considerato alla stregua dell'investimento in capitale. Tuttavia, una tale situazione non sarebbe auspicabile: il rispetto della diversità costituisce uno dei principi informatori dell'azione comunitaria. Una soluzione potrebbe consistere nella conclusione di accordi

quadro generali tra le parti sociali sull'istruzione e la formazione permanente che fissino obiettivi alla formazione continua (basati sulle buone prassi) e che introducono un premio europeo a riconoscimento dei meriti delle imprese più avanzate. È inoltre necessario che gli investimenti nelle risorse umane acquistino sempre maggiore trasparenza.

È innegabile tuttavia la necessità di sviluppare più ampiamente misure d'incentivo su scala individuale. La proposta di creare conti di formazione individuali costituisce un esempio con il quale gli interessati sono incoraggiati a partecipare alla loro formazione con risparmi e versamenti speciali, integrati da aiuti e sussidi provenienti da fonti pubbliche o private. Un altro esempio è costituito dai regimi d'impresa che consentano ai dipendenti di beneficiare del tempo libero o dell'aiuto finanziario necessario per seguire una formazione, che sia a loro scelta o giudicata utile sul piano professionale. In taluni Stati membri è stato convenuto dalle parti un diritto ad congedo di formazione retribuito per i lavoratori dipendenti. Anche i disoccupati hanno il diritto di beneficiare delle opportunità in materia di formazione. Talune imprese consentono inoltre ai loro dipendenti in congedo parentale di partecipare a corsi di aggiornamento durante l'assenza dal lavoro o prima della ripresa dell'attività professionale. Per quanto riguarda la formazione sul posto di lavoro o direttamente connesso con l'attività professionale, nel prossimo decennio va prestata particolare attenzione ai lavoratori di 35 anni e più in quanto, da un lato, le tendenze demografiche aumenteranno il ruolo strategico dei lavoratori più anziani e dall'altro, la partecipazione ad azioni di formazione continua da parte dei lavoratori di età più avanzata, in particolare quelli meno qualificati e quelli che esercitano attività di importanza secondaria, è in deciso calo.

Sempre crescente è la richiesta da parte dei dipendenti di contratti di lavoro a tempo parziale, richieste dettate non solo da ragioni familiari, ma anche dal desiderio di proseguire gli studi. In molti casi, si tratta di situazioni difficili da organizzare nella pratica. Tuttavia si constata che la percentuale del lavoro volontario a tempo parziale varia considerevolmente da uno Stato membro all'altro, vale a dire è chiaro il bisogno di uno scambio di buone prassi. In genere, sono le **parti sociali che svolgono un ruolo importante** nella negoziazione di accordi sul cofinanziamento della formazione dei dipendenti e su modi più flessibili di organizzazione del lavoro che consentano la fattiva partecipazione ad azioni di formazione. Investire nelle risorse umane significa pertanto anche consentire alle persone di gestire personalmente la pianificazione della propria vita e del proprio tempo, prospettandogli in maniera chiara e trasparente il traguardo di tale formazione. La definizione di approcci creativi e innovativi costituisce parte integrante della creazione di organizzazioni impegnate nella formazione.

Qualsivoglia siano le misure specifiche concepite negli Stati membri, nei settori industriali, nelle branche di attività o nelle imprese stesse, l'importante è che una crescita dell'investimento nelle risorse umane implica anche un riorientamento verso una cultura basata sulla responsabilità comune e su modalità chiare di finanziamento per la partecipazione all'istruzione e formazione lungo l'arco della vita.

Questioni da esaminare

- Come rendere più tangibili e più trasparenti gli investimenti nella formazione agli occhi dei lavoratori dipendenti e dei datori di lavoro o delle imprese, in particolare rafforzando gli incentivi finanziari e sopprimendo gli ostacoli esistenti? Come indurre il singolo a cofinanziare e gestire il proprio percorso di formazione (ad esempio, tramite "conti di formazione" personali o regimi di assicurazione delle competenze)?

- Un’iniziativa concertata basata sulla ricerca negli Stati membri e a livello comunitario potrebbe chiarire i vantaggi sociali ed economici di un investimento nell’istruzione e formazione permanente e contribuire, tra l’altro, a definire più chiaramente i mezzi per misurare le risorse investite e i risultati ottenuti? Esiste per questo una volontà comune sufficiente per dare il via e realizzare al meglio una simile iniziativa?
- Come utilizzare al meglio i Fondi strutturali, in particolare il Fondo sociale europeo, per incentrare l’investimento sulle infrastrutture didattiche di formazione permanente e, in particolare, per instaurare centri locali di acquisizione delle conoscenze e fornire loro un’attrezzatura moderna nel campo delle TIC? In che misura tali risorse e misure possono garantire una qualità dell’istruzione e della formazione pubblica pari a quella dell’offerta del settore privato?
- Tramite quali meccanismi, ivi compresi quelli che consentono ai genitori e ai lavoratori con persone a carico di conciliare la formazione con i loro obblighi familiari e professionali, i datori di lavoro più progressisti concedono ai loro salariati il tempo e la flessibilità necessaria per partecipare ad azioni d’istruzione e formazione permanente? Come diffondere al meglio le buone prassi nelle imprese europee? Come possono lo Stato e i datori di lavoro del servizio pubblico diventare dei modelli efficaci di buone prassi in tale contesto?

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

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

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

I criteri determinanti sono la qualità e i risultati dell’esperienza formativa, anche agli occhi degli utenti stessi della formazione. Tuttavia, il cambiamento e l’innovazione sono possibili solo in parte se manca l’impegno attivo dei professionisti del settore, che sono i più vicini ai cittadini nel loro ruolo di allievi e più al corrente della diversità dei bisogni e dei processi di formazione. **Le tecniche di apprendimento basate sulle TIC offrono un grande potenziale d’innovazione per i metodi d’insegnamento e di apprendimento, anche se i pedagogisti insistono sulla necessità di integrarli in contesti e in una relazione insegnante/allievo “in tempo reale” per renderli pienamente efficaci.** I nuovi metodi devono inoltre tener conto dell’evoluzione del ruolo dei tutori e degli insegnanti, che spesso non hanno contatti con i loro allievi per motivi di tempo e spazio¹⁹. Inoltre, **la maggior parte di quanto offerto dai nostri sistemi d’istruzione e di formazione è tuttora organizzata ed erogata come se la**

¹⁹ Vedasi ad esempio [Study Circles in Targeted Intelligence Networks](#), JRC/IPTS, Siviglia, 2000.

pianificazione e l'organizzazione della nostra vita da cinquant'anni a questa parte fosse sempre la stessa. I sistemi di apprendimento devono adattarsi agli odierni stili di vita e alla nuova impostazione dell'esistenza. Tale aspetto è particolarmente importante nell'ottica della parità delle opportunità e della presa in considerazione di “una terza età” sempre più attiva. Troppo poco sappiamo e ci diciamo, ad esempio, su come realizzare un apprendimento indipendente e produttivo, anche se non va dimenticato che l'apprendimento è, in definitiva, un processo sociale. Né conosciamo ancora il modo migliore per le persone anziane di apprendere, né i mezzi per adattare l'ambiente formativo in modo da consentire l'integrazione dei disabili o, ancora, le possibilità offerte da gruppi di allievi di età mista per lo sviluppo delle competenze cognitive, pratiche e sociali.

Per migliorare la qualità dei metodi e dei contesti dell'insegnamento e dell'apprendimento sono necessari considerevoli investimenti da parte degli Stati membri al fine di adattare, migliorare e sostenere le competenze degli operatori del settore dell'apprendimento formale e non formale, sia che si tratti di professionisti retribuiti, di volontari o di persone per le quali l'istruzione rappresenta un'attività secondaria (ad esempio, personale qualificato ed esperto sul luogo di lavoro o animatori di quartiere). Pedagoghi e formatori lavorano in tipi assai diversi di strutture e con gruppi di allievi assai diversi. Molto spesso la dimensione didattica della loro attività non è riconosciuta – talvolta neppure da loro stessi – come è il caso di coloro che operano nelle organizzazioni per i giovani²⁰. In altri termini, bisogna innanzitutto procedere ad una revisione e ad una riforma minuziosa della formazione iniziale e permanente degli insegnanti, perché possa rispondere effettivamente alle esigenze dei diversi contesti d'apprendimento e dei diversi gruppi destinatari.

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

Questioni da esaminare

- Come combinare in maniera efficace l'elaborazione di metodi didattici basati sulle TIC con il miglioramento e l'innovazione di metodi pedagogici e didattici imperniati sull'essere umano? Come realizzare una collaborazione più efficace tra i tecnici e i formatori/insegnanti per produrre materiale e risorse didattici di qualità? Dato il volume sempre crescente di materiali e risorse didattici commercializzati sul mercato, come sorvegliarne la qualità e l'utilizzo, eventualmente tramite una cooperazione a livello europeo?
- Come controllare e analizzare al meglio i risultati di progetti transnazionali in vista dell'elaborazione di un rapporto su metodi efficaci di formazione permanente per determinati contesti, determinate finalità e determinate categorie di utenti? Quali sono le

²⁰ Lifelong Learning – A Youth Perspective, Foro “Gioventù” dell'Unione europea, Libera Università di Bruxelles, dicembre 1997.

possibilità di sviluppare riferimenti qualitativi pertinenti, basati su studi di casi comparativi in questo campo?

- Le formazioni e le qualifiche per gli specialisti dell'istruzione e della formazione che operano nei settori non formali (ad esempio, con i giovani o in seno a collettività locali) nonché nel campo della formazione degli adulti o della formazione continua sono sottosviluppate nell'intera Europa. Come migliorare tale situazione, eventualmente tramite la cooperazione europea?
- Quali dovranno essere le priorità della ricerca applicata nel campo dell'educazione negli Stati membri a livello comunitario nel corso del prossimo decennio? Come accrescere il valore aggiunto delle attività di ricerca tramite un'intensificazione della cooperazione degli scambi transnazionali? Come sostenere la ricerca sulle scienze dell'educazione in stretta collaborazione con i professionisti stessi del settore dal momento che tali attività sono spesso sottostimate dalla comunità scientifica?

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

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

Nell'economia della conoscenza, la piena valorizzazione delle risorse umane costituisce uno dei fattori decisivi del mantenimento della competitività. I diplomi, gli attestati e le qualifiche rappresentano pertanto punti di riferimento importanti per i datori di lavoro e i lavoratori sul mercato del lavoro e nelle imprese. La domanda crescente di manodopera qualificata da parte dei datori di lavoro e l'intensificazione della concorrenza per la ricerca di un lavoro ha portato ad una **domanda fino ad oggi inesistente di riconoscimento della formazione acquisita**. Come modernizzare al meglio le pratiche e i sistemi nazionali di certificazione per adattarli alle nuove condizioni socioeconomiche? L'Unione intera si pone ora questa domanda sul piano sia politico che professionale.

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

Tutti sono, tuttavia, d'accordo nell'affermare che dobbiamo fare molto di più in questo campo, nell'interesse di segmenti della popolazione molto più vasti e del mercato del lavoro. Un riconoscimento esplicito – in qualsivoglia forma – costituisce una motivazione efficace per coloro "che non hanno l'abitudine alla formazione", nonché per coloro che per un lungo periodo sono stati lontani dal mercato del lavoro per motivi di disoccupazione, impegni professionali o malattia. È importante inoltre introdurre forme innovative di certificazione dell'apprendimento non formale al fine di allargare lo spettro del riconoscimento delle qualifiche, indipendentemente dal tipo di utente interessato.

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

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

Questioni da esaminare

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

trasparenza delle qualifiche²¹ ai fini della realizzazione di tali obiettivi e quali iniziative analoghe potrebbero migliorare l'elaborazione di approcci comuni, nonché la diffusione delle buone prassi in materia di valutazione e riconoscimento delle competenze?

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

Messaggio chiave n. 5: Ripensare l'orientamento

Obiettivo: garantire a tutti un facile accesso ad informazioni e ad un orientamento di qualità sulle opportunità d'istruzione e formazione in tutta l'Europa e durante tutta la vita

In passato, il passaggio dal mondo dell'istruzione e della formazione a quello del lavoro era un evento unico nell'esistenza delle persone, che accadeva quando i giovani lasciavano la scuola o l'università per trovare un lavoro, eventualmente aver forse seguito uno o più periodi di formazione professionale. Oggi, può succedere a chiunque di noi di aver bisogno di informazioni e consigli sulla "strada da prendere" in diversi momenti della nostra vita e in maniera pressoché imprevedibile. Il cambiamento diventa parte integrante della pianificazione e dell'attuazione permanente di un progetto di vita in cui il lavoro retribuito non rappresenta che una delle componenti, per importante che sia. Per valutare le diverse alternative e adottare una decisione è necessario disporre di informazioni pertinenti e precise, ma anche i consigli degli operatori possono spesso aiutare a chiarirsi le idee.

In tale contesto, è necessario adottare un nuovo metodo che preveda **l'orientamento come un servizio accessibile a tutti in permanenza**, senza più distinguere tra orientamento scolastico, professionale e personale, e si rivolga ad un pubblico nuovo. Vivere e lavorare nella società della conoscenza richiedono cittadini attivi che vogliono gestire autonomamente il loro percorso personale e professionale. Ciò significa che tali servizi devono essere non più incentrati sull'offerta, bensì sulla domanda, focalizzando l'interesse sui bisogni e le esigenze degli utenti.

Il compito dell'orientatore consiste in questo caso nell'accompagnare le persone in questo viaggio individuale attraverso la vita, motivandoli, fornendo loro informazioni pertinenti e facilitandone le scelte. Questo compito implica un approccio più attivo che consiste nel cercare volontariamente un contatto con la persona, invece di aspettare che sia lei a chiedere consiglio, e nel seguirne personalmente i progressi realizzati. Esso implica inoltre azioni per prevenire l'abbandono scolastico e perseguire il rientro di chi lo ha vissuto.

Il futuro ruolo degli operatori dell'orientamento si potrebbe descrivere come una "mediazione". Tenendo sempre presenti gli interessi del cliente, il "mediatore d'orientamento" è capace di sfruttare e adeguare una vasta gamma di informazioni che saranno d'aiuto al cliente nella scelta della via da seguire. Le fonti d'informazione e gli strumenti diagnostici basati sulle TIC e su Internet aprono nuovi orizzonti, che migliorano la gamma e la qualità dei servizi di orientamento. Essi possono arricchire e rafforzare il ruolo dell'operatore, ma non possono sostituirlo, senza contare che le nuove tecnologie creano a loro volta nuovi potenziali problemi. Ad esempio, gli specialisti dell'orientamento dovranno acquisire un livello elevato di competenze nella gestione e nell'analisi dell'informazione. Essi dovranno aiutare la gente ad orientarsi nel labirinto dell'informazione e a cercare ciò che

²¹ Tale Foro è stato creato su iniziativa congiunta della Commissione europea e del CEDEFOP.

risponde in maniera pertinente ed utile ai loro bisogni. La globalizzazione delle prestazioni di formazione renderà inoltre necessari dei chiarimenti sulla qualità dell'offerta.

Per tutte queste ragioni, i servizi di orientamento e consulenza devono evolvere verso stili di servizio più "olistici", in grado di soddisfare bisogni, esigenze e pubblici diversi. È evidente che tali **servizi devono essere localmente accessibili**. Gli specialisti dell'orientamento devono essere al corrente della situazione personale e sociale delle persone alle quali forniscono informazioni e consigli, ma devono anche conoscere il profilo del mercato del lavoro locale e le richieste dei datori di lavoro. Inoltre, i servizi di orientamento devono essere maggiormente integrati in reti di servizi personali, sociali e pedagogici tra loro correlati – il che faciliterà la messa in comune di conoscenze specializzate, di esperienze e di risorse.

In questi ultimi anni è emerso sempre più chiaramente che buona parte dell'informazione e dei consigli era ottenuta tramite canali non formali o informali. I servizi professionali di orientamento e consulenza tengono sempre più conto di tali fattori, non solo stabilendo collegamenti in rete con associazioni locali e gruppi di volontariato, ma anche istituendo "servizi di accesso facilitati" in contesti familiari. Tali strategie contribuiscono in maniera considerevole a migliorare l'accesso ai gruppi della popolazione più svantaggiati.

Originariamente, l'orientamento era un servizio pubblico, concepito per aiutare nella transizione iniziale dalla scuola al mercato del lavoro. Negli ultimi trent'anni sono sorti molteplici servizi privati, in particolare per personale altamente qualificato. In taluni Stati membri molti servizi di orientamento e consulenza sono totalmente o parzialmente privatizzati. Le imprese stesse hanno cominciato ad investire nei servizi di orientamento a favore dei loro dipendenti. Tuttavia **resta responsabilità del settore pubblico fissare norme minime di qualità e definire i diritti di ciascuno**.

Questioni da esaminare

- Come rafforzare le iniziative e i servizi esistenti²² affinché l'orientamento diventi parte integrante di un'Europa aperta? Quali sono i miglioramenti da apportare in vista della creazione di basi di dati europee in rete sull'istruzione e la formazione lungo l'arco della vita²³? Quali sono le implicazioni del nuovo concetto di "istruzione senza frontiere" – vale a dire accedere in un dato paese alla formazione erogata in un altro – per i servizi di orientamento?
- L'iniziativa eLearning prevede che entro la fine del 2002 i servizi di orientamento professionale offrano un accesso universale all'informazione relativa alla formazione, ai mercati del lavoro e alle prospettive di carriera in materia di nuove tecnologie. Come raggiungere un tale risultato? Come stimolare in genere lo sviluppo di strumenti di autorientamento basati sull'utilizzazione di Internet?
- Come modernizzare e migliorare la formazione iniziale e continua, nonché l'evoluzione della carriera, degli specialisti dell'orientamento? In quali campi è più urgente ampliare la loro formazione? Quali tipi di progetti in questo campo si dovrebbero considerare prioritari nel quadro dei programmi SOCRATES II, LEONARDO II e GIOVENTÙ?

²² Ad esempio la rete Euroguidance dei Centri nazionali delle risorse per l'orientamento professionale, il FEDORA (European Forum for Student Guidance), la rete EURES e l'Internet Gateway dell'European Learning Area.

²³ Per l'anno 2001, la linea direttiva 7 intende rafforzare il funzionamento del mercato del lavoro migliorando la rete di basi di dati europee sulle offerte d'impiego e di formazione.

- È chiaramente necessario estendere l'offerta locale di servizi accessibili e concepiti per gruppi destinatari specifici. Come allargare a tutta l'Europa approcci innovativi quali "gli sportelli unici"? Qual è il ruolo che le strategie di marketing possono svolgere nel campo dell'orientamento e come renderle più efficaci? Come realizzare reti di intermediazione che consentano ai fornitori locali, tramite la messa in comune di fonti specializzate, di proporre servizi personalizzati davvero "su misura"?
- Come garantire al meglio la qualità sul mercato pubblico e privato dell'orientamento? E' opportuno elaborare orientamenti sulla qualità dei servizi d'orientamento e di consulenza, eventualmente mediante una cooperazione a livello europeo?

Messaggio chiave n. 6: Un apprendimento sempre più vicino a casa

Obiettivo: offrire opportunità di formazione permanente il più possibile vicine agli utenti della formazione, nell'ambito delle loro comunità e con il sostegno, qualora opportuno, di infrastrutture basate sulle TIC.

La gestione regionale o locale ha acquisito in questi ultimi anni un'importanza sempre maggiore quanto più si rafforzava l'esigenza di processi decisionali e di servizi "vicini alla gente". L'offerta d'istruzione e di formazione costituisce un settore politico interessato da tale tendenza, in quanto **la maggior parte della gente**, dai più giovani alla terza età, **si forma su base locale**. Inoltre, le autorità regionali e locali sono quelle che forniscono le infrastrutture di accesso all'istruzione e formazione permanente, ivi compresi i servizi di cura dell'infanzia, di trasporto e i servizi sociali. È pertanto essenziale mobilitare le risorse nelle autorità regionali e locali a favore dell'istruzione e della formazione permanente. Inoltre, è soprattutto a livello locale che le organizzazioni della società civile e le associazioni sono insediate ed hanno accumulato un'importante riserva di conoscenze e di esperienze sulle comunità di cui esse fanno parte.

La diversità culturale è il marchio distintivo dell'Europa, benché talune località possano presentare caratteristiche diverse e affrontare problemi diversi, esse hanno tutte in comune una specificità geografica e un'identità inconfondibile. Tale specificità della comunità locale e della regione di accoglienza dà fiducia e consente l'inserimento in reti sociali. Tali fattori svolgono un ruolo importante e conferiscono un senso all'istruzione e alla formazione, facilitando la riuscita dell'apprendimento.

Azioni locali e diversificate di formazione permanente fanno sì che le persone non siano *obbligate* a lasciare la loro regione per studiare o formarsi – benché non si debba impedire loro di farlo, in quanto la mobilità costituisce già di per sé una positiva esperienza. Per talune categorie della popolazione, quali i disabili, non è sempre possibile essere fisicamente mobili. In questo caso, la parità di accesso all'istruzione e all'istruzione può essere ottenuta solo avvicinando l'offerta agli utenti. **Le TIC rappresentano un mezzo formidabile per raggiungere popolazioni sparpagliate e isolate** a costi relativamente contenuti – non soltanto nell'interesse dell'istruzione e della formazione, ma anche nella prospettiva di comunicazioni che servano a mantenere l'identità della comunità al di là delle distanze. Più in generale, un accesso permanente e mobile a servizi di apprendimento ivi incluso l'apprendimento on-line consente a ciascuno di sfruttare al meglio il tempo di cui dispone ovunque si trovi.

Le zone urbane densamente popolate possono, dal canto loro, riunire le componenti della loro diversità in seno a molteplici partenariati, in cui **l'istruzione e formazione permanente è la forza motrice della rigenerazione regionale**. L'agglomerazione, punto di incontro di gruppi

e di idee in costante evoluzione, è sempre stata una calamita per l'innovazione e gli scambi di opinione. Nell'ambiente urbano abbondano le diverse possibilità di formazione, sia per i giovani che per i meno giovani, dall'ambiente della strada alle imprese in costante e rapida evoluzione. I paesi e le città hanno già stabilito diversi contatti con comunità partner nell'intera Europa grazie ai programmi e alle attività di gemellaggio cofinanziate in gran parte dalla Comunità. Tali attività costituiscono la base della cooperazione transnazionale e dello scambio di informazioni transnazionali tra comuni che presentano caratteristiche ed affrontano difficoltà analoghe e costituiscono pertanto una piattaforma naturale per iniziative di apprendimento non formale. Le TIC allargano tali possibilità aprendo la via alle comunicazioni virtuali tra collettività locali tra loro geograficamente distanti.

Partenariati non restrittivi e approcci integrati consentono di raggiungere i (potenziali) utenti e di rispondere in maniera coerente ai loro bisogni e alle loro esigenze in materia di apprendimento. Misure d'incentivo e altre misure di aiuto possono incoraggiare e sostenere un approccio volontaristico dell'istruzione e formazione permanente, sia da parte degli stessi interessati che delle città e regioni in quanto strutture di coordinamento. Per avvicinare l'offerta di formazione all'utente sarà inoltre opportuno riorganizzare e ridistribuire le risorse esistenti al fine di creare **centri appropriati di acquisizione delle conoscenze negli ambienti di vita quotidiana** dove la gente si riunisce – non solo nelle strutture scolastiche, ma anche nei circoli municipali, i centri commerciali, le biblioteche e i musei, i luoghi di culto, i parchi e le piazze pubbliche, le stazioni ferroviarie e le autostazioni, i centri medici e i complessi per il divertimento, nonché le mense sul luogo di lavoro.

Questioni da esaminare

- Nelle Conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona (paragrafo 26) si propone di trasformare le scuole e i centri di formazione in centri locali polivalenti di acquisizione delle conoscenze, dotati di collegamento a Internet e accessibile ai cittadini di ogni età. Si tratta di una sfida importante per tutti gli Stati membri. Quali sono, tra i progetti e le prestazioni abituali, quelle che potrebbero rivelarsi promettenti e servire da esempio di buone prassi? Quali progetti pilota potrebbero essere sostenuti a tale scopo nel quadro di programmi comunitari in materia d'istruzione, formazione ai giovani?
- Come stabilire, a livello locale e regionale, partenariati reciprocamente utili tra gli organismi d'istruzione e di formazione, i club e le associazioni di giovani, le imprese e i centri di ricerca e sviluppo? Le verifiche dei bisogni in materia di formazione dei cittadini e dei bisogni in materia di qualifiche dei datori di lavoro, realizzate su scala locale, si sono rivelate utili strumenti per riconsiderare l'offerta di formazione permanente in talune comunità o regioni?
- Le Conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona (paragrafo 38) rivelano una netta preferenza per le strategie di attuazione basate sulla decentralizzazione e il partenariato. Quale tipo d'incentivo potrebbe incoraggiare le iniziative locali e regionali – quali “città o regioni degli studi” – a cooperare e a scambiare esempi di buone prassi a diversi livelli, anche su scala transnazionale? Le autorità municipali o regionali potrebbero impegnarsi a destinare una percentuale fissa dei loro redditi all'istruzione e formazione permanente?
- Qual è il margine di manovra per favorire partenariati decentralizzati nel campo dell'istruzione e della formazione permanente tramite collegamenti più stretti tra le organizzazioni europee (Parlamento europeo, Comitato delle regioni, Comitato economico e sociale, Consiglio d'Europa)?

MOBILITAZIONE DELLE RISORSE A FAVORE DELL'ISTRUZIONE E DELLA FORMAZIONE PERMANENTE

Il dibattito che farà seguito al presente Memorandum avrà luogo nel momento cruciale per l'attuazione delle Conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona. I risultati di tale dibattito consentiranno di definire adeguatamente priorità e orientamenti da adottare nel quadro degli strumenti e dei programmi comunitari pertinenti. **Il nuovo metodo aperto di coordinamento faciliterà, dal canto suo, la definizione di strategie coerenti e una mobilitazione delle risorse a livello europeo e nazionale a favore dell'istruzione e della formazione permanente.** A livello comunitario sono in corso di elaborazione indicatori e iniziative politiche. Saranno mobilitate le risorse disponibili.

Definire indicatori e parametri di comparazione

La definizione di obiettivi appropriati e di parametri di comparazione pertinenti sarà uno degli aspetti importanti del futuro dibattito, conformemente al metodo aperto di coordinamento introdotto dalle Conclusioni di Lisbona (paragrafo 37), nonché ai metodi già utilizzati nella Strategia per l'occupazione. **Attualmente, non esistono indicatori che riflettano, nella totalità della sua accezione, il concetto d'istruzione e formazione permanente, come definito nel presente Memorandum.** Sono già in corso a livello europeo lavori di riflessione su come migliorare la situazione²⁴ e il Consiglio dei ministri dell'educazione ha già avviato le riflessioni su come applicare il concetto di valutazione comparativa al campo dell'istruzione, rispettando l'autonomia degli Stati membri in tale settore²⁵. Inoltre, sono stati definiti e utilizzati diversi indicatori sull'istruzione e formazione permanente per valutare i progressi realizzati nell'attuazione delle Orientamenti per l'occupazione – si prevede di includere alcuni di questi indicatori nella lista degli indicatori strutturali proposte dalla Commissione per il rapporto annuale di sintesi²⁶. Uno sforzo congiunto della Comunità e degli Stati membri è necessario per raccogliere dati riguardo ai sei messaggi chiave e definire indicatori quantitativi e qualitativi adeguati sull'istruzione e formazione permanente, alcuni dei quali saranno probabilmente nuovi e richiederanno nuove prove a loro sostegno. (Questo punto è esaminato in maniera più approfondita nell'Allegato II – Quadro per la determinazione di indicatori e di parametri di comparazione nel campo dell'istruzione e formazione permanente).

Iniziative mirate in corso a livello europeo

A livello comunitario sono già in corso di realizzazione misure intese ad attuare le Conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona (paragrafi 11, 25, 26, 29, 37, 38 e 41).

²⁴ Indicatori relativi all'istruzione e all'apprendimento nella società dell'informazione sono proposti nel Rapporto sull'istruzione multimediale, gennaio 2000 (accessibile tramite: http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2000/com_2000_0023en0.pdf); 16 indicatori di qualità sono proposti nel Rapporto europeo sulla qualità dell'educazione scolastica, maggio 2000. La Task Force di Eurostat per la valutazione dell'apprendimento permanente sottoporrà il suo primo rapporto nel dicembre 2000. L'iniziativa eLearning intende definire indicatori specifici per gli obiettivi fissati a Lisbona sull'infrastruttura e la cultura digitale. L'Allegato 2 del presente Memorandum considera le possibilità attuali di elaborare e migliorare statistiche e indicatori comparativi a livello europeo sull'istruzione e formazione permanente.

²⁵ Seminario di Leida sulla valutazione comparativa (Benchmarking) e processo di coordinamento aperto, 27-28 settembre 2000.

²⁶ Indicatori strutturali, comunicazione della Commissione, COM(2000)594, 27 settembre 2000.

- Il **Consiglio dei ministri dell'educazione** prepara attualmente, in cooperazione con la Commissione, un primo **rapporto** sulle future preoccupazioni e priorità comuni dei **sistemi d'istruzione in Europa**, nonché dell'educazione e della formazione permanente. Tale rapporto sarà presentato al Consiglio europeo nella primavera 2001 sotto la Presidenza svedese.
- La nuova **iniziativa eLearning, che costituisce parte integrante del quadro più generale dell'iniziativa eEurope**²⁷, è finalizzata a diffondere la cultura numerica e a fornire alle scuole, agli insegnanti e agli allievi il materiale, le competenze professionali e il sostegno tecnico necessari. **Un utilizzo efficace delle TIC contribuirà in maniera significativa alla messa in pratica dell'istruzione e formazione permanente**, allargando l'accesso a tali tecnologie e diversificando i modi di formazione, in particolare grazie a centri locali di acquisizione delle conoscenze connessi in reti informatiche.
- È attualmente in corso di attuazione un **"Gateway to the European Learning Area"** (portale verso lo spazio educativo europeo); insieme alla base di dati EURES, essa dovrà fornire un accesso agevole alle informazioni in materia di offerte d'impiego e di opportunità formazione in Europa.
- Al fine di facilitare la mobilità ed accrescere la visibilità delle esperienze formative e professionali, la Commissione sottoporrà una proposta intesa a realizzare un formato comune di **curriculum vitae europeo**²⁸.
- La Commissione ha presentato una proposta di raccomandazione intesa a promuovere la mobilità. È in via di elaborazione, su iniziativa della Presidenza francese, un **Piano d'azione a favore della mobilità**, a completamento di tale raccomandazione.
- La Commissione porterà inoltre avanti la sua collaborazione con reti esistenti e strutture decentralizzate, nonché nel quadro di meccanismi quale il **Foro europeo sulla trasparenza delle qualifiche**, al fine di potenziare l'istruzione e formazione permanente.
- È tuttora in fase di attuazione il **Piano d'azione per la promozione dello spirito d'iniziativa e la competitività (BEST)**, che prevede azioni di formazione in materia di gestione d'impresa.

I programmi d'azione SOCRATES II, LEONARDO DA VINCI II e GIOVENTÙ

La nozione d'istruzione e formazione permanente costituisce il principio guida dei nuovi programmi comunitari in materia d'istruzione, formazione e giovani, che sono entrati in vigore nel gennaio 2000. Le attività che essi finanziano – reti e partenariati, progetti pilota e lavori di ricerca, attività di scambio e di mobilità, fonti comunitarie di riferimento – costituiscono pertanto strumenti essenziali per lo sviluppo di una dimensione europea dell'istruzione e della formazione lungo l'intero arco della vita. Le priorità degli inviti a presentare proposte, regolarmente pubblicati, potranno essere determinate sulla base dei messaggi chiave del presente Memorandum. Tali nuovi programmi prevedono anche azioni congiunte, vale a dire misure da finanziare che presentano un interesse in diversi ambiti dell'azione comunitaria. Tali azioni sono d'importanza particolare ai fini dell'istruzione e

²⁷ eLearning – Pensare all'educazione di domani, Comunicazione della Commissione alle Comunità europee, COM(2000)318 def. 24 maggio 2000. Per ottenere documentazioni di base sull'iniziativa eEurope vedasi: http://europa.eu.int/comm/information_society/eeurope/documentation/index_en.htm

²⁸ Conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona (paragrafo 26).

formazione permanente, in quanto attribuiscono loro un carattere plurisetoriale e integratore. Azioni congiunte potrebbero essere previste, ad esempio, per promuovere la cooperazione tra gli specialisti che operano nei settori diversi dell'istruzione e della formazione o nel quadro formale e non formale al fine di elaborare metodi innovativi d'insegnamento e di apprendimento, nonché la cooperazione tra le diverse strutture d'orientamento e di consulenza al fine di colmare i divari tra i servizi esistenti e incoraggiare l'instaurazione di reti di specialisti delle diverse discipline.

Orientamenti per l'occupazione e raccomandazioni

Gli Orientamenti per l'occupazione costituiscono un **quadro efficace per promuovere riforme strutturali, fissare obiettivi e seguire i progressi compiuti** nell'attuazione di iniziative politiche, anche nel campo dell'istruzione e formazione permanente. Nella proposta di Orientamenti per l'occupazione per l'anno 2001, presentata dalla Commissione, il concetto di istruzione e formazione permanente è stato notevolmente rafforzato. La questione dell'apprendimento permanente è considerata ora un aspetto che sottende all'insieme della strategia per l'occupazione ed è pertanto argomento di numerose linee direttive. Tutti gli Stati membri dovranno definire politiche intese ad attuare gli Orientamenti per l'occupazione 2001. La maggior parte di essi dovrà conformarsi a raccomandazioni specifiche riguardo all'attuazione degli orientamenti in materia d'istruzione e formazione permanente.

Spetta inoltre agli Stati membri elaborare strategie globali d'istruzione e formazione permanente che consentano la concezione e l'attuazione coerente di misure politiche coordinate perché questa nozione di apprendimento diventi una realtà per tutti i cittadini. Il progetto di Orientamenti per l'occupazione 2001 sollecita gli Stati membri a concepire strategie generali coerenti d'istruzione e formazione permanente nell'insieme dei loro sistemi educativi e formativi. Si chiede loro inoltre di fissare obiettivi al fine di accrescere il loro investimento nelle risorse umane e d'incrementare la partecipazione ad azioni d'istruzione e formazione continua, nonché di sorvegliare i progressi compiuti nella realizzazione di tali obiettivi.

Nel realizzare tali strategie, acquisteranno un ruolo sempre più importante i metodi fondati su forme di partenariato e sul decentramento, per portare "vicino all'utente" l'istruzione e la formazione, come sottolineano le Conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona. La sfida consisterà nell'**introdurre e mantenere una coerenza nella diversità** a tutti i livelli della vita comunitaria in Europa.

Utilizzo dei Fondi strutturali europei

Le Conclusioni del Consiglio europeo di Lisbona (paragrafo 41) sottolineano la necessità di mobilitare le risorse necessarie. L'Unione europea dovrà fungere da catalizzatore e apportare il suo contributo nel quadro delle politiche esistenti.

Il Fondo sociale europeo deve contribuire specificamente alla realizzazione di azioni intraprese nel quadro della Strategia europea e delle Orientamenti per l'occupazione. Gli Stati membri dovranno seguire con determinazione lo sviluppo delle loro politiche e delle loro infrastrutture nel campo dell'istruzione e formazione permanente, e questo a livello nazionale, regionale e locale. La nuova iniziativa comunitaria EQUAL promuoverà i campi d'azione corrispondenti nel quadro della Strategia per l'occupazione, ivi compresa l'istruzione e formazione permanente. Vi è inoltre la possibilità di **intensificare considerevolmente i legami tra i programmi Gioventù, Socrates, Leonardo da Vinci e l'iniziativa EQUAL, da**

un lato e, i Fondi strutturali, dall'altro, in particolare al fine di sfruttare al meglio i metodi e i risultati positivi dei progetti sviluppati nel quadro di tali programmi.

Utilizzare il programma quadro di ricerca

I lavori di ricerca pertinenti ai messaggi chiave dovranno essere considerati come prioritari dall'attuale Quinto programma di ricerca e presi in considerazione in sede di pianificazione delle priorità del Sesto programma quadro. Anche i programmi nazionali di ricerca dovranno dare priorità alle attività di messa in pratica dell'istruzione e formazione permanente. Gli argomenti affrontati potrebbero includere, ad esempio, i vantaggi socioeconomici di un investimento nelle risorse umane e nella ricerca applicata nelle scienze dell'istruzione, allo scopo di elaborare nuovi metodi d'istruzione e di apprendimento. Nell'ambito del Quinto programma quadro una delle azioni chiave – nell'ambito del tema di una società dell'informazione di facile uso – già si prefigge di agevolare l'istruzione e la formazione permanente grazie allo sviluppo di strumenti e contenuti multimediali.

Seguito del Memorandum

La Commissione invita gli Stati membri ad avviare entro il primo semestre del 2001 una procedura di consultazione del presente Memorandum che coinvolga anche i cittadini e i principali soggetti dell'istruzione e della formazione permanente a tutti i livelli. La Commissione procederà quindi alla raccolta e all'analisi dei risultati di tali discussioni e chiederà al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale, al Comitato delle regioni, alle parti sociali e ad altre parti interessate di pronunciarsi in merito al Memorandum. Inoltre, la Commissione porterà avanti la messa a punto di indicatori e parametri di comparazione e individuerà esempi di buona prassi. Dispiegherà inoltre le risorse della Comunità a favore dell'istruzione e della formazione permanente, come discusso sopra. Infine, entro l'autunno 2001 la Commissione elaborerà un resoconto sui risultati del processo di consultazione in vista della formulazione di obiettivi specifici, di finalità d'azione concrete e di parametri di comparazione ai fini dell'attuazione di una strategia per l'istruzione e la formazione permanente.

ALLEGATO I

Esempi di buone prassi nel campo dell'istruzione e della formazione permanente

Nel presente allegato sono illustrati alcuni esempi di "buone prassi", vale a dire progetti o iniziative che hanno dimostrato la possibilità di tradurre in pratica l'istruzione e la formazione permanente. Sono stati selezionati progetti nell'ambito dell'Unione europea, la maggior parte dei quali ha beneficiato di un finanziamento comunitario. Alcuni esempi riguardano anche paesi extraeuropei, che molto spesso si trovano a dover affrontare sfide analoghe nell'applicazione pratica dell'istruzione e della formazione permanente. La selezione è stata effettuata sulla base di proposte avanzate dal CEDEFOP, da EURYDICE, dalla Fondazione europea per la Formazione (FEF) e da uno studio realizzato su incarico della Commissione europea sul contributo del finanziamento comunitario all'istruzione e alla formazione permanente. La maggior parte degli esempi riguardanti i paesi europei è caratterizzata da una dimensione manifestamente europea e, in genere, tutti gli esempi presentano metodi innovativi e flessibili, che consentono a cittadini e ad altri partner l'attuazione nella pratica dell'istruzione e della formazione permanente. Gran parte di queste iniziative è in corso già da un certo numero di anni ed ha dimostrato la sua validità. Anche se mancano tuttora le prove dell'esito positivo di alcuni di questi progetti, essi figurano comunque nell'allegato in quanto esempi di proposte innovative o quantomeno interessanti. L'elenco è tutt'altro che completo. Il suo obiettivo consiste innanzitutto nell'illustrare, in termini quanto più concreti, cosa si intenda per formazione continua, e nel sollecitare il dibattito, nonché la ricerca di nuove idee e nuovi metodi - in ambito europeo, ma anche extraeuropeo. L'identificazione di buone prassi e la formulazione di idee ai fini della loro diffusione, saranno - si spera - un aspetto importante del dibattito proposto dal presente Memorandum.

Obiettivo 1:

Garantire un accesso universale e permanente all'istruzione e alla formazione al fine di consentire l'acquisizione e l'aggiornamento delle competenze necessarie per far parte della società della conoscenza

Svezia

The Adult Education Initiative (AEI, Iniziativa per l'educazione degli adulti)

Attuazione: luglio 1997- luglio 2002

Gruppo destinatario: gli adulti

Tale iniziativa si rivolge essenzialmente alle persone adulte, disoccupate o che non abbiano completato il corso triennale di studi superiori. L'obiettivo consiste nel consentire agli adulti, che presentano maggiori lacune a livello di formazione, di compensare il loro ritardo e di integrare le loro conoscenze. Elevando il loro livello di qualifica e rafforzandone l'autoconsapevolezza, essi potranno più facilmente affermare la loro posizione sul mercato del lavoro. Tale iniziativa mira essenzialmente a:

- ridurre il tasso di disoccupazione
- sviluppare l'istruzione e la formazione degli adulti
- ridurre i divari nel campo della formazione
- favorire la crescita

L'iniziativa intende far sì che ogni azione educativa, adottata in tale contesto, sia impostata, dal punto di vista della forma e del contenuto, sulle esigenze, le aspettative e le capacità dell'interessato. Questi dovrà beneficiare di un'ampia libertà di scelta riguardo al tipo di formazione che intende seguire, nonché all'orario del corso e al luogo in cui dovrà svolgersi. Il riconoscimento delle qualifiche già acquisite consentirà agli studenti di abbreviare la durata degli studi.

Transnazionale

Progetto YOUTHSTART – Comune di Groningen

Attuazione: debutto nel novembre 1995, tuttora in corso

Gruppo destinatario: i giovani

Fonti di cofinanziamento: YOUTHSTART, Governo centrale, imprese private di Groningen (Paesi Bassi)

Promotore principale: Stin Postbus e partner in Irlanda e Austria

La capacità di applicare le tecnologie dell'informazione e la specializzazione sono ritenute nei Paesi Bassi le premesse essenziali per avviare una carriera professionale nel paese.

Il progetto è strettamente correlato con gli obiettivi nazionali in materia di istruzione e di formazione permanente nei Paesi Bassi che annettono massima priorità allo sviluppo delle competenze nelle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni e nell'applicazione di pedagogie innovative. Il progetto è inoltre conforme alla definizione della Commissione europea di istruzione e formazione permanente.

Tale progetto è stato avviato nel frattempo anche in altre province settentrionali del paese. Di capitale importanza è risultata, ai fini della continuità del progetto, la partecipazione delle PMI.

I corsi associano l'acquisizione di competenze di base e di competenze personali. Queste ultime comprendono elementi quali l'autostima, il comportamento da adottare nel corso di un colloquio di lavoro, anche telefonico, il lavoro in gruppo, ecc. Tale combinazione sembra

conforme alle esigenze del gruppo destinatario, in questo caso, giovani disoccupati, in quanto spesso inesperti in proposito.

Obiettivo 2:

Aumentare visibilmente gli investimenti nelle risorse umane e utilizzare così al meglio il capitale più importante dell'Europa – il capitale umano

Livello europeo

Progetto ADAPT - EU Jobrotation (rotazione dei compiti lavorativi)

Gruppo destinatario: singoli lavoratori, gruppi di lavoratori, un reparto di un'impresa o un settore dell'industria, disoccupati

Attuazione: Debutto negli anni '90 in Danimarca, tuttora in corso; promosso in altri dieci Stati membri tramite ADAPT

L'iniziativa prende spunto dalle esigenze delle imprese in materia di formazione a seguito dell'introduzione di nuove tecnologie, delle ristrutturazioni o dei processi di globalizzazione. Il principio alla base del sistema di rotazione dei compiti lavorativi è semplice: mentre un lavoratore dipendente partecipa ad un corso di perfezionamento, un disoccupato addestrato a svolgere le sue mansioni, lo sostituisce temporaneamente. Nel 1999, 5311 persone e 622 imprese hanno partecipato a simili progetti di Jobrotation nell'intera Europa. Grazie alla sua flessibilità, lo strumento della rotazione può essere adattato a situazioni particolari a livello nazionale, regionale e locale. Se si considera l'impatto di tale strumento sull'occupazione di manodopera sostitutiva, dai dati provenienti dalle diverse regioni europee risulta che il 75% del personale di riserva ottiene un posto di lavoro, una volta completato il periodo di sostituzione, nella stessa impresa o in un'altra.

Regno Unito

Investors in people (Imprese, che investono nel loro personale)

Realizzato nel 1991, tuttora in corso

L'iniziativa ha debuttato nel Regno Unito nel 1991 rivelandosi valida nel riconoscere le imprese che investono nella formazione dei loro dipendenti. Il programma impone ai datori di lavoro i requisiti nazionali di analisi delle esigenze di formazione, ai quali devono attenersi le imprese che vogliono far parte del progetto. Tale sistema consente inoltre alle imprese di ottimizzare la loro produttività, combinando formazione e specializzazione della manodopera con gli obiettivi commerciali dell'impresa. I requisiti si basano su quattro principi fondamentali:

- la direzione generale si impegna ad offrire ai dipendenti la possibilità di sviluppare le competenze necessarie al conseguimento degli obiettivi dell'impresa;
- il datore di lavoro riesamina periodicamente i suoi obiettivi commerciali e ne verifica le possibilità di realizzazione, grazie ad azioni di perfezionamento professionale destinate sia al singolo dipendente che a gruppi di lavoratori;
- il datore di lavoro assicura la formazione e la specializzazione dei lavoratori dall'inizio del contratto di lavoro e per l'intera sua durata;
- il datore di lavoro valuta gli investimenti nella formazione e nel perfezionamento professionale e ne misura gli effetti sul miglioramento del rendimento.

Il progetto "Investors in People" ha nel frattempo preso il via anche nei Paesi Bassi con il sostegno dell'iniziativa olandese in materia di istruzione e formazione permanente e del piano d'azione nazionale per l'occupazione.

Obiettivo 3 :

Elaborare metodi e quadri didattici efficaci ai fini della continuità dell'offerta di istruzione e formazione

Livello Transnazionale

Progetto Socrate: MIWEUL- Making it work: European Universities e LLL

Attuazione: 1997- 1999

Il progetto transnazionale è stato finanziato nel quadro del piano d'azione "Formazione degli adulti" del programma Socrates, con la collaborazione di ricercatori di 4 Stati membri dell'UE. Il progetto, conclusosi con un'analisi comparativa, mirava alla creazione di una rete di centri di ricerca incaricati di determinare le condizioni necessarie per rafforzare il contributo delle politiche e delle pratiche didattiche e pedagogiche all'istruzione e alla formazione lungo l'arco della vita.

Il progetto è incentrato pertanto sui seguenti elementi:

- Analisi dello sviluppo degli istituti d'istruzione superiore in quanto centri per l'istruzione e la formazione continua in quattro paesi europei
- Interesse incentrato sulla formulazione di politiche, sull'orientamento in materia di istruzione e formazione permanente (in particolare, accesso all'educazione ed esigenze dell'utente adulto), nonché sugli ostacoli che si frappongono al conseguimento di futuri progressi;
- Identificazione di analogie e di differenze tra i paesi europei in materia di istruzione e formazione permanente
- Promozione di un'evoluzione della politica a livello regionale, nazionale ed europeo tramite una migliore comprensione della situazione nazionale ed istituzionale
- Azione a favore di una dimensione europea e di una comprensione reciproca in materia di istruzione e formazione permanente.

Tale progetto di ricerca comprendeva, inoltre, un quadro d'insieme della dimensione della continuità dell'istruzione superiore e delle diverse politiche attuate a livello nazionale. Un contributo importante allo sviluppo dell'istruzione e della formazione permanente a livello superiore consiste nel definire in che misura gli istituti di istruzione superiore, di concerto con imprese, autorità regionali e locali o altre associazioni, possano estendere la partecipazione e l'accesso degli utenti non tradizionali all'istruzione e alla formazione, anche facendo ricorso alle TIC.

Livello Europeo

European Network of Innovative Schools (Rete Europea di Scuole Innovative (ENIS))

Gruppo destinatario: istituti di istruzione

Nel quadro della struttura dell'EUN (Schoolnet), l'obiettivo generale dell'ENIS consiste nell'istituire una rete di scuole innovative che consenta un'accurata presentazione dei progetti pilota nell'ambito di EUN e al di fuori di tale rete. Essa raggruppa complessivamente 500 scuole circa, con un'ampia rappresentanza europea, e costituirà un quadro integrato comune in termini di: possibilità di connessione e infrastruttura tecnica, strumenti pedagogici e organizzativi, metodologia, competenze e conoscenze pedagogiche e organizzative.

La rete comprende scuole dotate di esperienza pratica e di attrezzature adeguate nelle TIC. Attualmente, ogni paese membro dell'EUN è impegnato ad accertare quali siano le scuole più innovative. Ogni scuola ENIS compilerà e presenterà un formulario che sarà valutato dalle autorità nazionali competenti. I principali vantaggi per le scuole innovative e le maggiori aspettative sono:

Accesso all'insieme del sito WEB dell'EUN, anche per l'utilizzo:

- di applicazioni di collaborazione
- di una piattaforma di comunicazione
- di materiale e strumenti pedagogici concepiti nel quadro dei programmi di lavoro dell'EUN.

Obiettivo 4:

Migliorare in maniera significativa i metodi di valutazione della partecipazione ad azioni di formazione e dei relativi risultati, in particolare nel quadro dell'istruzione non formale e informale

USA

Prior Learning Assessment (Valutazione di studi precedenti)

Attuazione: debutto nel 1994, tuttora in corso

Progetto PONSI – Project on Noncollegiate Sponsored Instruction and Credit (progetto relativo alla formazione non promossa dalle università e al trasferimento dei crediti accademici) – è stato il primo programma introdotto dal Senato accademico dell'Università di New York, a seguito di uno studio pilota realizzato nel 1974. Dal 1994 tale programma è condotto in collaborazione con la California State University; da allora, è riconosciuta la frequenza ai corsi di formazione in tutto il paese. Nel 1999, 1400 università ed altri istituti accademici hanno accettato attestati riconosciuti nel quadro di PONSI. Contemporaneamente è stato introdotto il College Credit Recommendation System (Credit; sistema di raccomandazioni per il trasferimento dei crediti accademici) dall'American Council for Education (il Consiglio americano per l'educazione, con sede a Washington DC), un organismo quadro, in cui sono rappresentate tutte le università accreditate degli Stati Uniti.

Per la valutazione dei precedenti risultati di formazione prevalgono tre tipi di metodi: i test, la valutazione di formazioni non promosse dalle università e la valutazione globale dell'esperienza personale e professionale tramite la valutazione del bagaglio personale, il cosiddetto portfolio.

La valutazione del portfolio è considerata come il solo metodo che consente agli allievi adulti di valutare le loro conoscenze prima della formazione e di basarsi su tale valutazione per elaborare i loro futuri progetti di formazione e di perfezionamento. Si tratta di un approccio più globale in quanto basato sull'identificazione e l'interdipendenza delle formazioni, nonché sulla loro misurazione e valutazione.

Il portfolio è un documento ufficiale che presenta le esperienze formative extra universitarie e che consente di presentare domanda di riconoscimento, da parte di un'università, della formazione acquisita con l'esperienza.

Tutte queste misure denotano il grado di accettazione dell'istruzione e della formazione permanente come un elemento concreto della vita moderna. Tramite tali misure, è possibile la piena integrazione delle conoscenze postscolastiche. Tuttavia, è difficile determinare l'impatto della valutazione di una tale formazione sul perfezionamento e la formazione permanente sul posto di lavoro, a prescindere dall'offerta di un'ulteriore specializzazione accademica (Mann, 1997). Si tratta di un campo interessante, che merita un più approfondito esame, dal momento che molti altri paesi seguono l'esempio degli Stati Uniti in questo campo.

Francia

Bilan des compétences (Sistema di valutazione delle competenze)

Attuazione: 1985, tuttora in corso

Gruppi destinatari: singoli lavoratori e imprese

L'iniziativa può partire dall'impresa o dal singolo lavoratore. L'obiettivo è di consentire al dipendente di prendere coscienza delle proprie competenze professionali e personali, nonché delle proprie motivazioni e attitudini, al fine di facilitargli la valutazione dei suoi progetti professionali e formativi, nonché la carriera stessa. Il "bilan de compétences" è un sistema nazionale, fissato e gestito dalla legislazione nazionale. Centro d'interesse sono il mercato del

lavoro e le imprese. Con esso si intende assicurare al datore di lavoro e al lavoratore il necessario feedback su questioni relative alle competenze, al fine di favorire la specializzazione professionale e l'avanzamento di carriera. Il "bilan de compétences" non è destinato a stabilire un riconoscimento ufficiale delle competenze sulla base dei corrispondenti requisiti di qualificazione. I principali punti di riferimento sono le persone e le imprese.

Obiettivo 5:

Garantire a tutti i cittadini un facile accesso alle offerte di informazione e di consulenza di qualità sulle possibilità di formazione in tutta Europa e lungo l'intero arco della vita

Livello Transnazionale

Progetto Leonardo da Vinci: EURO PRO-FILES (Messa a punto di un programma multimediale di orientamento)

Gruppo destinatario: i giovani

Tale progetto, finanziato nel quadro di Leonardo da Vinci, intende concepire e realizzare un programma multimediale che sviluppi i dispositivi di orientamento professionale dei giovani. Lo strumento multimediale deve consentire il raffronto dei profili professionali e promuovere la formazione professionale dei giovani e lo sviluppo di sistemi di orientamento.

Il progetto facilita gli scambi nel campo della formazione professionale a livello europeo, mentre il CD-ROM fornisce una base di dati sui profili di competenza da acquisire per i mestieri prescelti e le formazioni corrispondenti. Lo strumento favorisce, infine, la mobilità dei giovani e cancella differenze culturali, professionali e formative.

Finora l'impatto sui sistemi nazionali d'orientamento è stato assai positivo. Il progetto consente ai servizi di orientamento professionale di rispondere alle richieste d'informazione da parte dei giovani sui profili professionali su una base realmente transnazionale. I servizi di orientamento possono essere perfettamente adattati alle esigenze delle persone da formare e possono aiutarle a decidere in maniera consapevole nella scelta di una misura di mobilità transnazionale.

Canada

SkillNet.ca

Attuazione: 1993

In Canada, SkillsNet.ca è la rete di siti web d'informazione sulle possibilità di lavoro e di carriera che registra la crescita più rapida. Sportello unico d'informazione riguardo ai posti di lavoro e ai profili professionali, SkillNet.ca è un'associazione di servizi di collocamento integrati, realizzati dall'Industry Canada, con il sostegno dell'Human Resources Development Canada e Xwave Solutions. Tra i partner vi sono università ed altri istituti accademici, diversi settori, tra cui quello sanitario, delle arti e della cultura, dell'aviazione e del volontariato. Sono attualmente in via di realizzazione numerosi altri siti di partner. CANARIE Inc., organizzazione avanzata sullo sviluppo di Internet nel Canada, è stata creata nel 1993 ed ha finora collaborato con il governo, l'industria e le infrastrutture di ricerca e di formazione al fine di potenziare nel paese l'infrastruttura avanzata di Internet, lo sviluppo e l'utilizzo delle applicazioni.

Obiettivo 6:

Organizzare l'istruzione e la formazione permanente quanto più vicino possibile agli allievi, nella loro comunità, nell'ambito eventualmente di infrastrutture basate sulle TIC

Livello Transnazionale

Progetto ADAPT: SES-NET (South East Scotland Network for Education and training - Rete di istruzione e formazione del Sud Est della Scozia)

Attuazione: settembre 1998- giugno 2001, programma ADAPT

Gruppi destinatari: il progetto è destinato alle PMI nei diversi settori di attività, quali la distribuzione e il commercio al minuto, il settore multimediale, il turismo e l'automobile

L'iniziativa "University for Industry" (Ufi, Università per l'industria) era destinata a concretizzare l'idea del Governo britannico di una "società cognitiva". I principali obiettivi dell'iniziativa Ufi (oggi denominata *learndirect*) consistono nello stimolare la richiesta di formazione permanente in seno alle imprese e tra i lavoratori, nel promuovere l'offerta di una formazione innovativa, di qualità e nel facilitare l'accesso ai mezzi di apprendimento, in particolare grazie alle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (TIC).

Il progetto riunisce in un ampio partenariato pubblico/privato numerosi fornitori di servizi di istruzione e formazione, al fine di creare una rete di centri di acquisizione delle conoscenze con l'assistenza di personale specializzato. Un aspetto essenziale del progetto è l'attuazione di centri di formazione di questo genere, molti dei quali sono situati in ambiti non tradizionali, quali le imprese. La formazione permanente è accessibile attraverso centri locali di acquisizione delle conoscenze che offrono possibilità d'apprendimento adattate ai bisogni specifici di ciascuno. La creazione di un call centre che fornisce, tramite uno sportello unico, consigli, indicazioni e la possibilità di iscriversi ai corsi, ha consentito di migliorare l'accesso all'informazione, all'orientamento e alla consulenza in materia di opportunità di formazione e ai relativi servizi.

L'applicazione di metodi flessibili, tramite le TIC, corsi brevi e piacevoli o moduli distinti, ha consentito a coloro che hanno bisogno di una formazione specifica e parziale o a coloro che già lavorano di accedere all'apprendimento conciliandolo con i propri impegni familiari e professionali.

Australia

Learning centres (centri di acquisizione delle conoscenze)

Attuazione: debutto nel 1989, tuttora in corso

Obiettivo: Favorire l'impegno locale e creare un sostegno locale

Il Centre for Research and Learning in Regional Australia (CRLRA, Centro di ricerca e di apprendimento dell'Australia regionale), dell'Università di Tasmania, ha studiato la relazione tra la qualità dell'apprendimento in comunità, del capitale sociale di tale comunità e i risultati economici sostenibili in talune regioni australiane. L'Australia dispone inoltre di un'esperienza nel campo del collegamento di comunità di attività pratiche (gruppi riuniti in un obiettivo comune che va dall'apprendimento continuo allo scambio di idee e di esperienze), ad esempio, proprietari o gestori di aziende agricole. Utili principi in materia di buone prassi per l'attuazione di comunità di apprendimento sono desumibili dall'esperienza delle Università dell'Australia occidentale (Western Australia Universities) o del Queensland Open Learning Network (QOLN - rete di istruzione aperto del Queensland).

Il QOLN è stato istituito nel 1989, su iniziativa del Governo del Queensland per migliorare l'accesso all'offerta di formazione delle comunità che allora era limitato a causa

dell'isolamento e da altri fattori. Il QOLN ha sviluppato una rete di oltre 40 centri di istruzione aperto che svolgono in seno alle loro comunità tutta una serie di funzioni e compiti. I centri sono destinati a diventare poli comuni di apprendimento. Le comunità locali assumono dei coordinatori al fine di favorire la partecipazione della popolazione e promuovere il sostegno delle autorità locali, per rafforzare così l'impatto del centro sulla comunità.

ALLEGATO II

Quadro per la determinazione di indicatori e parametri di comparazione in materia di educazione e formazione permanente

CONTESTO

Il tema dell'educazione e della formazione permanente è all'ordine del giorno della discussione politica ormai da diversi anni. Tuttavia, dalla fine degli anni '90, da quando è stata riconosciuta l'importanza di tale settore non solo per l'evoluzione sociale ed economica, ma anche per la coesione sociale e la cittadinanza attiva in un'economia basata sulla conoscenza, esso è divenuto progressivamente un tema prioritario di riflessione politica. L'interesse recente, nonché l'inclusione, -dapprima con il Trattato di Maastricht e, quindi, con il Trattato di Amsterdamⁱ- dell'istruzione e della formazione nel campo delle competenze comunitarie, hanno dato luogo ad una domanda crescente di statistiche in questo campo.

Il processo di definizione di indicatori europei nel campo dell'istruzione e della formazione, iniziato già alcuni decenni fa, ha subito un'accelerazione negli anni '90. Nel febbraio 2000 la Commissione europea ha istituito una Task Force per la valutazione dell'apprendimento lungo l'intero arco della vita. Il suo compito consiste nel formulare raccomandazioni relative ai metodi da adottare nell'ambito del sistema statistico europeo (SSEⁱⁱ), tenendo conto dell'impatto del presente memorandum sulle statistiche. Nella messa a punto dei nuovi indicatori nel campo dell'educazione e della formazione lungo l'arco della vita si prenderà atto anche del bisogno specifico di indicatori, espresso anche in altri documenti di base ufficiali, quali le conclusioni del Consiglio europeo di Lisbonaⁱⁱⁱ, la Relazione comune sull'occupazione^{iv}, l'iniziativa e-Learning^v e il rapporto sulla qualità dell'istruzione scolastica^{vi}.

Al fine di garantire il massimo impegno da parte delle organizzazioni internazionali attive nel settore delle statistiche dell'educazione, la Task Force comprende tra i suoi membri rappresentanti dell'UNESCO e dell'OCSE.

Nei paragrafi che seguono si tenterà di fornire una breve rassegna delle informazioni e degli strumenti statistici esistenti pertinenti al campo dell'istruzione e della formazione permanente nei limiti imposti dal presente memorandum, nonché alcune indicazioni sui futuri sviluppi.

SITUAZIONE ATTUALE

Le statistiche esistenti sull'istruzione e la formazione affrontano la questione dal punto di vista degli attuali sistemi, -metodo che ha fino ad oggi prevalso nelle prospettive d'azione-, e, in minor misura, dal punto di vista dei singoli e delle imprese. L'interesse è incentrato pertanto sui sistemi formali d'istruzione e formazione (raccolte di dati nel quadro di UOE^{vii} e VET^{viii}), sui livelli di studio raggiunti nell'ambito di tali sistemi e sui risultati dell'istruzione agli effetti del mercato del lavoro (IFL^{ix}, ECHP^x ecc.). Benché la raccolta dei dati riguardi anche la partecipazione degli adulti ai corsi d'istruzione e di formazione (IFL), l'interesse è incentrato soprattutto sull'istruzione formale e sulla formazione connessa con l'esercizio della professione. Sono inoltre disponibili informazioni sui corsi di formazione professionale offerti dalle imprese (CVTS^{xi}), nonché sulle spese delle famiglie per l'istruzione (HBS^{xii}), ma le tipologie utilizzate per i servizi o i prodotti educativi non consentono un'efficace valorizzazione di tali informazioni. Sono stati impiegati sforzi, inoltre, per valutare

direttamente le qualifiche attraverso varie indagini internazionali, quali l'IALS^{xiii} sull'alfabetizzazione e l'acquisizione di conoscenze di base nel calcolo nel quadro dell'istruzione degli adulti, la TIMSS^{xiv} che riguarda programmi e istituti didattici e, infine, PISA^{xv} un'indagine che interessa le scuole e non i programmi.

Il cambiamento di prospettiva attuale, che consiste nel considerare con maggiore attenzione l'istruzione e la formazione permanente non solo a fini educativi, ma anche dal punto di vista dell'occupazione, della crescita economica, dell'esclusione sociale ecc., dovrebbe modificare la prospettiva d'analisi della maggior parte delle fonti succitate, rivelando informazioni nascoste, fino ad oggi non sfruttate per mancanza di un'espressa necessità politica. In questa nuova prospettiva, tali fonti potranno essere modificate al fine di migliorare la copertura dei diversi aspetti dell'istruzione e della formazione lungo l'intero arco della vita.

NUOVE ESIGENZE

Oggi giorno è necessario saperne di più sul **modo in cui ciascun cittadino apprende** nelle infrastrutture istituzionali e non, ma anche attraverso attività informali, quale l'autoapprendimento. Esistono diversi modi di acquisire competenze; è indispensabile, tuttavia, sorvegliare non solo l'acquisizione, ma anche il decadimento delle qualifiche. Dobbiamo essere capaci di valutare **l'impatto dell'apprendimento sulla società** (ad esempio, le conseguenze in materia di cittadinanza, di ambiente, di protezione del consumatore), nonché, in un senso più ampio, le conseguenze in termini di impiego e dal punto di vista personale (ad esempio, competenze di base, benessere economico, salute e igiene fisica e mentale, soddisfazione).

Se concetti, quali motivazione, aspettative e soddisfazione, sono indispensabili ai fini dell'istruzione e della formazione permanente, l'investimento personale in tempo e in denaro costituisce una questione fondamentale del dibattito. Vanno inoltre precisati il ruolo e l'impegno dei diversi protagonisti sul mercato della formazione (le imprese commerciali, le ONG, gli organismi professionali, le autorità locali, lo stato e, ovviamente, i singoli interessati).

Infine, con il prender forma di un mercato dell'istruzione e della formazione, è necessario raccogliere informazioni sui prestatori e sulle componenti economiche dell'istruzione e della formazione, sui costi e sulla disponibilità dell'offerta. Dopo diversi decenni di sostanziale stabilità, i sistemi d'istruzione e di formazione sono da un certo tempo soggetti a radicali cambiamenti. Una politica, per essere efficace, richiede un controllo, che anticipi anche, in un certo senso, tali cambiamenti.

Le statistiche sull'istruzione e la formazione sembrano presentare elementi comuni nei loro ambiti non istituzionali e informali, con le statistiche sull'impiego del tempo, le statistiche culturali (recentemente la DG EAC ed Eurostat in cooperazione con l'UNESCO hanno realizzato dei progressi in questo campo), le statistiche sul turismo e sui servizi audiovisivi, sulla società dell'informazione, sugli investimenti immateriali e le statistiche strutturali sulle imprese. Tali statistiche consentono di integrare le fonti dirette nel campo dell'istruzione e della formazione lungo l'arco della vita e, per essere sfruttate al meglio, richiedono metodi armonizzati e specifici.

In termini concreti, i principali temi del memorandum sull'istruzione e la formazione permanente danno adito alle seguenti riflessioni:

Nuove competenze di base per tutti

I sistemi d'istruzione e di formazione devono fornire a ciascuno le competenze di base necessarie nell'ambito dell'economia della conoscenza. L'aggiornamento di tali competenze deve essere costante ed è necessario garantirvi l'accesso anche al di fuori del sistema educativo. Sarà in questo caso necessario intraprendere ogni possibile sforzo per valutare e comparare tali competenze in maniera accettabile, basandosi sull'esperienza acquisita con i metodi già applicati di valutazione diretta. Qualora necessario, potranno essere raccolti per mezzo di sondaggi nelle famiglie dati sui livelli delle competenze di base (ad esempio, in lingue straniere e TIC).

Quanto efficacemente il sistema educativo formale consenta l'accesso universale all'acquisizione delle qualifiche di base necessarie, nonché lo sviluppo di una cultura dell'apprendimento, è una questione che va ulteriormente approfondita nell'ottica dell'istruzione e della formazione permanente. Si parte dal presupposto che il contesto del normale sistema (classico), nel quale i docenti lavorano per istituti di formazione e impartiscono lezioni a studenti che si sono iscritti a programmi particolari per l'ottenimento di qualifiche/diplomi, da completare entro un dato termine, debba essere adeguato in modo tale da integrare programmi modulari, corsi di studi e di qualificazione non sequenziali, l'istruzione aperta e a distanza e i programmi di autoapprendimento. L'istruzione della prima infanzia dovrà essere chiaramente distinta dalla cura dell'infanzia, analizzandone specificamente portata e contenuti. I dati contestuali sulle strutture e le disposizioni in materia di organizzazione dei programmi sono essenziali se si vuole porre nel giusto contesto il dato statistico relativo al sistema formale e conferirgli, quindi, pertinenza politica.

Esistono già delle fonti che raccolgono dati sulla formazione non formale presso persone ed imprese che organizzano corsi di formazione per i loro dipendenti. Vanno tuttavia elaborate classificazioni specifiche delle attività di apprendimento non istituzionali ed informali o, qualora esse già esistano, vanno migliorate per poter essere utilizzate nelle indagini campione presso le famiglie, nei sondaggi sull'impiego del tempo, ecc.

Potranno inoltre essere raccolti dati sulla motivazione e i comportamenti individuali tramite indagini condotte presso le famiglie, mentre l'impegno e il comportamento degli altri attori, quali le imprese, le ONG, ecc., dovranno essere valutati attraverso indagini specifiche.

Maggiori investimenti nelle risorse umane

Per raccogliere ulteriori informazioni sugli investimenti, in tempo e denaro, nell'educazione e nella formazione permanente, ci si dovrà occupare anche:

- della raccolta di dati armonizzati sull'investimento personale in termini di tempo (ad esempio, tramite l'indagine sull'impiego del tempo); tali dati vanno associati a dati contestuali sull'organizzazione del lavoro, sulle infrastrutture per l'infanzia, ecc., al fine di valutare gli ostacoli all'apprendimento in termini di disponibilità di tempo;
- della raccolta di dati armonizzati sul consumo delle famiglie/sul costo dei servizi e dei prodotti educativi tramite indagini sul bilancio delle famiglie;
- del cambiamento del modo in cui le spese pubbliche in materia di istruzione sono trattate nei conti del settore pubblico (da considerare come un capitale, non come spese correnti); dello sviluppo di conti satelliti per l'istruzione, che coprano più delle spese per l'istruzione formale; dell'inclusione nell'analisi delle spese in materia di

"infrastruttura d'istruzione e di formazione permanente" (ad esempio, le reti di comunicazione e i centri di formazione);

- degli investimenti delle imprese nella formazione (indagini strutturali sulle imprese, indagini sul costo della manodopera); degli investimenti nello sviluppo delle risorse umane che dovranno essere considerati come investimenti immateriali e dovranno essere trattati anche nelle statistiche alla stregua degli investimenti in capitali;
- di un miglior rilevamento statistico della formazione in quanto attività economica nelle statistiche sulle imprese e sulla società dell'informazione al fine di valutare l'offerta di servizi e di prodotti didattici, nonché il loro valore di mercato (sviluppo di contenuti, servizi di orientamento, produzione di materiale pedagogico, ecc.).

L'innovazione nei metodi di istruzione

Una volta stabilite definizioni appropriate, potranno essere raccolte informazioni sul numero dei volontari e dei dipendenti del settore della formazione e dell'istruzione (formale, non formale, informale). Potranno essere utilizzati dati contestuali sul livello delle qualifiche e delle competenze richieste per gli educatori a scopo di analisi, il cui obiettivo a lungo termine consiste sempre nel misurare il livello di competenze necessarie, una volta definite.

La visibilità e il riconoscimento dell'esperienza formativa acquisita

I risultati di iniziative comunitarie, quali il sistema ECTS, il Foro per la trasparenza delle qualifiche professionali del CEDEFOP o il test di valutazione automatizzato, possono, a lungo termine, contribuire alla definizione di una tipologia delle qualifiche (formali e non formali) che potrà essere utilizzata come base per valutare tutte le conoscenze avvalorate, presenti nella società. Iniziative come Europass, che intendono assicurare il riconoscimento della formazione in tutti gli Stati membri, possono aprire altre prospettive alla raccolta dei dati. Anche altre iniziative tra cui ad esempio la patente di guida europea informatica (ECDL) potranno costituire una fonte di importanti informazioni.

Una nuova concezione dell'orientamento e della consulenza

I dati contestuali sulle disposizioni in materia di orientamento e di consulenza su scala geografica diversa potranno essere completate chiedendo agli interessati se sono a conoscenza delle possibilità loro offerte e se sono soddisfatti del servizio loro reso. Potrà essere definita una tipologia dei servizi di orientamento pedagogico nel quadro della classificazione dei servizi e delle attività didattiche di formazione. Per essere valida, la raccolta dei dati in questo campo dovrà rivolgersi non solo ai beneficiari della formazione, ma anche agli stessi centri di orientamento.

Avvicinare, in senso geografico, la formazione all'utente

Le informazioni sulle esigenze di istruzione e di formazione devono essere, in termini geografici, più vicine possibile al livello d'intervento, che è in genere di tipo locale. Attualmente, talune fonti di dati, quali l'IFL e il CVTS, forniscono alcuni dati a livello regionale. L'inconveniente principale è rappresentato dal costo che comporta l'estensione dei campioni al fine di garantire un'adeguata rappresentatività. In alcuni paesi, come l'Italia, dove la componente regionale è molto marcata, vengono intrapresi sforzi supplementari per soddisfare la domanda di questo tipo di statistiche. Entro un futuro prevedibile, le statistiche sull'educazione a livello regionale saranno raccolte su una base ad hoc.

FUTURI SVILUPPI

Le informazioni basate sui sistemi dovranno essere completate/integrate da dati incentrati sugli utenti che tengano maggiormente conto delle esigenze in materia di educazione e di formazione istituzionale, non istituzionale e informale (su base volontaria). Per compensare la maggior parte delle lacune rilevate nei precedenti paragrafi, ad eccezione dell'educazione della prima infanzia e di taluni aspetti dell'investimento nella formazione da parte degli attori interessati, la migliore soluzione sembra essere un'indagine dedicata all'apprendimento degli adulti. Tale indagine riguarderebbe in particolare:

la partecipazione (frequenza), **il tempo** dedicato all'istruzione e alla formazione (portata), **la natura** dell'educazione e della formazione (secondo l'obiettivo/lo scopo), **la fonte dell'aiuto finanziario** (pubblico, datore di lavoro, personale), l'autovalutazione dei **benefici** (in termini d'impiego, nei confronti della società, dal punto di vista personale), l'autovalutazione della **domanda** (bisogni e interessi), l'autovalutazione dei **motivi** (in termini d'impiego, nei confronti della società, dal punto di vista personale), l'autovalutazione degli **ostacoli** alla partecipazione, alla trasparenza dell'offerta in materia di apprendimento (**informazione e orientamento**), l'autovalutazione della **cultura numerica**, l'autovalutazione della **conoscenza delle lingue straniere**.

Le variabili generali saranno in particolare per quanto riguarda le persone: l'età, il sesso, il livello di studi, il campo d'istruzione e di formazione, la situazione sul mercato del lavoro/professionale, l'impiego attuale/ultimo, la nazionalità/cittadinanza/residenza principale, il reddito e il settore NACE, la dimensione dell'impresa per i lavoratori dipendenti.

L'applicazione di tale metodo richiede strumenti metodologici che sono: una classificazione specifica delle attività didattiche (che dovrà tener conto tra l'altro delle classificazioni esistenti nei campi della formazione generale e professionale^{xvi}, delle classificazioni delle attività economiche modificate in modo da coprire i beni e i servizi educativi^{xvii}, delle classificazioni riguardanti l'educazione e destinate ad essere utilizzate nelle indagini sull'impiego del tempo, nonché della classificazione dell'offerta di formazione definita nel quadro di un progetto Leonardo I^{xviii}); una tipologia degli ostacoli all'apprendimento e una tipologia dei risultati previsti (in termini d'impiego, nei confronti della società, dal punto di vista personale).

Un'impostazione ideale per tale indagine, benché complessa nella sua realizzazione, consisterà nel concepirla come una catena di moduli collegati tra loro da sviluppare gradualmente come moduli speciali o moduli normali che costituiranno parte integrante di appropriate indagini. Il modulo speciale sull'istruzione e la formazione lungo l'intero arco della vita dell'IFL per il 2003, costituirà il primo anello della catena, che consentirà di stabilire metodi e nomenclature necessarie e di verificare talune nozioni. Dovrà anche essere prevista l'inclusione di moduli di statistiche culturali (attualmente elaborate da Eurostat in collaborazione con la DG EAC, l'UNESCO e gli Stati membri), dei prodotti audiovisivi didattici, delle infrastrutture per il tempo libero/il turismo, ecc. L'Eurobarometro potrà a sua volta costituire una fonte utile ed appropriata, in particolare per quanto riguarda la valutazione dell'efficacia dell'istruzione e della formazione.

Tale metodo dovrà consentire di studiare diversi gruppi di popolazione (persone svantaggiate sul piano educativo e sociale, giovani, ecc.), ma se saranno necessarie informazioni supplementari su categorie o casi particolari, si potrà utilizzare come base per più ampi raffronti la metodologia elaborata nel contesto generale dell'istruzione e della formazione lungo l'arco della vita.

Inoltre, le strutture amministrative che saranno create per l'attuazione della strategia dell'Unione Europea in materia d'istruzione e formazione permanente dovranno già essere concepite in modo tale da incorporare una struttura statistica che consenta di raccogliere i dati alla fonte.

CONCLUSIONI

Benché siano già disponibili dati statistici relativi all'istruzione e alla formazione permanente, permangono tuttora delle lacune considerevoli che vengono alla luce nelle diverse tappe verso l'elaborazione di una strategia concreta. L'istruzione e la formazione permanente costituiscono una vasta nozione il cui studio richiede una chiara identificazione dei temi da esplorare in linea prioritaria. Dovremmo inoltre riconoscere che taluni dei suoi aspetti non sono facilmente misurabili. I dati statistici devono essere completati da dati contestuali che consentano di approfondire la nostra comprensione del fenomeno e stabilire un legame tra i dati relativi al processo di apprendimento e ai suoi risultati, da un lato, e le migliori politiche, dall'altro. È importante raggiungere un consenso sulle priorità in materia d'istruzione e formazione permanente ed esaminare la loro attuazione in termini di bisogni statistici. La Task Force a cui spetta il compito di misurare l'apprendimento lungo l'intero arco della vita ha un ruolo importante in tale processo. Una volta che questo è avviato, dovranno essere fissati parametri di comparazione al fine di valutare i progressi realizzati verso obiettivi chiaramente definiti.

L'obiettivo dovrebbe consistere nel conciliare gli interessi e i bisogni delle diverse parti implicate nella messa in atto dell'istruzione e della formazione permanente in modo da consentire una rappresentazione e un controllo appropriato di una realtà innegabilmente complessa.

ⁱ rif. all'articolo

ⁱⁱ L'SSE è una rete che raggruppa tutti gli organismi pubblici che, a diversi livelli (regionale, nazionale e comunitario), sono responsabili della raccolta, del trattamento e della diffusione delle informazioni statistiche necessarie alla vita economica e sociale della Comunità. La sezione "Educazione" dell'SSE raggruppa non solo i 15 Stati membri dell'UE, ma anche gli altri paesi dell'EFTA, i paesi candidati dell'Europa centrale e orientale, nonché i paesi del sud-est dell'Europa. A livello comunitario, il cuore del sistema statistico europeo è l'Eurostat, l'Ufficio statistico delle Comunità europee.

ⁱⁱⁱ Le conclusioni della riunione straordinaria, tenuta dal Consiglio europeo nei giorni 23 e 24 marzo 2000 a Lisbona, chiedono (paragrafo 36) l'elaborazione di rapporti di sintesi sulla base di indicatori strutturali.

^{iv} Ogni anno la Commissione elabora un rapporto sui progressi realizzati in materia di linee direttive per l'occupazione sulla base dei rapporti nazionali. La Relazione comune sull'occupazione e le linee direttive per l'occupazione per il 2001 fanno espressamente riferimento alla necessità di stabilire indicatori, in particolare in materia d'istruzione e di formazione permanente.

^v COM (2000) 318 def. "eLearning: pensare all'istruzione di domani"

^{vi} Il nuovo Rapporto europeo sulla qualità dell'istruzione scolastica, richiesto dai Ministri dei 26 paesi europei a Praga nel 1998, presenta sedici indicatori della qualità relativi all'educazione scolastica di 26 paesi europei. Tale Rapporto deve costituire da spunto per la discussione al fine di facilitare la valutazione nazionale di norme educative in tutta l'Europa. Può essere consultato al seguente indirizzo:

<http://europa.eu.int/comm/education/indic/rapinen.pdf>

^{vii} Rilevamento annuale UNESCO-OCSE-Eurostat di dati statistici relativi agli studenti, ai docenti, ai diplomati, alle spese; incentrato essenzialmente sul sistema educativo classico

^{viii} Raccolta annuale di dati statistici e contestuali sulla formazione e l'istruzione professionale iniziali realizzata dall'Eurostat. Essa include dati sulla formazione degli apprendisti, sulle disposizioni finanziarie e i programmi basati sulla formazione professionale.

^{ix} L'indagine comunitaria sulle forze di lavoro è un'indagine trimestrale armonizzata, realizzata tramite sondaggio, che riguarda la situazione della manodopera in Europa. Essa rappresenta uno dei principali mezzi di

valutazione della partecipazione della popolazione adulta (15 anni e oltre) all'educazione e alla formazione, nonché il suo livello di studi. Le questioni relative alla partecipazione all'istruzione sono state aggiornate di recente.

^x Il Panel europeo delle famiglie è un'indagine annuale che raccoglie dati presso lo stesso gruppo di persone (cioè il panel), il che consente un'analisi longitudinale delle loro caratteristiche. Il principale problema è che il campione è alquanto ristretto, cosicché numerosi dati sull'istruzione, il comportamento e la situazione sociale non possono essere combinati per ottenere un livello di dettaglio assai elevato.

^{xi} L'indagine sulla formazione professionale continua nelle imprese (CVTS) è un'indagine ad hoc dell'Eurostat che è stata realizzata a due riprese (nel 1994 e nel 2000). Essa raccoglie informazioni presso le imprese sulle formazioni che esse offrono ai loro dipendenti.

^{xii} L'indagine sul bilancio delle famiglie è un'indagine annuale dell'Eurostat. Il livello di dettaglio delle spese in materia d'istruzione non consente un'analisi circostanziata dei risultati.

^{xiii} L'indagine internazionale sull'istruzione degli adulti (IALS) è stata realizzata tra il 1994 e il 1998 almeno una volta in un certo numero di paesi. I dati sono stati pubblicati dal Statistics Canada e dall'OCSE.

^{xiv} Il Terzo Studio internazionale sulle matematiche e le scienze (TIMSS) era un'indagine condotta nelle scuole dall'Associazione internazionale per la valutazione del rendimento scolastico (IEA) in (da completare). È attualmente in allestimento un nuovo studio di questo tipo.

^{xv} Il Programma di valutazione internazionale degli studenti (PISA) è organizzato per la prima volta nel 2000. Si tratta di uno studio condotto dall'OCSE presso istituti scolastici che sarà rinnovato nel 2003 e nel 2006. Tutti gli Stati membri dell'UE partecipano a questo programma nel 2000.

^{xvi} Classificazione basata su ISCED97 e stabilita congiuntamente dall'Eurostat, dall'OCSE e dall'UNESCO.

^{xvii} NACE/CPA

^{xviii} La classificazione dell'offerta di formazione è stata completata nel 1999 nel quadro del programma Leonardo da Vinci. Essa può essere consultata al seguente indirizzo:

<http://europa.eu.int/comm/education/leonardo/leonardold/stat/trainingstatis/areas/area6.html>.