

Apprendimento permanente ed attività produttive per lavoratori in età avanzata

Lifelong Learning and work for elder workers

Roberto De Filippo
robdeflip@tin.it

ABSTRACT

Nell'attuale congiuntura economica non può sfuggire all'attenzione pedagogica la necessità di ritrovare e ri-praticare una delle sue funzioni più "moderne", quella di consentire all'individuo, fornendogliene gli strumenti più adeguati, una piena partecipazione, duratura e di qualità, alla vita sociale e produttiva della comunità. A tal proposito, questo breve *paper* vuole solo suggerire alcune linee di ricerca possibili in uno degli ambiti nei quali la pedagogia *tout court*, intesa come capostipite e capofila delle scienze della formazione, può e deve intervenire, al fine ritrovare una delle sue "utilità" possibili: affrontare le problematiche tipiche di un "economia della conoscenza" che ha nell'inadeguatezza o assenza di competenze adeguate il rischio maggiore di esclusione sociale. In particolare, viene introdotto il modello della "doppia elica fra apprendimento e lavoro" di Giarini e Malitza, cui scopo è quello di rivisitare il concetto di lifelong learning, potenziato dalla riforma cultural e strutturale dei sistemi educativi ai quali si reclama la necessità di essere più integrati con il mondo del lavoro, e più caratterizzati dall'interdisciplinarietà e lo sviluppo professionale.

Skills and competences are subject to a so rapid obsolescence which cause falls in productivity and activity rates of older workers; to this situation is added the demographic phenomenon called "population aging", whose repercussions will be felt on social and welfare systems. The science of education must, therefore, identify lines of action to ensure the real inclusion – life long – in educational activities for individuals in old age, giving them the opportunity, not only to avoid leaving out prematurely from the cohorts of the working population, changing the pension system, less efficient than ever, but also to participate more consciously and for long time to social life.

Here it's presented the model of the "double helix of learning and work," by Giarini and Malitza, which aims at the opportunity to revisit the concept of lifelong learning, powered by a cultural and structural reform of the educational system which should be more integrated and linked whit the working system, and characterized by interdisciplinarity and professionalization.

KEY WORDS

Lifelong Learning (LLL), Active Ageing, Learning in the Workplace
Lifelong Learning (LLL), Invecchiamento Attivo, Apprendimento nell'ambito lavorativo

Introduzione

Nell'attuale congiuntura economica non può sfuggire all'attenzione pedagogica la necessità di ritrovare e ri-praticare una delle sue funzioni più "moderne", quella di consentire all'individuo, fornendogliene gli strumenti più adeguati, una piena partecipazione, duratura e di qualità, alla vita sociale e produttiva della comunità. A tal proposito, questo breve *paper* vuole solo suggerire alcune linee di ricerca possibili in uno degli ambiti nei quali la pedagogia *tout court*, intesa come capostipite e capofila delle scienze della formazione, può e deve intervenire, al fine ritrovare una delle sue "utilità" possibili: affrontare le problematiche tipiche di un "economia della conoscenza" che ha nell'inadeguatezza o assenza di competenze adeguate il rischio maggiore di esclusione sociale. Rischio che va aumentando a causa di quel fenomeno demografico che va sotto il nome di "*population ageing*" le cui ripercussioni sulle strutture produttive e sociali della comunità, prima fra tutte l'insostenibilità dei sistemi previdenziali e di *Welfare*, non tarderanno a manifestarsi.

In questo contesto le scienze della formazione dovranno attuare uno sforzo volto a comprendere quali siano le linee di intervento che possano garantire la reale inclusione – *lifelong* – nelle attività educative/formative degli individui in età avanzata, con ciò garantendo loro la possibilità non solo di non fuoriuscire prematuramente dalle coorti di popolazione attiva e finire a carico di un sistema previdenziale sempre meno efficiente, ma anche di partecipare più a lungo e più consapevolmente alla vita sociale. Linee di intervento che, per essere più efficaci di quanto non siano state quelle finora attuate, dovranno incidere sul sistema educativo e formativo fino a provocarne una ristrutturazione concreta e profonda che preveda una reale integrazione con il sistema lavorativo. A tal proposito, la pedagogia e le scienze della formazione hanno il compito di individuare un modello a cui ricondurre le future politiche educative.

Un modello che qui si vuole presentare, è quello della "doppia elica dell'apprendimento e del lavoro", proposto da Giarini e Malitza (2003), che considera l'opportunità di una rivisitazione del concetto di *lifelong learning* (LLL) potenziato da una riforma culturale e strutturale del sistema educativo che dovrà divenire sempre più integrato a quello lavorativo e sempre più caratterizzato da modularità, interdisciplinarietà e professionalizzazione. Dalla disamina svolta sembra emergere che solo attraverso una siffatta riforma culturale, oltre che strutturale, si potrà pensare di ottenere un'attenzione e partecipazione crescente ai percorsi di apprendimento *lifelong* da parte di quei lavoratori anziani, troppo spesso (auto)-esclusi e sempre più a rischio di obsolescenza delle competenze. Tuttavia essa da sola non sembra però essere in grado di affrontare con la necessaria urgenza il problema, richiedendo lunghi anni di negoziazioni con *decision makers* e *stakeholders*, ma dovrà essere affiancata da subito da urgenti interventi, concreti e mirati.

1. Population ageing ed estensione della "finestra demografica"

Come sostenuto da Giorgia Capacci (2006) i rischi connessi al fenomeno dell'invecchiamento della popolazione evidenziano la necessità di un'estensione della così detta "finestra demografica": «*La percentuale di ultrasessantacinquenni è più che raddoppiata nel corso degli ultimi cinquanta anni [...]; diversamente la quota percentuale di [...] coloro che appartengono alla classe 0-14 anni, è diminuita [...]. È rimasta, al contrario, pressoché immutata la percentuale della popolazione attiva (15-64 anni).*» (Capacci, 2006, p. 202).

A tale proposito si propone un'elaborazione più recente riguardante la struttura della popolazione: le fasce di età sono aggregate diversamente da come esposto dalla Capacci, ma i dati evidenziati confermano la sua analisi. In essa si può osservare, dal 1951 al 2009, un calo dal 34,6% al 19% nella prima fascia d'età; una condizione sostanzialmente immutata per la seconda fascia osservata (dal 53,2% al 54,7%); un netto incremento dal 12,2% al 26,3% nella terza fascia d'età considerata (Figura 1).

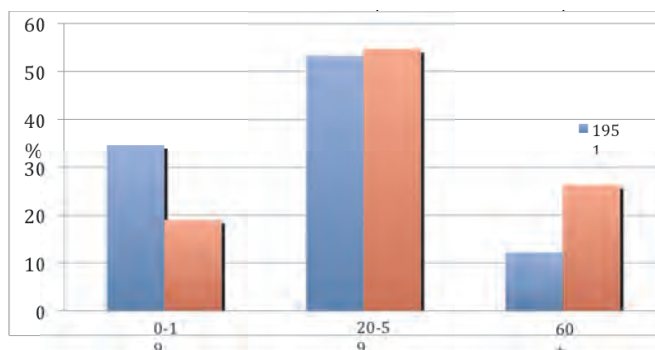


Fig. 1: Indicatori di struttura della popolazione per fasce d'età (composizione percentuale), 1951 e 2009, Italia

Elaborazione su dati Istat, vari anni.

Serie Storiche – L'archivio della statistica Italiana, Istat, 2011. - Popolazione per classe di età decennale e sesso, indicatori di vecchiaia e di dipendenza strutturale ai censimenti 1861-2001 e anno 2009, ai confini dell'epoca (valori assoluti in migliaia e composizioni percentuali), consultato su http://seriestoriche.istat.it/index.php?id=7&user_100ind_pi1%5Bid_pagina%5D=43&cHash=18b3a7f14a520e847fc41c2bc47bddba

È nel valore costante della percentuale di popolazione attiva sempre superiore alla somma delle due fasce di popolazione non attiva che si individuano il concetto e le opportunità intrinseche della "finestra demografica". «*La costanza della quota della popolazione in età 15-64 è frutto soprattutto dei baby boomers... – tuttavia le previsioni demografiche parlano di una costanza nel processo di invecchiamento demografico anche negli anni a venire, con un incremento particolarmente rilevante della classe degli anziani nel momento in cui tutti i baby boomers supereranno la soglia dell'anzianità, chiudendo così la nostra finestra demografica*» (Capacci, 2006, p. 203).

Con queste premesse l'UE si troverà ad affrontare il problema dell'insostenibilità economica del sistema di previdenza sociale, così «*nel prossimo futuro, le pensioni convenzionali non potranno più essere garantite dal forte patto di solidarietà intergenerazionale – che – si fonda su un rapporto equilibrato tra contributi versati dalla popolazione attiva e le rendite – e i servizi erogati alla popolazione "a carico"*» (Cagliari De Azevedo, Cassani, 2005, citati da Capacci, 2006, p. 204).

In questa prospettiva emerge dunque la necessità di estendere anche negli anni a venire i benefici con cui la finestra demografica ha favorito la crescita economica, sostenendo sin d'ora un processo di "invecchiamento attivo", ovvero di partecipazione al mondo del lavoro dei lavoratori più anziani.

A tale proposito è interessante osservare (cfr. figura 2) come invece il tasso di partecipazione al mercato del lavoro cali con l'aumentare dell'età.

Stati Membri	Totale	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	>=65
AT Austria	61,3	60,5	87,3	90,4	85,2	42,1	5,4
BE Belgio	53,5	32,4	88,6	87,8	80,8	37,2	1,7
BG Bulgaria	53,0	29,5	80,7	87,5	83,8	49,2	3,4
CY Cipro	64,4	41,1	87,9	88,6	82,9	58,5	12,4
CZ Rep. Ceca	58,7	31,8	80,9	91,3	92,0	49,6	4,9
DE Germania	59,9	52,0	85,8	90,0	87,7	61,1	4,1
DK Danimarca	65,5	71,7	88,7	91,2	89,0	60,3	6,0
EE Estonia	60,9	39,9	84,1	90,9	88,5	66,7	9,1
ES Spagna	59,3	45,1	87,5	86,2	79,4	50,2	2,1
FI Finlandia	60,5	50,4	85,4	90,4	88,8	59,1	3,8
FR Francia	56,8	40,2	87,9	90,3	87,3	41,5	1,5
GR Grecia	53,7	30,9	85,6	85,5	76,9	44,2	4,2
HU Ungheria	50,1	24,6	78,4	84,2	78,3	35,0	1,9
IE Irlanda	61,6	46,7	84,0	79,7	76,9	54,6	8,9
IT Italia	48,7	29,1	75,4	80,2	75,6	37,0	3,2
LT Lituania	57,68	30,34	87,93	88,37	85,57	57,6	5,41
LU Lussemburgo	58,2	32,3	88,3	86,7	79,2	39,4	3,7
LV Lettonia	60,8	41,7	86,3	91,3	88,0	61,4	8,5
MT Malta	49,8	51,5	81,5	71,8	62,2	29,8	2,9
NL Paesi Bassi	66,8	72,8	90,7	89,7	86,2	56,8	6,7
PL Polonia	54,9	33,8	84,8	87,9	77,8	34,5	4,7
PT Portogallo	61,9	39,2	89,8	89,7	83,8	53,9	17,0
RO Romania	54,4	30,9	77,8	83,0	74,2	43,9	13,7
SE Svezia	70,6	51,0	88,3	92,0	89,6	73,9	12,7
SI Slovenia	59,4	40,9	90,4	92,6	86,3	36,9	7,6
SK Slovacchia	58,9	31,4	83,3	91,1	88,0	42,8	1,5
UK Regno Unito	62,6	59,8	84,7	85,7	84,8	60,3	7,9
EU25	57,9	44,7	84,8	87,3	83,3	49,3	4,5
EU27	57,7	43,8	84,4	87,1	83,0	49,1	4,8

Fig. 2: Tassi di attività per classi di età delle principali regioni europee (valori in percentuale)

Fonte: Annuario Statistico Regionale – Lombardia 2009

<http://www.asr-lombardia.it/ASR/lavoro/popolazione-e-forze-di-lavoro/regioni-europee/tavole/787/>

Tuttavia è da tenere in considerazione che se improvvisamente si aumenta la permanenza nelle attività produttive dei lavoratori più anziani si finisce per obbligare le imprese a sopportare una perdita poiché si troveranno ad avere in organico lavoratori con elevata retribuzione, legata all'anzianità, e poco produttivi per l'obsolescenza delle competenze. In questo caso, c'è da scommetterci, le organizzazioni lavorative si sentiranno fortemente disincentivate a mantenere nel loro organico lavoratori in età lavorativa avanzata.

Tuttavia, alla luce di un'incombente crisi, la riforma previdenziale è stata preannunciata da tutti i governi UE al fine di far aumentare la vita lavorativa. D'altra parte esistono le condizioni idonee a sostenere tale estensione, infatti oggi non solo l'aspettativa di vita continua ad innalzarsi nell'ordine incredibile di 3 mesi all'anno, ma anche la qualità della vita è notevolmente migliorata rispetto a pochi decenni fa. Ci troviamo di fronte ad una popolazione che invecchia ma che lo fa in condizioni fisiche ed intellettive buone ed in un contesto sociale e lavorativo favorevole, tanto che si parla di fenomeno di "svecchiamento" (counter-ageing) (Giarini, 2000) per indicare il fatto che oggi le generazioni in età avanzata sono più "giovani", mentalmente e fisicamente, di quanto non lo fossero in passato.

Inoltre, in quella che è ormai la società globale della conoscenza le attività produttive non sono più prevalentemente costituite da quelle di tipo manifatturiero e industriale: oggi, grazie ai benefici ottenuti dalle rivoluzioni tecnologiche susse-

guitesi, oltre l'80% di ogni forma di lavoro è basato su attività di servizio (Economia dei Servizi).

Diversi studi (Frey, 2004; Giarini, 2001; Frey, Livraghi, Pappadà, 2004) sottolineano l'opportunità di strategie di invecchiamento attivo, indicando con esse il tentativo di allungare, parallelamente alla speranza di vita, l'uscita dal mondo del lavoro in età avanzata, fino a 75 anni, attraverso interventi sia sulla struttura del lavoro (uscite graduali facendo ricorso al lavoro a tempo parziale, al telelavoro, ecc...) che sul sistema educativo/formativo.

Anche a livello comunitario si è cercato di praticare interventi del genere al fine di estendere i benefici della finestra demografica; da un lato si è molto puntato sulle introduzione delle politiche educative e formative del *lifelong learning*. Da l'altro lato si sono predisposte politiche passive del lavoro che, affiancate dall'introduzione di parametri più elevati per il raggiungimento dell'età pensionabile, hanno però raramente e con difficoltà sortito l'effetto auspicato di trattenere più a lungo al lavoro i lavoratori anziani.

Sembra, dunque, più ragionevole, al fine di estendere la finestra demografica, predisporre una strategia complessiva e ad ampio raggio, fondata non soltanto su interventi mirati a disincentivare il pensionamento ma anche e soprattutto su attività volte a sostenere e potenziare l'efficacia del *LLL*.

2. Invecchiamento attivo: necessità di una strategia integrata

La necessità di un approccio globale viene del resto sottolineata anche dalla comunicazione della Commissione Europea sull'evoluzione dei tassi di attività (2002), la quale propone, quale azione prioritaria, un'iniziativa congiunta per prolungare in senso effettivo la vita attiva dei lavoratori. Tale iniziativa è fondata in particolare su:

- promozione, a livello dell'organizzazione del lavoro, delle attività formative sia all'interno dell'impresa che all'esterno;
- diminuzione e successiva soppressione, le misure intese a promuovere il prepensionamento;
- promozione di forme parziali e progressive di passaggio verso il pensionamento.

Come si nota, per contrastare i rischi dovuti all'invecchiamento della popolazione, sono incoraggiati interventi sia sul versante della formazione che su quello del sistema lavorativo e delle sue politiche.

Per quel che riguarda il primo versante va notato che in media i livelli di scolarizzazione nell'Europa a 27 sono piuttosto bassi; in Italia, in particolare, la difficoltà di riqualificazione formativa diviene in generale drammatica. Al riguardo un'indagine dell'IALS (International Adult Literacy Survey – 1994-1998), svolta su un campione di 3000 persone tra i 16 e i 65 anni, collocano l'Italia nel gruppo dei sei paesi (gli altri sono Cile, Polonia, Portogallo, Ungheria e Slovenia) in cui si arriva al 60% e oltre di popolazione "a rischio alfabetico". Particolarmente allarmanti, per le conseguenze che ne potrebbero derivare, sono soprattutto i risultati relativi alle fasce di età comprese tra i 36 e i 55 anni che si troverebbero esposte a tre problematiche: 1) la difficoltà di rioccupare questa fascia di popolazione in caso di perdita del posto di lavoro; 2) la modesta qualità delle prestazioni che possono essere richieste a queste persone; 3) la limitatezza dell'interazione socio-culturale che può essere loro garantita.

Tuttavia la maggior parte delle attività educative/formative erogate sia dentro che fuori i contesti organizzativi sono svolte secondo una logica di “recupero” dei lavoratori a rischio di obsolescenza, sia in una prospettiva efficientistica, tipica delle organizzazioni lavorative, sia secondo una prospettiva sociale di contrasto all’esclusione. Tuttavia ciò che manca a questa logica di “recupero” è la focalizzazione sul soggetto e sulle sue personali aspirazioni. Cosicché la prospettiva di “recupero” formativo diventa prospettiva di “mero adattamento” alla domanda di lavoro che, benché vada tenuta in considerazione, relega educazione alla sola sfera dell’interesse economico e non è in grado di sostenere la motivazione stessa alla formazione, con ciò provocando il fenomeno dell’auto-esclusione dei lavoratori, soprattutto anziani, dai percorsi formativi offerti.

Per quel che riguarda, invece, il versante del sistema lavorativo troviamo soprattutto politiche volte ad incentivare la permanenza dei lavoratori nel mercato, esse, tuttavia, non hanno mai contribuito significativamente a centrare l’obiettivo. Esperienze veramente importanti capaci di incidere sul sistema lavorativo sono state poche e scarsamente praticate. Mentre importanti strumenti di promozione del lavoro degli anziani potrebbero individuarsi in modelli di lavoro con tipologie contrattuali fortemente individualizzate, o ancora su modalità di lavoro quali il telelavoro, il lavoro a domicilio, il *job sharing* ed anche l’auto-imprenditorialità.

3. Lifelong learning e non solo

Come si è potuto notare, da diversi punti di vista è considerato possibile, oltre che fortemente auspicato, trattenere più a lungo nel mercato del lavoro gli individui in età avanza.

I tentativi volti a tale risultato si sono svolti con interventi separati sia sul versante del sistema lavorativo che su quello educativo/formativo; attraverso questi ultimi si è prevalentemente cercato di far fronte al conseguente problema relativo all’obsolescenza delle competenze. Il problema è stato, quindi da più parti affrontato invocando un costante ricorso alla formazione continua, o meglio all’apprendimento permanente.

In ambito europeo l’educazione lungo tutto l’arco della vita, il *lifelong learning*, è diventata un principio guida per l’elaborazione della politica educativa e socio-economica comunitaria. Già nel 1996 J. Delors identificava l’istruzione e la formazione quali fattori determinanti per lo sviluppo delle economie europee che avrebbero consentito all’Unione di perseguire quelli che sarebbero poi divenuti gli obiettivi specifici della strategia europea di Lisbona e, quindi, divenire entro il 2010, l’economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica al mondo. Tuttavia è da notare che al pieno successo delle politiche di *LLL* è mancata non solo una diffusa e coerente implementazione in un sistema educativo integrato, ma anche e soprattutto un’adeguata loro capacità non tanto di adattarsi ai cambiamenti contingenti quanto di rivolgersi alle aspirazioni dei lavoratori motivandoli ad intraprendere nuovi percorsi di apprendimento.

Alcuni studiosi (A Russo, R. Salomone, M. Tiraboschi, 2002) sostengono che le politiche attive del lavoro hanno nella formazione continua la loro carta migliore ma tut-

tavia non sufficiente a vincere la partita dell'invecchiamento delle forze di lavoro. Essi notano infatti che

«La formazione, come anche affermato dalla Commissione Europea, costruisce il punto cardine su cui si poggiano tutte le principali strategie di evoluzione del mercato di lavoro degli anziani, e, conseguentemente, tutte le strategie di riequilibrio del ricambio delle competenze [...] Percorrere questa strada non è tuttavia così facile, dovendosi modificare un complessivo sistema fondato in gran parte sull'investimento formativo dei più giovani. Si deve per esempio sottolineare che nel campo della formazione continua, anche nei Paesi che hanno da anni messo a punto specifici interventi, sono proprio i lavoratori più anziani ad essere meno coinvolti nelle azioni di qualificazione delle risorse umane promosse dall'azienda. Resistenze provengano dagli stessi sistemi scolastici e formativi, costruiti, in linea generale, senza tenere conto delle specifiche esigenze di un adulto, senza cioè l'individuazione di percorsi differenziati, idonei a incoraggiare la scolarizzazione e/o la formazione di soggetti non più giovani. Occorre peraltro evidenziare che, come rilevato dalla relazione della Commissione Europea, sono gli stessi lavoratori anziani a sottrarsi alle attività di formazione e di riqualificazione – se non incentivati economicamente. Rappresenta infatti un'esperienza molto comune tra tali soggetti il fatto che, dopo anni di lavoro privi di esperienza formativa, vi sia una certa avversione nei confronti dell'apprendimento. Tale problema solo in parte può essere risolto con la proposta di modalità adeguate di formazione (per orario, ritmo, luogo, costi, ecc.). Occorre un cambiamento culturale, la cui realizzazione è tuttavia destinata ad avverarsi compiutamente solo nei confronti delle future generazioni di lavoratori anziani. Si tratta, infatti, di riorganizzare tutti i sistemi scolastici e formativi: non solo nel senso di indirizzare l'offerta in modo specifico nei confronti degli adulti, ma soprattutto nel senso di sviluppare negli allievi il gusto e la convinzione dell'apprendere come attività che sarà fondamentale tutta la vita» (Russo, Salomone, Tiraboschi, 2002, pp. 36-37).

Alle stesse conclusioni giunge l'indagine di un altro studioso, il prof. Malitza (2006) presidente dell'Università del Mar Nero di Bucarest, che afferma la necessità di profonde modifiche all'interno dei sistemi educativi e formativi i quali dovranno rintracciare e far emergere una più ampia dimensione professionale ed interdisciplinare. Egli sostiene, riprendendo quanto esposto nel testo scritto a quattro mani con il prof. Giarini, "The double helix of learning and work" (2003), che solo una concreta e strutturalmente praticabile alternanza permanente, lungo l'intero corso della vita, tra apprendimento e lavoro possa consentire, da un lato, di ottenere sempre più elevati livelli di preparazione e professionalizzazione delle forze lavoro e dall'altro di ottenere una naturale partecipazione dei lavoratori più anziani alle attività formative che potranno essere così percepite come una costata nella propria esperienza di vita e di lavoro. In definitiva, per contenere le ripercussioni sui sistemi di welfare e previdenziali di un andamento demografico caratterizzato dall'invecchiamento della popolazione mondiale, è richiesta da più parti una concreta e profonda **riforma** dei sistemi di educazione e formazione che affianchi al tanto invocato concetto di **Lifelong learning**, scarsamente applicato per carenze intrinseche ed estrinseche alle stesse politiche di promozione ed attuazione, una **dimensione professionale dell'educazione** e una sua **anima interdisciplinare**. Tale riforma non dovrà però essere la semplice risposta alle richieste che continuamente provengono dal mercato – in termini di specifici outputs educativi; essa dovrà caratterizzarsi anche per una evoluzione interna del sistema educativo che per realizzarsi concretamente non potrà rinunciare ad intense e coerenti fasi di sperimentazione (Giarini, Malitza, 2003, pp. 32-51)

4. *Lifelong learning*, interdisciplinarietà, professionalizzazione, alternanza educazione/formazione-lavoro: la doppia elica dell'apprendimento e del lavoro

Il concetto di *LLL* così com'è stato concepito originariamente, benché mirasse a sostituire l'idea di apprendimento inteso come attività da svolgere nella prima fase della propria vita (quale preambolo ad una carriera lavorativa prestabilita), con l'idea di *apprendimento permanente* inteso come attività che accompagna la persona durante l'intero arco della vita per far fronte all'evoluzione delle situazioni che deve affrontare e delle competenze che gli vengono richieste, si è risolto in un semplice tentativo di rincorsa adattativa delle "caratteristiche" (conoscenze, abilità, competenze) degli individui alle contingenze in cui si viene a trovare il mondo del lavoro.

Esso non è riuscito né ad elevare i tassi di partecipazione alle attività formative dei lavoratori più anziani i quali sono rimasti per lo più esclusi dai pochi benefici della parziale implementazione del *lifelong learning*, né tantomeno ad aggirare i problemi derivanti dal mancato funzionamento del meccanismo di accoppiamento tra il sistema educativo/formativo e quello del lavoro. In realtà educazione e lavoro sono sempre state considerate realtà distinte; espressioni quali "scuola e società", scuola e lavoro", "scuola e vita" si riferiscono a vaghi tentativi di unione, ma in realtà l'analisi simultanea di questi due sistemi correlati ed inscindibili non è stata oggetto di ricerche sistematiche e coerenti. Tali ricerche dovrebbero indagare le possibilità di riforma dei sistemi educativi/formativi comunitari che consentano una concreta alternanza apprendimento/lavoro/apprendimento, cioè una serie continua e personalmente orientata di uscite e reingressi dall'uno all'altro sistema a partire sin dalla conclusione del normale percorso dell'educazione dell'obbligo.

La proposta di Giarini e Malitza (2003) riprende gli aspetti più innovativi della prospettiva europea del *LLL*, che sono innanzi tutto costituiti da un'accresciuta enfasi sulla centralità dell'individuo, responsabile del proprio processo di apprendimento, e poi dalla *nozione integrata dell'apprendimento* nella sua distinzione in formale, non formale e informale. Tuttavia, considerando la prospettiva dei due studiosi nel suo complesso, sembra opportuno considerare i limiti del modello del *LLL* il quale, pur riconoscendo dignità e valore formativo alle attività di apprendimento non formale e informale, sacrifica loro la possibilità di assegnare riconoscimenti univoci quali qualifiche largamente riconosciute alla stregua dei "diplomi" tipici dell'educazione formale. A tale proposito sarà importante indagare i benefici derivanti dall'introduzione del recente "Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente - EQF" (Parlamento Europeo - 2007) quale strumento a sostegno della promozione ed implementazione delle politiche di *LLL*.

Nella prospettiva di Giarini e Malitza resta, tuttavia, fondamentale il concetto di apprendimento permanente ma viene rimarcata la necessità di una più concreta professionalizzazione del sistema educativo/formativo. Un'ulteriore esigenza viene invece fortemente richiamata dai due studiosi, quella della necessità di un ricorso sempre maggiore alla modularizzazione ed all'interdisciplinarietà nei contesti di apprendimento.

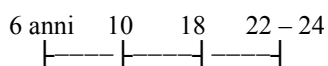
Nel testo dei due studiosi viene fortemente criticato il tradizionale modo di organizzazione ed "accumulo" delle conoscenze che si fonda su di un approccio disciplinare: ambiti separati e distinti di conoscenza, suddivisi in singole discipline non in-

terconnesse tra loro, e ancor meno con le concrete esigenze del mercato del lavoro (pp. 53-78).

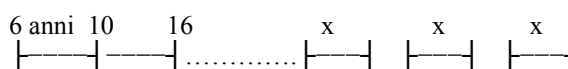
Per rendere più comprensibile l'idea della "doppia elica dell'apprendimento e del lavoro" si riporta uno schema esemplificativo tratto da una omonima pubblicazione di Malitza e Gheorghiu (2006)

Apprendimento:

Approccio Classico: Educazione primaria, secondaria, superiore



Approccio Moderno: Educazione primaria, secondaria,..... superiore



Lavoro:

Approccio Classico:

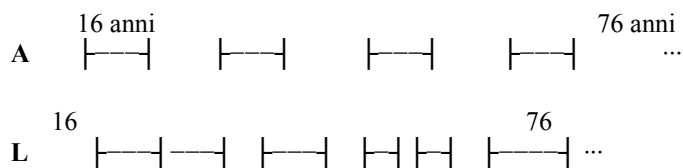


Entrambi i nuovi approcci, nella dimensione educativa/formativa e in quella lavorativa, rappresentano la vita (caratterizzata prevalentemente da attività di apprendimento e lavoro) come una successione di segmenti temporanei di tali attività, caratterizzata da mirate interruzioni e riprese dell'una o dell'altra attività.

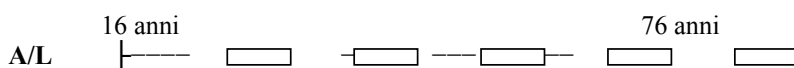
Lo svantaggio principale del sistema di educazione/formazione concepito nell'approccio classico, incapace di consentire alle persone di coltivare la propria vocazione individuale, consiste nel separare il momento dell'apprendimento da quello della pratica (il lavoro), come se l'apprendimento fosse esclusivamente di pertinenza del sistema educativo/formativo e la pratica e il lavoro fossero in contrasto con l'apprendimento stesso.

Mentre i principali vantaggi di un sistema che vede nell'apprendimento e nel lavoro momenti fondamentali del vivere sempre più interconnessi tra loro, sono i seguenti:

1. Nella figura seguente gli spazi vuoti sulla riga A (Apprendimento), potrebbero essere riempiti dagli spazi pieni della linea L (Lavoro), e viceversa.



2. Una nuova linea aggregata A/L, a partire dai 16 anni, appena dopo l'obbligo scolastico, rappresenterebbe una formula personale che ogni individuo può costruirsi, costituita da diverse combinazioni di segmenti, A e/o L, con differenti obiettivi e lunghezze: un insieme di curricula personali derivanti da percorsi lavorativi e d'apprendimento personalizzati, che potrebbe consentire all'individuo, tra l'altro, di permanere tra la popolazione attiva fino anche a 76 anni.



3. Una vita più armoniosa in cui gli scontri (il gap) tra sapere e fare (apprendimento e lavoro) saranno notevolmente ridotti; una vita, durante la quale l'individuo riesce ad individuare e coltivare la propria vocazione come risposta al bisogno di auto-realizzazione.
4. Allo stesso modo, come con le altre attività produttive, le caratteristiche della doppia elica dell'apprendimento e del lavoro saranno la flessibilità e l'adattabilità, ormai tipiche della società basata sulla conoscenza.
5. Considerevole aumento dell'efficienza del lavoro umano e delle capacità creative dell'uomo. L'uomo non sarà più l'"uomo unidimensionale" (Marcuse, 1964) che segue soltanto un percorso unico e prestabilito nella vita, ma un uomo creativo e consapevole del perchè delle proprie scelte.
6. Un individuo può progettare (prevedendo o ipotizzando eventuali modifiche in corso d'opera) un proprio personale itinerario di vita in cui le esperienze di crescita e modifica delle proprie competenze si susseguono e in cui continuamente vi è la possibilità di esercitare la propria libertà di scelta.

Un esempio molto eloquente di questa proposta integrazione e alternanza permanente tra apprendimento e lavoro può essere rintracciato in una storia realistica riportata nel libro "The double helix of learning and work" e che viene brevemente riportata di seguito.

John è il figlio di un marinaio, nato e cresciuto sulla costa dell'Atlantico. Per tradizione la famiglia subisce il fascino del mare; così, a 16 anni, dopo aver completato il ciclo di istruzione di base, John entra a far parte dell'equipaggio di un peschereccio. Passa in mare due anni e acquista familiarità con ogni tipo di attrezzatura meccanica e con l'arte della navigazione.

All'età di 18 anni torna a scuola per completare l'istruzione secondaria, quindi frequenta un breve corso di formazione superiore sulla pesca. Dopo tre anni viene assunto in un'azienda di acquacoltura dove passa un altro triennio. Ha 24

anni quando si iscrive a un corso universitario di biologia marina per il triennio successivo. Tra i 26 e i 30 anni lavora per un centro di osservazione sull'ecologia marina, quindi completa l'istruzione universitaria, che gli permette di lavorare per cinque anni in un istituto di ricerca, e l'esperienza che acquisisce gli vale due anni di dottorato. A 40 anni inizia a insegnare in un college in cui il corso di studi consiglia un anno di formazione nell'industria ittica. Durante i cinque anni seguenti lavora come consulente per una società di prodotti marini. Lascia questa remunerativa occupazione per aprire una piccola ditta di consulenza. Ora ha 54 anni e la sua grande passione per l'itticoltura lo induce a prendere un anno sabbatico per studiare museografia. Così, tra i 55 e i 60 anni, diventa direttore di un grande acquario. A seguito delle insistenti richieste provenienti da un Paese lontano in un altro continente, si trasferisce in un'istituzione analoga e la dirige per due anni. La realtà che lo ospita lo spinge a studiare per un anno l'economia dei Paesi in via di sviluppo. A 65 anni d'età passa un altro biennio in qualità di professore associato nella locale università centrale, dopodiché torna a casa per lavorare un altro anno come volontario per una ONG che si occupa dei problemi specifici dei Paesi in via di sviluppo. Tra i 71 e i 76 anni presiede una fondazione che si occupa delle medesime questioni. Dopo 60 anni di vita attiva diventa presidente di dipartimento all'Accademia oceanografica. Ora è difficile sapere dove sia, dato che è sempre invitato a convegni internazionali o gira il mondo per tenere conferenze. (Malitza, 2005, p. 162)

Che cosa dimostra questa storia, ovviamente riferita ad un contesto che non è quello italiano ma che in Italia non è completamente assente? John ha continuato a disegnare con coerenza un'ellissi; tutti i suoi passi avanti nella formazione (sette in tutto, per un totale di dodici anni) avevano a che fare con i suoi interessi. I passi avanti dal punto di vista lavorativo (tredici in tutto, per un totale di quarantotto anni) sono stati alternati con periodi di formazione mirati alle attività che sono rimaste coerenti con gli interessi di fondo di John. Se ci guardiamo attorno, casi simili non sono rari, forse non sono abbastanza frequenti, ma i dati statistici confermano che la mobilità della forza lavoro va sempre più aumentando.

Dove sta la novità del caso di John? A quanto pare la durata dei suoi studi (dieci anni di scuola dell'obbligo più altri dodici) non supera di molto il periodo di tempo necessario oggi a formare un Dottore di ricerca. Il vantaggio inedito e fondamentale del percorso di John è che la sua formazione ha attraversato l'intera vita e ha potuto essere ri-orientata in direzione di diverse mete interessanti e utili che riguardavano unicamente la sua vocazione.

Solo se ci riuscirà a garantire una contaminazione così profonda tra apprendimento e lavoro, ci sembra, sarà possibile realizzare quell'auspicio per cui un individuo non è solo un lavoratore più o meno produttivo, ma una persona, un cittadino consapevole di se stesso, del proprio ruolo, dei propri percorsi e scelte di vita. Un individuo consapevole di non "poter fare a meno di se stesso".

Interventi pratici sul sistema educativo

Quali sono le più pratiche ed immediate conseguenze di una tale visione dell'interconnessione tra apprendimento e lavoro sulla struttura (e sulle logiche interne) del sistema educativo?

Di seguito sono proposte alcuni possibili scenari.

Modulazione: introduzione di moduli come unità di base dell'apprendimento

La nuova unità della conoscenza consiste nel "modulo combinabile", al posto delle materie di studio. Il concetto di modulazione consiste nel dividere le materie d'ap-

prendimento in unità più brevi, che possono essere poi combinate con altre unità fino a formare “catene interdisciplinari”. L’approccio modulare ispira così i tentativi di elaborazione di una mappa delle conoscenze.

«La nostra definizione di modulo descrive un’unità di conoscenza caratterizzata da: (a) coerenza; (b) dimensioni ridotte e semplicità di gestione; (c) capacità di essere parte di un sistema generale; (d) semplicità di classificazione e recupero alla memoria; (e) capacità di combinarsi con altri moduli; (f) capacità di formare [con altri moduli] una sequenza cognitiva coerente; (g) capacità di fornire un collegamento di contenuto con gli altri moduli nella sequenza e (h) fornire supporto per l’apprendimento autonomo; (i) capacità di indicare chiaramente quali altri moduli devono essere consultati al fine di essere assimilato e a quali altri moduli esso può riferirsi, (j) capacità di essere selezionati dall’utente rispetto a eventuali diverse opzioni in base ad una strategia individuale volta a un obiettivo professionale o all’acquisizione di nuove conoscenze (ricerca)» (Malitza, 2006)

Dopo il lungo predominio del sapere teorico sarà tempo di concentrare l’attenzione sulla sperimentazione da cui dipenderà l’acquisizione dei saperi pratici.

Tutto sommato, la conoscenza modularizzata consiste nella creazione di suddivisioni della presente classificazione delle discipline, che attualmente è pesante, massiccia, e rigida.

Ogni materia d’apprendimento dovrà contenere suddivisioni, moduli appunto, che possono diventare quasi autonome, al fine di essere apprese ed in particolare al fine di essere combinate con i moduli di altre discipline.

La modularizzazione, dunque, consiste, secondo i due studiosi nella identificazione dei moduli, la definizione delle loro dimensioni, la loro codificazione in un sistema esteso e la loro introduzione in *data base* (*resource knowledge bases*).

Il conseguimento di risultati concreti nella modularizzazione delle conoscenze è reso difficile dal fatto che le discipline continuano ad agire come in un compartimento stagno in cui svolgere le proprie ricerche ed evolvere; la conoscenza è divisa in unità troppo grandi che non ne consentono una gestione razionale.

Una profonda riforma dei curricula: personalizzati ed interdisciplinari

La modularizzazione dei curricula, soprattutto se fecondamente congiunta ad un sistema di riconoscimento delle competenze e delle qualifiche, come il recente EQF, incoraggia la costituzione di quel sistema di scelte personali costruito dal singolo lungo l’arco di vita attiva, tra i 16 ed i 76 anni, che si compone di una sequenza alternata tra lavoro e studio caratterizzata dall’apprendimento permanente.

L’apprendimento individualizzato si formalizza come un personale percorso d’apprendimento che consentirà, dopo una prima scelta, di adeguare e modificare il proprio iter d’apprendimento seguendo un personale programma basato sulle proprie aspirazioni e vocazioni, sia che esse siano determinate dalle contingenti esigenze del mercato del lavoro che dalle proprie scelte di vita civile e sociale.

Allo stato attuale, l’orientamento personale e la modifica dei fabbisogni di apprendimento sono problemi ancora difficili da risolvere. Un itinerario di apprendimento personalizzato permetterà di adattare l’apprendimento stesso all’obiettivo lavorativo realizzando nel contempo un accrescimento dell’efficienza in termini economici, di energia spesa e tempo di formazione grazie all’eliminazione di sovrapposizioni non razionali e di acquisizioni cognitive non pertinenti che avverrebbero all’interno di un itinerario classico e standardizzato di apprendimento al quale di solito gli individui sono costretti a ricorrere.

I curricula personalizzati potranno essere poi sottoposti a modifiche periodiche (adeguamenti) in base alle variazioni dell'orizzonte/specificità della professione.

Conclusioni

La trasformazione verso un sistema realmente integrato Educazione/Formazione-Lavoro, caratterizzata da una dimensione professionale e interdisciplinare delle conoscenze acquisibili nei sistemi educativi (mediante l'applicazione dei principi di apprendimento permanente, interdisciplinarietà, personalizzazione dei curricula, e modularizzazione delle conoscenze) è il primo passo da fare se si vuole guardare al fenomeno dell'invecchiamento della popolazione non solo come una sfida ma soprattutto come un'opportunità, una delle più grandi conquiste della società moderna; ancora, uno dei più grandi trionfi per l'umanità (UN, WHO, 2002).

L'auspicio è che ricerche nel vasto settore delle scienze della formazione si avvino tenendo in considerazione le problematiche nonché le opportunità qui evidenziate, allo scopo di guardare con occhi nuovi ai problemi globali ed esplorare soluzioni per una vita migliore nel ventunesimo secolo per tutti gli individui, compresi quelli più anziani affinché essi siano in grado di apportare anche il proprio contributo alla vita sociale e produttiva della comunità.

Alle scienze della formazione, dunque, il compito di individuare percorsi concreti, idonei ad una riforma culturale di così ampia portata individuando punti di forza, criteri di fattibilità e segnali di criticità nella proposta qui brevemente illustrata.

Una riflessione organizzativa (a livello locale, nazionale, europeo) su condizioni attuali, esperienze, eventuali modelli già implementati e risultati verificati, dovrà costituire parte integrante di un eventuale ed auspicata sperimentazione.

La sfida è posta: non basterà più parlare di educazione degli, o per gli adulti, ma sarà necessario sostenere l'introduzione di un modello culturale nuovo in cui l'apprendimento sia aspetto direttamente connesso al lavoro e che riguardi tutti gli individui, a partire dalle età giovanili per finire con quelle adulte e anziane, che nella "doppia elica dell'apprendimento e del lavoro" possano rintracciare una costante del proprio personale percorso di vita sociale e produttiva.

Tuttavia, le problematiche descritte, derivanti dal fenomeno del *population ageing*, sono ormai impellenti, un loro contrasto efficace sarebbe dovuto già cominciare; le sperimentazioni tese a produrre un più fluido ed efficace passaggio dei lavoratori tra i due sistemi educativo/formativo e lavorativo dovrebbero avviarsi al più presto al fine di coinvolgere lavoratori in età intermedia (30-50enni), non troppo prossimi all'età pensionabile e perciò demotivati rispetto ad un eventuale proposta del genere, ma appartenenti a coorti di età sufficientemente numerose da poter evitare, con l'estensione della loro vita lavorativa, il tracollo del sistema di welfare. A tale proposito, tra le varie esperienze che si possono ritenere in grado di sostenere la prospettiva della "doppia elica" sin da subito, si può certamente individuare quella relativa al neo introdotto "Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente" (EQF), strumento ambizioso che intende interessare trasversalmente i sistemi di educazione e formazione, il mercato del lavoro, le attività produttive ed i cittadini. Esso è stato introdotto con l'intento di rilevare e certificare conoscenze, abilità e competenze, intese come risultato (*output*) di un processo di apprendimento che avviene non soltanto nei canali formali ma anche in quelli non formali ed informali, riconoscendo e validando, quindi, anche il carattere formativo dell'esperienza maturata sul lavoro. I risultati d'apprendimento ottenuti nei contesti non formali ed

informali, sul lavoro, vengono validati secondo un processo di equivalenza con le qualifiche formali in termini di contenuti e pertinenza; è questo l'aspetto dello strumento maggiormente prolifico nell'ottica di un urgente coinvolgimento dei lavoratori anziani nelle attività di ri-qualificazione: il riconoscimento e la certificazione della loro "esperienza" a partire dalla quale essi possano auto-orientarsi motivandosi ad un nuovo inserimento nei percorsi formali e non formali di apprendimento, al fine di ottenere nuove conoscenze, abilità e competenze più rispondenti alle proprie aspirazioni ed alle proprie necessità di reinserimento nel mercato del lavoro. D'altra parte nessun lavoratore, neanche quello meno qualificato, gradisce il mancato riconoscimento del valore delle proprie esperienze lavorative pregresse, risiedendo in esse buona parte della stessa identità non solo lavorativa ma anche personale.

Riferimenti bibliografici

- Cagiano De Azevedo R., Cassani B. (2005). Invecchiamento e svecchiamento demografico: ricadute sociali. *Statistica & Società*, IV, 1, 21-27.
- Capacci G. (2006). L'opportunità della finestra demografica in Italia: perché non sfruttarla? *Quaderni Europei sul nuovo Welfare*, 3, 202-206.
- Claudius M. (1997). Cultura come capacità di dar risposte. Dieci tesi sul nesso tra soggettività e cultura, Università di Saarbrücken, Convegno Internazionale Immaginare l'Europa: una nuova cittadinanza. *Theses. A Journal of Political Economy and Critical Science*, 85-98.
- Delors J. (1997). *Nell'educazione un tesoro. Rapporto della Commissione internazionale sull'educazione nel XXI secolo*. Roma: Armando.
- Frey L. (Ed.). (2004). *Le condizioni di vita degli anziani in Italia*. Milano: Franco Angeli.
- Frey L., Livraghi R., Pappadà G. (Eds.). (2004). *Lavoro a elevato livello qualitativo e sistemi economici-sociali fondati sulla conoscenza*. Milano: Franco Angeli.
- Giarini O. (2000). "An ageing society? No, a counter-ageing society", *The Four Pillars*. Geneva: Geneva Association Information Letter.
- Giarini O. (2001). Promuovere il pensionamento graduale in una società la cui speranza di vita cresce. In L. Frey (Ed.), *Flessibilità e lavoro in età avanzata* (pp. 53-64). Milano: Franco Angeli.
- Giarini O., Malitza M. (2003). *The double helix of learning and work*. Bucarest: Unesco.
- Hutsebaut M. (2005). Come conciliare gli interessi dei dipendenti con le politiche dell'occupazione rivolte a lavoratori sempre più anziani. *Quaderni Europei sul nuovo Welfare*, 2, 92-99.
- Malitza M., Gheorghiu E. (2006). The double helix of education and work – Arguments for vocational contents in higher education. *Quaderni Europei sul nuovo Welfare*, 4, 64-72.
- Malitza M. (2005). La doppia elica della formazione e del lavoro. *Quaderni Europei sul nuovo Welfare*, 2, 160-164.
- Marcuse H. (1967). *L'uomo a una dimensione*. Torino: Einaudi.
- Oece-Ocde, (2000). *Literacy in the Information Ages: Final Report on the International Adult Literacy Survey*. Paris, OECE-OCDE/Statistics Canada: Author.
- Russo A., Salomone R., Tiraboschi M. (2002). *Invecchiamento della popolazione, lavoratori "anziani" e politiche del lavoro: riflessioni sul caso italiano*. Collana ADAPT N. 7, Centro Studi Internazionali e Comparati – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.
- Slaus I. (2005). Uno sviluppo guidato dell'occupazione può considerare lo svecchiamento una risorsa?. *Quaderni Europei sul nuovo Welfare*, 2, 70-77.
- Un, Who, (2002). Health and welfare systems development in the 21st century: proceedings of third global symposium, 6-8 November 2002, Kobe. Japan: Author.

Normative e regolamenti

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo - *Per un'Europa della conoscenza*, COM (97) del 12/11/97.

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, *Memorandum europeo sull'istruzione e la formazione permanente* del 30 ottobre 2000.

CONSIGLIO EUROPEO, Decisione del Consiglio relative a orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione, G.U.U.E. n. L 197 del 05/08/2003.

CONSIGLIO EUROPEO, Risoluzione del Consiglio del 27 giugno 2002 sull'apprendimento permanente, G.U.C.E. C163 del 9 Luglio 2002.

Comunicazione della Commissione delle Comunità europee, 2002. *Accrescere il tasso di attività e prolungare la vita attiva*. COM 9 def., 24.01.2002.

Comunicazione della Commissione delle Comunità europee, *Realizzare uno spazio europeo dell'apprendimento permanente*, del 21 novembre 2001.

PARLAMENTO EUROPEO, Risoluzione legislativa del 24 ottobre 2007 su proposta di raccomandazione del Parlamento e del Consiglio europei sulla costituzione del Quadro europeo delle Qualifiche e dei Titoli per l'apprendimento permanente (COM(2006)0479 – C6-0294/2006 – 2006/0163(COD)).

