

## **“Pathways for upskilling” : un nuovo messaggio dalla Commissione Europea**

**L’idea di promuovere l’*upskilling* è il cuore della nuova strategia europea presentata nel giugno scorso e promossa nella settimana di dicembre 2016 (“*Discover your talent*”) come il nuovo “verbo” al quale chi si occupa di “human capital” potrà ispirarsi.** La “ratio” della “News Skill Agenda”<sup>[1]</sup> è centrata sull’approccio “qualification” e “learning outcomes”.

Con questo ultimo termine si intendono i risultati osservabili dei processi di apprendimento espressi in termini di conoscenze, skills e competenze.

Quali sono, dunque, gli aspetti più interessanti di quest’approccio per chi si occupa di risorse umane?

Già le conclusioni di Riga del 20 giugno 2015 sottolineavano, tra i vari elementi, che “le persone hanno bisogno di competenze di alta qualità per ricoprire un ruolo attivo nel mercato del lavoro di oggi e di domani” e che quindi fondamentale è il ruolo della formazione professionale e dell’apprendimento sul lavoro.

Nelle più recenti indagini PIAAC Italia – per parlare di casa nostra – si rileva come la popolazione *low skilled*, appaia particolarmente rilevante da noi dove rappresenta il 27,9% del totale (peraltro si tratta della percentuale più alta tra i Paesi partecipanti al primo round di PIAAC)<sup>[2]</sup>.

**In Europa il 20-25% degli adulti hanno mancanze nelle abilità basiche di lettura, scrittura e capacità di calcolo, il 40% di adulti ha lacune nelle *basic digital skills*, e 67 milioni di persone non hanno completato l’educazione secondaria, oltre al fatto che solo il 38% dispone di una laurea.**

Occorre quindi parlare chiaro e puntare ad una inversione di tendenza: scommettere sulla crescita delle skills delle popolazioni dei paesi europei.

Il quadro delle raccomandazioni europee della nuova Agenda del giugno scorso è articolato su quattro linee: migliorare la qualità e la rilevanza della formazione delle skills, rendere le qualificazioni più visibili e comparabili, sviluppare una “nuova intelligenza” delle skills e garantire più ampie informazioni per migliori scelte di carriera.

**È noto come i vari dispositivi EQF, ECVET, EQAVET, ed EUROPASS, pur avendo ciascuno un obiettivo specifico, adottano l’approccio basato su Learning Outcomes per rendere le**

## **“Pathways for upskilling”**: un nuovo messaggio dalla Commissione Europea

**qualifiche convertibili ed aggiornabili in termini di competenze utili per il mercato del lavoro.** Il quadro Ecvet è un insieme di dispositivi con il quale chi si occupa di risorse umane dovrà sempre più confrontarsi; è un quadro metodologico comune (ai paesi membri) che facilita l’accumulo ed il trasferimento dei crediti di apprendimento (chiamati appunto Punti Ecvet). L’obiettivo è quello di favorire la mobilità transnazionale e di consentire l’accesso all’apprendimento per le persone *durante tutto l’arco della vita* (sia a livello informale, che non formale e formale) garantendo un meccanismo di validazione e di assessment.

L’utilizzo dell’approccio *Learning outcomes* potrebbe anche essere strumento di equità sociale rispetto alle situazioni di emergenza correlate all’esigenza di integrazione di nuove popolazioni di immigrati e rifugiati.

**Occorre puntare sulla seguente parola d’ordine: “Low-skilled adults should be helped to improve their”.** La “Commission” intende sviluppare un set di misure volte a supportare e facilitare la diffusione e lo scambio della conoscenza, il networking la cooperazione tra gli attori della formazione anche verso le nuove opportunità di *apprendistato*.

**I nuovi scenari del lavoro peraltro evidenziano tra gli altri due fenomeni emergenti:** la presenza di sentieri di carriera discontinui e “multi faccia” ed in sostanza la fine di un mercato del lavoro statico e prevedibile, senza contare la crescita delle interconnessioni tra vita privata e lavoro<sup>[3]</sup>.

“News Skill Agenda”, in continuità con la storia più che decennale di altri documenti importanti a partire dal Libro bianco di Delors (1996) ad oggi indica una strada per chi lavora per lo sviluppo del capitale umano: puntare *sulla formazione del talento individuale e sul work based learning*.

Questa filosofia non può che trovare un positivo riscontro anche nel dibattito teorico sulla formazione, in particolare in merito al valore educativo del lavoro ed al bisogno di sollecitare un *active engagement* delle persone.

### **Giuditta Alessandrini**

Professore ordinario di Pedagogia sociale e del lavoro

Dipartimento di Scienze della Formazione

## **“Pathways for upskilling”:** un nuovo messaggio dalla Commissione Europea

Università degli Studi di Roma TRE

[1] <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958>.

[2] Si veda la Survey of Adult Skills (PIAAC), <http://skills.oecd.org> e [http://www.oecd.org/site/piaac\\_](http://www.oecd.org/site/piaac_)

[3] *The future of work. White Paper from the employment & recruitment Industry*, september 2016.

Scarica il **PDF** 