Spring School 2018

LONGLIFE COGNITIVE ENHANCEMENT

Epigenetica, ambiente e autonomia personale da Feuerstein alle neuroscienze

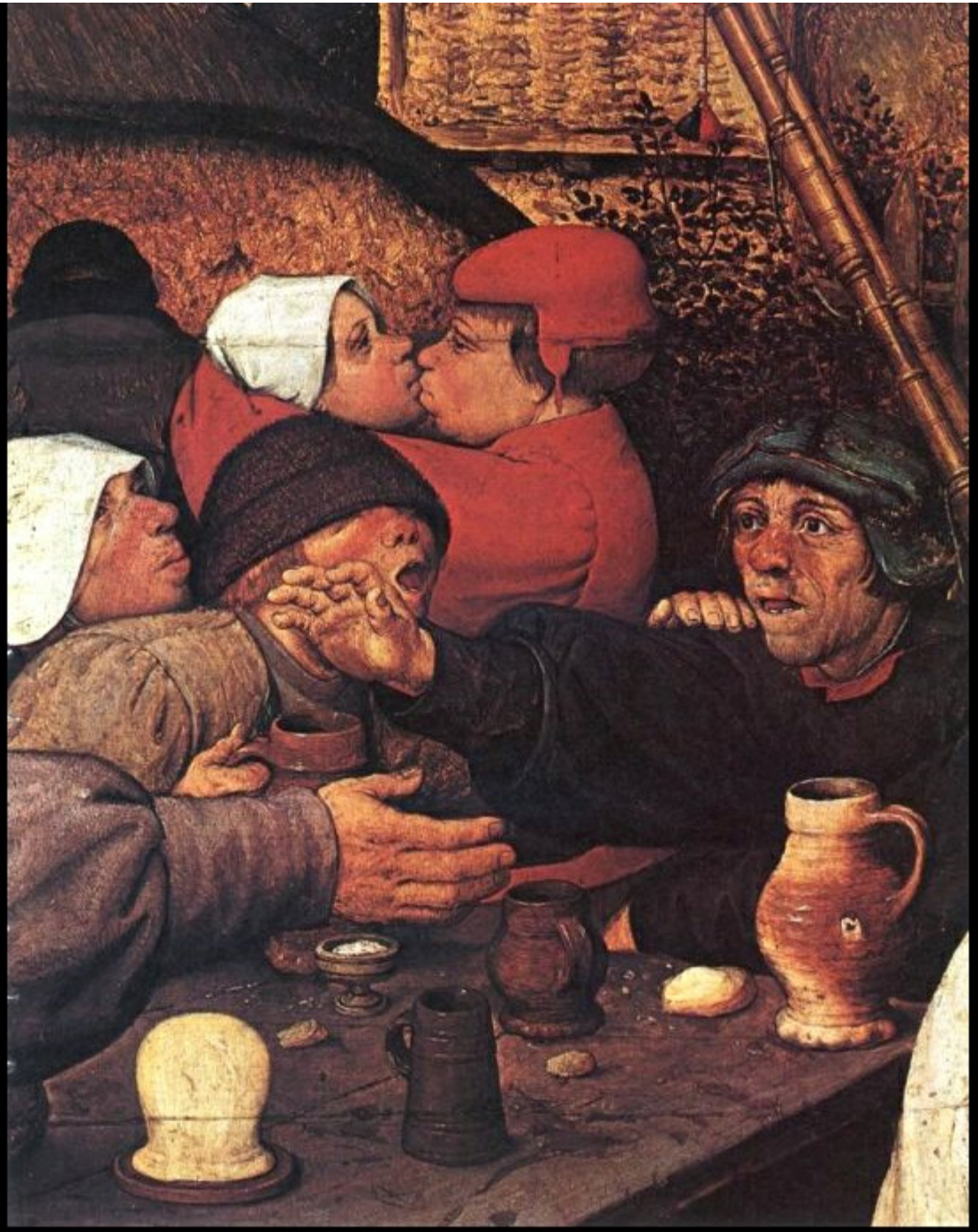
Ripensare il diritto all'apprendimento come policy per l'educazione degli adulti:

"Capability Approach" e "Getting Skills Right" (OCSE)

Giuditta Alessandrini
Professore ordinario Pedagogia Sociale e del Lavoro
Università degli Studi di Roma Tre
giuditta.alessandrini@uniroma3.it

«La mancanza di istruzione
rende le persone mutilate
e deformi in una parte
essenziale della natura
umana»

Adam Smith, 1776



ww.settemuse.it

Brueghel Pieter il vecchio: Danza di contadini

La Raccomandazione della Commissione europea del 26 aprile 2017 sul Pilastro europeo

"Ogni persona ha diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di **mantenere e acquisire competenze** che consentono di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le **transizioni nel mercato del lavoro**"

Verso un mondo fluttuante?

Hiroshige

L’agenda Unesco 2030

- L’educazione come **«bene pubblico»**
- Educazione **fattore chiave per la sostenibilità**
- **Contrasto alla povertà**
- **Inclusione sociale**
- **Qualità dei risultati dell’apprendimento *durante tutto l’arco della vita***

Topics

- Le *capabilities* come «diritto»
- Lo scenario: la fragilità del capitale sociale
- Dieci sfide in merito alle competenze

1.Capability approach

Capability approach

Visione **complessa dello sviluppo** che supera la dimensione *economicistica* per incentrarsi su dimensioni legate a **valori antropologici**

(wellbeing, lo sviluppo delle potenzialità dei soggetti, la giustizia sociale, l'uguaglianza)

Capability Approach

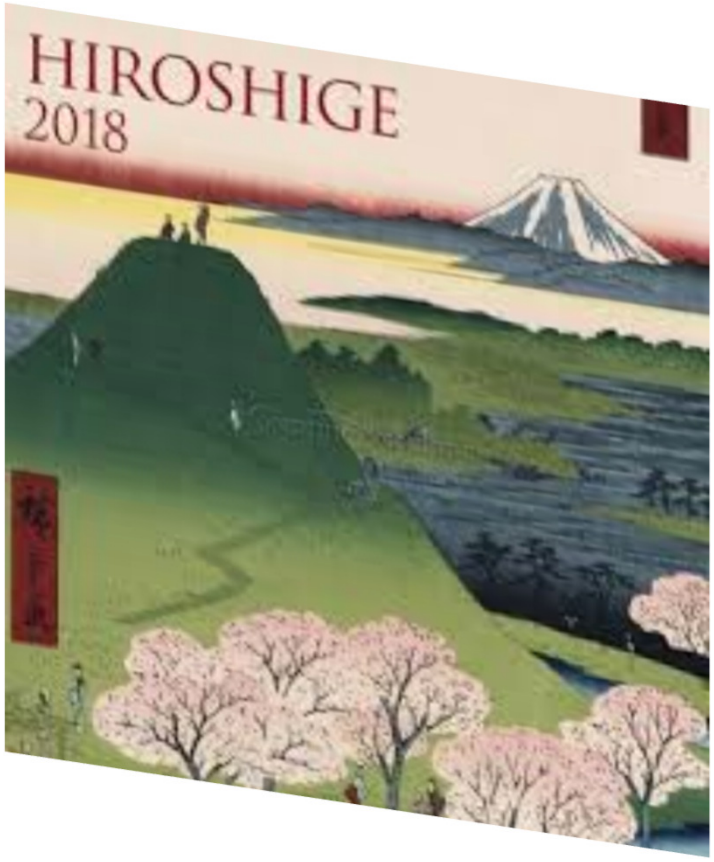
Il benessere individuale è un *processo* nell'ambito del quale è fondamentale la **disponibilità di risorse** alle quali è consentito l'**accesso** da parte dell'individuo.

Secondo Nussbaum questo è un **approccio alla valutazione comparata della qualità della vita** da cui scaturisce la **teorizzazione di una nuova giustizia sociale**

L'approccio alle capacità per Martha Nussbaum

- La **dignità** umana è strettamente legata al concetto di **attività**
- Dobbiamo **proteggere sfere di libertà**, fondamentali sfere la cui rimozione renderebbe una vita **non** all'altezza della dignità umana

La capacità sono **poteri innati** che possono essere *alimentati* o no e diventano **capacità di base**

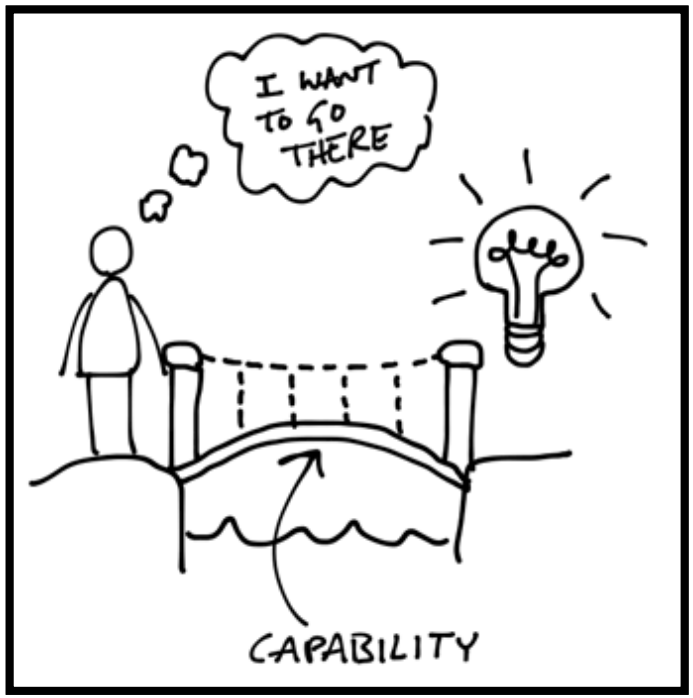


Den Norske Nobelkomite
har overensstemmende med
reglene i det av
ALFRED NOBEL
den 27 november 1895
opprettede testamente tildelt
Malala Yousafzai
Nobels Fredspris
for 2014
oslo 10 desember 2014

MALALA YOUSAFZAI
con PATRICIA McCORMICK
IO SONO MALALA
COME UNA RAGAZZA HA LOTTATO PER L'ISTRUZIONE E HA CAMBIATO IL MONDO

Diritto alla capability

Le società devono incentivare le **capacità interne** degli individui attraverso l'istruzione, il sostegno alla cura ed all'amore familiare



Il binomio dignità/capacità

La dignità umana può essere ostacolata dall'impedimento al raggiungimento di capacità sia ***interne*** che ***combinate***

Dentro il concetto di capacità…

Capacità significa…. **opportunità di scelta**
Promuovere **capacità significa …** promuovere **sfere di libertà…**
Sono "libertà sostanziali" (Sen)

Due tipi di capacità

Capacità **interne**

I tratti personali, le capacità intellettuali ed emotive, le capacità di percezione e di movimento

Acquisite **grazie all'interazione con l'ambiente**

Capacità **combinate**

La somma delle capacità interne e delle condizioni socio politiche economiche in cui possono determinarsi i **funzionamenti**

Il concetto di **funzionamento**

Il concetto di **funzionamento** costituisce il punto finale del concetto di **capacità**

ma le capacità hanno valore in sé, come **sfere di libertà e scelta**

Il '**Ponte della Scimmia**'...
... un ponte levatoio sopra al fiume Katsura, è stato nominato come sito scenico nazionale ed è considerato tra i 3 ponti più belli del Giappone

- Competenze come *capabilities* ovvero il potenziale **effettivo su cui si basa la "fioritura umana"** (Sen, Nusbaumm)

- **Il benessere delle persone è molto più che una questione di denaro**, poiché consiste nella possibilità di realizzare i progetti di vita

La capacità come diritto

- Le **capacità** sono diritti essenziali di tutti i cittadini: sono distinte e devono tutte essere garantite e tutelate

- Il rispetto della dignità umana richiede che i cittadini raggiungano un **alto livello di capacità**, in tutte e dieci le sfere

- Garantire le dieci capacità è condizione necessaria affinché vi sia **giustizia sociale**

Le dieci capacità

1. Vita
2. Salute fisica
3. Integrità fisica
4. Sensi, immaginazione e pensiero
5. Sentimenti
6. Ragion pratica
7. Appartenenza
8. Vivere in relazione con il mondo della natura
9. Gioco
10. Controllo del proprio ambiente politico e materiale

Per Martha Nussbaum **l'etica dell'*essere in relazione*** è il collante di una società che può definirsi buona e giusta

2. Lo scenario: la fragilità del capitale sociale

Il Rapporto OCSE punta il dito sul livello di competenze relativamente basso del Paese ed anche di una ***debole domanda di competenze avanzate***, oltre ad un uso limitato delle competenze disponibili

Migliori competenze possono assicurare migliori lavori e vite migliori: una bella sfida non più e non solo diritto all'apprendimento, ma ***diritto alle competenze***

Le politiche per le competenze dovrebbero costituire una priorità; l'Italia invece è come imbrigliata in una situazione di "***low skills equilibrium***"

I dati dell'Ocse

Rapporto sulla "Strategia per le competenze"

25-34enni laureati

Ocse **30%**

Italia **20%**

Competenze in lettura e matematica

ITALIA

26esimo posto su 29 paesi Ocse

Rapporto competenze/mansioni

11,7% lavoratori con competenze superiori alle mansioni

18% sono sovra-qualificati

6% lavoratori con competenze inferiori

21% è sotto qualificato

35% è occupato in un settore non correlato ai propri studi

13 milioni di adulti hanno competenze di basso livello

	ITALIA			MEDIA UE28		
	2014	**2015**	**2016**	**2014**	**2015**	**2016**
Partecipazione della popolazione adulta all'apprendimento permanente	8.1	7.3	8.3	10.8	10.7	10.8

Dopo anni di stallo, la **partecipazione della popolazione adulta all'apprendimento permanente** è un dato che sembra aumentare nell'ultimo triennio (2014-2016), anche se con un andamento non lineare. Tuttavia l'obiettivo del 15% fissato a livello europeo non sembra ragionevolmente alla portata dell'Italia (che in effetti allo stato attuale è al 55,3% del target finale) e nemmeno a livello medio continentale

Nel 2016 la percentuale di adulti in età attiva che ha dichiarato di aver preso parte a una qualsiasi attività formativa o educativa è superiore all'**8%** della popolazione in età compresa tra 25 e 64 anni di età; si tratta di **oltre 2,7 milioni di persone** su oltre 32,9 milioni di potenziali interessati

Si ha quindi **una probabilità su 12** che un italiano in tale fascia di età abbia partecipato ad attività di apprendimento permanente. Negli anni passati questo rapporto era stato decisamente meno favorevole. Nel 2010, per esempio, era fissato a uno su 16 e nel 2015 a uno su 14

Fonte: XVIII Rapporto sulla Formazione Continua, Anpal 2018 (Elaborazioni in % su dati Eurostat)

PAESE	M	F	T
DANIMARCA	22,8	32,7	27,7
SVEZIA	22,7	36,7	29,6
GERMANIA	8,7	8,3	8,5
PAESI BASSI	18,0	19,6	18,8
FRANCIA	16,3	21,2	18,8
ITALIA	*7,8*	*8,7*	*8,3*
SPAGNA	8,6	10,2	9,4
GRECIA	4,0	4,0	4,0
POLONIA	3,4	4,0	3,7
ROMANIA	1,2	1,2	1,2
GRAN BRETAGNA	13,0	15,8	14,4
UE 28	**9,8**	**11,7**	**10,8**

Popolazione adulta (25-64 anni) che ha partecipato ad iniziative di istruzione e formazione nelle quattro settimane precedenti l'intervista.
Suddivisione per genere, anno 2016

Le donne tendono a partecipare maggiormente dei coetanei uomini nell'educazione e nella formazione. Nel 2016 a livello medio europeo, per esempio, il tasso di partecipazione femminile è stato dell'11,7% a fronte del 9,8% maschile

Fonte: XVIII Rapporto sulla Formazione Continua, Anpal 2018 (Elaborazioni in % su dati Eurostat)

PAESE	CLASSE DI ETÀ			
	25-34	35-44	45-54	55-64
DANIMARCA	39,6	27,7	24,1	20,3
SVEZIA	38,3	30,4	27,5	20,9
GERMANIA	18,8	7,5	5,4	3,4
PAESI BASSI	28,3	18,9	16,8	12,1
FRANCIA	24,0	20,9	17,8	13,0
ITALIA	*15,1*	*7,4*	*6,8*	*5,1*
SPAGNA	18,0	9,8	6,8	3,7
GRECIA	9,9	3,5	2,3	0,9
POLONIA	7,6	3,6	2,2	1,0
ROMANIA	3,1	1,0	0,6	n.d.
GRAN BRETAGNA	18,1	15,4	13,8	9,7
UE 28	**17,3**	**10,8**	**9,1**	**6,1**

Popolazione adulta (25-64 anni) che ha partecipato ad iniziative di istruzione e formazione nelle quattro settimane precedenti l'intervista.
Suddivisione per classe di età, anno 2016

La partecipazione ad iniziative di istruzione e formazione è inversamente correlata all'invecchiamento, tendendo a ridursi con il crescere dell'età

In Italia, in ogni fascia di età presa in considerazione, il grado di partecipazione è sistematicamente al di sotto della media dei Paesi UE e il livello di partecipazione si riduce significativamente già a partire dalla classe 35-44 anni

Fonte: XVIII Rapporto sulla Formazione Continua, Anpal 2018 (Elaborazioni in % su dati Eurostat)

	LIVELLO DI ISTRUZIONE		
	ISCED 0-2	**ISCED 3-4**	**ISCED 5-8**
ITALIA	2.3	9.3	19.1
EUROPA 28	4.2	8.8	18.6

- I dati confermano un **nesso diretto tra partecipazione ad iniziative di istruzione e formazione e livelli di istruzione della popolazione**

- A ciò si aggiunge una tendenza delle organizzazioni di lavoro a coinvolgere maggiormente i dipendenti già più qualificati, con il risultato che le probabilità maggiori di accedere ad opportunità formative le hanno lavoratori con maggiori attribuzioni e competenze, mentre rischiano di venirne esclusi coloro i quali avrebbero più bisogno di interventi di formazione

- Si assiste a una **consistente divaricazione**, con segmenti di popolazione che accedono in forme assai differenziate a strumenti e a opportunità, mentre gli altri tendono ad esserne esclusi

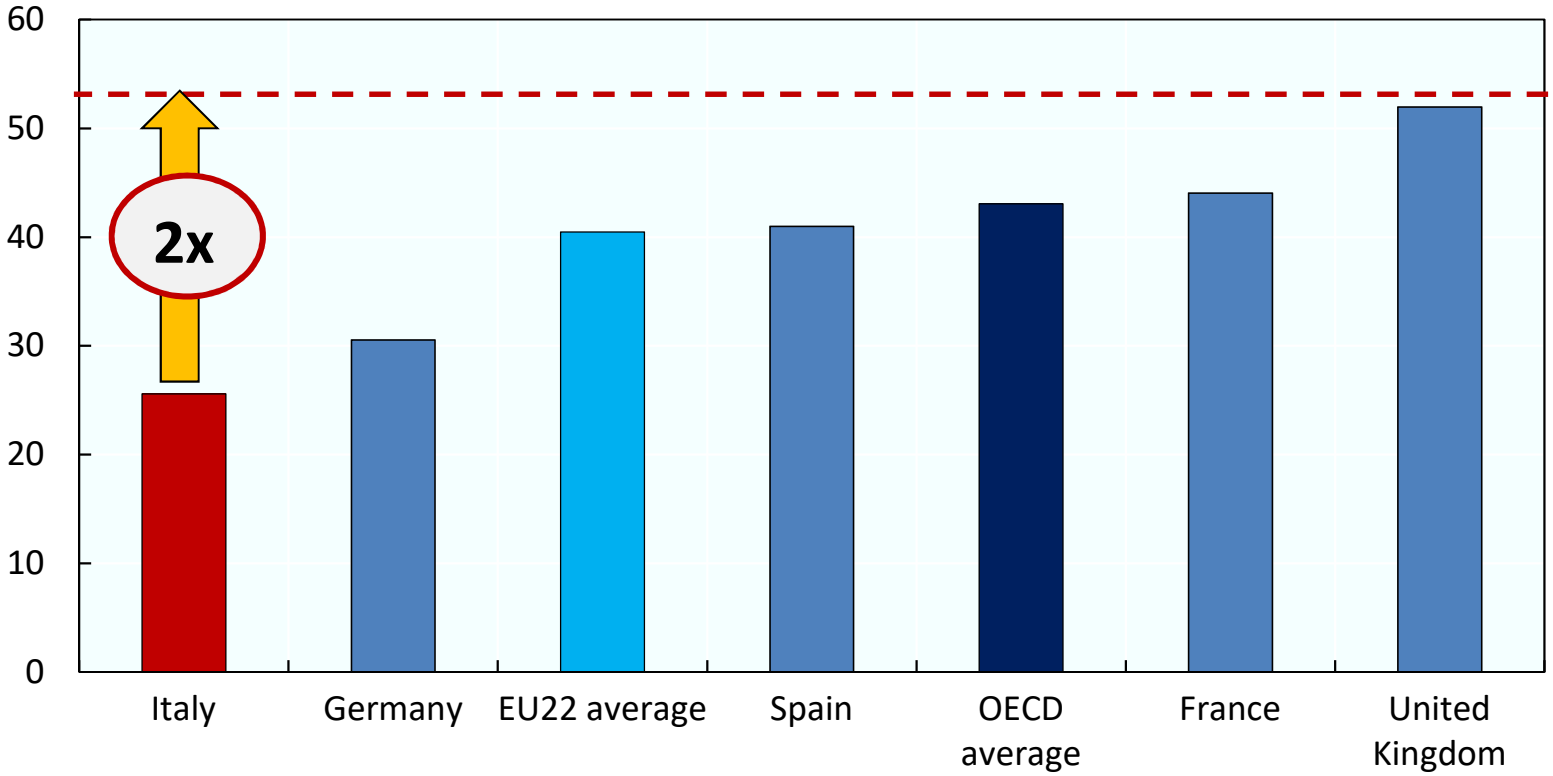
	CONDIZIONE OCCUPAZIONALE		
	OCCUPATI	**DISOCCUPATI**	**INATTIVI**
ITALIA	9.1	5.1	7.2
EUROPA 28	11.6	9.6	8.2

In merito alla condizione occupazionale, si nota che nella partecipazione ad iniziative di istruzione e formazione si ha una leggera prevalenza degli occupati (11,6%) sui disoccupati (9,6%) e gli inattivi (8,2%) se si considera il dato medio europeo ripartito per condizione rispetto al mercato del lavoro

Fonte: XVIII Rapporto sulla Formazione Continua, Anpal 2018 (Elaborazioni in % su dati Eurostat)

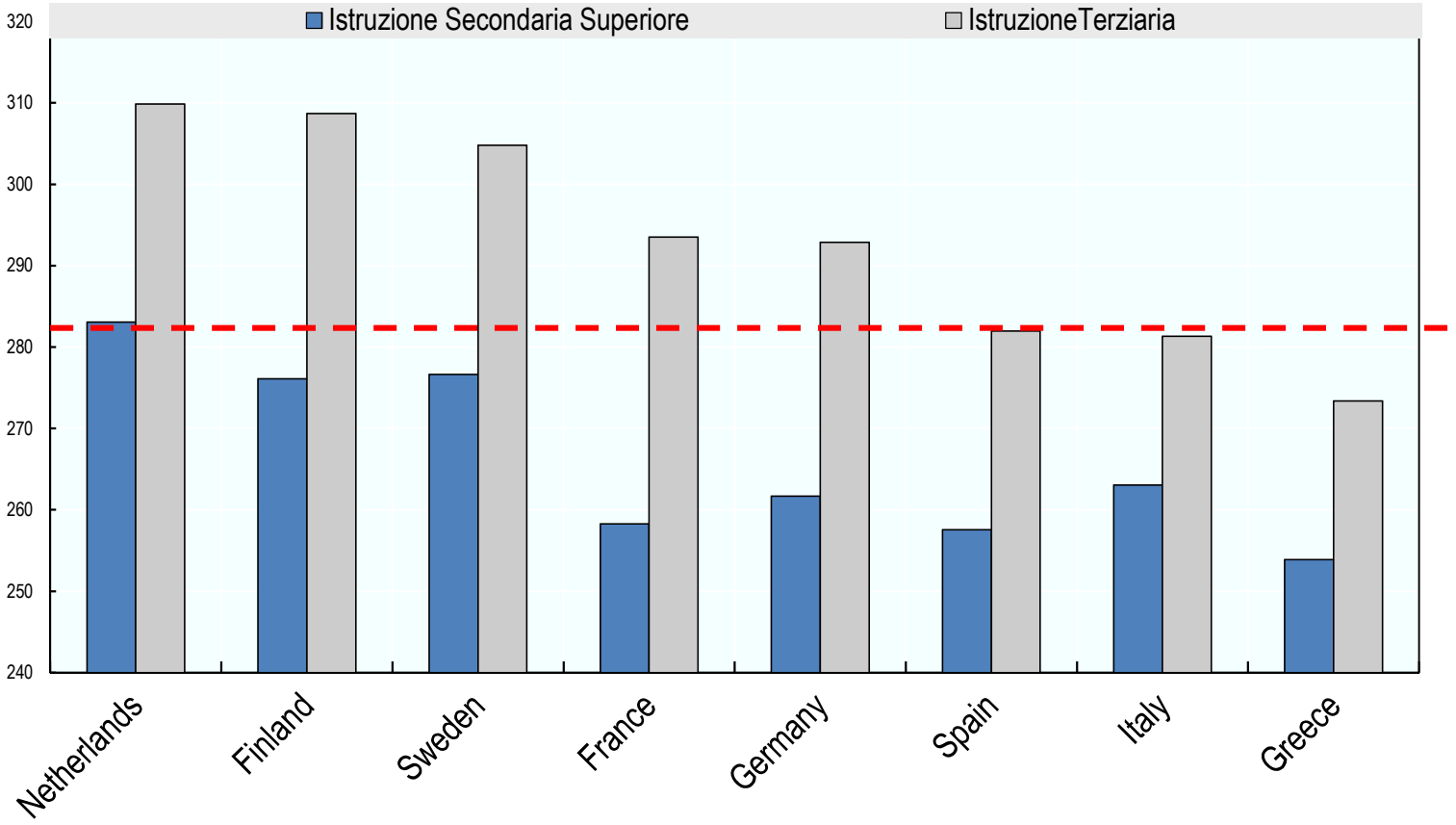
L’Italia è in ritardo rispetto ad altri Paesi…

Laureati (25-34 anni) - 2016

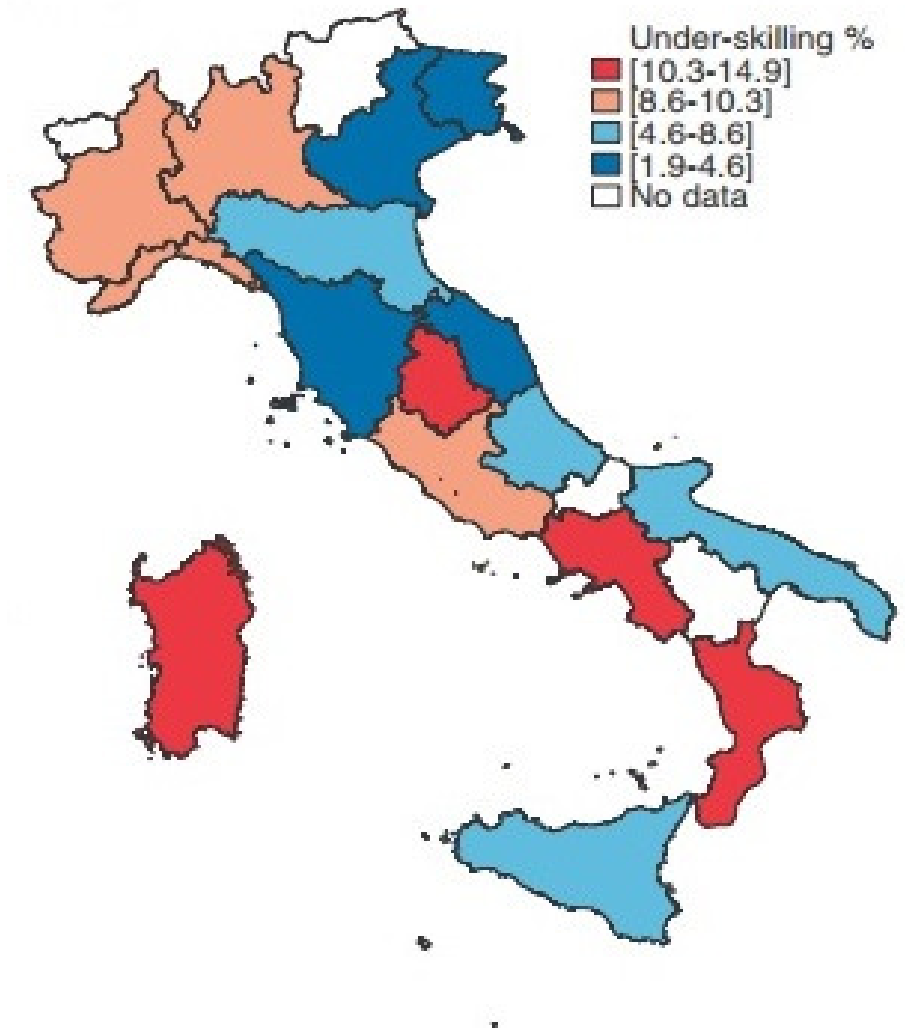


L'Italia si muove in un contesto di competenze insufficienti

PIAAC: Punteggio Competenze Comprensione Linguistica



Distribuzione regionale di *under-skilling* (% dei lavoratori)



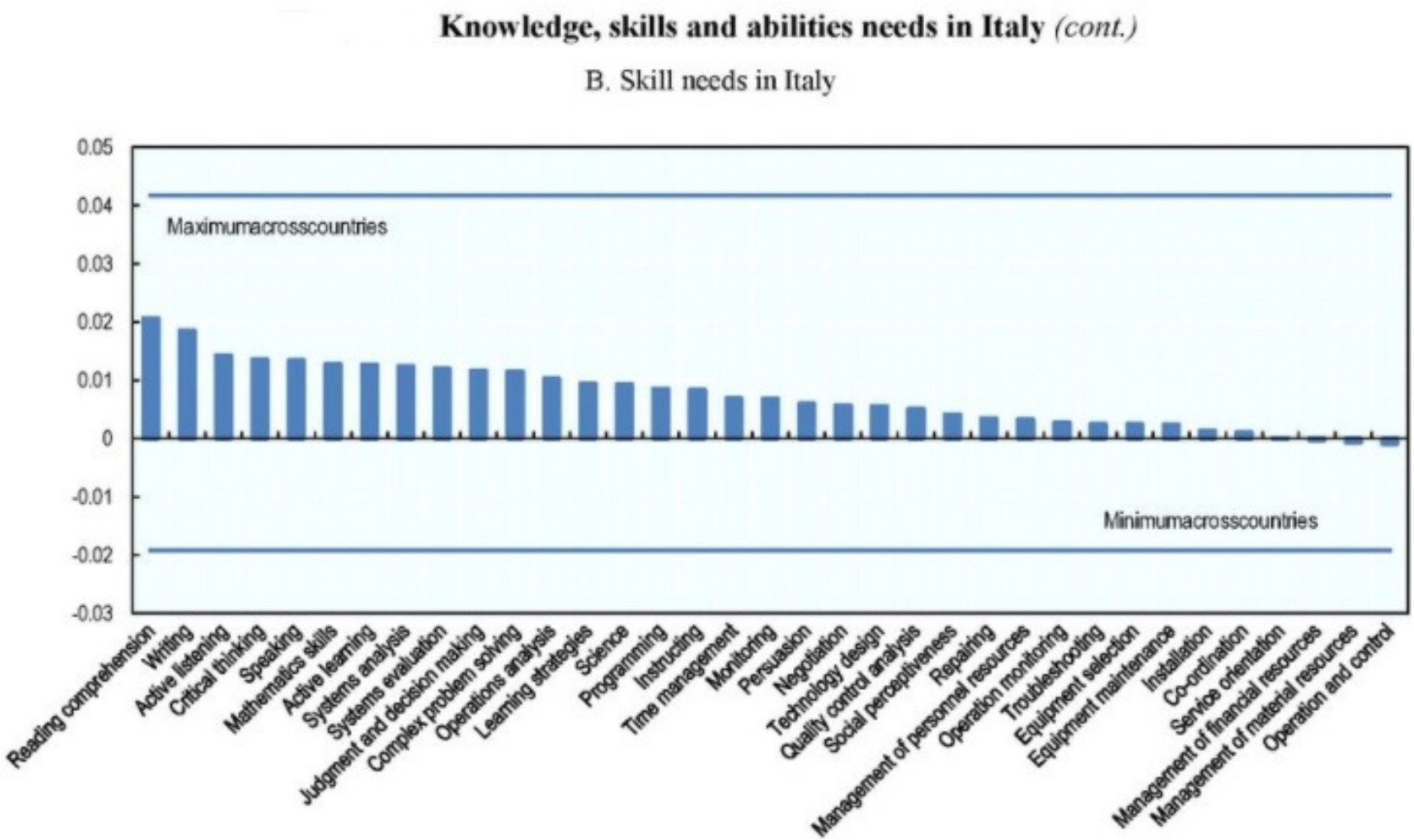
Anche l'area geografica riveste un ruolo cruciale nella distribuzione delle competenze
Fonte: OECD Economic Surveys: Italy, 2017

Il gap italiano verso l'innovazione

Secondo il Cedefop, l'Italia si connoterebbe per ***bassi livelli*** **nella diffusione di apprendimenti sul lavoro con un moderato livello di innovatività**.

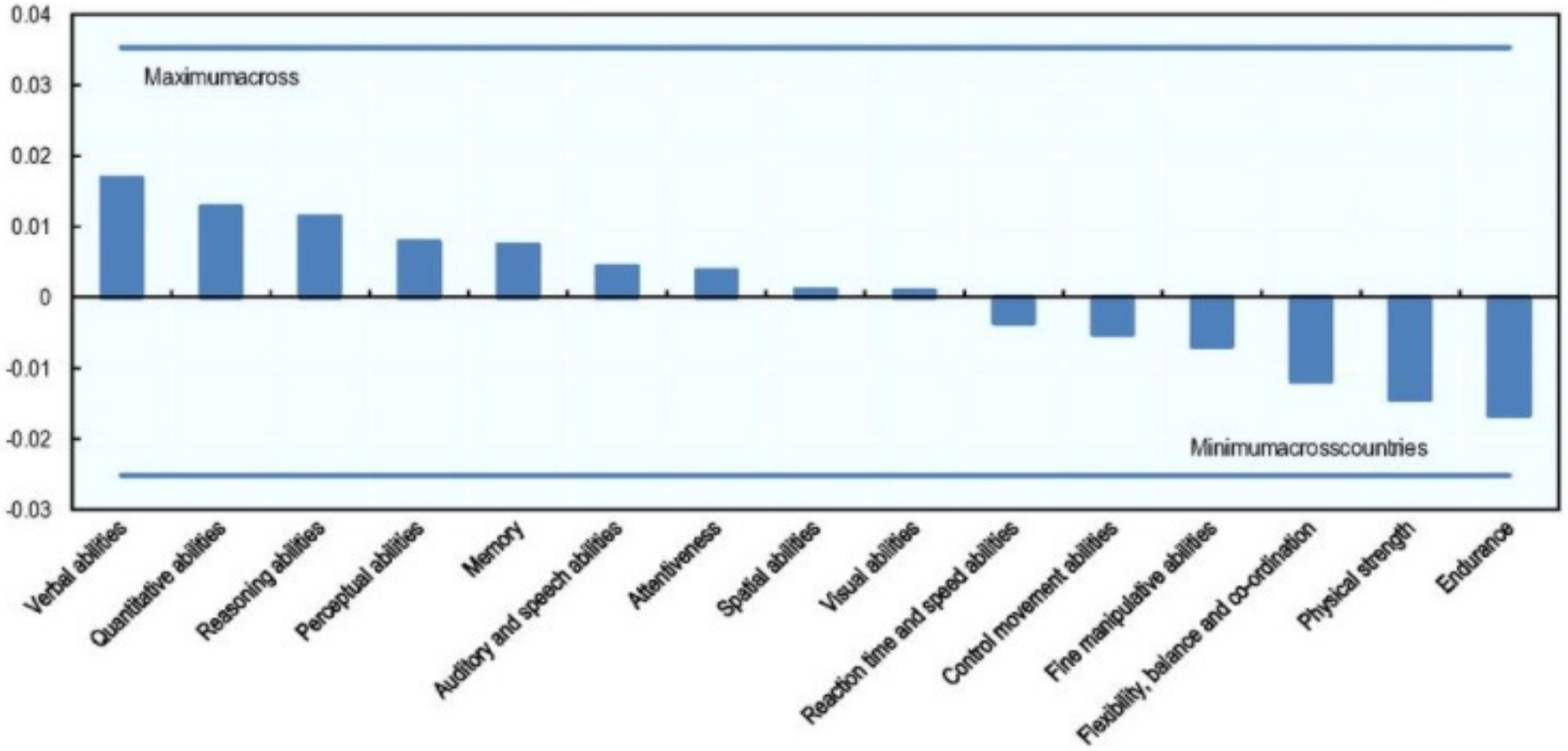
Assieme a Gran Bretagna, Irlanda, Spagna ed altri, l'Italia rappresenta un sistema socioeconomico che **preferisce la replicabilità** all'innovazione e alla diffusione sistematica delle conoscenze *work-based*

I dati dell'OECD mostrano anche bassi livelli di *skill* nella **comprensione scritta**, nella **scrittura**, nell'**ascolto attivo** e nel **pensiero critico**.



Altre carenze di abilità riguardano poi le **abilità verbali** (che influenzano, ad esempio, l'acquisizione e l'applicazione di informazioni verbali nella risoluzione dei problemi) o quelle **quantitative**)

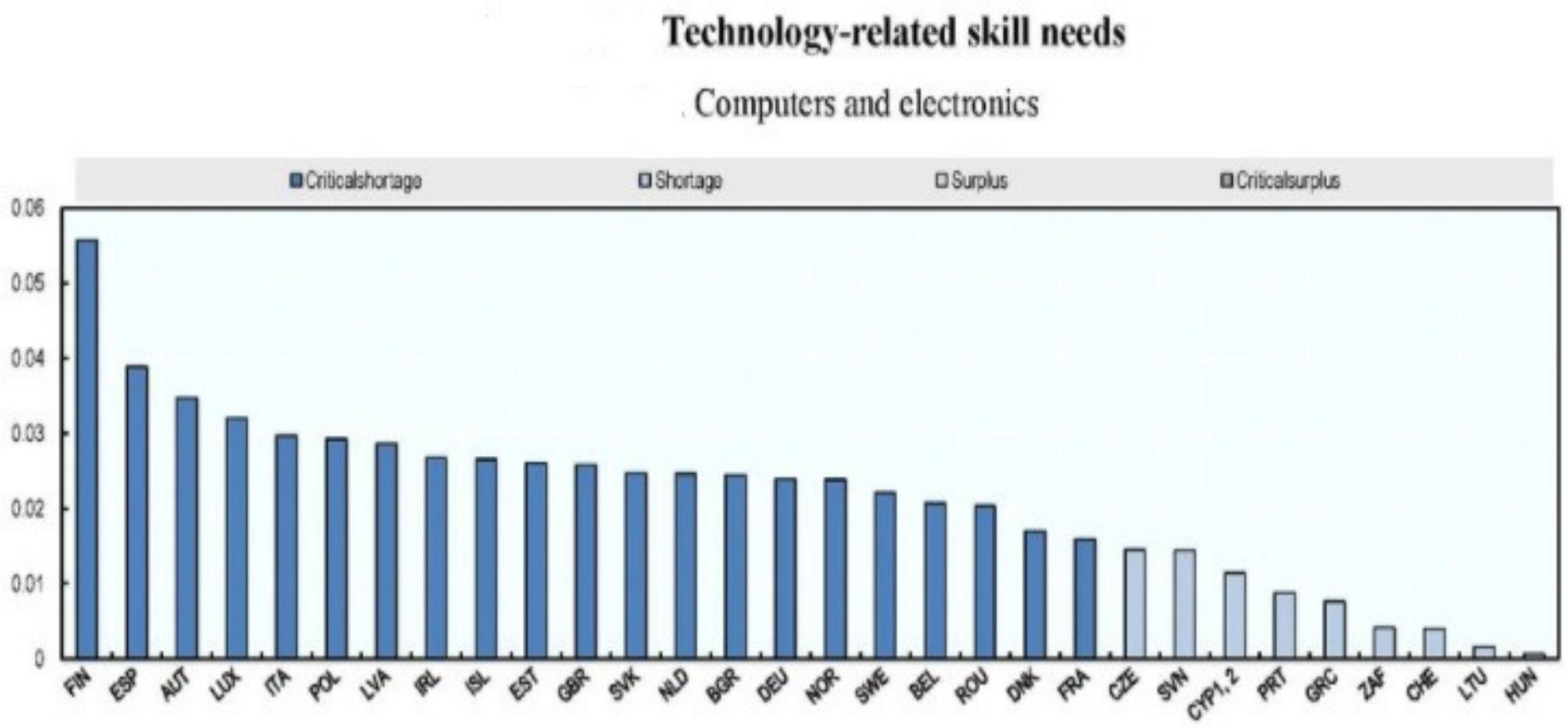
C. Abilities needs in Italy



Note: Latest available year.

Source: *OECD Skills for Jobs Database.*

L’Italia è tra i Paesi in cui è più critica la **carenza di competenze informatiche** ed **elettroniche**, un risultato in linea con le scarse performance nazionali nelle indagini PIAAC sulle *ICT skill*



GETTING SKILLS RIGHT: ITALY

(15 dicembre 2017)

Sfide da affrontare

- Risolvere il problema dell'**insoddisfacente qualità delle competenze** dei lavoratori e degli studenti italiani
- Rafforzare i **legami** fra **sistema educativo e mondo del lavoro** e delle imprese
- Rilanciare le **offerte formative "professionalizzanti"** (spesso percepite come opzioni di "serie B")

3. Dieci sfide su cui lavorare con le competenze

Definizione di competenza

La competenza è la capacità di un soggetto di combinare potenzialità partendo dalle risorse cognitive, emozionali e valoriali a disposizione (saperi, saper essere, saper fare, saper sentire) per realizzare intenzionalità verso lo sviluppo di obiettivi

Capacità di mobilitare progettualità in azioni concrete, rilevabili ed osservabili, 'saperi in azione'

L' identità personale è correlata al profilo delle competenze ed alla dimensione «auto-orientativa»

10 SFIDE SULLE COMPETENZE PER L'ITALIA

Sviluppare competenze rilevanti

1. Fornire ai giovani di tutto il Paese **le competenze necessarie per continuare a studiare e per la vita**

2. ***Aumentare l'accesso all'istruzione*** universitaria e al contempo migliorare la qualità e la pertinenza delle competenze

3. Aumentare le **competenze degli adulti** che hanno competenze di basso livello

Migliorare le condizioni per un sistema di competenze efficace

8. Rafforzare la *governance* multilivello e i partenariati al fine di **migliorare il sistema delle competenze**

9. Promuovere la valutazione e la previsione dei bisogni di competenze per **ridurre lo *skills mismatch***

10. Investire per **potenziare le competenze**

Attivare l'offerta di competenze

4. Rimuovere **gli ostacoli all'attivazione delle competenze** sul mercato del lavoro sia dal lato della domanda che dal lato dell'offerta

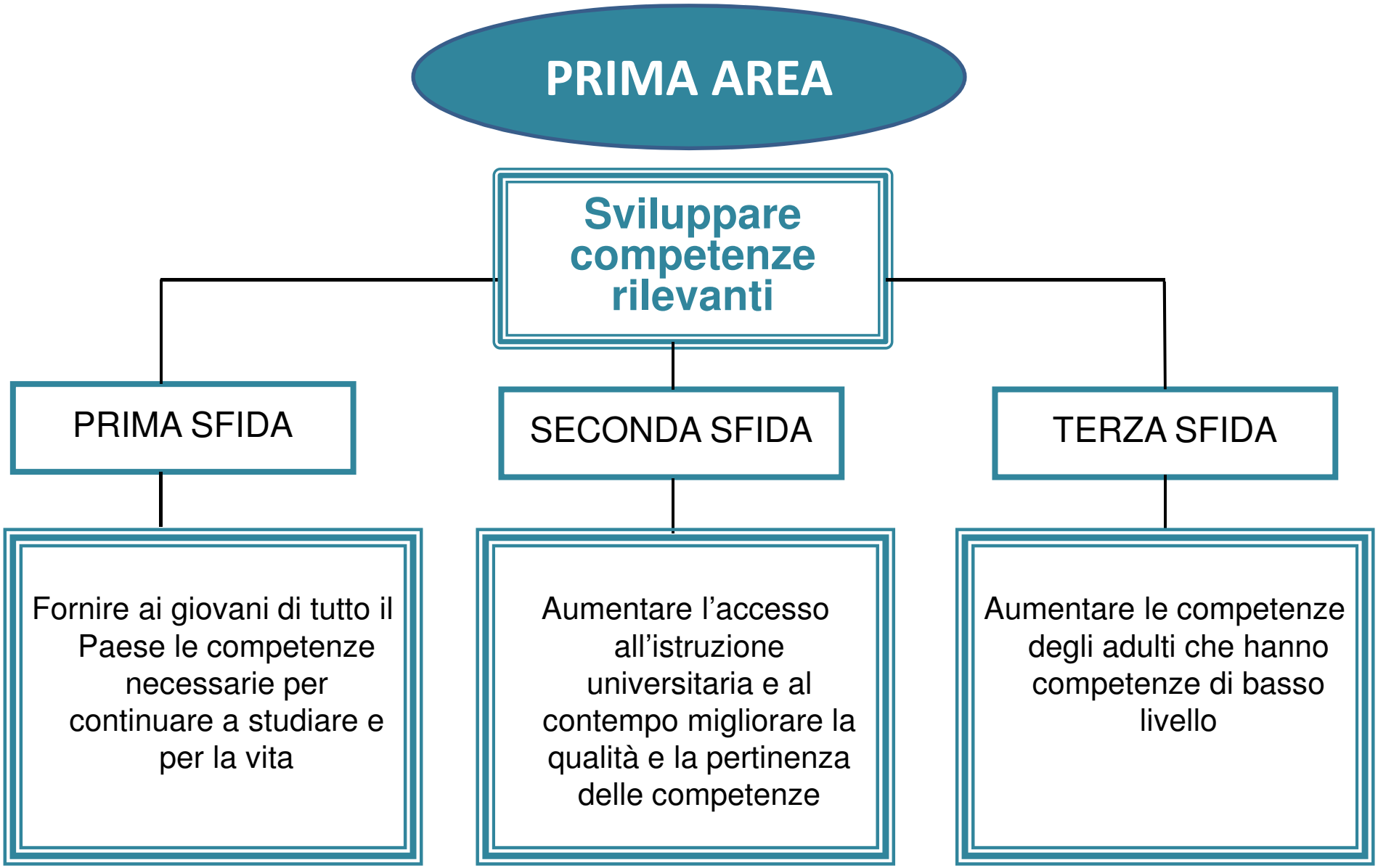
5. Incoraggiare una **maggiore partecipazione da parte delle donne e dei giovani** nel mercato del lavoro

Utilizzare le competenze in modo efficace

6. Utilizzare **meglio le competenze** sul posto di lavoro

7. Far leva sulle competenze per promuovere l'innovazione

Strategia per le competenze dell'OCSE
Sintesi del Rapporto: Italia (OECD © 2017)


PRIMA AREA
Sviluppare competenze rilevanti
PRIMA SFIDA
SECONDA SFIDA
TERZA SFIDA
Fornire ai giovani di tutto il Paese le competenze necessarie per continuare a studiare e per la vita
Aumentare l'accesso all'istruzione universitaria e al contempo migliorare la qualità e la pertinenza delle competenze
Aumentare le competenze degli adulti che hanno competenze di basso livello

SECONDA AREA

Attivare l'offerta di competenze

QUARTA SFIDA

Rimuovere gli ostacoli all'attivazione delle competenze sul mercato del lavoro sia dal lato della domanda che dal lato dell'offerta

QUINTA SFIDA

Incoraggiare una maggiore partecipazione da parte delle donne e dei giovani nel mercato del lavoro

TERZA AREA

Utilizzare le competenze in modo efficace

SESTA SFIDA

Utilizzare meglio le competenze sul posto di lavoro

SETTIMA SFIDA

Far leva sulle competenze per promuovere l'innovazione

QUARTA AREA

Migliorare le condizioni per un sistema di competenze efficace

OTTAVA SFIDA

Rafforzare la governance multilivello e i partenariati al fine di migliorare il sistema delle competenze

NONA SFIDA

Promuovere la valutazione e la previsione dei bisogni di competenze per ridurre lo *skills mismatch*

DECIMA SFIDA

Investire per potenziare le competenze

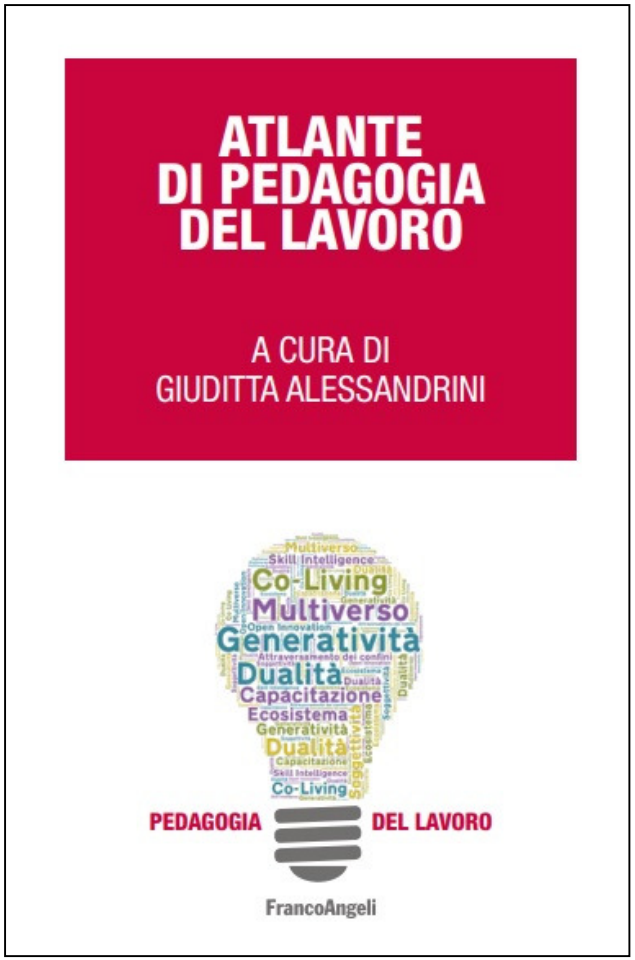
Per un manifesto programmatico

- Esigenza di un **nuovo paradigma dello sviluppo** che ponga al centro la **questione antropologica**
- Primato della **responsabilità sociale** come perno della crescita
- Superamento dell'individualismo economico centrato sulla razionalità strumentale verso un allargamento degli orizzonti fondato sul **riconoscimento della dignità dell'individuo**
- L'azione economica è inscindibile dal **primato dell'etica**
- Innovazione come **dimensione sociale partecipata**

«Il fine dello **sviluppo** è creare un ambiente in cui le persone, individualmente e collettivamente siano in grado di **sviluppare pienamente le proprie potenzialità** ed abbiano probabilità di vivere una vita produttiva e creativa a misura delle proprie necessità e dei propri interessi»

A. Sen

Bibliografia



Fonti

- G. Alessandrini (a cura di), *Atlante di Pedagogia del Lavoro*, Franco Angeli, 2017
- *10 trends. Transforming education as we know it*, European Commission, 2017
- *Getting skills right: Italy*, OECD, 2017
- *Strategia per le competenze dell'OCSE Italia*, OECD, 2017
- *Skills for jobs database*, OECD, 2016

- ✓ Il brano '*Le strategie Ocse per le competenze: sfide per la formazione iniziale e per la valutazione degli insegnanti*' (G. Alessandrini) è in corso di pubblicazione nel volume «Teacher Education Agenda. Linee guida per la formazione iniziale dei docenti secondari» (a cura di Umberto Margiotta)

www.ceforc.eu

www.master-hrspecialist.com