



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO**

Dipartimento
di Scienze Umane
e Sociali

Apprendere in età adulta: stili, bisogni e metodi



Università degli
Studi di
Bergamo –
Professore
Andrea Potestio

La scelta della terminologia

L'accettazione del termine «**educazione degli adulti**» (insieme dei processi educativi formali, non formali e informali che interessano l'età adulta) viene confuso in una **nebulosa terminologica**

- **Educazione dell'adulto**, la scelta del singolare fa riferimento al soggetto individuale, mentre l'educazione degli adulti tende a non contrapporre la dimensione individuale rispetto a quella collettiva e sociale;
- **Educazione permanente**, nella sua concezione originale fa riferimento sia alla dimensione spaziale che a quella temporale dell'educazione, non solo degli adulti, ma nella letteratura italiana (oltre che in alcune leggi regionali degli anni Settanta del secolo scorso) il termine viene utilizzato come sinonimo di educazione non formale degli adulti;
- **Educazione permanente degli adulti**, rispetto alla definizione precedente delimita il campo all'età adulta;
- **Educazione o formazione continua, formazione permanente, educazione ricorrente** sono espressioni che richiamano il concetto di rientro in formazione e che richiamano una terminologia propria dei contratti sindacali (formazione professionale);
- **Pedagogia degli adulti**, utilizzata in letteratura per fare riferimento alla didattica ed alla metodologia dell'educazione degli adulti.



La scelta della terminologia

- **Lifelong learning** documenti europei degli anni Ottanta e Novanta del Novecento, la sua traduzione corrisponde ad 'apprendimento lungo tutto il corso della vita', significato assimilabile al concetto di educazione permanente, anche se limitato alla dimensione temporale propria della durata della vita;
- **Lifewide learning** fa riferimento alla dimensione spaziale dell'educazione, ovvero al fatto che essa ha luogo in ogni momento e luogo, introdotto a completamento del precedente;
- **Adult learning** nella letteratura italiana in ragione del suo utilizzo nei documenti della Commissione Europea e nella letteratura anglosassone. Fa riferimento all'aspetto dei processi di apprendimento del soggetto in età adulta.



La scelta della terminologia: premesse pedagogiche

Nell'educazione degli adulti l'utilizzo dei termini **educazione e formazione** ha assunto significati diversi o opposti rispetto a quelli adottati dalla **pedagogia italiana**.

Nell'educazione degli adulti il termine 'formazione' richiama in realtà il concetto di 'training' prevalentemente di tipo aziendale.

LA PEDAGOGIA

Viene, da *pais*, figlio, figlia; o da *paidos*, soggetto umano in crescita, in evoluzione; più *agogé*, da *agein*, dal verbo greco *ago*, **condurre, guidare, ma ascendendo, come in una spirale; nel senso di uscire e far uscire qualcuno da uno stato inferiore per andare verso uno superiore, facendogli esprimere potenzialità manifeste o inesprese (possibilità) e valorizzandole in modo attivo per renderlo migliore.** (Bertagna, 2018)



La scelta della terminologia: premesse pedagogiche

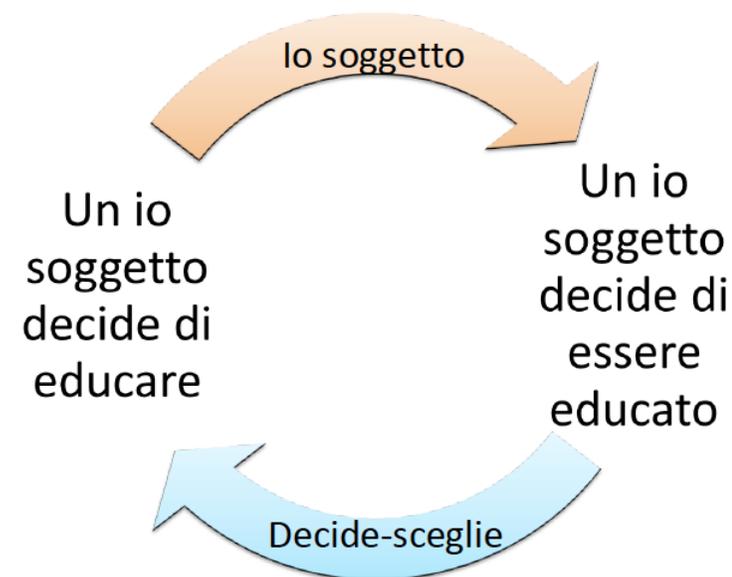
L'oggetto di studio della pedagogia:

- È una **relazione** tra almeno due persone che, in un determinato luogo e tempo, tentano di formare e formarsi;
- ogni relazione formativa assume caratteristiche uniche ed **irripetibili**, dipendenti da dinamiche sempre in trasformazione dei due soggetti;
- indaga epistemologicamente un oggetto che è **soggetto** che non può essere passivo.



La scelta della terminologia: premesse pedagogiche

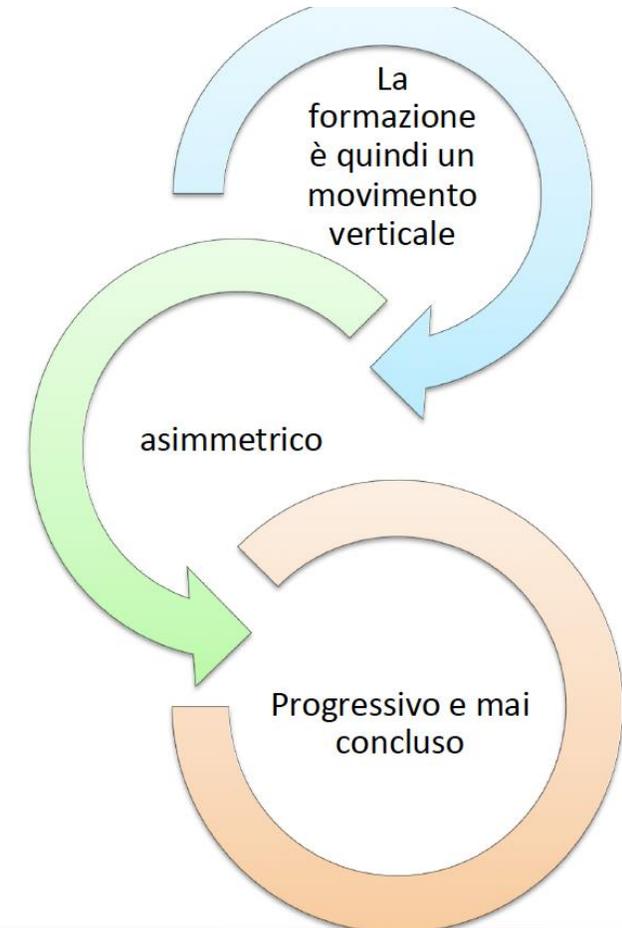
L'**educazione** riguarda ciò che almeno un io soggetto decide, in ragione, e fa, in volontà, quando intende “educare” un altro soggetto più o meno attuale o potenziale di lui in un contesto naturale e storico-sociale assumendolo ad “oggetto” dei propri interventi “educativi”. (Bertagna, 2018) L'educazione riguarda sempre una **relazione intersoggettiva** asimmetrica almeno tra due «io», di cui uno più attuale e l'altro più potenziale, sebbene il tutto avvenga in una relazione anche interoggettuale oltre che intersocio-culturale.



La scelta della terminologia: formazione continua

La **formazione** si riferisce ad un io soggettivo in ragione e volontà esperisce questo dar forma a sé e dà ordine e misura a un io sempre migliore in movimento ascensionale del proprio io che è inesauribile e sempre **Perfettibile**.

Formare come variante dell'*educere*. Formarsi, scegliere la propria forma: **Bildung** Scegliere criticamente, con ragione e volontà, la propria forma nella quale realizzarsi in intenzionalità, logos, libertà e responsabilità. (Bertagna, 2018)



Dalla scelta dei termini a un paradigma di riferimento

«Il primo problema per chi si proponga un punto di vista epistemologico nei confronti della ricerca pedagogica consiste nel riuscire a definire la portata e il senso dell'esame: che cosa si vuole esaminare? con quale scopo?» (Laporta, 2016).

Nel 1949 l'Unesco aveva avviato la Conferenza di Elsinör, seguita nel 1960 dalla Conferenza di Montreal che proporrà una prima definizione condivisa a livello mondiale (Hely, 1966). Da questa data simbolica, l'educazione degli adulti **non** è più identificata con il recupero scolastico o con l'educazione non formale.

Essa fa riferimento **all'insieme di attività e opportunità educative e culturali presenti nella realtà locale, in ogni momento ed ambito della vita**. Sempre nel 1949 l'Unesco approva le prime Raccomandazioni sulla formazione e l'orientamento professionale. Formalmente gli Stati europei inizieranno ad intervenire in materia solo a partire dal 1957 con la firma del Trattato di Roma della Comunità Economica Europea (CEE).



Una definizione semplificata

Tutte le azioni educative formali e non formali (escluse quindi le informali) cui un individuo partecipa dopo l'uscita dal sistema scolastico ordinario e dopo il passaggio all'età adulta.

E in Italia?

Il 38,8% degli italiani in età compresa tra 18 e 74 anni partecipa ad almeno una attività di educazione degli adulti per anno (2018).

Tale fenomeno interessa almeno 15 Milioni di adulti per anno (di cui 614.949 nell'educazione formale).

In Germania si spende il triplo, in Francia il doppio.



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO

Dipartimento
di Scienze Umane
e Sociali

Numero di partecipanti all'educazione formale per titolo di studio ed età (Eurostat)

Titolo di studio	Età oltre 25 anni
Primaria	25.744
Secondaria	19.860
Secondaria superiore	27.263
Its e Ifts	1.443
Laurea	237.129
Laurea Magistrale	274.317
Dottorato	29.193
Totale	614.949

Organizzazioni che erogano educazione degli adulti

Provider	%	EU28 %
Commercial institutions	9.2	9.4
Employer	32.8	35.4
Employer's organisations	7.5	4.2
Formal education institution	12	7.6
Individuals	3.2	6
Other	7.8	6.3
Non-commercial institutions	5.9	3.4
Non-formal E&T institutions	17.8	17.7
Non-profit associations	3.2	6.7
Trade unions	0.6	1.1



Il rapporto Getting Skills Right: Italy (15/12/2017)

I risultati dei nuovi indicatori **OCSE Skills for Jobs**, forniscono una fotografia dettagliata delle competenze più richieste nel mercato del lavoro Italiano e delle differenze a livello regionale.

I dati mostrano una forte domanda di **competenze** in aree legate alle conoscenze delle nuove tecnologie (computer e elettronica, programmazione software e utilizzo delle tecnologie digitali).

A fronte di una domanda, sebbene ancora troppo debole, di **competenze tecniche, ingegneristiche, tecnologiche e matematiche**, sono molti gli italiani che, invece, si specializzano in aree con scarsi sbocchi occupazionali. Circa il 35% dei lavoratori italiani è occupato in lavori che non sono direttamente legati al loro percorso formativo, il 21% si ritrova in posti di lavoro per i quali sono sovra-qualificati.

Competenze
attitudinali

Competenze
cognitive

Competenze
tecniche



Il rapporto dell'OECD, Getting Skills Right: Italy (15/12/2017)

1. L'Italia ha bisogno di creare legami più forti fra il **sistema educativo** e il **mondo del lavoro** a tutti i livelli.
2. ITS e nuove Lauree Professionalizzanti hanno il potenziale per colmare il deficit di competenze tecniche in Italia ma, a questo fine è importante sviluppare legami più stretti tra università e imprese.
3. L' **Alternanza Scuola Lavoro (PTCO)** è un passo nella giusta direzione ma molte sfide rimangono aperte. In particolare, è necessario rafforzare il ruolo delle imprese nella definizione del contenuto delle attività d'apprendimento basate sul lavoro (*work-based learning*).
4. L'Italia ha bisogno di rafforzare le buone pratiche manageriali (*High-Performance Working Practices- HPWP*) quali *mentoring*, rotazione sul lavoro o flessibilità nelle mansioni.

5. I percorsi di **riqualificazione delle competenze** dei lavoratori e quelli mirati al loro aggiornamento devono essere rafforzati attraverso un uso più oculato dei fondi per la formazione continua. Tale utilizzo deve essere legato alle reali domande e sfide del mercato del lavoro italiano.

6. Le politiche attive del lavoro rappresentano un'altra sfida cruciale per l'Italia. Adottare interventi che mirino al rafforzamento della cooperazione tra **Stato e Regioni** nell'erogazione dei servizi per l'impiego. Identificare parametri chiari e obiettivi condivisi che si ergano a garanzia di una somministrazione di servizi ai disoccupati che sia omogenea e di qualità su tutto il territorio italiano.



Uno sguardo al futuro: Programmazione europea

La programmazione europea a partire dal 2000 si è caratterizzata per l'adozione di strategie decennali che fissano gli obiettivi chiave dell'integrazione europea in termini di rafforzamento della competitività economica e della coesione sociale.

Dal 2010 è stata adottata la **Strategia Europa 2020**: ha fissato gli obiettivi da perseguire per il decennio 2010-2020. Le priorità di azione di Europa 2020 sono la crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, cioè «la promozione di un'economia con alto tasso di occupazione in grado di favorire la coesione sociale e Territoriale».

Queste tre priorità sono state tradotte in cinque obiettivi chiave, che ogni Stato membro deve perseguire adottando a sua volta obiettivi e percorsi nazionali:

1. **Occupazione**
2. **Ricerca e sviluppo**
3. **Cambiamenti climatici ed energia**
4. **Istruzione**
5. **Povertà ed esclusione sociale**



Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza (Commissione Europea, 1 Luglio 2020)

Il 2 maggio 2018 la [Commissione Europea](#) ha presentato la sua proposta per il prossimo bilancio a lungo termine dell'Unione Europea.

Il 27 maggio 2020, in risposta alla crisi senza precedenti causata dal Coronavirus, la Commissione europea ha proposto lo strumento temporaneo per la ripresa [NextGenerationEU](#).

Un cambiamento per le competenze:

1. Rafforzare la competitività sostenibile.
2. Garantire l'equità sociale.
3. Costruire la nostra resilienza.



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO

Dipartimento
di Scienze Umane
e Sociali

Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza (Commissione Europea, 1 Luglio 2020)

Il principio guida di questo sforzo dovrebbe essere "acquisire competenze per un posto di lavoro":

1. Effettuare una mappatura della gamma di competenze di ciascun individuo;
2. Erogare una formazione mirata che risponda alle esigenze specifiche di sviluppo delle competenze e di riqualificazione;
3. Aiutare la persona a trovare un posto di lavoro per cui c'è domanda sul mercato del lavoro.



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO

Dipartimento
di Scienze Umane
e Sociali

Employability: origine

Concetto di origine anglosassone. Definita nel rapporto Robbins (1963) come uno dei principali assi dell'*higher education*.

L'occupabilità (*employability*) è definita dal Centro Europeo per lo Sviluppo della Formazione Professionale (Cedefop) come:

Una combinazione di fattori (come le competenze specifiche del lavoro e competenze trasversali) che consentono alle persone di progredire verso il mondo del lavoro o di entrare nel mondo del lavoro, rimanere in uno stato occupazione e di progresso durante la loro carriera.



Employability: origine

Hillage and Pollard (1998) „In simple terms, employability is about being capable of getting and keeping a fulfilling work ... It is the capability to move self-sufficiently within the labour market to realise potential through sustainable employment. For the individual employability depends on knowledge, skills, attitudes they possess, the way they use their assets and present them to employers and the context“

→ **Employability intesa come: saper cercare, trovare e mantenere un lavoro. Manca un focus sull'Uomo.**



Employability: origine

Harvey (1999): „Employability of a graduate is the propensity of the graduate to exhibit attributes that employers anticipate *will be necessary for the future* effective functioning of their organizations“. „Employability raises fundamental questions about the purpose and structure of higher education. Employability is not about training or providing add-on skills to gain employment. On the contrary employability is about how higher education develops critical, reflective, empowered learners. ... The real challenge is not how to accommodate employability but how to shift the traditional balance of power from the education provider to those participating in the learning experience“

→ **Employability come processo educativo**



Alternanza formativa

ALTERNANZA

- Successione alternata di fatti, manifestazioni e fenomeni;
- in una relazione, movimento di crescita o rallentamento che coinvolge due o più fenomeni.

FORMATIVA

- Il movimento deve consentire lo sviluppo di un individuo tramite il ricevere e il **darsi forma**;
- processo di sviluppo che porta ogni uomo a tentare di mettere in atto le proprie potenzialità in modo unico e irripetibile.

«Il principio dell'alternanza formativa ha la finalità di pensare pratica e teoria, corpo e mente, esperienza e ragione, al di fuori di ogni gerarchia e tenta di metterne in evidenza le caratteristiche specifiche all'interno di un processo unitario di formazione dell'uomo»

(Potestio, 2020 p. 25)



Alternanza formativa

Principio pedagogico che afferma lo stesso valore formativo di pratica e teoria, azione e riflessione, lavoro e studio perché i due momenti sono separati solo sul piano **analitico**, non **sintetico**.

Modalità di insegnamento-apprendimento capace di partire dalle esperienze concrete (non formali, informali, occasionali) degli allievi per promuovere **intenzionalmente** una didattica formale durante la quale gli allievi siano aiutati a impadronirsi in modo critico delle conoscenze (teoretiche, tecniche, etiche) presenti in tali esperienze, a riflettervi, ad avviare comparazioni e, successive, teorizzazioni formalizzate.



Alternanza formativa

Valore formativo del lavoro = valorizzazione dell'esperienza umana
evitando la gerarchia tra teoria e pratica, lavoro e studio, lavoro come sforzo e ripetizione e lavoro come creativo e originale



Realizzazione di una formazione autenticamente in alternanza

«All'interno di un processo formativo unitario, armonioso e, inevitabilmente, alternato, il lavoro, inteso anche come *ponos/labor*, come attività reiterata e necessitata che soddisfa la sfera dei bisogni, costituisce un momento importante dell'esperire umano, attraverso il quale e a partire dal quale è possibile sviluppare consapevolezze, narrazioni e riflessioni»
(Potestio, 2020 p. 78)



Bibliografia

Bertagna G. (ed.), *Educazione e formazione. Sinonimie, analogie, differenze*, Studium, Roma 2018.

Potestio A., *Alternanza formativa. Radici storiche e attualità di un principio pedagogico*, Studium, Roma 2020.

Federighi P. (ed.), *Educazione in età adulta. Ricerche, politiche, luoghi e professioni*, Firenze university press, Firenze 2018.

Harvey L., *New realities: the relationship between higher education and employment, Keynote presentation alla European Association of Institutional Research*, Lund, Sweden 1999.

Hillage J., Pollard E., *Employability: developing a framework for policy analysis, Research Brief 85, Institute for Employment Studies, Department for Education and Employment*, London 1998.

Laporta R., *La specificità epistemologica della ricerca pedagogica*, Dossier: Ricordando Raffaele Laporta a cento anni dalla nascita, 2016.

Potestio A., *Alternanza formativa. Radici storiche e attualità di un principio pedagogico*, Studium, Roma 2020

Yorke M., *Employability in higher education: what it is – what it is not*, The Higher Education Academy, York 2006.

Yorke M., Knight P.T., *Self-theories: some implications for teaching and learning in higher education*, in «Studies in Higher Education», XXIX, 2004, pp. 25-37.

Yorke M., Knight P.T., *Embedding employability into the curriculum*, The Higher Education Academy, York 2006.

