



Lifelong learning, competences, career and discrimination of older workers: A critical-pedagogical analysis of international documents

Lifelong learning, competenze, carriera e discriminazione degli *older workers*: Un'analisi critico-pedagogica di documenti internazionali

Rosa Cera

Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Foggia (Italy) – rosa.cera@unifg.it
<https://orcid.org/0000-0001-8891-5747>

OPEN  ACCESS



DOUBLE BLIND PEER REVIEW

ABSTRACT

The general purpose of this paper is to verify whether some international documents consider the training and learning of older workers more according to a humanistic dimension or a dimension with exclusively employability-oriented objectives. The research design includes a qualitative investigation method, based on the identification of pedagogical conceptual categories present and recurring in the six different international documents under study, in order to carry out a thematic analysis of the most representative salient extracts of each conceptual category. The results of the research, on the one hand, confirmed what is present in the scientific literature of reference in which exclusively employability objectives are highlighted with regard to adult education, on the other hand, they highlighted an attempt to balance the humanistic and instrumental approaches in considering the training and learning of older workers.

La finalità generale del presente contributo è di verificare se alcuni documenti internazionali considerano la formazione e l'apprendimento degli *older workers* più secondo una dimensione umanistica oppure una dimensione con obiettivi esclusivamente orientati all'*employability*. Il disegno di ricerca comprende un metodo di investigazione qualitativo, basato sull'individuazione di categorie concettuali pedagogiche presenti e ricorrenti nei sei diversi documenti internazionali oggetto di studio, al fine di effettuare un'analisi tematica degli estratti salienti più rappresentativi di ciascuna categoria concettuale. I risultati della ricerca se da una parte hanno confermato quanto presente nella letteratura scientifica di riferimento in cui si evidenziano obiettivi esclusivamente di *employability* per quanto riguarda l'*adult education*, dall'altra parte hanno evidenziato un tentativo di bilanciamento tra l'approccio umanistico e quello strumentale nel considerare la formazione e l'apprendimento degli *older workers*.

KEYWORDS

Older workers, Lifelong Learning, Career Planning, Active Aging, Discrimination
Lavoratori anziani, Apprendimento permanente, Pianificazione della carriera, Invecchiamento attivo, Discriminazione

Citation: Cera, R. (2025). Lifelong learning, competences, career and discrimination of older workers: A critical-pedagogical analysis of international documents. *Formazione & insegnamento*, 23(1), 140-148. https://doi.org/10.7346/-fei-XXIII-01-25_17

Copyright: © 2025 Author(s).

License: Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

Conflicts of interest: The Author(s) declare(s) no conflicts of interest.

DOI: https://doi.org/10.7346/-fei-XXIII-01-25_17

Submitted: March 4, 2025 • **Accepted:** April 6, 2025 • **Published:** May 30, 2025

Pensa MultiMedia: ISSN 2279-7505 (online)

1. Introduzione

Le organizzazioni internazionali come considerano la formazione e l'apprendimento degli *older workers*? Quali sono i concetti di valenza pedagogica che ricorrono frequentemente in alcuni documenti internazionali in cui sono presi in considerazione gli *older workers*? E come tali concetti sono interpretati? La ricerca di risposte a queste domande ha guidato la stesura del presente contributo attraverso l'analisi di sei documenti internazionali elaborati, negli ultimi anni, rispettivamente dall'OECD e dall'*European Commission*. Documenti questi in cui gli *older workers* sono i principali destinatari delle decisioni e raccomandazioni fornite dagli Organi sopramenzionati. In realtà, i sei documenti che sono stati oggetto di analisi sono quelli che più di altri prendono in esame le problematiche relative alla crisi demografica e alla conseguente necessità del prolungamento delle attività lavorative per gli anziani. Di conseguenza, c'è una crescente attenzione su come l'apprendimento permanente, lo sviluppo continuo delle competenze e la progettazione della carriera possano prolungare la vita lavorativa. Alcuni studiosi sostengono, ad esempio, che esistano in particolare cinque fattori che influenzano la capacità di sviluppo delle competenze (Wulff & Lassen, 2024): tempo, economia, cultura dell'apprendimento, energia e scopo. La questione "tempo" è stata oggetto di discussione anche nel presente contributo come anche gli obiettivi economici del *lifelong learning* e la cultura dell'apprendimento e della formazione in relazione agli *older workers*. Considerata la molteplicità e diversità dei fattori in questione, potremmo asserire che lo sviluppo delle competenze non dipenda esclusivamente dalla volontà dell'*older worker*, ma da una serie di dinamiche complesse che riguardano la politica, gli stereotipi di età e i modi di organizzare il lavoro e l'apprendimento. Per quanto riguarda l'apprendimento e in particolare il *lifelong learning*, considerato in anni recenti un mezzo attraverso il quale acquisire le competenze utili per lo sviluppo economico, sarebbe opportuno ricordare le trasformazioni che il concetto ha subito nel tempo. Tre sono, in particolare, le generazioni del *lifelong learning* (Elfert & Rubenson, 2023): nella "prima generazione", anni Sessanta e Settanta, il concetto era radicato in un programma politico progressista che invocava una prospettiva di apprendimento più ampia, sebbene gran parte della ricerca si concentrasse sul sistema educativo formale; negli anni Ottanta, in quella che è stata etichettata come "la seconda generazione", guidata da un'economia politica neoliberista, il discorso si è spostato verso l'investimento in capitale umano e occupabilità; la "terza generazione" ha bilanciato gli approcci umanistici e strumentali delle due generazioni precedenti, pur continuando a dare priorità all'aspetto "*employability*". I documenti internazionali che sono stati oggetto di analisi, in questo lavoro, rispecchiamento pienamente le caratteristiche della terza generazione. In altre parole, la terza generazione pur avendo, in parte, preso le distanze da una visione puramente economica dell'apprendimento permanente e dello sviluppo delle competenze, continua a considerare il *lifelong learning* prevalentemente funzionale al mercato del lavoro.

Una visione di apprendimento permanente questa che scarsamente si addice agli *older workers*, i quali invece di essere inseriti in una "demografia dell'esclusione", in quanto pochi di loro partecipano a corsi di formazione, dovrebbero essere considerati gli attori principali delle iniziative di *lifelong learning*. Inoltre, al di là dei benefici che il *lifelong learning* apporta ai processi di *upskilling* riferiti agli *older workers*, sarebbe utile pensare a come l'apprendimento permanente contribuisce al miglioramento della qualità di vita degli *older adults*. L'OMS considera, infatti, il *lifelong learning* un'opportunità per migliorare il benessere personale e promuovere l'invecchiamento attivo, al fine di ottimizzare salute, partecipazione e sicurezza delle persone che invecchiano (World Health Organisation, 2002). Altresì, sarebbe impossibile non ricordare come il modo di intendere il *lifelong learning* dipenda dalle politiche educative e come tale secondo una prospettiva di governamentalità (Foucault, 2009), la politica dell'apprendimento permanente è anche "lavoro etico" nelle razionalità politiche. L'apprendimento permanente è stato, infatti, per diverso tempo considerato una "tecnologia del potere", un mezzo utile per governare le persone, le quali sono chiamate ad adattarsi per diventare occupabili come parte della forza lavoro (Fejes & Dahlstedt, 2013). Per questa ragione è necessario che quanti si occupano a livello scientifico di *lifelong learning* indaghino la dimensione etica e morale del processo di apprendimento, in modo da rappresentare una valida guida per l'attuazione delle politiche educative. In questo modo, sarebbe forse possibile ridimensionare le finalità occupazionali del *lifelong learning* al fine di valorizzare anche una dimensione più umanistica finalizzata alla promozione della realizzazione personale oltre che lavorativa di ogni *older worker*. Considerate tali premesse, l'obiettivo principale del presente contributo è proprio quello di verificare se alcune categorie concettuali pedagogiche, presenti in taluni documenti internazionali e riferibili alla formazione e all'apprendimento degli *older workers*, abbiano una dimensione umanistica o se siano esclusivamente orientate a specifiche finalità del mercato del lavoro.

2. Disegno della ricerca

2.1 Obiettivi della ricerca

La finalità generale della presente ricerca è di rilevare se, nei documenti oggetto di analisi, prevale un'interpretazione umanistica della formazione e dell'apprendimento degli *older workers* oppure una dimensione esclusivamente orientata all'*employability* e ai bisogni del mercato del lavoro. La dimensione umanistica è qui intesa come visione antropocentrica in cui l'*older worker* con i propri bisogni personali è posto al centro di qualsiasi progettazione educativa e formativa.

Gli obiettivi specifici sono due: in primo luogo, identificare le categorie concettuali pedagogiche che ricorrono, frequentemente, nei documenti internazionali oggetto di analisi; in secondo luogo, comprendere, attraverso l'analisi tematica degli estratti salienti, se le categorie concettuali pedagogiche individuate

rispecchino quanto presente nella letteratura pedagogica di riferimento.

2.2 Ipotesi e ragioni della ricerca

Il motivo per il quale si è deciso di investigare il modo in cui alcune organizzazioni internazionali interpretano importanti categorie concettuali pedagogiche riferibili agli *older workers* nasce a seguito di quanto presente nella letteratura pedagogica. La letteratura in questione riguarda, però, più in generale l'educazione degli adulti e non in particolare gli *older workers*. Questo perché da tempo ormai non esiste più una netta distinzione tra *lifelong learning* e apprendimento degli anziani, in quanto il concetto di *older workers* è confluito in argomenti riguardanti l'*adult and vocational education*, il *training* e lo *human resource development*. La letteratura scientifica a cui si fa qui riferimento riguarda, quindi, quella concernente il *lifelong learning* e l'*adult training and education*, secondo la quale gli obiettivi di "employability" abbiano finora di gran lunga dominato l'apprendimento in età adulta (Biesta, 2022; Kinnari & Silvennoinen, 2023; Knight et al., 2023). Questa la ragione per la quale in questo contributo l'intento è stato quello di voler verificare se quanto rilevato nella presente indagine corrisponesse a quanto dichiarato in letteratura. Al momento, non risulta esserci stata alcun'altra indagine critico-pedagogica che abbia investigato la condizione degli *older workers* attraverso un'analisi tematica di estratti salienti tratti da alcuni documenti internazionali di riferimento.

2.3 Metodo

Il presente lavoro non intende configurarsi come revisione della letteratura, ma come indagine qualitativa volta all'individuazione e alla codifica di alcune categorie concettuali pedagogiche ricorrenti nei documenti esaminati. Questo metodo è spesso utilizzato non solo nelle ricerche empiriche, ma anche nell'analisi di testi politici e costituisce uno strumento ampiamente applicabile, conveniente e flessibile per la ricerca esplorativa (Herzog et al., 2019). Il metodo di codifica dei dati, ricavati attraverso una lettura attenta e approfondita, e ripetuta più volte, ha permesso di rilevare le categorie concettuali pedagogiche presenti, nei documenti internazionali analizzati, e di individuare gli estratti salienti più rappresentativi e coerenti con gli obiettivi della ricerca. Ogni estratto saliente selezionato è stato inserito in una specifica categoria concettuale come si evince nella *Tabella 2*. Gli estratti salienti sono stati scelti e selezionati sulla base del loro significato e potenziale valore educativo.

2.4 Documenti internazionali esaminati

La scelta sui documenti internazionali da esaminare è ricaduta su quelli che dal 2020 al 2024 hanno, in qualche modo, fatto riferimento e trattato temi riguardanti

la formazione e l'apprendimento degli *older workers*. In particolare, sono stati oggetto di analisi sei diversi documenti di cui tre elaborati dall'*European Commission* e tre dall'*OECD* (vedi *Tabella 1*). Per quanto riguarda i tre documenti elaborati dall'*European Commission* sono state utilizzate le versioni in lingua italiana, mentre dei tre documenti dell'*OECD* sono state utilizzate le versioni scritte in lingua inglese. Sia le versioni dei documenti in lingua italiana sia quelle in lingua inglese sono reperibili rispettivamente agli indirizzi elettronici presenti in bibliografia.

<i>Titolo</i>	<i>Autore</i>	<i>Anno di pubblicazione</i>
Piano d'azione per l'istruzione digitale 2021-2027	European Commission	2020
Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali	European Commission	2021a
Libro verde sull'invecchiamento demografico	European Commission	2021b
Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer	OECD	2020
Retaining Talent at All Ages	OECD	2023
Career Paths and Engagement of Mature Workers	OECD	2024

Tabella 1. Titolo, Autore e Anno di pubblicazione dei documenti oggetto di analisi.

3. Risultati: analisi qualitativa dei dati

Nella presentazione e interpretazione dei dati raccolti dai sei documenti selezionati, le categorie concettuali pedagogiche rappresentano i concetti aventi un risvolto e un significato specifico educativo, e gli estratti salienti sono brevi estratti tratti ed emersi durante la lettura. Ogni estratto saliente è stato attentamente selezionato in base alla rappresentatività e alla coerenza con gli obiettivi della ricerca. Inoltre, ogni estratto saliente corrisponde a una specifica categoria concettuale. Nel complesso le categorie concettuali pedagogiche ricorrenti sono risultate essere complessivamente sei (vedi *Tabella 2*).

Gli estratti tratti dai tre documenti elaborati dall'*European Commission* afferiscono al formato PDF in lingua italiana fornito dalla Commissione stessa, mentre gli estratti tratti dai tre documenti dell'*OECD* sono stati oggetti di traduzione personale, in quanto in lingua inglese.

Categorie concettuali pedagogiche	Estratti salienti
Apprendimento e <i>Lifelong learning</i>	<p>“L'apprendimento intergenerazionale [...], consente ai giovani e agli anziani di scambiare conoscenze e competenze” (European Commission, 2021b, p. 13).</p> <p>“Investire nell'apprendimento permanente attraverso [...] il riconoscimento del miglioramento delle competenze [...] per l'economia digitale”. (European Commission, 2020, p. 11).</p> <p>“Conti individuali di apprendimento per [...] consentire agli adulti di gestire con successo le transizioni professionali”. (European Commission, 2021°, p. 20).</p> <p>“Lifelong learning sul posto di lavoro [...] sviluppare competenze in tutto il bacino di talenti e facilitare un ambiente economico più [...] produttivo per le organizzazioni” (OECD 2020, p. 130).</p> <p>“La partecipazione ad attività di apprendimento permanente può richiedere un notevole impegno di tempo, il che può risultare particolarmente difficile per i lavoratori più anziani” (OECD, 2023, p. 88).</p> <p>“Il 64% dei datori di lavoro concorda sul fatto che un'esperienza lavorativa [...] può compensare l'assenza di relevant education” (OECD 2024, p. 5).</p>
<i>Older workers training</i>	<p>“L'istruzione e la formazione degli adulti contribuiscono a migliorare l'occupabilità” (European Commission, 2021b, p. 5).</p> <p>“Come training practice, la rotazione del lavoro integra lavoro e apprendimento” (OECD, 2020, p. 141).</p> <p>“La partecipazione alla formazione rimane bassa per i lavoratori maturi nei paesi dell'OCSE” (OECD, 2023, p. 79).</p> <p>“Modalità di lavoro flessibili: [...] equilibrio tra lavoro e vita privata [...]” (OECD, 2024, p. 3).</p>
Competenze e <i>digital skills</i>	<p>“La tecnologia digitale [...] per i discenti adulti [...], aiutandoli a riqualificarsi, a migliorare le competenze o cambiare carriera” (European Commission, 2020, p. 11).</p> <p>“L'80 % delle persone di età compresa tra i 16 e i 74 anni dovrebbe possedere competenze digitali di base [...] per l'inclusione e la partecipazione al mercato del lavoro” (European Commission, 2021a, p. 7).</p> <p>“I lavoratori più anziani [...] dimostrano buone capacità di moderazione [...], una misurazione delle prestazioni pertinente” (OECD, 2020, p. 38).</p> <p>“Garantire che i talenti e le competenze di una forza lavoro multigenerazionale siano sfruttati al meglio, anche attraverso una maggiore fidelizzazione dei lavoratori” (OECD, 2023, p. 7).</p> <p>“L'86% delle aziende [...] offre in una certa misura trasferimenti di lavoro e programmi di rotazione” (OECD, 2024, p. 16).</p>
Invecchiamento attivo e in buona salute	<p>“L'invecchiamento attivo e in buona salute esercita un impatto positivo sul mercato del lavoro, [...] quindi sulla crescita e la produttività nell'economia” (European Commission, 2021b, p. 4).</p> <p>“Con una forza lavoro che invecchia, sia i datori di lavoro che i governi svolgono un ruolo chiave nel garantire la buona salute e il benessere della forza lavoro” (OECD, 2023, p. 64).</p>
Pianificazione della carriera	<p>“<i>Mid-career interventions</i>: La mancanza di informazioni [...] sui potenziali risultati di sviluppo della carriera rappresentano [...] un ostacolo per i lavoratori più anziani” (OECD, 2023, p. 84).</p> <p>“Lo sviluppo professionale e l'avanzamento di carriera sono stati motivi importanti per cambiare lavoro” (OECD, 2023, p. 79).</p> <p>“<i>Career conversations</i>: [...] identificare obiettivi e aspirazioni a breve e medio termine, [...] allineare lo sviluppo della propria carriera con i propri obiettivi personali e professionali” (OECD, 2024, p. 8).</p> <p>“<i>Career guidance</i> spesso adotta un approccio più informale e autodiretto, che richiede ai lavoratori maturi di cercare [...] informazioni rilevanti” (OECD, 2024, p. 8).</p> <p>“Molti datori di lavoro non hanno programmi [...] in atto per supportare lo sviluppo della carriera e la pianificazione della forza lavoro più anziana” (OECD, 2024, p. 6).</p>
Anziani e discriminazione nel <i>training</i> e nel lavoro	<p>“Aumento dell'occupazione tra i lavoratori più anziani, il loro talento rimane sottoutilizzato” (OECD, 2020, p. 47).</p> <p>“L'età continua a ostacolare le prospettive di occupazione di tutti i lavoratori” (OECD, 2020, p. 47).</p> <p>“Ci sono persistenti diseguaglianze nell'offerta e nell'assunzione di training in base all'età” (OECD, 2023, p. 78).</p> <p>“Discriminazione basata sull'età può limitare l'accesso alla formazione e influenzare le promozioni” (OECD, 2023, p. 87).</p>

Tabella 2. Categorie concettuali pedagogiche ed estratti salienti corrispondenti agli obiettivi della ricerca.

4. Discussione

4.1 Lifelong learning e older workers training

Dall'analisi qualitativa dei dati sono emersi elementi su cui sarebbe opportuno riflettere: dagli estratti salienti in cui si fa esplicito riferimento all'apprendimento permanente emerge come il *lifelong learning* abbia ancora, in parte, obiettivi di "occupabilità". Un *lifelong learning* finalizzato allo sviluppo dell'economia digitale e a un'ambiente economico più produttivo per le organizzazioni. In questo modo, il *lifelong learning* è visto come strumento utile per lo sviluppo delle competenze digitali ritenute essenziali per la transizione verde e digitale della società. Competenze queste ultime le cui ricadute positive rappresentano una reale opportunità non solo per l'innovazione della società nel suo insieme, ma anche per gli stessi *older workers*. I lavoratori anziani, prolungando nel tempo le loro attività lavorative a seguito della crescente crisi demografica, sono infatti sempre più costretti a transizioni lavorative a seguito dell'incessante sviluppo tecnologico e della conseguente automazione del lavoro stesso. Non sempre le transizioni rappresentano, però, occasioni di crescita personale e professionale per gli *older workers*, in quanto i fattori che le determinano sono di svariata natura. Possono riguardare gli aspetti personali come anche le necessità dettate dalle stesse transizioni e i mezzi attraverso i quali tali transizioni si realizzano (Billett et al., 2021). Il *lifelong learning*, in quanto mezzo attraverso il quale favorire le transizioni, si avvale, secondo quanto previsto dalla Legge 92/2012, delle reti territoriali al fine di sostenere percorsi di apprendimento formale, non formale e informale; il riconoscimento di crediti formativi; la certificazione degli apprendimenti acquisiti; la fruizione di servizi di orientamento lungo tutto il corso della vita. In altre parole, la questione del *lifelong learning* riguarda, da una parte, un problema di formazione iniziale/in servizio/continua che deve essere affrontato con gli strumenti delle politiche pubbliche, dall'altro, il problema riguarda il mondo del lavoro, le transizioni e l'uscita dal lavoro stesso (Boffo & Formenti, 2022). Al di là di un *lifelong learning* unicamente orientato alle esigenze del mercato del lavoro sarebbe auspicabile, come ricordato dall'UNESCO (2021), che possa soddisfare anche obiettivi personali come il mantenimento della salute e delle relazioni sociali, la partecipazione civica e la "conoscenza per il gusto della conoscenza" (Knowles, 1980). Al modello di *lifelong learning*, finalizzato al soddisfacimento dei bisogni dei datori di lavoro, sarebbe auspicabile associare un modello dalle declinazioni più umanistiche, considerati gli svariati e differenti bisogni che insorgono in età adulta avanzata. Un *lifelong learning* che come previsto dalle teorie umanistiche dell'apprendimento tenga in considerazione non solo la dimensione cognitiva, ma anche quella affettiva e dell'autodeterminazione di ogni singola persona (Maslow, 1943; Rogers, 1969; Rogers & Freiberg, 1993). Inoltre, più studi hanno rivelato come all'avanzare degli anni corrisponda una sempre maggiore riduzione della partecipazione degli *older workers* al *training* organizzato sul posto di lavoro, nonostante siano state dimostrate le ricadute positive che l'apprendimento

continuo rappresenti non solo per gli anziani, ma anche per le stesse organizzazioni (Sterns & Spokus, 2019). Al contempo sarebbe, però, utile ricordare come l'apprendimento degli *older workers* non avvenga, il più delle volte, attraverso percorsi di *training* formali, ma nel modo più informale possibile, mediante la pratica, le esperienze di vita vissuta e le relazioni sociali. Un genere di apprendimento questo che crea, nel tempo, un patrimonio conoscitivo implicito e tacito, difficile da decifrare e da trasmettere attraverso istruzioni e manuali (Polanyi, 1983) e di cui gli *older workers* sono spesso inconsapevoli portatori. In tal caso, l'apprendimento intergenerazionale potrebbe rappresentare un'opportunità attraverso il quale manifestare ed esprimere tale patrimonio conoscitivo tacito e frutto dell'esperienza, come appunto emerge dagli estratti salienti del presente studio. I rapporti intergenerazionali rappresentano, infatti, il viatico attraverso il quale trasmettere non solo conoscenze e competenze sul posto di lavoro, ma anche un modo per favorire il benessere, l'integrazione tra gruppi vulnerabili, i valori sociali e umani e la lotta al divario digitale generazionale (Trujillo-Torres et al., 2023). Un tipo di apprendimento questo che invece di essere considerato un prodotto, dovrebbe essere pensato, come ricorda Dewey (1916), come processo. Solo mutando il modo di pensare all'apprendimento potrebbe essere possibile per gli *older workers* acquisire sempre nuove conoscenze per il semplice gusto di apprendere e appagare la propria curiosità, migliorare i propri comportamenti e intensificare le relazioni sociali, al fine di promuovere un *active aging* personalizzato e orientato al soddisfacimento dei bisogni individuali, piuttosto che all'appagamento delle necessità esclusive del mercato del lavoro. Oltre a mutare il modo di considerare l'apprendimento anche il lavoro non dovrebbe essere pensato come un dovere, ma come un'esperienza attraverso la quale offrire all'anziano la possibilità di continuare a crescere e a migliorare. In questo modo, il lavoro acquisirebbe un valore educativo, oltre che economico, promuovendo negli *older workers* la motivazione al prolungamento dell'età lavorativa. Un genere di lavoro questo in cui, attraverso la collaborazione, gli anziani potrebbero anche rafforzare i propri rapporti sociali, in modo da non sentirsi solo un mezzo per colmare la crisi demografica, ma persone che sono ancora in grado di essere utili alla società nel suo insieme. Nonostante siano, quindi, innumerevoli gli aspetti positivi di un *lifelong learning* pensato in chiave umanistica, gli *older workers* hanno di solito poco tempo da dedicare alle attività di apprendimento, in quanto presi da problemi di cura e a volte anche di salute. Certamente il tempo di cui gli *older workers* avrebbero bisogno è quello della "lentezza" (Burbules, 2020), in modo da non svolgere i compiti lavorativi in modo meccanico, ma da poter riflettere sul significato non solo di ciò che "fanno" ma anche di ciò che "apprendono" sul posto di lavoro. La riflessione sulla "pratica" rappresenta, infatti, la possibilità di creare sempre nuovi significati (Schmidt-Lauff, 2023) e il tempo necessario per riflettere acquisisce valore educativo nel momento in cui offre agli *older workers* la possibilità di apprendimenti profondi. In tal senso, le modalità di lavoro flessibili, pro-

mosse dall'*European Commission*, rappresentano un valore aggiunto proprio al fine di promuovere una maggiore conciliazione tra il tempo lavorato, il tempo della cura e quello dell'apprendere.

4.2 Invecchiamento attivo e discriminazione nel training

Tra le altre categorie concettuali rilevate dai documenti oggetto di analisi, l'invecchiamento attivo, anche questo interpretato in parte in relazione al mercato del lavoro, è considerato come una panacea per la crisi demografica e per i tassi di disoccupazione. Questa la ragione per la quale gli *older workers* rappresentano un valore assoluto per il *labour market* e la salvaguardia del loro stato di salute sembra essere diventato oggetto di preoccupazione non solo per i singoli datori di lavoro, ma anche per le organizzazioni internazionali. In un simile quadro, il *lifelong learning* si configura come mezzo attraverso il quale gli anziani possono, quindi, acquisire quelle conoscenze e comportamenti utili a "mantenerli in buona salute". Oltre a ciò, l'invecchiamento attivo come il *lifelong learning* necessiterebbero di essere pensati non solo in relazione alle necessità del mercato del lavoro, ma anche per quello che rappresentano per gli anziani stessi. Per questi ultimi l'apprendimento risulta, infatti, essere soprattutto un processo interpersonale utile alla crescita personale, il cui significato varia a seconda dell'età, del genere e dei propri interessi culturali (Cera et al., 2018). L'apprendimento in tarda età non può, quindi, essere pensato come strumento attraverso il quale promuovere un invecchiamento attivo che possa sopperire ai problemi dovuti alla crisi demografica, ma come un apprendimento innanzitutto mirato a promuovere cambiamenti positivi nella salute fisica, psicologica e sociale degli *older adults*. La stessa formazione andrebbe, infatti, pensata non già come precondizione per la partecipazione dell'individuo alla società, bensì come processo in fieri del farsi comunità, ponendo così in evidenza l'importanza della nozione di 'legame', inteso non solo come vincolo strutturale ma anche come relazione affettiva (Gramigna, 2023). Inoltre, sono ancora molti i pregiudizi secondo i quali gli anziani non sarebbero più in grado di apprendere, come si evince dagli estratti salienti presenti nella *Tabella 2*, per motivi di declino cognitivo, e quindi considerati non più idonei al lavoro (Miguel et al., 2024). Un tipo di discriminazione questa che oltre a danneggiare le politiche di lavoro volte a trattenere quanto più possibile gli anziani nelle attività lavorative, danneggia la stima che gli stessi *older workers* possono avere di se stessi, in quanto considerati socialmente inutili. Questo modo di discriminare gli anziani contribuisce, altresì, a non valorizzare adeguatamente il loro talento e il reale contributo che potrebbero apportare non solo nel mondo del lavoro, ma nella società in generale. Per questa ragione, le risorse culturali rappresentano per gli *older workers* una risorsa valida per difendersi non solo dalle discriminazioni, ma anche dalle paure dovute ai rallentamenti fisici e alle difficoltà associate nel complesso all'avanzare degli anni. In tal senso, l'apprendimento, la conoscenza e la cultura rappresentano per gli anziani,

un mezzo attraverso il quale poter costruire, difendere la propria identità e combattere l'"ignoranza" che è causa delle discriminazioni. Gli *older workers* sono, ad esempio, il più delle volte esclusi da qualsiasi genere di formazione professionale (Lössbroek & Radl, 2019) oltre a non essere considerati i destinatari preferiti per la formazione in seguito allo sviluppo delle tecnologie (Krekula & Vickerstaff, 2020). In particolare, gli *older workers* maggiormente discriminati a livello formativo sono proprio quelli italiani, come confermato dai dati del *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*, a causa di politiche a favore dell'apprendimento permanente sviluppate solo a livello nazionale e del tutto assenti a livello locale e regionale. Scarse risultano, infatti, essere, ad esempio, le iniziative, ma soprattutto la partecipazione degli anziani, in particolare nel sud Europa, alle università della terza età, nonostante sia stata scientificamente dimostrata una forte associazione tra benessere psicologico e apprendimento permanente formale e soprattutto non formale (Narushima et al., 2018). Le discriminazioni degli *older workers* in relazione alla partecipazione a corsi di formazione potrebbero, però, in parte essere superate attraverso una trasformazione della comune immagine stereotipata dell'invecchiamento inteso come declino cognitivo e fisico da cui poi ne consegue il disimpegno sociale. Sarebbe, inoltre, consigliabile che il *lifelong learning* non venga solo inteso come apprendimento destinato agli anziani con attività ricreative, ma come processo apprenditivo in grado di coinvolgere diverse generazioni. Un apprendimento quindi intergenerazionale in cui gli *older workers* trasmettono ai più giovani quanto appreso attraverso anni di esperienza lavorativa e i più giovani consigliano gli anziani su come acquisire, ad esempio, competenze tecnologiche (Seerangan & Venkata Ravi, 2024). In questo modo, gli *older workers* potrebbero rafforzare il loro senso di appartenenza non solo a un posto e luogo di lavoro, ma anche a una comunità, in cui ci si aiuta a rimanere mentalmente e fisicamente attivi. In altre parole, al di là delle politiche nazionali su un genere di *lifelong learning* solo finalizzato alla realizzazione di obiettivi legati al mercato del lavoro, è necessaria l'implementazione di politiche locali che considerino l'apprendimento permanente come un'opportunità per creare società più inclusive e meno discriminanti.

4.3 Pianificazione della carriera, competenze e digital skills

Oltre alle discriminazioni sulle possibilità offerte agli *older workers* di formazione sul lavoro sono anche assenti, come emerge dall'analisi degli estratti salienti presenti in *Tabella 2*, le possibilità di *career planning*. Sembra che i datori di lavoro non considerino conveniente investire nella pianificazione e sviluppo della carriera dei lavoratori più anziani (Jin & Baumgartner, 2023). Discriminazioni queste che dovrebbero essere superate considerando l'allungamento dell'età lavorativa e il valore che la pianificazione della carriera rappresenta per le transizioni lavorative stesse. Tanto più l'età lavorativa si allunga tanto più numerose diventano, infatti, le transizioni lavorative spesso vissute

dagli *older workers* con disorientamento e smarrimento. Questa la ragione per la quale il *career guidance* unitamente al *mid-career interventions* e al *career conversations* rappresentano una risorsa non solo per la valorizzazione delle conoscenze e competenze acquisite, nel tempo, dall'*older worker*, ma anche per orientare gli sviluppi di una carriera che, oggi, è sempre più prolungata. Per quanto riguarda le conoscenze e competenza acquisite nel tempo, l'attenzione sembra, per lo più, essere rivolta a quelle acquisite nei luoghi formali della formazione, mentre l'immenso patrimonio conoscitivo implicito e tacito costruito nei luoghi informali e in modo involontario è spesso ignorato e non adeguatamente valorizzato. Il *career conversation* potrebbe, in questo senso, essere d'aiuto non solo agli *older workers*, i quali raccontandosi e narrando le proprie esperienze professionali, acquisirebbero conoscenza e coscienza del proprio patrimonio conoscitivo, ma anche ai datori di lavoro, i quali, a loro volta, potrebbero valorizzare l'esperienza implicita dei propri lavoratori. A sua volta, lo sviluppo della carriera associato spesso, nella letteratura scientifica internazionale (De Grip, 2021), al concetto di sviluppo permanente è stato considerato in relazione alle ricadute educative delle riflessioni che gli adulti elaborano riguardo al lavoro. La riflessione sul posto di lavoro è senza dubbio un aspetto importante dell'apprendimento e la riflessione sull'azione è una parte fondamentale della crescita. Ci sarebbe, però, da chiedersi quale genere di sviluppo di carriera è oggi garantito agli *older workers*? Uno sviluppo di carriera principalmente concentrato sull'istruzione obbligatoria e collegata alle fasi di transizione o su uno sviluppo personale, basato anche sulle esigenze degli anziani? Certamente, le questioni del benessere e della transizione verso un lavoro dignitoso dovrebbero rappresentare le priorità di una politica di orientamento alla carriera basata sui concetti di inclusione e giustizia sociale. In tal senso, le opportunità di sviluppo delle competenze non dovrebbero essere definite in modo restrittivo e non orientate esclusivamente sul lavoro immediato e sulla produttività (Brandi et al., 2023). Tuttavia, lo sviluppo di carriera è pur sempre soggetto alle logiche della teoria del capitale umano e il *career guidance* è considerato un mezzo per facilitare l'implementazione di strategie di apprendimento permanente. Dall'analisi delle informazioni tratte dai documenti, oggetti di studio, è però emerso come negli ultimi tempi il concetto di *lifelong learning* stia facendo propri alcuni valori che sono sempre appartenuti al *lifelong education* come, ad esempio, quello di allineare lo sviluppo della propria carriera con gli obiettivi personali e professionali. Obiettivi questi che a volte possono non coincidere con quelli del mercato del lavoro, ma che soprattutto nel caso degli *older workers* necessitano di essere presi in considerazione. In questo modo, il *career guidance* nell'attribuire un valore umanistico alle azioni da intraprendere promuoverebbe un genere di sviluppo professionale dal sapore democratico ed egualitario. Anche il modo di considerare le competenze sembra, in parte, essere mutato: non solo competenze richieste dai datori di lavoro e funzionali allo sviluppo economico, ma competenze che possano anche favorire una maggiore inclusione sociale. In tal

senso, l'acquisizione delle competenze digitali rappresenta, ad esempio, per gli *older workers* una possibilità per prolungare la propria attività lavorativa, ma anche un mezzo per intensificare le proprie relazioni sociali. Attraverso le competenze digitali gli anziani hanno, infatti, la possibilità di ampliare le relazioni con amici e familiari oltre ad acquisire maggiore indipendenza nello svolgimento dei propri compiti lavorativi. Ad ogni modo, alcuni studi hanno anche dimostrato come l'aumento dell'alfabetizzazione ICT tra i lavoratori anziani può avere un potenziale molto limitato per estendere la vita lavorativa. Al contrario di questo risultato, iniziare a lavorare in proprio, migliorare la salute, avere un nipote in più e perdere un partner aumentano la volontà di lavorare più a lungo (Lakomý, 2023). Questo dimostra come al di là di specifiche competenze richieste dal mercato del lavoro, il motivo per cui gli *older workers* decidono di prolungare la loro vita lavorativa non dipende da ciò che richiede il *labour market*, ma dalle personali esigenze di ogni lavoratore. Per gli *older workers* decidere di continuare a lavorare oltre l'età pensionistica rappresenta, pertanto, un'opportunità per favorire il proprio *active aging*, per offrire un contributo sociale attraverso, ad esempio, il volontariato o per continuare a mantenere attiva la propria mente. Se interpretato in questo modo, il lavoro acquisisce una dimensione umanistica e una visione più antropocentrica e gli *older workers* non rappresentano un valore aggiunto all'economia, ma un capitale di saggezza per la comunità nel suo insieme.

5. Conclusioni

Le sei diverse categorie concettuali emerse dall'analisi dei documenti, oggetto di studio, e i relativi estratti salienti se da un lato hanno confermato le ipotesi presenti nella letteratura pedagogica scientifica di riferimento, dall'altro hanno anche dimostrato una trasformazione in positivo nel modo di considerare alcuni concetti pedagogici. In altre parole, se i risultati della ricerca hanno, da un lato, dimostrato come il *lifelong learning* promosso dall'*European Commission* e dall'*OECD* sia ancora orientato agli obiettivi di "employability" e delle esigenze proprie delle organizzazioni, dall'altro lato hanno anche dimostrato un cambiamento in chiave umanistica nell'interpretazione dello stesso *lifelong learning*. Potremmo affermare che i documenti esaminati adottino una prospettiva "economic soft" nell'interpretare il significato di alcuni concetti che hanno propria natura pedagogica come *lifelong learning*, competenze, *career guidance*. L'auspicio sarebbe quello che la Commissione Europea e l'*OECD* nel trattare argomenti complessi e dalle declinazioni interdisciplinari come quello dell'apprendimento permanente ascoltassero anche la voce pedagogica, in modo che ogni *older worker* possa sempre più vedere riconosciuti i propri bisogni in una società in continua trasformazione. Una società questa in cui gli *older workers* saranno sempre più numerosi e in cui vi sarà sempre più la necessità di assicurare a soggetti vulnerabili condizioni di lavoro dignitose. La politica e la ricerca devono riconoscere le esigenze, i valori e la diversità dei lavo-

ratori anziani e post-pensionati per comprendere come incoraggiare l'impegno autodeterminato nella forza lavoro in base alle esigenze degli anziani stessi, piuttosto che imporre in modo iniquo la loro presenza prolungata nella forza lavoro (Luke & McIlveen, 2024). Questo significa non solo prendere in considerazione la produttività della forza lavoro più anziana e il suo valore, ma anche comprendere come le esigenze degli anziani siano tra loro molto diverse. Diversità queste che devono necessariamente essere tenute in considerazione quando si incoraggia l'*older worker* a prolungare nel tempo la propria attività lavorativa. Inoltre, il *lifelong learning* necessiterebbe di essere in parte reinventato, come già ricordato nel 2016 da Biesta, in modo da essere fornitore di piattaforme emancipatorie, in cui ognuno, con le proprie conoscenze distinctive tradizionali e forme decolonizzate afferma la propria esistenza nel mondo.

Riferimenti bibliografici

- Biesta, G. (2012). Have lifelong learning and emancipation still something to say to each other? *Studies in the Education of Adults*, 44(1), 5–20. <https://doi.org/10.1080/02660830.2012.11661620>
- Biesta, G. (2022). Reclaiming a future that has not yet been: The Faure report, UNESCO's humanism and the need for the emancipation of education. *International Review of Education*, 68, 655–672. <https://doi.org/10.1007/s11159-021-09921-x>
- Billett, S., Le, A. H., Smith, R., & Choy, S. (2021). The kinds and character of changes adults negotiate across worklife transitions. *International Journal of Lifelong Education*, 40(5–6), 499–513. <https://doi.org/10.1080/02601370.2021.1989723>
- Boffo, V., & Formenti, L. (2022). L'apprendimento permanente in Italia. Le scommesse del passato, la krisis del presente, le sfide del futuro. Un editoriale. *Epale Journal*, 11, 6–12. <https://epale.ec.europa.eu/resource-centre/content/epale-journal-n11-2022-lapprendimento-permanente-italia-le-scommesse-del>
- Brandi, U., Hodge, S., Hoggan-Kloubert, T., Knight, E., & Milana, M. (2023). The European year of skills 2023: Skills for now and in the future? *International Journal of Lifelong Education*, 42(3), 225–230. <https://doi.org/10.1080/02601370.2023.2212424>
- Burbules, N. C. (2020). Slowness as a virtue. *Journal of Philosophy of Education*, 54(5), 1443–1452. <https://doi.org/10.1111/1467-9752.12495>
- Cera, R., Cristini, C., & Antonietti, A. (2018). Conceptions of learning, well-being, and creativity in older adults. *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies*, 18, 241–273. <https://doi.org/10.7358/ecps-2018-018-cera>
- De Grip, A. (2021). From lifelong learning to lifelong development. The changing meaning of post-initial learning. Maastricht University, School of Business and Economics. <https://roa.nl/media/2438>
- Dewey, J. (2014). *Esperienza e educazione*. Raffaello Cortina Editore. (Lavoro originale pubblicato nel 1938).
- Elfert, M., & Rubenson, K. (2023). Lifelong learning: Researching a contested concept in the twenty-first century. In K. Evans, W. On Lee, J. Markowitsch, & M. Zukas (Eds.), *Third International Handbook of Lifelong Learning* (pp. 1219–1243). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-19592-1_48
- European Commission. (2020). Piano d'azione per l'istruzione digitale 2021–2027. https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12453-Digital-education-action-plan-update_en
- European Commission. (2021a). Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b7c08d86-7cd5-11eb-9ac9-01aa75ed71a1.0012.02/DOC_1&format=PDF
- European Commission. (2021b). Libro verde sull'invecchiamento demografico. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0050>
- Fejes, A., & Dahlstedt, M. (2013). *The confessing society: Foucault, confession and practices of lifelong learning*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203818176>
- Foucault, M. (2009). *Security, territory, population: Lectures at the Collège de France, 1977–78* (G. Burchell, Trans.). Palgrave Macmillan.
- Gramigna, A. (2023). La trama e l'ordito: Tessendo la formazione del futuro. *Formazione & Insegnamento*, 21(2), 1–4. https://doi.org/10.7346/fei-XXI-02-23_01
- Herzog, C., Handke, C., & Hitters, E. (2019). Analyzing talk and text II: Thematic analysis. In H. Van den Bulck, M. Puppis, K. Donders, & L. Van Audenhove (Eds.), *The Palgrave handbook of methods for media policy research* (pp. 385–401). Palgrave Macmillan.
- Jin, B., & Baumgartner, L. M. (2023). Learning and education for older adult job seekers. *New Directions for Adult & Continuing Education*, 2023(179), 79–90. <https://doi.org/10.1002/ace.20504>
- Kinnari, H., & Silvennoinen, H. (2023). Subjectivities of the lifelong learner in 'humanistic generation'—Critical policy analysis of lifelong learning policies among discourses of UNESCO, the Council of Europe and the OECD. *International Journal of Lifelong Education*, 42(4), 424–440. <https://doi.org/10.1080/02601370.2023.2234089>
- Knight, K., Brandi, U., Hodge, S., Hoggan-Kloubert, T., & Milana, M. (2023). What's in a name—Lifelong education or development? *International Journal of Lifelong Education*, 42(6), 527–531. <https://doi.org/10.1080/02601370.2023.2289284>
- Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy*. The Adult Education Company.
- Krekula, C., & Vickerstaff, S. (2020). The 'older worker' and the 'ideal worker': A critical examination of concepts and categorisations in the rhetoric of extending working lives. In Á. Ní Léime, J. Ogg, M. Rašticová, D. Street, C. Krekula, M. Bédiová, & I. Madero-Cabib (Eds.), *Extended working life policies: International gender and health perspectives* (pp. 29–45). Springer.
- Lakomý, M. (2023). Effects of digital skills and other individual factors on retirement decision making and their gender differences. *European Journal of Ageing*, 20(38), 1–12. <https://doi.org/10.1007/s10433-023-00784-9>
- Lössbroek, J., & Radl, J. (2019). Teaching older workers new tricks: Workplace practices and gender training differences in nine European countries. *Ageing and Society*, 39(10), 2170–2193. <https://doi.org/10.1017/S0144686X1800079X>
- Luke, J., & McIlveen, P. (2024). Older workers and post-retirement employment: A proposed decent work agenda. *Australian Journal of Career Development*, 33(3), 221–230. <https://doi.org/10.1177/10384162241278>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Miguel, I., et al. (2024). Perspectives on perceived workplace age discrimination and engagement: The moderating role of emotion regulation. *Educational Gerontology*, 50(9), 833–844. <https://doi.org/10.1080/03601277.2024.2344370>
- Narushima, M., Liu, J., & Diestelkamp, N. (2018). Lifelong learning in active ageing discourse: Its conserving effect on wellbeing, health and vulnerability. *Ageing and Society*, 38(4), 651–675. <https://doi.org/10.1017/S0144686X16001136>
- OECD. (2020). *Promoting an age-inclusive workforce: Living, learning and earning longer*. OECD Publishing.

- https://www.oecd.org/en/publications/promoting-an-age-inclusive-workforce_59752153-en.html
- OECD. (2023). *Retaining talent at all ages*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/retaining-talent-at-all-ages_00dbdd06-en.html
- OECD. (2024). *Career paths and engagement of mature workers*. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/ageing-and-employment/Career-Paths-and-Engagement-of-Mature-Workers.pdf>
- Polanyi, M. (1983). *The tacit dimension*. Routledge & Kegan Paul.
- Rogers, C. (1969). *Freedom to learn: A view of what education might become*. Merrill.
- Rogers, C., & Freiberg, H. J. (1993). *Freedom to learn* (3rd ed.). Merrill Wright.
- Schmidt-Lauff, S. (2023). Time and temporalities in (adult) education and learning. *Sisyphus*, 11(1), 6–9. <https://doi.org/10.25749/sis.29952>
- Seerangan, C., & Venkata Ravi, R. (2024). The crucial role of intergenerational learning in the era of digital transformation. *International Journal of Cultural Studies and Social Sciences*, 20(1), 1–15.
- Sterns, H. L., & Spokus, D. M. (2019). Training the older workers: Pathways and pitfalls. In S. J. Czaja, J. Sharit, & J. B. James (Eds.), *Current and emerging trends in aging and work* (pp. 259–278). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-24135-3_13
- Trujillo-Torres, J. M., Aznar-Díaz, I., Cáceres-Reche, M. P., Mentado-Labao, T., & Barrera-Corominas, A. (2023). Intergenerational learning and its impact on the improvement of educational processes. *Education Sciences*, 13(10), 1–16. <https://doi.org/10.3390/educsci13101019>
- UNESCO. (2021). *Embracing a culture of lifelong learning – Lifelong learning in ageing societies: Lessons from Europe*. Institute for Lifelong Learning. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377820>
- Wulff, A. L., & Lassen, A. J. (2024). Capacity for competence development: Unlocking potential for lifelong learning in later working life. *Journal of Aging & Social Policy*, 1–22. <https://doi.org/10.1080/08959420.2024.2349492>
- World Health Organisation. (2002). *Active ageing: A policy framework* (No. WHO/NMH/NPH/02.8). World Health Organization. <https://extranet.who.int/agefriendlyworld/wp-content/uploads/2014/06/WHO-Active-Ageing-Framework.pdf>