

Short Paper 22/2020

LA DIMENSIONE TRASFORMATIVA DELLA MOBILITÀ TRANSNAZIONALE

Riflessioni sull'orientamento all'impatto sociale della
progettazione e realizzazione dei percorsi di mobilità
transnazionale della rete di Scuola Centrale Formazione

Paolo Venturi

Serena Miccolis

AICCON - Associazione Italiana per la Promozione della Cultura della Cooperazione e del Non Profit è il Centro Studi promosso dall'Università di Bologna, dall'Alleanza delle Cooperative Italiane e da numerose realtà, pubbliche e private, operanti nell'ambito dell'Economia Sociale, con sede presso la Scuola di Economia, Management e Statistica di Forlì.

L'Associazione ha l'obiettivo di incoraggiare, supportare e organizzare iniziative per promuovere la cultura della solidarietà, con particolare attenzione alle idealità, prospettive e attività delle Cooperative e delle Organizzazioni Non Profit.

www.aiccon.it

Short Paper 22/2020

La dimensione trasformativa della mobilità transnazionale

Riflessioni sull'orientamento all'impatto sociale della
progettazione e realizzazione dei percorsi di mobilità
transnazionale della rete di Scuola Centrale Formazione

Paolo Venturi, Direttore AICCON

Serena Miccolis, Area Ricerca AICCON

Febbraio 2020

Introduzione

Il percorso intrapreso con Scuola Centrale Formazione (SCF) nel corso del 2019 si è posto l'obiettivo di **comprendere, dare valore e migliorare la capacità trasformativa delle attività di mobilità transnazionale promosse dalla rete SCF** verso tutti gli attori coinvolti.

Gli *step* che hanno caratterizzato il

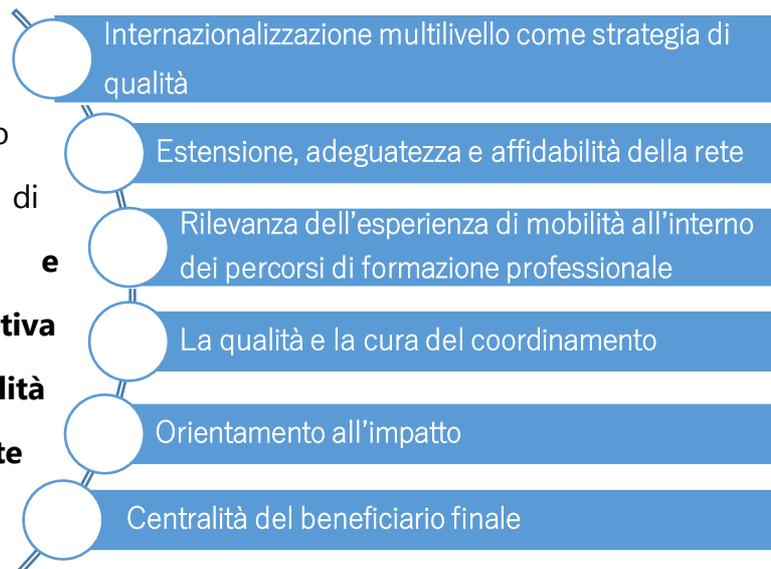


Fig. 1 – Le dimensioni di valore di Scuola Centrale Formazione

processo prevedevano una riflessione interna a Scuola Centrale Formazione circa le **dimensioni di valore** (figura 1), ovvero i tratti identitari che definiscono e differenziano l'organizzazione, legandosi al fine ultimo del suo agire (*telòs*) e al modello organizzativo prescelto per farlo, e qualificano la capacità della rete di generare impatto sociale.

La fase seguente è stata quella di **analisi e misurazione** degli **esiti diretti** (*output*) **delle attività e degli effetti sul medio termine** (*outcome*), a cui è seguita quella di **valutazione** delle evidenze emerse, ovvero di **attribuzione di valore al contributo originale e specifico prodotto dalle attività verso l'ecosistema di soggetti coinvolti** (beneficiari, famiglie, singoli *tutor* e coordinatori di mobilità, enti di invio, enti ospitanti e territori invianti e ospitanti) rispetto all'**interesse generale** e coerentemente alle dimensioni di valore dell'organizzazione. Sulla base di quanto appreso e osservato, sono state riviste alcune procedure e strumenti di raccolta dati con l'obiettivo di orientarli maggiormente all'impatto e alla sua valutazione. L'intero percorso si è caratterizzato trasversalmente per la **volontà di coinvolgere gli stakeholder, in primis Scuola Centrale Formazione e la rete delle sue associate** attraverso due momenti di restituzione e laboratorio distinti (svolti nell'ambito del convegno sull'innovazione sociale "Impatto Sociale delle Mobilità Europee: Un modello di misurazione" l'1-2 dicembre a Bologna e l'evento internazionale "DO YOUR MOB 2019" realizzato a Bologna il 4 dicembre 2019), con l'obiettivo di condividere e rendere il più efficace possibile l'intero processo di miglioramento.

Analisi e misurazione degli effetti delle attività di mobilità transnazionale: alcune evidenze per i beneficiari di mobilità

Sono state analizzate le **attività di mobilità relative a Sportello Europa (SE) 1, 2 e 3** che hanno coinvolto in totale **831 allievi**, provenienti da 20 diversi enti di invio e ospitati in 6 diversi Paesi da 12 organizzazioni ospitanti. In questo tipo di esperienze formative l'allievo/a viene inserito **nel contesto aziendale per** svolgere un tirocinio (coerente alla qualifica) e **contribuire alle attività dell'organizzazione** per un intervallo di tempo che va da un minimo di 2 settimane a un massimo di 3 mesi: la durata media del soggiorno è stata di circa 22 giorni. È importante evidenziare come alle **attività core** si affianchino quelle **collaterali** offerte durante il periodo di mobilità che hanno sempre l'obiettivo di migliorare l'efficacia dei risultati di apprendimento integrando l'esperienza formativa nel contesto aziendale con quella culturale del Paese in cui si trovano e facilitare, ad esempio, la fase di ambientamento e conoscenza reciproca dei partecipanti, migliorando il livello di benessere da loro sperimentato durante il soggiorno; si tratta dei **laboratori** di preparazione ed **approfondimento linguistico** e delle attività di **animazione** svolte nel **tempo libero** serale o presente nel fine settimana. Focalizzando l'attenzione sui soli **beneficiari diretti**, a conferma di quanto evidenziato in letteratura (Pachocki 2018) relativamente ai cambiamenti positivi generati dalle esperienze di mobilità internazionale, si evidenzia come gli **outcome** osservati possono essere categorizzati nei quattro ambiti di cambiamento sintetizzati in Figura 2. Si sottolinea che la profondità, intensità e continuità nel tempo dei risultati prodotti nella sfera professionale dei beneficiari risentono della prevalenza di esperienze di mobilità di breve durata che solitamente si caratterizzano maggiormente per produrre cambiamento in termini di capacità e competenze integrative a quelle lavorative.

Conoscenze, competenze e abilità relative alla dimensione professionale

- I risultati conseguiti in questa dimensione sono da intendersi come **consolidamento o potenziamento di quanto imparato nei percorsi formali, attraverso l'esercizio in un contesto lavorativo**, oltretutto **molto diverso da quello abituale** in cui l'allievo sperimenta modelli organizzativi, competenze che rimandano a tecniche differenti da quelle solitamente esercitate (si pensi al settore della ristorazione), procedure e modalità di lavoro differenti dalla realtà italiana, acquisendo così strumenti utili per **la transizione verso il mondo del lavoro**.
- Nel 50,3% delle mobilità di SE1, nel 56,8% di quelle di SE2 e nell'83,4% delle mobilità di SE3 viene riportato dai *tutor* e dai coordinatori un **miglioramento nella preparazione e nelle capacità tecnico-professionali dei beneficiari durante l'esperienza**;

Conoscenze, competenze e abilità linguistiche e interculturali.

- I risultati conseguiti su questo versante non sono solamente ascrivibili al **potenziamento o consolidamento del livello di lingua**, ma anche al suo **utilizzo in un ambiente professionale** e in generale allo sperimentare le proprie capacità linguistiche in contesti dove non sono presenti altre mediazioni. Inoltre non va dimenticata l'importanza dell'**elemento interculturale** in questo tipo di esperienze, rappresentato dalla sperimentazione di usi, costumi, abitudini e stili di vita lontani dalla quotidianità dell'allievo. Tutti questi elementi contribuiscono sul lungo termine sia a una maggiore apertura culturale, che all'internazionalizzazione del profilo occupazionale.

Soft skills

- Così come definito dal Repertorio degli Apprendimenti Trasversali prodotto da GORES, le esperienze di mobilità transnazionale fanno riferimento a quattro gruppi di competenze: **organizational skills** (es. analisi, pianificazione, organizzazione, capacità di sintesi, scelta delle priorità, gestione del tempo ecc.), **problem solving** (logica, responsabilità, attitudine all'apprendimento continuo, ecc.), capacità di **lavorare in gruppo** (ascolto attivo, approccio collaborativo, apertura, capacità comunicative, ecc.) e quella di **adattamento/resilienza** (conoscenza di punti di forza e debolezza, fiducia, tenacia, ecc.).
- In sede di intervista *tutor* e coordinatori riportano un miglioramento delle competenze trasversali dei beneficiari nelle mobilità di SE2 e SE3 nel 58,1% dei casi per tutti gli allievi, mentre nel 35,9% per più della metà. Per quanto riguarda SE2, la resilienza (71,4%), in seconda battuta il *problem solving* (68,4%) e la capacità di lavorare in gruppo (56,0%) sembrano essere gli apprendimenti trasversali che riportano cambiamenti positivi maggiori, mentre in SE3 viene registrato un aumento su tutte le aree di competenze trasversali per ciascun gruppo di riferimento (in crescita nel 75,6% dei casi). Non è stato possibile produrre le stesse informazioni per SE1 in quanto la domanda sulle competenze trasversali non era presente nella relativa traccia di intervista.

Crescita personale

- In quest'ultima prospettiva, come evidenziato da Nicoli, emerge come le esperienze di mobilità internazionale, di fatto, rappresentano una «**mobilizzazione di risorse positive**» da parte dei beneficiari che sono messi nelle condizioni di prendere l'iniziativa, mettersi in gioco, sperimentando l'autonomia, e testarsi da diversi punti di vista (lavorativo, comunicativo, emotivo, ecc.), valutando la presenza e la significatività di esiti e risultati dell'esperienza, **migliorando la conoscenza di sé e responsabilizzando il soggetto prima di tutto nella dimensione personale, oltre che in quella professionale**, facendogli comprendere quali elementi intende riportare continuamente nel proprio percorso di crescita e porre al centro del suo sistema valoriale (Nicoli 2015).
- Rispettivamente nel 74,6%, nel 64,5% e nel 70,5% dei casi i coordinatori e i tutor dichiarano un livello alto di soddisfazione (in una scala basso-medio-alto) circa le ricadute dell'esperienza di mobilità sulla vita dei beneficiari di SE1, SE2 e SE3.

Fig. 2 – Le categorie di *outcome* per i beneficiari diretti

Sulla base delle evidenze emerse dall'analisi delle attività di SE1, SE2 e SE3, del quadro teorico di riferimento e del confronto durante i laboratori dell'1 e 2 aprile, è stato ipotizzato anche l'ultimo passaggio della catena del valore relativa ai **beneficiari diretti**, ovvero quello relativo alle categorie di impatto dei progetti di mobilità internazionale coordinati da SCF (figura 3).

Un'ipotesi di *framework* di valutazione per l'intero ecosistema

I due momenti di incontro con gli stakeholder sono stati l'occasione da un lato per **condividere e validare i risultati rispetto ai beneficiari**, dall'altro per **costruire in modo partecipato il framework** in grado di sintetizzare i meccanismi di **creazione di valore per l'intero ecosistema** come mostrato in figura 3. La riflessione sul cambiamento generato per i territori promossa all'interno del secondo *workshop* di dicembre si è concentrata primariamente sui territori ospitanti, come visibile in figura 3.

| | Outcome (categorie) | Impatto (categorie) |
|--------------------------------------|--|--|
| Beneficiari | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conoscenze, competenze e abilità relative alla dimensione professionale ▪ Conoscenze, competenze e abilità linguistiche e interculturali ▪ Soddisfazione e consapevolezza personale ▪ <i>Soft skills</i> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Employability</i> ▪ Cittadinanza attiva e globale (interculturalità) ▪ <i>Empowerment</i> e capacitazione |
| Famiglie dei | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Maggiore consapevolezza dell'autonomia dei figli ▪ Maggiore comunicazione genitori-figli ▪ Percezione degli strumenti europei come più accessibili | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Maggiore qualità della vita familiare ▪ Senso di appartenenza europea (essere cittadini europei come possibilità) |
| Enti di invio (associati SCF) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Consolidamento e allargamento di una rete di <i>partner</i> di qualità internazionali ▪ Maggiore collegamento tra percorsi di apprendimento formale in aula e esperienza di mobilità ▪ Promozione del riconoscimento e della validazione della mobilità transnazionale europea nei percorsi di apprendimento formali ▪ Miglioramento reputazionale ▪ Maggior coesione nelle classi ▪ Miglioramento della qualità della formazione ▪ Maggiore interesse per lo svolgimento del ruolo di tutor | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Maggiore attrattività e internazionalizzazione ▪ Promozione del <i>mutual trust</i> alla base dei criteri di qualità della cooperazione europea nella mobilità transnazionale ▪ Miglioramento dell'efficacia dei progetti di Istruzione e Formazione Professionale |
| | Focus su tutor e coordinatori di mobilità: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Consolidamento o miglioramento livello linguistico ▪ Miglioramento <i>soft skill</i> (soprattutto capacità organizzative) ▪ Miglioramento competenze professionali (soprattutto pedagogiche) | Focus su tutor e coordinatori di mobilità: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Crescita personale e professionale |

| | | |
|--|--|---|
| Enti ospitante | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Consolidamento e allargamento di una rete di <i>partner</i> di qualità internazionali ▪ Opportunità di selezione e reclutamento personale ▪ Miglioramento competenze organizzative e amministrative ▪ Miglioramento della capacità formativa dell'azienda | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Maggiore attrattività e internazionalizzazione dell'organizzazione ▪ Promozione del <i>mutual trust</i> alla base dei criteri di qualità della cooperazione europea nella mobilità transnazionale ▪ Miglioramento dell'attrattività e reputazione sul territorio |
| Territori (focus su territori ospitanti) | <p>Realtà <i>profit</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Maggiore qualità del capitale umano (soprattutto relativamente alle competenze linguistiche e alla pro-attività dei beneficiari di mobilità nell'affrontare/approcciare la realtà lavorativa), anche grazie a una maggiore importanza e attenzione data alla selezione del personale ▪ Maggiore produttività (per integrazione di capitale umano formato all'estero) ▪ Maggiore apertura e opportunità di conoscenza, confronto e contaminazione (anche internazionale) ▪ Promozione della mobilità internazionale nel tessuto imprenditoriale del territorio <p>Realtà <i>non profit</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Occasioni/opportunità di co-progettazione ▪ Maggiore pro-attività nell'organizzazione di iniziative ed eventi interculturali <p>Enti Pubblici:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Condivisione di buone prassi nel settore formativo e produttivo del territorio (soprattutto in termini di policy per favorire la formazione del personale) ▪ Maggiore apertura e opportunità di conoscenza, confronto e contaminazione anche internazionale (es. aumento delle offerte di iniziative ed eventi interculturali) <p>Comunità territoriale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Maggiore interesse nelle esperienze di mobilità all'estero ▪ Maggiore apertura alla diversità (es. questione migranti) e opportunità di confronto (grazie all'aumento delle offerte di iniziative ed eventi interculturali) ▪ Promozione di cittadinanza attiva | <p>Realtà <i>profit</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Maggiore qualità e competitività dei processi produttivi per integrazione di capitale umano formato all'estero (es. trasferibilità delle competenze all'intero staff e cambiamento organizzativo) ▪ Maggiore innovazione ▪ Internazionalizzazione <p>Realtà <i>non profit</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nuove progettualità di stampo innovativo <p>Enti Pubblici:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Re-indirizzamento e programmazione delle politiche pubbliche volte a promuovere la mobilità internazionale e, in generale, l'interculturale <p>Comunità territoriale:</p> <p>Aumento della coesione sociale (soprattutto in termini di solidarietà e accoglienza/interculturalità)</p> |

Fig. 3 – *Il framework* di creazione del valore delle attività di mobilità transnazionale della rete SCF

A conferma della qualità e validità dell'intero *framework*, è possibile considerare i diversi risultati di misurazione presentati da altri soggetti impegnati nella valutazione delle esperienze di mobilità durante l'evento internazionale "DO YOUR MOB 2019" del 4 dicembre 2019. Ad esempio l'**indagine**

svolta dall’Agenzia Nazionale Erasmus+ per l’Istruzione e la formazione professionale (INAPP) relativa al Programma Erasmus+ 2014-2020 intendeva **comprendere l’impatto che i progetti possono generare da tre diverse prospettive, ovvero quelle relative ai beneficiari diretti, all’ecosistema-mobilità e, in generale, all’intero sistema dell’Istruzione e della Formazione professionale**. Rispetto al primo punto di vista la valutazione, svolta attraverso la somministrazione di un questionario a tutti e i 18.176 allievi coinvolti nel programma:

- **identifica le stesse direzioni di cambiamento ipotizzate** in figura 3 per i beneficiari, mostrando, come già detto, quanto gli ambiti non inerenti alle competenze tecnico-professionali siano quelli in cui si registra un più intenso miglioramento (figura 4);
- **integra l’analisi**, evidenziando il **confronto tra l’acquisizione/cambiamento delle *skills* durante l’esperienza e l’uso nel contesto formativo/lavorativo di provenienza al ritorno** (figura 4);
- **fornisce alcuni dati** ascrivibili alle **categorie di impatto ipotizzate** in figura 3 riferite ai beneficiari; ad esempio viene evidenziato come il 30,9% dei partecipanti dichiara di aver avuto l’opportunità di lavorare all’estero, il 30% ha stabilito una rete di contatti utili per esigenze di studio e/o di lavoro e il 27% ha trovato un lavoro adeguato al suo profilo personale (*employability* e transizione verso il mondo del lavoro).

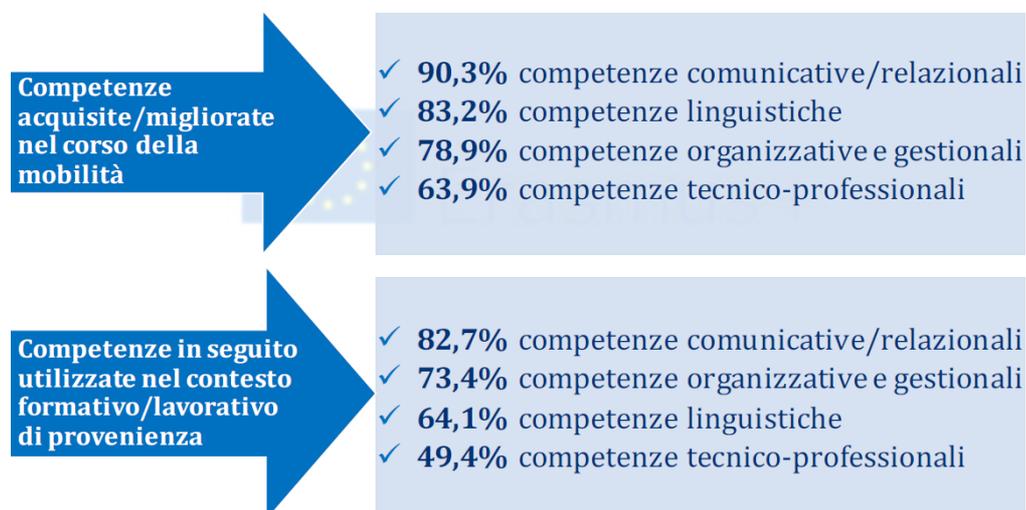


Fig. 4 – I cambiamenti per gli allievi. Fonte: “Gli impatti del Programma Erasmus+ 2014-2020 in Italia” di Agenzia Nazionale Erasmus+ per l’Istruzione e la formazione professionale - INAPP

L'analisi dell'ente di formazione **I.F.O.A.**, effettuata con l'obiettivo di **misurare il ritorno sull'investimento generato dalla mobilità europea**, oltre a **confermare le quattro categorie di outcome stabilite**, evidenzia ulteriormente una maggiore intensità di miglioramento sulle competenze linguistiche rispetto a quelle tecniche e aggiunge **dati rilevanti nella valutazione di alcuni degli impatti** ipotizzati in figura 3 (*empowerment*, cittadinanza globale ed *employability*). Le **evidenze mostrano come** i 1.031 **studenti** e apprendisti coinvolti nell'indagine **abbiano alimentato in generale le loro motivazioni personali** e, di fatto, **ampliato il ventaglio di opportunità socio-occupazionali**, tenendo **sempre più in considerazione** la loro **posizione di cittadini e lavoratori inseriti nel contesto (di possibilità) europeo** (fig. 5).

Relativamente agli enti invianti l'Agenzia Nazionale Erasmus+ per l'Istruzione e la formazione professionale – **INAPP**, nel suo studio, **sottolinea l'importanza dei cambiamenti in termini di internazionalizzazione e innovazione** (figura 6), soprattutto per ciò che concerne la dimensione interna alle organizzazioni invianti.



Benefici per i partecipanti - 3

Miglioramento delle opportunità occupazionali e sociali



Fig. 5 – Fonte: "ROI-MOB: measuring return on investment from European VET mobility" di I.F.O.A.



Fig. 6 – I cambiamenti per le organizzazioni invianti. Fonte: “Gli impatti del Programma Erasmus+ 2014-2020 in Italia” di Agenzia Nazionale Erasmus+ per l’Istruzione e la formazione professionale - INAPP

EfVET, il Forum Europeo dei *practitioners* dell’Istruzione e Formazione Professionale, **con lo studio “Impatto delle Reti nei sistemi VET”** presentato al DO YOUR MOB 2019 di dicembre, si è posto l’obiettivo di **definire un quadro concettuale per la misurazione del cambiamento generato dalla cooperazione degli enti invianti e ospitanti attivi nei programmi di mobilità**. Le direzioni di cambiamento identificate da EfVET (promuovere networking e partnership, stimolare la collaborazione orizzontale, diffondere iniziative innovative e transnazionali, supportare operatori VET in progetti transnazionali, supportare operatori VET in progetti transnazionale, raccogliere e promuove la voce deli operatori VET) sono **in linea con alcune delle categorie di outcome e impatto identificate** per questo tipo di soggetti in fig. 3; possono, quindi, essere viste come gli ambiti su cui osservare le trasformazioni prodotte per gli enti in termini di consolidamento e allargamento di una rete di *partner* di qualità internazionali (*outcome*) e promozione del *mutual trust* alla base dei criteri di qualità della cooperazione europea nella mobilità transnazionale (impatto). Infine è opportuno tenere in considerazione la **riflessione promossa dalla Direzione Generale Occupazione, Affari Sociali e Inclusione della Commissione Europea** (e nuovamente presentata al DO YOUR MOB 2019 di dicembre) sui meccanismi di creazione del valore del Programma Erasmus+ per i diversi *stakeholder* coinvolti. La Commissione Europea ha infatti definito la cornice entro cui valutare i benefici prodotti dalle mobilità VET, che coinvolgono ogni anno circa 140.000 studenti, per i diversi soggetti coinvolti così come sintetizzato in figura 7. Questo quadro, oltre a

confermare le evidenze e il *framework* di valutazione ipotizzato, evidenzia l'importanza del ruolo svolto da questo tipo di programmi nel promuovere una visione dell'Unione Europea come spazio di crescita e opportunità (capacitazione) non solo per i beneficiari diretti delle mobilità, ma anche per gli altri soggetti coinvolti secondo declinazioni specifiche a seconda dei bisogni e caratteristiche degli stakeholder in questione.



Fig. 7 – I cambiamenti generati per l'ecosistema di soggetti coinvolti nel programma ERASMUS+. Fonte: "Il programma Erasmus+. Mobilità e inclusione: opportunità attuali e prospettive future" di Direzione Generale Occupazione, Affari sociali e Inclusione – Commissione Europea

Conclusioni e sviluppi futuri

Osservando i risultati dell'analisi svolta sulle mobilità di Sportello Europa 1, 2 e 3 e integrando lo studio con le valutazioni e riflessioni presentate durante il DO YOUR MOB 2019, è possibile delineare tra i *driver* responsabili del miglioramento della qualità ed efficacia delle esperienze di mobilità transnazionale:

- la **selezione** (in cui sono da tenere in considerazione, oltre alle valutazioni sul profitto scolastico o sulla condotta comportamentale, anche l'adeguata motivazione a partecipare a

questo tipo di esperienza e la disponibilità/apertura al mettersi in gioco) e le **attività preparatorie (pedagogiche, linguistiche e culturali)** rivolte ai beneficiari, organizzate dagli enti inviati e supportata da SCF;

- l'adeguatezza e la **personalizzazione** dell'esperienza di mobilità, soprattutto per ciò che concerne l'ambito professionale;
- la centralità della **presenza** di un **tutor** italiano per tutta la durata dell'esperienza; questa figura svolge una funzione davvero preziosa all'interno dell'esperienza, non solo dal punto di vista organizzativo e amministrativo e di supporto, ma soprattutto in termini di mediazione tra i diversi attori coinvolti e beneficiari – per questo motivo SCF incoraggia la presenza di un accompagnatore da loro conosciuto;
- la **promozione delle mobilità di lunga durata** per potenziare gli effetti sui partecipanti;
- l'impegno per **valorizzare e riconoscere l'esperienza di mobilità nei percorsi formali di istruzione e formazione e nel mondo del lavoro**, incoraggiando l'**apprendimento *work-based*** in funzione delle scelte formative e lavorative.

I risultati delle analisi, quindi, non fanno altro che confermare come esistenza, esperienza ed educazione siano connessi intrinsecamente, in quanto «non c'è apprendimento, se non c'è esperienza» (Dewey 1986) e «l'educazione è vita e l'intera vita è apprendimento» (Dozza 2012). Le condizioni fondamentali affinché l'esperienza abbia un valore educativo e si traduca in apprendimento sono:

- l'interazione come elemento in grado di generare l'arricchimento e l'espansione dell'individuo, grazie a un *match* positivo tra oggetto di apprendimento e soggetto che apprende (ibidem);
- il suo inserimento in un «*continuum* educativo» (ibidem).

Nuovamente, anche in questa prospettiva, emerge la **capacità trasformativa** di questo tipo di esperienze e il superamento di spazi e tempi educativi statici e delimitati in favore di una maggiore dinamicità, apertura e soprattutto pluralità e diversificazione delle esperienze di apprendimento possibili. Questa prospettiva educativa rientra perfettamente nel **modello di *learnfare*** (Costa 2016), dove, attraverso un'equa offerta di opportunità di educazione e formazione, vengono create le **condizioni abilitanti** affinché i cittadini, a prescindere dalle diverse situazioni personali di partenza, possano **sviluppare le capacitazioni per scegliere e realizzare liberamente il proprio progetto umano e sociale di vita**, promuovendo un **nuovo rapporto tra sviluppo e appartenenza**

comunitaria, centrato sulla libertà di costruire e realizzare una vita soddisfacente e piena in una società solidale inclusiva e giusta (Dozza 2012).

In questo senso l'educazione e la formazione sono processi che dovrebbero includere **tre dimensioni**:

- quella orizzontale (***life-long learning***) – nella misura di un apprendimento che dura tutta la vita – che rappresenta a sua volta il superamento della dimensione temporale;
- quella trasversale (***life-wide learning***) – nella misura in cui l'apprendimento si realizza, sia in modo intenzionale che inconsapevole, in differenti contesti ed ambienti di formazione valorizzando ogni esperienza di vita – che mostra come, oltre ai tempi, anche gli spazi di apprendimento si allarghino fino ad essere anch'essi superati;
- quella verticale (***life-deep learning***) in grado di superare i confini di noi stessi – nella misura in cui l'apprendimento risulta essere davvero trasformativo perché processo di costruzione, individuazione, valorizzazione delle differenti identità, dei valori e degli orientamenti della nostra vita permettendo una conoscenza profonda dei nostri processi cognitivi ed emotivi e facilitando la relazione con gli altri.

In conclusione «nel passaggio al *learnfare* il diritto ad apprendere per tutta la vita non è più correlato ad un bisogno produttivistico a cui dover far corrispondere un set di opportunità definite e collegate ai contesti formali, quanto piuttosto alla testimonianza di una nuova centralità del soggetto, che diventa da un lato responsabile del processo di creazione dei significati e, dall'altro, della **natura generativa della competenza di apprendere ad apprendere per sé e per il contesto in cui sceglie di agire**» (Costa 2016). In questo senso la promozione e la diffusione di un **modello di istruzione e formazione in grado di includere sinergicamente con un approccio sistemico e integrato l'apprendimento formale, quello non formale, la formazione professionale, l'occupazione e l'imprenditorialità** diventa centrale per creare le «[...] condizioni per cui ciascun individuo possa dare pieno sviluppo alle proprie potenzialità, alle proprie libertà realizzative del progetto di vita, contribuendo in modo consapevole allo sviluppo della società nel suo complesso» (Costa 2016).

Riferimenti

- Costa M. (2016), *Capacitare l'innovazione. La formatività dell'agire lavorativo*, Milano: FrancoAngeli.
- Costa M. (2016), *L'apprendimento permanente come leva generativa per un nuovo learnfare*.
- Dozza L. (2012), *Vivere e crescere nella comunicazione Educazione Permanente nei differenti contesti ed età della vita*, Milano: Franco Angeli.
- Nicoli D. (2015), *Come i giovani del lavoro apprezzano la cultura – formare e valutare saperi e competenze degli assi culturali nella Formazione Professionale*, CNOF FAP.
- Pachocki M. (2018), *Is mobility the key to a successful career?*, FRSE Publications.
- Scuola Centrale Formazione (2018), *GORES e la Mobilità Transnazionale: l'applicazione del quadro metodologico ECVET*.
- DG Occupazione, Affari Sociali e Inclusione (2019), *Il Programma Erasmus+. Mobilità e inclusione: opportunità attuali e prospettive future*.
- Agenzia Nazionale Erasmus+ per l'Istruzione e la formazione professionale – INAPP (2019), *Gli impatti del Programma Erasmus+ 2014-2020 in Italia*.
- I.F.O.A. (2019), *ROI-MOB: measuring return on investment from European VET mobility*.
- EFVET (2019), *Impatto delle Reti nei sistemi VET*.

AICCON

Associazione Italiana per la promozione
della Cultura della Cooperazione e del Non Profit

P.le della Vittoria 15

47121 Forlì (FC)

Italia

[@AICCONnonprofit](#)

www.aiccon.it