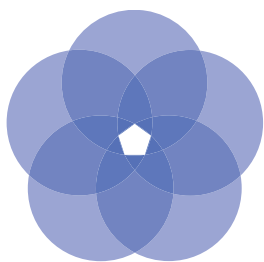




Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

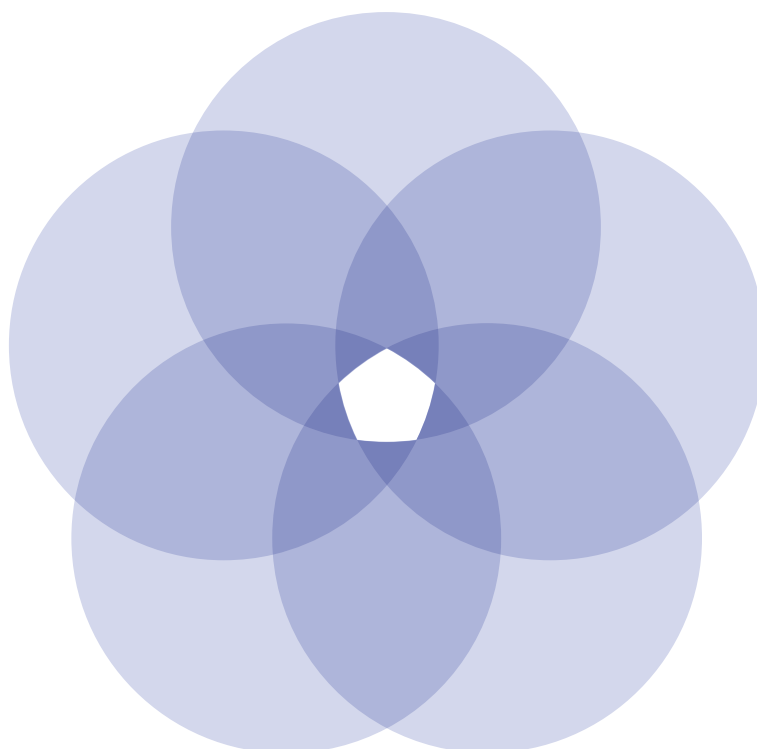


MASTER

**Measures for Adults to Support
Transition to further Education
and Re-skilling opportunities**

2019-1-IT02-KA204-063178

LINEE GUIDA




INFORMAZIONI SUL PROGETTO

| | |
|--|---|
| Acronimo progetto | MASTER |
| Titolo progetto | Measures for Adults to Support Transition to further Education and Re-skilling opportunities |
| Progetto numero | 2019-1-IT02- KA204-063178 |
| Sottoprogramma o Azione Chiave (KA) | KA2: Cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche. KA204: Partenariati strategici per l'educazione degli adulti |
| Sito web progetto | www.master-project.it |

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

INDICE

| | |
|---|----|
| INTRODUZIONE: la competenza PSL per le persone adulte nei programmi ponte: che cos'è e a cosa serve? | 4 |
| METODOLOGIA | 6 |
| RACCOMANDAZIONI | 8 |
| | |
| 1. CENTRI E AGENZIE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE DEGLI ADULTI | 8 |
| 1.1.Partire dalle esigenze dei/delle discenti | 9 |
| 1.2.Essere inclusivi | 11 |
| 1.3.Formare i formatori/le formatrici e le altre professionalità che operano nell'ambito dei programmi PSL | 13 |
| 1.4.Consentire lo scambio tra diverse professionalità per sviluppare capacità | 14 |
| 1.5.Mettere il monitoraggio al centro del programma | 14 |
| 1.6.Adattare il programma e gli strumenti, se necessario, ed essere flessibili di fronte a cambiamenti e circostanze impreviste | 16 |
| 1.7.Collaborare con altri stakeholder e costruire nuove partnership | 17 |
| 1.8.Assicurare una transizione armoniosa tra l'apprendimento non formale degli adulti e l'educazione e la formazione permanente | 18 |
| 1.9.Promuovere l'implementazione di programmi PSL | 19 |
| | |
| 2. DECISORI POLITICI | 20 |
| 2.1.Diffondere e sensibilizzare sullo sviluppo della competenza PSL | 21 |
| 2.2.Fornire finanziamenti adeguati per i programmi PSL | 22 |
| 2.3.Promuovere partnership, reti e scambi nell'ambito dei programmi PSL | 23 |
| 2.4.Assicurare una completa accessibilità e inclusività dei programmi PSL | 24 |
| 2.5.Integrare la competenza PSL nelle strategie di orientamento nazionali e regionali | 25 |
| 2.6.Valorizzare il ruolo delle Università per lo sviluppo delle competenze PSL | 26 |



INTRODUZIONE: LA COMPETENZA PSL PER LE PERSONE ADULTE NEI PROGRAMMI PONTE: CHE COS'È E A COSA SERVE?

Secondo la definizione della Commissione Europea, la competenza Personale, Sociale e la capacità di imparare a imparare (PSL) rappresenta un'ampia gamma di abilità trasversali a più impieghi e settori¹. Poiché tali abilità promuovono la fiducia in sé stessi, sono fondamentali nell'ambito dei programmi formativi per le persone adulte meno qualificate. Come dimostrato dall'esperienza sul campo dei centri e delle agenzie di formazione, queste possono influenzare tutte le altre competenze chiave e fungere da fattore motivante per migliorare l'atteggiamento delle persone adulte verso l'apprendimento.

LifeComp², il quadro europeo della Competenza Personale, Sociale e Capacità di imparare a imparare (PSL) analizza più nel dettaglio il ruolo di queste abilità e competenze, tentando di giungere ad una visione ed un linguaggio comune, nonché di definire un insieme di linee guida per un'implementazione flessibile dei curricula sulla PSL. Il MASTER Plan definisce i risultati dell'apprendimento in base alle competenze PSL e propone un programma ponte³ che prevede attività didattiche personalizzate destinate alle persone adulte

meno qualificate⁴ per facilitare e supportare la loro partecipazione a percorsi di apprendimento formale e non formale (formazione professionale e ulteriori opportunità educative o formative), ed al mercato del lavoro.

La fase di sperimentazione del MASTER Plan ha mostrato come la competenza PSL rappresenti il fulcro di quelle competenze che consentono alle persone adulte di proseguire i propri percorsi di apprendimento e progredire in ambito professionale e dunque, ad esempio, di completare il passaggio dalla formazione non formale a quella formale. I partner del progetto si sono confrontati con i principali stakeholder del settore dell'Educazione e Istruzione degli Adulti - a livello locale, regionale, nazionale ed europeo - nonché con i decisori politici, i Servizi Pubblici per l'Impiego, le agenzie e gli istituti di istruzione e formazione, organizzazione del settore privato e della società civile, in merito ai risultati del progetto MASTER e della fase di sperimentazione del programma. Le raccomandazioni presentate in questo documento, si basano sui risultati dello scambio con questi stakeholder.

L'identificazione da parte dei/delle discenti delle proprie esigenze formative e l'autovalutazione delle loro competenze costituiscono il fulcro di MASTER. Nell'ambito di un programma suddiviso in più fasi, i/le discenti riescono a valutare le proprie abilità e competenze e i centri di formazione per adulti che erogano il programma MASTER possono utilizzare tali valutazioni per creare un percorso di apprendimento personalizzato per i/le discenti. Dunque, MASTER si pone altresì in linea con la Raccomandazione Upskilling

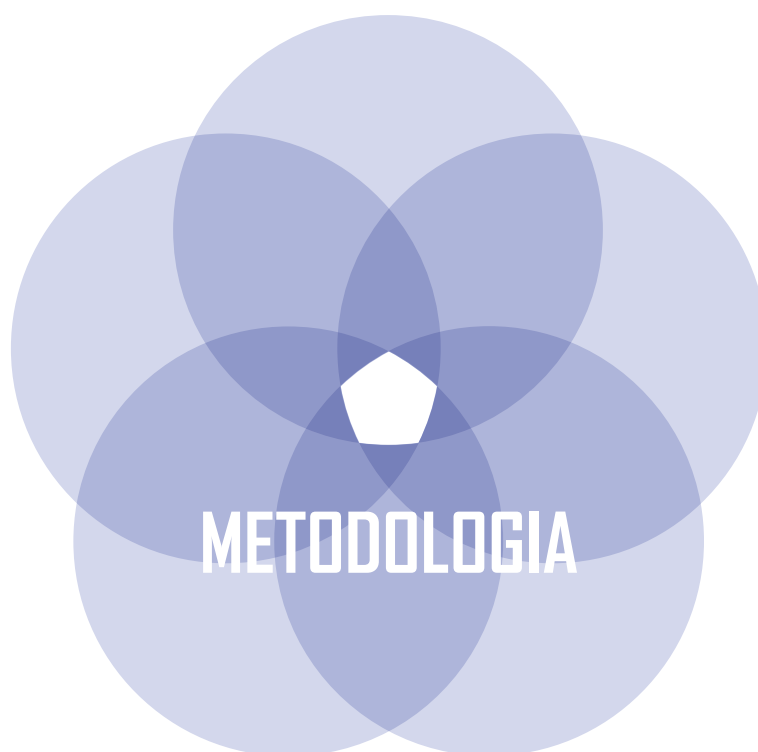
Pathways: New Opportunities for Adults (2016)⁵, che valorizza le conoscenze e le competenze dei/delle discenti a vari livelli, utilizzandole come basi per sviluppare ulteriori abilità.

¹ "La competenza PSL comprende l'abilità di riflettere su sé stessi, gestire efficacemente il tempo e le informazioni, lavorare con gli altri in modo costruttivo, mantenere una certa resilienza e gestire il proprio apprendimento e la propria carriera. Includono inoltre la capacità di affrontare l'incertezza e la complessità, imparare ad apprendere, favorire il proprio benessere fisico, mantenere una buona salute fisica e mentale, riuscire a condurre una vita salutare e orientata al futuro, comprendere a fondo e gestire i conflitti all'interno di un contesto inclusivo e accogliente." [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&rid=7](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&rid=7)

² Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. and Cabrera Giraldez, M., *LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence*, EUR 30246 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-19418-7, doi:10.2760/302967, JRC120911. Online: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911>

³ Il termine "programma ponte", nell'ambito della formazione ed educazione degli adulti non è soggetto ad una definizione ufficiale e, pertanto, viene utilizzato in modo diverso da un Paese all'altro, specialmente in Europa. In alcuni Paesi (ad es. Estonia, Repubblica Ceca, Ungheria e Slovacchia), i programmi delle scuole della seconda opportunità sono classificati come programmi ponte, nell'ambito dei quali gli studenti adulti possono ottenere il loro diploma di scuola secondaria per poi proseguire con la formazione professionale o l'istruzione superiore. In alcuni Paesi e regioni, come ad esempio le Fiandre, il termine viene utilizzato in riferimento a programmi nell'ambito dei quali gli studenti in possesso di un titolo di studio professionale possono prepararsi per ulteriori studi accademici. In alcuni contesti, il termine viene anche utilizzato per i programmi di acquisizione delle competenze di base, ad es. per gli immigrati.

⁴ "meno qualificate" nel presente contesto indica persone con qualifiche e delle competenze equivalenti al livello 3 o al livello 4 del Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF)



Dopo l'elaborazione del MASTER Plan, il curriculum è stato sperimentato in quattro Paesi, durante il lockdown dovuto al COVID-19: Italia, Portogallo, Cipro e Scozia (Regno Unito). I gruppi di riferimento comprendevano persone disoccupate di lungo corso, con un basso livello d'istruzione formale e di alfabetizzazione, nonché migranti e rifugiati; questi gruppi costituiscono per lo più quelle che, all'interno delle politiche e delle strategie UE, sono definite come "persone adulte scarsamente qualificate".

Quanto appreso dalla sperimentazione è stato raccolto e analizzato dai partner, specialmente per quanto riguarda

gli strumenti più adatti a ciascun gruppo di riferimento, gli eventuali miglioramenti da apportare ed i requisiti previsti per le professionalità del settore dell'Educazione e dell'Istruzione degli Adulti. Nella prima fase di confronto nei Paesi partner - Italia, Portogallo, Cipro e Scozia (Regno Unito) - con i principali stakeholder (come organizzazioni e centri di istruzione e formazione per adulti, agenzie di istruzione e formazione professionale, decisori politici locali e regionali, servizi pubblici per l'impiego, enti di ricerca, organizzazioni della società civile) è stato chiesto loro quali fossero le priorità per i programmi focalizzati sulla PSL.

Gli stakeholder hanno raggruppato e classificato le priorità in termini di importanza e urgenza, come segue:

1. elaborare metodologie e strumenti per la promozione/sviluppo della competenza PSL.
2. Diffondere maggiormente la competenza PSL tra i formatori/le formatrici.
3. Finanziare in misura maggiore i programmi ponte dedicati ai/alle discenti meno qualificati/e, compresi i programmi di educazione non formale e istruzione degli adulti che motivino i/le discenti a proseguire i propri percorsi di apprendimento.
4. La formazione in materia di competenza PSL dovrebbe concentrarsi sulla resilienza e la gestione dello stress da parte dei/delle discenti, sulla loro abilità di autogestione dell'apprendimento e sulla flessibilità, poiché queste competenze sono alla base dell'apprendimento - Ci sono altre abilità/atteggiamenti rilevanti al riguardo?
5. Monitorare la competenza PSL, facendo riferimento ai risultati dell'apprendimento di LifeComp e/o adattando gli strumenti di monitoraggio esistenti.
6. Integrare nel sistema di Istruzione ed Educazione degli Adulti metodologie e strumenti per la promozione/sviluppo della competenza PSL.
7. Sensibilizzare sul fatto che la competenza PSL favorisce l'emancipazione e la motivazione, fattori importanti per riattivare le persone meno qualificate e consentire loro di esercitare i loro diritti di cittadini/e.
8. Aggiornare le metodologie e gli strumenti esistenti per la formazione sulle "soft skill" facendo riferimento al quadro della competenza PSL.
9. I programmi ponte volti alla promozione della competenza PSL devono essere personalizzati in base alle esigenze dei/delle discenti meno qualificati/e.
10. Necessità di diffondere maggiormente la competenza PSL tra i/le discenti.
11. Rendere consapevoli i centri di Educazione e Istruzione per adulti dell'importanza di insegnare la competenza PSL e del suo ruolo chiave nell'implementazione della Raccomandazione Upskilling Pathways.
12. Rendere consapevoli i decisori politici dell'importanza della competenza PSL e del suo ruolo chiave nell'implementazione della Raccomandazione Upskilling Pathways.
13. Formare docenti ed educatori/trici sulla competenza PSL e su come integrarla nei programmi didattici esistenti.
14. Sensibilizzare sul ruolo chiave dei programmi ponte rivolti ai/alle discenti meno qualificati/e, che favoriscono il proseguimento dei loro percorsi di apprendimento (istruzione superiore, formazione professionale, altre opportunità di apprendimento formale e non formale per persone adulte).

Sulla base di quanto precede, sono state elaborate delle raccomandazioni per i centri e le agenzie di istruzione/formazione degli adulti ed i decisori politici. Tali raccomandazioni, sono state presentate e discusse in una seconda fase di confronto con gli stakeholder ed i risultati sono stati utilizzati per perfezionare le raccomandazioni stesse. Tutti gli stakeholder hanno concordato sul fatto che le raccomandazioni fossero molto pertinenti e che le avrebbero messe in pratica nelle proprie aree di intervento nella maggior misura possibile.



RACCOMANDAZIONI

1. CENTRI E AGENZIE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE DEGLI ADULTI

1.1. PARTIRE DALLE ESIGENZE DEI/DELLE DISCENTI

È tanto semplice da dire, quanto difficile da mettere in atto. Le esigenze dei/delle discenti, specialmente coloro che provengono da contesti svantaggiati, non si limitano a quelle di carattere didattico. Vanno ben al di là dell'apprendimento e, quando ci si confronta con discenti provenienti da contesti svantaggiati, è necessario tenere conto dei seguenti elementi sin dall'inizio del percorso formativo individuale:

- **Lingua:** la lingua in cui sono tenuti i corsi ed i relativi contenuti didattici sono accessibili? I/Le discenti che parlano altre lingue, così come quelli/e con problemi generali di comprensione o bassi livelli di alfabetizzazione, hanno bisogno di un supporto particolare? I contenuti sono accessibili alle persone non udenti o non vedenti?
- **Percorso educativo:** qual è il percorso educativo del/della discente? Il/La discente ha difficoltà o problemi di apprendimento (dal suo punto di vista)? Ci sono stati particolari eventi traumatici nel percorso educativo che hanno contribuito ad un atteggiamento negativo nei confronti dell'apprendimento? Oppure il/la discente ha un approccio positivo all'apprendimento?
- **Motivazione:** quali motivazioni hanno spinto il/la discente a prendere parte al programma? Il/La discente vuole parteciparvi di sua iniziativa per migliorare le proprie competenze? La partecipazione al programma è necessaria per il suo avanzamento a livello professionale? Il/La discente partecipa al programma perché è obbligatorio in ambito lavorativo o per la ricezione di sussidi? Perché il programma didattico è rilevante per il/la discente?
- **Gestione dei carichi di lavoro:** come viene gestito il carico di lavoro dal/dalla discente a casa/al lavoro, o come lo gestiva nelle sue precedenti esperienze didattiche? I/Le discenti sono abituati/e a lavorare su scadenze? I/Le discenti sono in grado di autogestire il proprio carico di lavoro o devono essere aiutati/e, ad es. dividendo i compiti in più tranche?
- **Salute e benessere:** i/le discenti sono in grado di gestire lo stress? Qual è il loro livello generale di salute e benessere? Sono disponibili servizi di supporto alla salute mentale per i/le discenti? Il/La discente sente o ha sentito la necessità di un supporto alla salute mentale?
- **Cura della casa e della famiglia:** i/le discenti si prendono cura di qualcuno, come minori o altri membri della famiglia? Come si può conciliare lo studio con queste responsabilità? Vi sono degli obblighi domestici a cui il/la discente deve far fronte e che potrebbero (notevolmente) limitare il tempo a sua disposizione per l'apprendimento?
- **Lavoro:** il/la discente svolge uno o più lavori e quali sono i suoi orari? Il lavoro richiede una certa flessibilità, in termini di tempo, di cui tener conto nella creazione dei programmi didattici?
- **Finanziamento:** chi finanzia la partecipazione? Il corso è completamente finanziato da Ministeri o da altre autorità nazionali, regionali o locali? I/Le discenti devono pagare per prendere parte al programma, o la partecipazione è sovvenzionata (in tutto o in parte) da enti previdenziali o del mercato del lavoro? La partecipazione è sovvenzionata (in tutto o in parte) dal datore di lavoro?

Molte di queste domande sono delicate in termini di riservatezza e, se poste in modo diretto, potrebbero mettere a disagio il/la discente. Pertanto, si tratta per lo più di spunti di riflessione per chi lavora con gruppi di riferimento provenienti da contesti svantaggiati e/o meno qualificati. Ogni discente ha una propria vita personale ed un proprio percorso educativo. Durante le sessioni di ammissione ai programmi di PSL, i colloqui per conoscere meglio i/le discenti possono rivelarsi uno strumento utile per saperne di più sul loro percorso educativo e le specifiche esigenze, lasciando ai/alle discenti/e stessi/e la facoltà di decidere quanto vogliono raccontare di sé stessi/e.

Ciò che va tenuto particolarmente in considerazione è che la competenza PSL non sempre potrebbe essere chiara per i/le discenti, in particolar modo per quanto riguarda la necessità di allenarla e migliorarla. Infatti, uno degli stakeholder consultato durante il progetto MASTER ha messo in risalto come la maggior parte delle persone adulte, comprese quelle altamente qualificate e con un elevato grado di istruzione, non avessero mai riflettuto o non fossero coscienti della propria competenza PSL (a prescindere da come la chiamino) poiché molte delle abilità che questa comprende sono di norma considerate come "intrinseche" e "innate". Partendo dalle singole competenze dei/delle discenti e passando per una procedura di selezione progettata ad hoc, i centri e le agenzie di istruzione e formazione degli adulti possono supportare i/le discenti nell'individuazione delle competenze che già possiedono, spiegando come utilizzarle e definendo le aree in cui necessitano di ulteriore apprendimento e formazione.

I/Le discenti, specialmente quelli/e provenienti da contesti svantaggiati, potrebbero non aver mai riflettuto sulle proprie competenze ed esigenze di apprendimento e ritenere la competenza PSL ovvia. Specifici metodi di autovalutazione corrispondenti al profilo dei/delle discenti potrebbero renderli/e consapevoli delle proprie competenze ed esigenze didattiche, aumentando la loro motivazione

all'apprendimento. Tuttavia è bene tener conto che, per alcuni/e discenti, la consapevolezza dei propri "gap di competenze" può essere un fattore demotivante. Pertanto un rapporto di fiducia tra discenti e formatori/trici o altri/e professionisti/e è fondamentale per creare e favorire un'atmosfera didattica positiva, in cui più che sottolineare i "gap di competenze", si pone l'accento sul potenziale dei/delle discenti.

Nel MASTER Plan, i moduli sono combinati ed adattati in base alle esigenze di ogni discente, per assicurare che il programma didattico risulti interessante e rilevante. Questo approccio, insieme ad un clima aperto, inclusivo e sicuro, garantisce una buona motivazione dei/delle discenti. L'esperienza di sperimentazione del MASTER Plan, realizzata in vari Paesi, mostra tuttavia che le donne, in linea generale, sono più facilmente motivabili rispetto agli uomini. Alcuni studi⁶ hanno evidenziato come spesso gli uomini sono meno interessati alla formazione, se questa non è direttamente collegata ad opportunità di impiego o economiche. Inoltre, gli uomini sono meno propensi a partecipare a programmi e corsi sulle cosiddette "soft skills", poiché percepiti come "cose da donne". Tuttavia, quando gli uomini intravedono nel programma formativo un incentivo per la propria carriera, sono molto più attratti dai corsi.

La fase di sperimentazione del MASTER Plan ed il feedback fornito dai formatori e dalle formatrici che vi hanno preso parte indica che la motivazione delle persone adulte a partecipare a processi di apprendimento permanente è principalmente collegata al loro desiderio (ed esigenza) di gestire meglio la propria carriera professionale e acquisire competenze che consentano loro di trovare un lavoro migliore nel proprio settore o in un altro campo. D'altro canto, anche la motivazione estrinseca da parte dei decisori politici e dei centri di istruzione e Formazione è un fattore importante per sensibilizzare le persone adulte sugli ulteriori benefici derivanti dall'apprendimento - ampliamento delle conoscenze e degli orizzonti, benessere e salute, maggiori opportunità di partecipare alla vita sociale.

⁶ Ad esempio, King, Peadar, O'Driscoll, Sheila, Holden, Stephanie. 2002. *Gender and Learning*. Commissionato dall'ADNTAS per conto del Dip. dell'Istruzione e della Scienza.

1.2. ESSERE INCLUSIVI

Tutte le metodologie e gli strumenti utilizzati per l'autovalutazione ed il feedback sui progressi didattici devono essere quanto più inclusivi possibili, ossia devono tenere conto di tutte le difficoltà che i/le discenti potrebbero riscontrare nel comprendere il processo stesso.

Gli adulti meno qualificati sono a rischio di numerose discriminazioni, dovute al loro status culturale, professionale e sociale, oppure essere vittime di stereotipi che minano la loro autoconsapevolezza e valorizzazione. Per questo motivo, il MASTER Plan include delle misure specifiche per promuovere l'inclusione dei gruppi di riferimento vulnerabili ma anche per tener conto di eventuali discriminazioni di genere e contrastarle.

- Promuovere e consolidare contenuti formativi, risorse didattiche e scenari che affrontino l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione.
- Garantire un accesso adeguato alle attività didattiche in aula alle persone con disabilità ma anche un ambiente digitale accessibile per le persone con bisogni educativi speciali.
- Offrire supporto alle persone che non dispongono di competenze linguistiche adeguate per prendere parte ai corsi, mettendo a disposizione del personale di supporto che le assista.
- Mettere a disposizione metodi/strumenti didattici intergenerazionali per rafforzare l'inclusione di persone di diverse fasce d'età all'interno dello stesso ambiente didattico, al fine di trarre il massimo dai diversi stili e contesti di apprendimento, ma anche di favorire la creazione di piccole comunità di individui all'interno delle quali crescere e beneficiare del supporto e dell'esperienza degli altri.

Genere

Particolare attenzione va prestata agli aspetti di genere nell'apprendimento. I materiali ed i programmi didattici devono essere oggetto di una revisione affinché tengano in considerazione le tematiche di genere e, ove necessario, promuovano una maggiore inclusione. Se i centri di Istruzione e Formazione non dispongono di risorse o conoscenze interne adeguate a tale scopo, può essere utile ricorrere a delle partnership con organizzazioni che si occupano di tali argomenti nello specifico.

La sensibilità di genere è da intendersi in tutte le direzioni: da un lato, infatti, riguarda le donne provenienti da contesti svantaggiati, che presentano un gap rispetto agli uomini in termini di livello di scolarizzazione o accesso all'istruzione, ma riguarda anche gli uomini che sono sottorappresentati nell'ambito dei programmi formativi per adulti - specialmente quelli incentrati sulle "soft skills" - e, ancora, riguarda quelle persone che sono in, o hanno completato, una fase di transizione di genere o che si definiscono "non binarie" e che pertanto possono essere oggetto di discriminazione all'interno della società, così come nell'istruzione e nel mercato del lavoro⁷.

- Rendere i programmi PSL uno spazio sicuro di apprendimento per tutti, a prescindere dall'età e dall'identità sessuale, e formare adeguatamente docenti, formatori/trici e altre professionalità che operano nel settore dell'Istruzione e dell'Educazione degli adulti.
- Nel definire il calendario di attuazione del MASTER Plan, trovare il giusto equilibrio tra formazione e vita privata, specialmente per quanto riguarda le donne, che sono generalmente coloro che si occupano della cura della casa e della famiglia.
- Promuovere una riflessione collettiva sulle modalità di coinvolgimento delle donne nella formazione attraverso la condivisione di principi e modalità pratiche volte a trovare un equilibrio tra il loro ruolo di discenti e quello di cura.
- Aiutare le donne a valorizzare le proprie competenze, sottolineando le disuguaglianze di genere esistenti nella società, con particolare riferimento al mercato del lavoro.
- Sensibilizzare le donne sull'importanza delle competenze che hanno acquisito, in particolare grazie alle loro responsabilità di cura, che vengono spesso date per scontate e non vengono sufficientemente valorizzate nel mondo del lavoro.
- Nello svolgimento della formazione e in fase di raccolta dati, bisogna prestare attenzione alle differenze, agli stereotipi ed ai pregiudizi di genere, con particolare riferimento all'accesso al mondo del lavoro.
- Nell'ambito degli esercizi pratici, delle lezioni e durante i laboratori, l'uguaglianza di genere deve essere sempre tenuta in considerazione come tema centrale nell'educazione e nel mercato del lavoro, al fine di evitare che le donne o altri gruppi possano subire discriminazioni.
- Incoraggiare gli uomini a prendere parte ai programmi PSL, informandoli sulla loro utilità per il singolo discente, ma anche in riferimento ad avanzamenti in ambito formativo e lavorativo.

⁷ Devlin, Agatha (2020): Apprendimento degli Adulti e Genere. Documento Preparatorio EAEA. Online: https://eaea.org/wp-content/uploads/2020/08/ALE-and-Gender-EAEA-background-paper-July-2020_final.pdf

Disabilità e salute mentale

Così come accade a livello più generale nella popolazione, i/le discenti provenienti da contesti svantaggiati includono persone con disabilità e/o problemi di salute mentale. Essere vittime di continue discriminazioni nella vita sociale, sul luogo di lavoro, ecc. - ad esempio in caso di migranti o disoccupati/e di lungo corso - può esacerbare i problemi di salute mentale e consolidare i meccanismi dell'esclusione dall'educazione. Anche se i programmi di Istruzione ed Educazione degli Adulti dedicati a discenti con scarse competenze di base sono progettati per essere facilmente accessibili, è necessario prestare particolare attenzione a questo elemento;

pertanto, i programmi devono essere inclusivi verso i/le discenti con disabilità e/o problemi di salute mentale. Questo, tuttavia, richiede spesso notevoli sforzi da parte dei centri e delle agenzie di Istruzione ed Educazione degli adulti in termini di investimento nelle infrastrutture, ma anche di formazione e sviluppo del personale. Il finanziamento del progetto e, idealmente, un supporto strutturale, possono essere d'aiuto nell'attuazione di queste strategie di inclusione. Anche in questo caso, la costruzione di partnership con importanti organizzazioni ed fornitori di servizi possono rivelarsi molto utili.

1.3. FORMARE I FORMATORI/LE FORMATRICI E LE ALTRE PROFESSIONALITÀ CHE OPERANO NELL'AMBITO DEI PROGRAMMI PSL

Gli stakeholder hanno sottolineato la necessità di accrescere la consapevolezza in merito alla competenza PSL tra i formatori, le formatrici e le altre professionalità che operano nell'Educazione e Istruzione degli Adulti, ritenendola una priorità per la corretta attuazione dei programmi. La competenza PSL si è ritagliata un ruolo di rilievo negli ultimi anni a livello politico, ma anche nell'ambito di programmi formativi per docenti e formatori/formatrici. I formatori, le formatrici e le altre professionalità potrebbero non aver mai sentito parlare della competenza PSL - in questa o in un'altra forma - durante la propria formazione iniziale, elemento che rende ancor più importante un loro aggiornamento sul tema. Pertanto, la competenza PSL andrebbe inclusa sia nella formazione iniziale, sia nell'ambito

della formazione continua di docenti e formatori/formatrici che operano con le persone adulte.

I centri e le agenzie di Istruzione ed Educazione degli Adulti potrebbero già offrire vari tipi di programmi formativi sulle "soft skills", senza tuttavia integrarli nel quadro della PSL. Ponendo l'accento sull'essenza della competenza PSL, sulle aree di riferimento e la loro rilevanza, è possibile aiutare i formatori, le formatrici e le altre professionalità che lavorano con gli adulti ad avere un migliore approccio ed a sistematizzare ciò che hanno già fatto informalmente nell'ambito di altri programmi.

1.4. CONSENTIRE LO SCAMBIO TRA DIVERSE PROFESSIONALITÀ PER SVILUPPARE CAPACITÀ

La fase di sperimentazione di MASTER ha mostrato che lo scambio sistematico di pratiche tra diverse professionalità, in riferimento ai metodi ed agli strumenti di autovalutazione e monitoraggio, è molto utile per sviluppare delle capacità all'interno dei centri e delle agenzie. Lo scambio, in generale, risulta più agevole a livello locale e regionale; tuttavia, anche programmi come Erasmus+ offrono delle opportunità di scambio transnazionale ed apprendimento reciproco.

Uno scambio più intenso tra queste figure può altresì favorire l'elaborazione di nuovi strumenti e metodologie di promozione della competenza PSL. Gli stakeholder consultati nell'ambito del progetto MASTER hanno sottolineato come gli strumenti e le metodologie possono diventare obsoleti molto rapidamente a seguito dell'emergere di nuove ricerche e tecnologie, ma anche alla luce di nuove

informazioni su come funziona l'apprendimento delle persone adulti. Pertanto, risulta fondamentale aggiornare gli strumenti e le metodologie esistenti. Le reti di scambio tra diverse professionalità consentono loro di condividere informazioni e collaborare allo sviluppo congiunto di materiali didattici.

Anche l'apprendimento tra pari può aiutare le professionalità del mondo dell'Istruzione e dell'Educazione degli Adulti a comprendere più chiaramente come vengono sviluppati i programmi e coinvolti gli stakeholder. Per esempio, può risultare utile osservare come collaborano gli stakeholder di altre regioni e Paesi (ad es. istituzioni governative e pubbliche a livello locale/regionale/nazionale; centri e agenzie di Istruzione e Educazione degli adulti; organizzazioni della società civile) e come supportano i programmi di PSL.

1.5. METTERE IL MONITORAGGIO AL CENTRO DEL PROGRAMMA

Il monitoraggio, a livello individuale e di gruppo, ha un ruolo cruciale nel MASTER Plan. Grazie a questo è possibile avere un quadro chiaro dei progressi didattici, ma anche delle aree in cui è necessario intervenire. Il monitoraggio deve essere svolto insieme ai/alle discenti e non da terze parti (o tramite una valutazione esterna aggiuntiva ma non esclusiva). Specialmente per i gruppi più vulnerabili dal punto di vista educativo, il monitoraggio congiunto aiuta i/le discenti a vedere i propri progressi e ad imparare a riconoscere le aree in cui presentano dei gap di competenza, il tutto in un ambiente tranquillo e riservato, insieme ai loro formatori/formatrici e facilitatori/facilitatrici "personali". Queste figure devono sempre tenere presente che le capacità di riflessione e autovalutazione non sono innate ma vanno allenate. Anche imparare a riflettere sul proprio processo di apprendimento è

molto importante per i processi di convalida delle competenze e delle abilità e, dunque, rappresenta una competenza molto rilevante e spendibile.

Gli esercizi e le modalità di autovalutazione andrebbero discussi con i/le discenti poco a poco, per assicurarsi che comprendano ciò che ci si aspetta da loro. Eseguire l'autovalutazione insieme può anche aiutare i/le discenti con problemi linguistici o che hanno difficoltà di comprensione dei testi scritti.

I processi di monitoraggio e valutazione del MASTER Plan si articolano come segue:

- discussione dei risultati di apprendimento attesi durante la presentazione delle attività, in modo tale che i/le beneficiari/e siano a conoscenza dei loro percorsi di apprendimento.
- Prima e dopo l'implementazione individuale

del MASTER Plan, utilizzo degli strumenti di autovalutazione delle competenze PSL⁸ per aiutare i/le discenti a comprendere lo sviluppo della propria competenza PSL, ma anche a valutare l'effettivo impatto dell'esperienza didattica sulle competenze PSL a livello individuale e collettivo.

- Al termine di ciascuna sessione formativa, facilitazione di una riflessione da parte dei/delle discenti sul loro percorso e sviluppo didattico, ad es. tenendo un diario; annotando le scoperte che più li/le hanno stupiti/e o le domande più importanti; realizzando un disegno che rappresenti ciò che hanno imparato in aula. Questo, per renderli consapevoli di quello che hanno appreso e osservare il loro apprendimento da una prospettiva diversa.
- Somministrazione di questionari per valutare la soddisfazione dei/delle partecipanti rispetto alle attività formative, ai contenuti, ai metodi ed alle risorse didattiche, oppure, se necessario, organizzazione di sessioni per la raccolta di feedback orali.

- Utilizzo di questionari per esplorare le percezioni da parte dei/delle discenti dei miglioramenti nella propria competenza PSL ed i benefici che il MASTER Plan avrà nella loro vita futura, oppure, se necessario, organizzazione di sessioni per la raccolta di feedback orali..

Idealmente, a ciascun/a discente andrebbe assegnato un/a facilitatore/facilitatrice individuale o un team di facilitatori/facilitatrici, per garantire la continuità del feedback. In tal modo è possibile costruire un rapporto fiducia di tra discenti e facilitatori/facilitatrici, che per molti rappresenta il fulcro della motivazione a proseguire il programma di apprendimento.

⁸ Ad esempio, QPCC - Questionario di Percezione delle proprie Competenze e Convinzioni, Vi@ exploration e ProfilPass

1.6. ADATTARE IL PROGRAMMA E GLI STRUMENTI, SE NECESSARIO, ED ESSERE FLESSIBILI DI FRONTE A CAMBIAMENTI E CIRCOSTANZE IMPREVISTE

Anche se i formatori, le formatrici e le professionalità che operano nel campo dell'Istruzione ed Educazione degli Adulti possono scegliere tra un'ampia gamma di strumenti e metodologie disponibili per l'autovalutazione e lo sviluppo della competenza PSL, la fase di sperimentazione del progetto MASTER ha dimostrato come questi strumenti e metodologie necessitino di un adattamento ai diversi gruppi target. In alcuni casi e per alcuni gruppi target, gli strumenti e le metodologie individuate potrebbero non essere sempre compatibili l'uno con l'altro, ad esempio quando si lavora con i rifugiati, che non dispongono delle competenze linguistiche adeguate per partecipare al processo di autovalutazione. Alcuni metodi e strumenti possono anche essere percepiti come "invasivi" dai/dalle discenti oppure come troppo facili o troppo difficili da comprendere e usare.

Gli stakeholder consultati durante il progetto MASTER, pertanto, hanno indicato che l'adattamento (e lo sviluppo) di strumenti e metodologie innovativi è un elemento fondamentale per una positiva implementazione dei programmi PSL. In tal senso, una catalogazione esaustiva degli strumenti e dei metodi esistenti, come quella proposta dal progetto MASTER, può rivelarsi molto utile; tuttavia, la raccolta realizzata sottolinea anche alcune carenze di strumenti e metodologie per determinati gruppi di discenti. Gli strumenti ed i metodi raccolti ed analizzati nell'ambito del progetto MASTER possono, pertanto, orientare i centri e le agenzie di formazione per adulti nella progettazione ed implementazione di nuovi programmi. Tuttavia, il catalogo degli strumenti e dei metodi dovrebbe essere adattato ed ampliato in base alle esigenze dei centri e delle agenzie in questione, così come dei rispettivi gruppi di riferimento.

Laddove il monitoraggio dei progressi didattici dei/delle discenti mostri che un determinato programma non funziona come dovrebbe, il programma deve

essere rivisto e adattato in base alle loro esigenze. Anche alcuni fattori esterni possono obbligare centri e agenzie a modificare i propri programmi didattici, come ad esempio la pandemia COVID-19, che ha imposto - da un giorno all'altro - l'attuazione della maggior parte dei programmi didattici online. Questi cambiamenti possono implicare un'enorme sfida per gli istituti, i docenti e le altre professionalità del settore, specialmente quando si lavora con discenti provenienti da contesti svantaggiati che potrebbero risultare esclusi/e in termini di disponibilità di strumenti digitali. Lavorare attraverso canali alternativi di comunicazione, come social media, gruppi WhatsApp e strumenti simili può aiutare (in una certa misura) a proseguire i percorsi di apprendimento e monitorare i progressi didattici. Tuttavia, questi metodi sono di norma più adatti a discenti che non provengono da contesti svantaggiati e con buone competenze di base, con particolare riferimento a quelle digitali.

Infine, sebbene la competenza PSL sia stata definita "centrale" da tutti gli stakeholder consultati nell'ambito del progetto MASTER, va sottolineato come sia necessario lasciare un certo margine di interpretazione in relazione a queste competenze. Gli stakeholder hanno sottolineato l'importanza della resilienza, la gestione dello stress e l'attitudine al lavoro di squadra, che fanno parte delle competenze personali, sociali e di apprendimento promosse dal programma MASTER. Pertanto, risulta essenziale adottare un approccio sistemico all'apprendimento, che tenga conto anche delle esigenze individuali dei/delle discenti.

1.7. COLLABORARE CON ALTRI STAKEHOLDER E COSTRUIRE NUOVE PARTNERSHIP

La collaborazione con gli stakeholder e la creazione di nuove partnership sono elementi chiave per rendere il MASTER Plan rilevante per i/le discenti, così come per raggiungere i vari gruppi di riferimento. Le loro intuizioni sulle specifiche esigenze dei/delle discenti sono infatti preziosissime per la progettazione e l'attuazione di programmi che non solo attraggano i/le discenti, ma ne preservino e aumentino l'interesse verso future opportunità di apprendimento. Andrebbero inoltre coinvolti i centri e le agenzie di Istruzione per adulti: ad es., in Italia, i Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti potrebbero integrare la competenza PSL all'interno dei propri piani di studio.

In termini concreti, ciò significa collaborare con i Servizi Pubblici per l'impiego, per poter raggiungere

disoccupati/e di lungo corso ed accertarsi che le nuove competenze da questi/e acquisite nell'ambito del programma PSL siano utili nel mercato del lavoro. Le partnership con servizi di interesse sociale e servizi per l'immigrazione possono altresì dimostrarsi vantaggiose quando si ha a che fare con migranti e discenti provenienti da contesti svantaggiati. La collaborazione con le autorità locali può aiutare a promuovere l'implementazione di programmi PSL, in quanto queste rivestono spesso un ruolo centrale in termini di finanziamento o raccolta fondi, ad es. attraverso il Fondo Sociale Europeo. Tuttavia, tale collaborazione richiede degli ulteriori sforzi nello sviluppo di capacità tra e con gli stakeholder, al fine di creare una cultura dell'apprendimento permanente nelle comunità.

1.8. ASSICURARE UNA TRANSIZIONE ARMONIOSA TRA L'APPRENDIMENTO NON FORMALE DEGLI ADULTI E L'EDUCAZIONE E LA FORMAZIONE PERMANENTE

Gli stakeholder consultati nell'ambito del progetto MASTER hanno rimarcato come i corsi di formazione non formale non consentono sempre ai/alle discenti di progredire, ma promuovono piuttosto una tipologia di apprendimento circolare. Delle esperienze didattiche congiunte, ad esempio nell'ambito di una collaborazione a livello regionale o locale tra centri di istruzione di comunità, centri e agenzie che operano nel settore dell'apprendimento formale, possono assicurare una transizione armoniosa tra l'apprendimento non formale degli adulti e l'educazione e la formazione permanente.

Considerare la competenza PSL come elemento chiave per ogni discente e intendere l'apprendimento come un processo continuo, che si estende dalle prime fasi fino alle competenze più avanzate e approfondite, può aiutare a gettare le fondamenta dei programmi e dei percorsi di apprendimento, nell'ambito dei quali i/le discenti possano muoversi al proprio ritmo in ogni direzione. Ad esempio, la didattica modulare ed il riconoscimento di nuovi obiettivi intermedi tramite badge digitali o micro-credenziali, possono rappresentare uno strumento per promuovere un apprendimento autogestito.

Per quanto riguarda i programmi ponte attuabili a livello transnazionale, gli stakeholder consultati nell'ambito del progetto hanno suggerito l'adozione di programmi efficaci ed efficienti in termini di utilizzo di tempo e risorse:

1) Gruppi di riferimento specifici

2) Obiettivi chiari e realistici/riflessione sulle effettive esigenze dei gruppi di riferimento

3) Un'offerta educativa incentrata sulla competenza PSL e progettata pensando specificamente al gruppo di riferimento (quali competenze richiedono più attenzione, che tipo di linguaggio utilizzare - usare un linguaggio "più semplice" - quali risorse servono, sono necessari dei mediatori culturali, ecc.):

- Sessioni didattiche brevi e programmate
- Facilmente traducibile in altre lingue

- Aiutare il gruppo di riferimento ad apprendere gestendo autonomamente i carichi di studio
- Integrare le competenze digitali
- Orientamento da parte di personale esperto e ben formato
- Nessuna necessità di kit o attrezzature costose
- Accessibile tramite smartphone, se possibile

4) Accessibilità: Valutare se il gruppo di riferimento è in grado di prendervi parte (la sede è accessibile; se l'evento è online, i partecipanti hanno competenze digitali sufficienti, che competenze possiedono?)

5) Elenco di stakeholder e partner che collaboreranno nella realizzazione del programma, coinvolgendo idealmente enti e organismi governativi (che lavorano con persone adulte e dispongono dei loro contatti).

6) Azioni di valutazione: Il processo di apprendimento sarà valutato? Se sì, come? Che tipo di riconoscimento riceveranno i/le discenti?

Per essere efficaci, i programmi ponte devono riflettere le esigenze degli specifici gruppi di riferimento ed essere progettati pensando specificamente a queste ultime. Ad esempio, i programmi PSL destinati ai migranti devono incentrarsi maggiormente sulla comunicazione interculturale, la comprensione degli usi, dei costumi e dell'ambiente di lavoro di un determinato Paese, la comunicazione con la gente del posto, ecc. Ovviamente, questi elementi non sarebbero così centrali se il gruppo di riferimento fosse composto da autoctoni. Lo stesso vale per le persone disoccupate di lungo corso: i programmi PSL dovrebbero porre maggiore enfasi sulle competenze richieste attualmente dal mercato del lavoro e delle quali il gruppo di riferimento potrebbe non essere in possesso.

1.9. PROMUOVERE L'IMPLEMENTAZIONE DI PROGRAMMI PSL

Questo è un punto che sembra abbastanza ovvio. Tuttavia, mettere in pratica la competenza PSL nei programmi didattici per persone adulte non è così scontato, specialmente laddove gli enti erogatori dipendano da finanziamenti pubblici e debbano seguire determinati schemi e procedure per ottenere i finanziamenti. Anche a causa delle precarie strutture di finanziamento, negli ultimi anni i centri e le agenzie di Istruzione ed Educazione degli Adulti si sono sempre più trasformati in gruppi di advocacy. L'importanza del sostegno della causa a livello locale, regionale e nazionale non può essere sottovalutata al fine di dare all'Istruzione ed Educazione degli Adulti uno spazio adeguato nel dibattito politico, ma anche di sottolineare i necessari miglioramenti da apportare alle strutture di supporto e finanziamento. Questi riguardano innanzitutto la necessità di un supporto finanziario strutturale - ovvero, contributi di gestione - che consenta ai diversi centri e agenzie di sviluppare un'infrastruttura adeguata e di investire nella formazione del personale, al fine di offrire servizi di elevata qualità. La maggior parte dei centri e delle agenzie non possono raggiungere questi obiettivi con il solo finanziamento di progetti o corsi. Specialmente quando si tratta di discenti provenienti da contesti svantaggiati, questi dovrebbero poter accedere ai programmi formativi gratuitamente.

A seconda della scala delle priorità politiche, i programmi per adulti sono solitamente finanziati in modo tale da produrre benefici - idealmente misurabili - all'interno del mercato del lavoro e/o dell'intera società. L'inserimento della competenza PSL e del finanziamento di tali programmi nell'agenda politica, specialmente in alcune regioni e Paesi, necessita di importanti spinte per persuadere i decisori politici della loro utilità.

Per sensibilizzare sull'importanza della competenza PSL e sulla necessità di un supporto strutturale, i centri e le agenzie possono

- Mettere in risalto quanto i programmi PSL siano complementari agli programmi non formali già esistenti, preparando i discenti per un'ulteriore fase di apprendimento e per

il mercato del lavoro, attraverso infografiche, lettere, campagne social, ecc.

- Sensibilizzare sulle principali strategie ed iniziative politiche esistenti a livello europeo, ma anche nazionale, regionale e locale, a supporto dell'implementazione dei programmi PSL.
- Mettersi in contatto con i principali stakeholder, come i Centri Per l'Impiego, i servizi di interesse sociale, le autorità locali/regionali/nazionali, i datori di lavoro e le parti sociali - e, se possibile, riunirli per discutere delle opportunità e delle esigenze del settore.
- Trovare alleati che possano supportare il loro messaggio tra questi stakeholder: sottolineare l'importanza di questi programmi, ad esempio lavorando a stretto contatto con le istituzioni governative, ma anche la necessità di una maggiore collaborazione tra centri di Istruzione ed Educazione degli Adulti (specialmente quelli privati) e gli enti pubblici.
- Utilizzare testimonial, (ex) discenti che possano spiegare perché i programmi PSL funzionano ed i benefici che ne hanno tratto (tramite video, podcast, blog, post sui social media, ecc.)

Tutte le prove tangibili che dimostrano il buon funzionamento dei programmi PSL dovrebbero essere condivise per mezzo di reti di Istruzione ed Educazione degli adulti, affinché altri centri ed agenzie possano utilizzarli per la propria attività di advocacy. Le prove tangibili non si limitano alla ricerca scientifica, ma comprendono anche testimonianze e feedback di discenti che sono stati analizzati e sistematizzati.

Anche un finanziamento più cospicuo sarebbe molto prezioso, non solo da parte dell'Europa ma anche a livello locale. Tuttavia, per raggiungere questi obiettivi è necessario realizzare un'opera di sensibilizzazione sull'importanza della competenza PSL ed il suo ruolo chiave nell'implementazione degli Upskilling Pathways all'interno dell'agenda politica e dei processi decisionali nazionali.



RACCOMANDAZIONI

2. DECISORI POLITICI

2.1. DIFFONDERE E SENSIBILIZZARE SULLO SVILUPPO DELLA COMPETENZA PSL

I decisori politici a tutti i livelli dovrebbero diffondere e promuovere l'utilizzo del modello MASTER per valutare, sviluppare e riconoscere la competenza Personali, Sociali e Capacità di Imparare a Imparare (PSL) nell'ambito delle strategie, delle politiche e dei programmi europei, nazionali, regionali e locali in materia di Istruzione ed Educazione degli Adulti, con particolare riferimento agli Upskilling Pathways per discenti con bassi livelli di istruzione. Pertanto, risulta fondamentale integrare il modello MASTER per la competenza PSL nei sistemi nazionali e locali di Istruzione ed Educazione degli Adulti.

Inoltre, la valutazione e lo sviluppo della competenza PSL dovrebbero essere integrate nelle strategie nazionali e locali per l'inclusione sociale, riconoscendo l'importanza di queste abilità nel consentire alle persone adulte di sfruttare pienamente il proprio potenziale e diventare membri attivi della società e delle proprie comunità.

Infine, i decisori politici dovrebbero promuovere la conoscenza e la comprensione della competenza PSL e della loro importanza, nonché delle relative opportunità di apprendimento, mediante campagne comunicative mirate. A tal proposito, è fondamentale la diffusione e la promozione di strumenti di autovalutazione della competenza PSL verso tutti gli stakeholder coinvolti.

A livello europeo, la sperimentazione del modello MASTER fa compiere un ulteriore passo avanti in materia di scambio transnazionale di buone pratiche, e pertanto deve essere valorizzato e riconosciuto come tale. In linea con le recenti politiche UE sulle micro-credenziali, i decisori politici dovrebbero creare un quadro per il riconoscimento delle competenze a livello nazionale e tra diversi Paesi. Infine, i decisori politici regionali e locali dovrebbero entrare in contatto regolarmente con le proprie comunità e con i leader di riferimento.

2.2. FORNIRE FINANZIAMENTI ADEGUATI PER I PROGRAMMI PSL

Per garantire la sostenibilità, l'accessibilità e la qualità dei programmi PSL, i decisori politici dovrebbero assegnare dei finanziamenti mirati e strutturali a lungo termine per progetti ed iniziative volti all'implementazione del MASTER Plan per la competenza PSL, anche investendo in infrastrutture accessibili e di elevata qualità per attività di apprendimento non formale. È inoltre necessario finanziare maggiormente a livello europeo programmi ponte transnazionali, dando la possibilità ai/alle discenti di completare il loro programma sulla competenza PSL, in tutto o in parte, attraverso mobilità fisiche e/o virtuali.

Secondo gli stakeholder consultati durante il progetto MASTER, gli attuali livelli di spesa per l'Istruzione e l'Educazione degli Adulti non sarebbero sufficienti per consentire una completa implementazione del programma MASTER. Mentre l'autovalutazione della competenza PSL nella prima fase del programma può essere integrata in maniera relativamente semplice nei programmi esistenti, l'implementazione dei moduli formativi proposti dal MASTER Plan richiederebbe invece ulteriori finanziamenti.

Per sfruttare il potenziale di questa iniziativa, i decisori politici dovrebbero mettere a disposizione risorse per:

- la ricerca scientifica sul modello MASTER ed il suo impatto, in particolare studi longitudinali sugli effetti a lungo termine dello sviluppo della competenza PSL in termini di risultati lavorativi, salute e benessere, inclusione sociale;
- infrastrutture tecnologiche adeguate per i centri e le agenzie di formazione degli adulti;
- pari accesso alle tecnologie di apprendimento digitale per i/le discenti adulti;
- promuovere l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione nell'attuazione dei progetti, delle iniziative e delle attività di ricerca, compreso lo sviluppo di corsi di formazione specifici per formatori/formatrici e altre professionalità;
- progetti e studi sull'implementazione del modello MASTER per altre competenze chiave;
- formazione delle professionalità operanti nell'Istruzione e Educazione degli adulti sulla competenza PSL ed il modello MASTER.

2.3. PROMUOVERE PARTNERSHIP, RETI E SCAMBI NELL'AMBITO DEI PROGRAMMI PSL

Il progetto MASTER ha dimostrato l'efficacia di una rete coordinata di attori diversi e complementari per l'avanzamento dei programmi PSL. A partire da questi risultati positivi, i decisori politici dovrebbero fare il possibile per creare delle alleanze e delle partnership strategiche a tutti i livelli amministrativi, agevolando la condivisione di input e feedback da parte dei discenti adulti.

Gli attori europei dovrebbero promuovere lo scambio transnazionale di buone pratiche sull'implementazione del modello MASTER. Inoltre, i decisori politici nazionali, regionali e locali devono giocare un ruolo centrale nel riunire le istituzioni pubbliche, i centri e le agenzie di Istruzione e Educazione degli Adulti, la società civile, le parti sociali, i leader delle comunità dei/delle discenti adulti e altri stakeholder.

Questi processi potrebbero supportare lo sviluppo di una mentalità che assicuri la permeabilità e lo scambio tra gli attori dell'apprendimento non formale e quello formale, oppure tra quelli che operano nell'istruzione e nella formazione professionale, per dare ai/alle discenti la possibilità di sviluppare le proprie competenze ed essere motivati/e a proseguire gli studi, grazie all'offerta di prospettive future lungo il percorso didattico.

Questi scambi possono avvenire in hub virtuali: i decisori politici dovrebbero supportare la creazione di ambienti didattici online gratuiti per l'autovalutazione della competenza PSL, mettendo a disposizione programmi, scambi di opinioni, condivisioni di dati e feedback, dando la priorità all'accessibilità nella definizione di questi elementi.

Al fine di coinvolgere gli istituti universitari e di ricerca, i decisori politici dovrebbero rendere disponibili e pubblici i dati in loro possesso, favorendo l'esecuzione di studi longitudinali e fornendo dati amministrativi (ad es. dalle autorità fiscali, sociali e del lavoro, istituti didattici, sistemi sanitari nazionali) per valutare l'impatto dell'iniziativa, predisponendo adeguate garanzie per la protezione dei dati personali, come il consenso dei/delle discenti, pratiche di anonimizzazione e pseudonimizzazione, ecc.

I decisori politici, specialmente a livello regionale e locale, dovrebbero raccogliere e scambiare feedback qualitativi e quantitativi ricevuti da discenti, formatori/formatrici, istituti di formazione degli adulti e principali stakeholder.

2.4. ASSICURARE UNA COMPLETA ACCESSIBILITÀ E INCLUSIVITÀ DEI PROGRAMMI PSL

Le pianificazione delle strategie e dei programmi PSL dovrebbe promuovere attivamente la completa accessibilità, l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione. A tal fine, i decisori politici dovrebbero attuare delle iniziative e degli studi adeguatamente finanziati per lo sviluppo delle risorse e di una formazione specifica per docenti e formatori/trici. Ci sono varie misure che potrebbero favorire un'efficace inclusione di discenti provenienti da qualsiasi contesto all'interno dei programmi PSL, come ad esempio:

- qualora le leggi e normative prevedano il diritto a permessi (retribuiti) per fini di studio o altre agevolazioni per gli/le studenti-lavoratori/trici adulti/e, accertarsi che possano beneficiare di questi diritti in caso di partecipazione alle attività di valutazione e sviluppo della competenza PSL, in collaborazione con le parti sociali e gli/le adulti/le stessi. Qualora le leggi e normative non prevedano tali diritti, il governo e le autorità locali e regionali dovrebbero introdurre dei sussidi che consentano ai lavoratori ed alle lavoratrici di avere accesso a queste opportunità formative, con particolare riferimento ai/alle discenti in condizioni lavorative precarie, in collaborazione con le parti sociali.
- Accesso ai servizi necessari ai/alle discenti che hanno responsabilità di cura. Se questi servizi non sono disponibili, i decisori politici dovrebbero supportare i/le discenti con altre agevolazioni, ad es. bonus babysitter o per servizi di caregiving.
- Finanziamenti e risorse umane e didattiche per i/le discenti con disabilità e bisogni educativi speciali, assicurandosi che sia gli ambienti fisici, sia quelli online siano accessibili.
- Progettare, diffondere e promuovere lo scambio di risorse didattiche per l'autovalutazione e programmi ponte nella lingua nazionale, e - a seconda delle esigenze dei/delle discenti - nelle lingue minoritarie e regionali, comprese le lingue parlate da discenti migranti che non padroneggiano la lingua locale, assicurandosi che il linguaggio sia accessibile ai/alle discenti con un basso o limitato livello di alfabetizzazione.
- Offrire il MASTER Plan alle persone in cerca di lavoro in collaborazione con le agenzie per l'impiego nazionali, tenendo debitamente in considerazione le esigenze dei/delle discenti e le ulteriori responsabilità che si trovano a fronteggiare (ad es. prendersi cura della casa e della famiglia, candidature di lavoro).
- Accesso alla tecnologia digitale, ad es. connessione a internet e attrezzature informatiche, assicurandosi che la tecnologia stessa non diventi una barriera per i/le discenti.

I decisori politici regionali e locali dovrebbero assicurarsi che i centri e le agenzie per l'Istruzione e l'Educazione degli Adulti siano messi nelle condizioni di offrire il modello MASTER ai/alle discenti che vivono in zone scarsamente servite o in aree rurali e remote, collaborando con le istituzioni locali, comprese biblioteche e scuole, per dar loro libero accesso a internet ed alle attrezzature informatiche. Infine, gli attori locali dovrebbero agevolare l'apprendimento intergenerazionale e la costruzione di comunità, favorendo la collaborazione ed il coinvolgimento di un'ampia gamma di associazioni, istituti e gruppi nella progettazione, promozione, implementazione e valutazione del MASTER Plan a livello locale.

2.5. INTEGRARE LA COMPETENZA PSL NELLE STRATEGIE DI ORIENTAMENTO NAZIONALI E REGIONALI

Se fino a qualche anno fa l'orientamento era visto principalmente come uno strumento relativo al mercato del lavoro, per guidare le persone alla ricerca di un'occupazione all'interno di settori con un'elevata domanda di manodopera, oggi il concetto si è ampiamente esteso fino a comprendere sempre più i settori dell'educazione e dell'apprendimento permanente. Le strategie di orientamento nazionale e regionale hanno un ruolo chiave nell'aiutare i/le discenti a trovare le opportunità formative più adatte a loro, nonché gli strumenti di validazione e riconoscimento delle proprie competenze.

La promozione e l'integrazione della competenza PSL nelle strategie di orientamento sono elementi essenziali. Si tratta delle "meta-competenze" (o competenze trasversali) che chiunque - a prescindere dal livello d'istruzione - deve poter sviluppare in ambito personale e sociale, per acquisire nuove competenze in modo mirato. Questo richiede una maggiore consapevolezza in merito all'importanza di queste competenze tra i decisori politici ed il management dei Servizi Pubblici per l'Impiego. Al contempo, richiede una formazione del personale addetto all'orientamento in ambito educativo e nel mercato del lavoro.

2.6. VALORIZZARE IL RUOLO DELLE UNIVERSITÀ PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE PSL

Il progetto MASTER ha evidenziato il potenziale ancora inutilizzato delle Università in termini di sviluppo della competenza PSL. Gli istituti d'istruzione superiore possono dare un contributo fondamentale alla diffusione delle pratiche di apprendimento permanente. Le università dovrebbero elaborare iniziative che promuovano un maggiore accesso alla formazione lungo tutto l'arco della vita, come nuova strategia formativa globale.¹⁰ Questa strategia dovrebbe altresì prevedere la collaborazione con le agenzie operanti nel campo dell'Istruzione e Educazione degli Adulti in contesti formali e non formali, ma anche con quegli enti e organismi - comprese aziende e soggetti del Terzo Settore - presso cui le persone maturano competenze che possono essere riconosciute e convalidate secondo quanto previsto dalla raccomandazione dell'Unione Europea sulla validazione dell'apprendimento non formale e informale e le relative Linee Guida pubblicate dal Cedefop.¹¹

In particolare, l'impegno delle Università verso

l'apprendimento permanente dovrebbe comprendere anche l'attivazione di reti di collaborazione per la promozione e lo sviluppo di competenze chiave tra le persone adulte. Infatti, favorire lo sviluppo di competenze di base tra gli adulti, comprese quelle non cognitive e di apprendimento, produrrebbe concreti benefici sulla comunità.

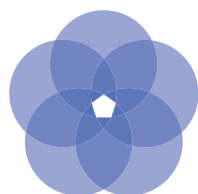
Gli studi mostrano come le competenze supportano le persone, che livelli più elevati di competenze favoriscono l'inclusione sociale e promuovono la mobilità economica e sociale, creando produttività economica e benessere sociale, ma anche che le competenze non cognitive possono essere potenziate anche in età più avanzata.¹²

Le pratiche formative applicate nell'ambito delle reti di collaborazione territoriali potrebbero trarre grande beneficio dal contributo delle Università, per costruire delle solide basi scientifiche e permettere una costante valutazione delle esperienze di apprendimento basata sulla riflessione critica, l'aggiornamento continuo alla luce degli studi effettuati in ambito accademico e la disponibilità di formatori e formatrici adeguatamente formati.

¹⁰ Di Rienzo, P. (2018). Università e terza missione: una nuova prospettiva di sviluppo possibile. In P. Federighi (Eds.), *Educazione in età adulta: ricerche, politiche, luoghi e professioni*. Firenze: University Press.

¹¹ Unione Europea. Raccomandazione del consiglio del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale; Cedefop (2015). *Linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale*. Lussemburgo: Ufficio Pubblicazioni. Serie di riferimento Cedefop; No 104. <http://dx.doi.org/10.2801/008370>.

¹² Kautz, T., Heckmann, J.J., Diris, R., ter Weel, B. & Borghans, L. (2014). *Sviluppare e Misurare le Competenze: Migliorare le Abilità Cognitive e Non Cognitive per Promuovere il Successo Permanente*. Working Paper sull'Educazione dell'OCSE, No. 110. Parigi: Pubblicazione OCSE. <https://doi.org/10.1787/5jxsr7vr78f7-en>.



MASTER

**Measures for Adults to Support
Transition to further Education
and Re-skilling opportunities**



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea