



LINEE GUIDA PER UNA STRATEGIA SUI SAPERI NELLA ZONA OVEST DI TORINO

A. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

La Zona Ovest di Torino è uno dei poli industriali più importanti della Provincia di Torino, sono storicamente presenti nell'area grandi aziende, l'indotto di ogni settore significativo dal punto di vista industriale oltre ad un ricco e articolato panorama di piccole attività artigianali, commerciali e in misura minore agricole.

Per questo motivo l'area sta risentendo, più di altri territori, della nuova situazione di crisi economica che colpisce trasversalmente tutti i settori economici e ancora una volta l'industria manifatturiera locale, già da tempo coinvolta in importanti processi di ristrutturazione.

Stiamo constatando quanto stia definitivamente mutando la fisionomia economica costituita dalla grande impresa che in passato aveva garantito la crescita ed aveva funzionato come "locomotiva" per lo sviluppo di piccole grandi imprese. Questo tipo di impresa oggi è soggetta a rapidi processi di ristrutturazione oltre che di delocalizzazione, che stanno generando, sia al suo interno che nell'indotto, una preoccupante contrazione dei posti di lavoro, con una dimensione più accentuata e complessa delle precedenti situazioni di crisi verificatesi negli anni '80 e '90.

La crisi che si sta vivendo sembra infatti anticipare nel tessuto economico locale mutamenti importanti nelle strutture funzionali e in particolare nelle attività di base che riguardano sia il tipo di prodotto sia l'organizzazione del processo produttivo e quindi la "qualità" e la "quantità" del lavoro impiegato.

Quello che ha rappresentato per lunghi anni il punto di forza dell'area metropolitana nel suo complesso e della Zona Ovest in particolare, alla luce delle tendenze economiche determinate dalla crescente globalizzazione dei mercati, dalle vicende attuali della crisi finanziaria e della recessione economica mondiale, si sta trasformando in un punto di criticità e di indeterminazione, che sollecita il sistema locale a dare un contributo a tutti i livelli nel definire nel breve strategie di fronteggiamento della crisi e nel medio lungo periodo strategie in grado di sviluppare al proprio interno nuove "attività motrici" sostenendo così una nuova fase di sviluppo.

E' proprio in questo contesto socio economico che riprendono vigore gli **obiettivi dell'Unione Europea** che, a partire dagli impegni fissati nella Strategia di Lisbona "*fare divenire entro il 2010 l'Unione Europea l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo*", ha aggiornato successivamente la sua strategia ponendo con forza l'accento sui temi dell'**innovazione**, della **competitività** e del **capitale umano**. Impegnando in particolare gli Stati Membri a **favorire la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale, l'occupabilità e l'innalzamento** del livello di istruzione della popolazione in generale e dei giovani in particolare.

Siamo consapevoli che le sfide poste a tutti i livelli dai cambiamenti in atto sono di alto profilo: **siamo chiamati a preparare la forza lavoro di “domani”** tenuto conto che per un’economia e una società basate sulla innovazione e quindi sulla conoscenza, una condizione decisiva è data dal fatto che la popolazione e la forza lavoro siano in grado di produrre e sostenere una qualificazione crescente delle occupazioni.

Questo processo non può essere inteso unicamente nei termini di aumento della quota delle figure occupazionali maggiormente qualificate, ma implica mutamenti nella qualificazione richiesta per svolgere tutte le occupazioni e un ventaglio assai ampio di mansioni.

Tutto questo dunque chiama in causa la responsabilità e l’impegno di tutti quegli attori istituzionali che possono giocare un ruolo importante per il **successo formativo**, fin dalla scuola dell’infanzia. Questo rappresenta una condizione basilare affinché tutti possano costruirsi un futuro degno in una società come quella attuale che si trova ormai ad una svolta epocale, risultante dalla globalizzazione e dalle sfide presentate da una nuova **economia basata sulla conoscenza**.

A questo proposito è fondamentale l’impegno delle istituzioni scolastiche autonome, insieme a tutte le altre agenzie formative del territorio, a **collaborare alla costruzione di percorsi curricolari** capaci di soddisfare i bisogni formativi del proprio bacino di utenza, all’interno del quadro legislativo tracciato dalla legge 15 marzo 1997, n. 59, dal decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 275, dalla legge 28 marzo 2003, n. 53, dal decreto legislativo 19 febbraio 2004, n. 59, dal decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 76, dal decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, dalla legge 27 dicembre 2006, n. 296 e dal decreto ministeriale del 22 Agosto 2007, n. 139.

Su questo fronte di azione inoltre si sono ormai da tempo posizionate la Regione Piemonte e la Provincia di Torino, che con propri atti dettano linee di indirizzo e strategie operative

Con la legge regionale 28/07, la Regione, nel definire le politiche dell’istruzione e formazione, tenendo come riferimento gli obiettivi europei, riconosce come elemento centrale l’allievo in formazione, a cui **intende garantire, fin dalla scuola dell’infanzia, l’accesso ad una offerta formativa diffusa e qualificata, che si sviluppi lungo tutto l’arco della vita**.

Inoltre, al fine di **rendere più efficaci le politiche a favore del capitale umano e dell’occupabilità**, la Regione intende sistematizzare e potenziare le azioni e gli interventi di orientamento per l’istruzione, la formazione e il lavoro.

In tale ambito si colloca l’atto di indirizzo pluriennale Regione Piemonte relativo alle azioni di orientamento finalizzate all’assolvimento dell’obbligo di istruzione e all’occupabilità per il periodo 2007/2009 - approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 44-6256 del 25/06/2007- e dal quale discende peraltro il Piano Provinciale pluriennale di orientamento obbligo d’istruzione e occupabilità per il periodo 2007 – 2010.

B. UNA STRATEGIA CONDIVISA SUI SAPERI LOCALI

Il sistema degli attori locali della Zona Ovest di Torino ha sempre manifestato un forte interesse sulle **politiche a favore del capitale umano**, consapevole del fatto che esso costituisce una delle risorse e delle sfide critiche per lo sviluppo di un'economia locale ed è sempre stato consapevole di quanto sia importante **raccordare fra loro i cosiddetti "saperi locali", i bisogni formativi e le strategie finalizzate allo sviluppo economico di un territorio.**

Questa consapevolezza ha trovato una sua rappresentazione nel protocollo d'intesa sui "saperi Locali" sottoscritto nel 1999. Esso infatti definiva comuni linee d'intervento degli attori locali, in termini di Orientamento, Istruzione, formazione e trasferimento tecnologico. La situazione di criticità descritta ha sollecitato il territorio ad aggiornare gli impegni sottoscritti nel 1999.

Siamo convinti infatti che **ogni attore deve potersi riconoscere in un quadro di riferimento** che diventi orientante per i singoli in un'ottica di **cooperazione** e di **collaborazione**.

A tal fine si è avviato un confronto a livello locale per definire delle linee guida per una strategia sui Saperi Locali che si ponga l'obiettivo di **alzare i livelli di scolarizzazione incentivando anche la propensione alla formazione lungo tutto l'arco della loro vita**, consapevoli che **la formazione è una risorsa strategica** per il futuro delle persone e lo sviluppo delle società.

Di conseguenza le linee guida proposte operano secondo una logica che tiene conto sia della continuità con quanto precedentemente elaborato (Protocollo 1999) sia delle necessarie ridefinizioni e riattualizzazioni che lo scenario odierno, caratterizzato da complessità, provvisorietà, indeterminatezza e imprevedibilità, reca con sé nella definizione di un processo formativo e di un sistema di orientamento rispettoso delle potenzialità dell'individuo e capace, in linea con gli standard europei richiamati nelle ultime risoluzioni del Consiglio del 15 novembre 2007, di:

- offrire a tutti i cittadini nuove opportunità per migliorare il loro livello di conoscenza, capacità e competenza, adattarsi ai nuovi requisiti e ottenere nuovi e migliori posti di lavoro, combinando gli strumenti già esistenti a livello europeo e nazionale;
- prevedere in anticipo il fabbisogno di competenze, e anche le carenze di competenze, che stanno emergendo nei mercati del lavoro europei;
- migliorare l'adeguamento delle conoscenze, delle capacità e delle competenze alle esigenze della società e dell'economia al fine di incrementare la competitività e la crescita e giungere ad una maggiore coesione sociale in Europa.

I processi proposti riguardano tutti gli individui in formazione fin dalla scuola dell'infanzia convinti che il futuro professionale delle persone ha bisogno di **fondamenta solide** preparate fin dall'inizio dei processi formativi ed educativi.

Tuttavia la fase economica che stiamo attraversando richiama l'attenzione su alcune priorità:

- ***Il Monitoraggio del successo formativo***
Particolare rilievo dovranno avere le azioni miranti a **orientare i giovani** in un percorso di educazione alla scelta consapevole di percorsi di formazione/lavoro. Il sistema formativo dovrebbe inoltre seguire ciascun individuo e, insieme agli altri interlocutori utili (es. le famiglie), costruire le soluzioni che rendano effettiva la scolarizzazione.

Il monitoraggio del successo formativo permetterebbe così di realizzare l'obiettivo di **azzerare la dispersione scolastica** e non solo di contenerla. A questo fine si ritiene importante, sulla scorta di quanto realizzato in questi anni dal patto territoriale della Zona Ovest di Torino, **potenziare il partenariato con il mondo del lavoro**, in particolare con le imprese, le associazioni delle imprese, le organizzazioni sindacali e i Centri per l'impiego, per valorizzare le azioni positive che già si realizzano, come ad esempio percorsi di alternanza scuola lavoro, apprendistato, stage, attuando così, attraverso la Formazione Professionale, preziose alternative ai percorsi formativi Tecnici o Liceali.

E' inoltre indispensabile **promuovere azioni rivolte ai giovani che hanno già interrotto la frequenza nei sistemi dell'istruzione**, della formazione professionale e dell'apprendistato senza aver acquisito un titolo e che manifestino una forte demotivazione allo studio e incapacità di orientarsi nel mondo della formazione/lavoro

Si ritiene infine utile e complementare promuovere un'azione di **monitoraggio dei dati sulla dispersione** scolastica attraverso un osservatorio locale che preveda la sintesi, la gestione e l'aggiornamento dei dati, oltre che la produzione di reportistica per gli interlocutori coinvolti, ed il raccordo con il sistema di orientamento, al fine di favorire l'individuazione di percorsi mirati

- ***La formazione e la riqualificazione degli adulti***

Preoccupano i processi di espulsione che stanno coinvolgendo una popolazione vasta di adulti nella nostra area. Due fattori pericolosi di dispersione interessano questa popolazione adulta: la **disoccupazione senza nuova formazione** e **l'occupazione senza riqualificazione**.

Si ritiene quindi urgente consentire a questi individui, indipendentemente dalla condizione lavorativa, di recuperare un titolo di studio o una qualifica o le competenze necessarie a conseguire una maggiore occupabilità ed un più effettivo esercizio dei diritti di cittadinanza.

- ***L'inclusione dei soggetti deboli:***

Rimane una priorità l'inclusione sociale dei soggetti più deboli mediante **interventi che sappiano integrare politiche della formazione, del lavoro, politiche sociali e politiche sanitarie**, in modo da rispondere alla natura plurale dei bisogni delle diverse popolazioni di riferimento. Occorre avere in particolare una specifica attenzione **al diritto allo studio per soggetti disabili**, soprattutto rispetto all'orientamento verso le classi superiori e al sostegno a studenti, famiglie e **popolazione straniera**. Questi soggetti richiedono di organizzare adeguate azioni di accoglienza e politiche sociali mirate. In considerazione dell'attuale contesto economico si dovrà inoltre ampliare l'orizzonte anche verso le aree di marginalità economica (nuove fasce di povertà) e di emarginazione culturale.

Le linee guida di seguito riportate **non rappresentano un punto di arrivo** bensì una **tappa importante di una strategia condivisa sui Saperi nella Zona Ovest di Torino** che richiede di rinnovarsi per poter **affrontare i costanti mutamenti negli scenari locali e globali e gestire meglio i conseguenti processi di trasformazione socio economica**.

Si avvia dunque nuova fase di lavoro, un **"Patto sui Saperi"**, che vuole essere uno spazio per stimolare e connettere il comportamento dei vari soggetti locali, valorizzandone conoscenze, competenze, progetti e attitudini cooperative.

C LE LINEE GUIDA DELLA STRATEGIA

1. IL PROCESSO FORMATIVO

1.1 Il paradigma

Ogni società investe nel proprio **futuro** attraverso la formazione che prevede per i propri membri, di modo che ogni individuo possa realizzare appieno le proprie potenzialità e dunque contribuire a pieno titolo allo sviluppo della società stessa. A tale scopo deve ideare e promuovere un processo formativo che permetta la costruzione di percorsi e il raggiungimento di obiettivi. Allo stesso tempo questo processo deve essere capace di rinnovarsi in continuazione per rispondere all'ineludibile cambiamento nella società stessa. La progressiva velocizzazione di questo cambiamento richiede un paradigma nuovo, sia per comprendere l'evoluzione di una società caratterizzata dalla complessità, la provvisorietà, l'indeterminatezza e l'imprevedibilità che per favorire un processo formativo coerente con queste caratteristiche.

L'attuale fase di forte crisi – non solo finanziaria ed economica, ma sempre più palesemente una crisi di sistema socio-culturale nel suo complesso – mette in evidenza alcuni nodi cruciali per poter costruire tale paradigma, **prevenire la dispersione delle potenzialità individuali** e scongiurare la perdita di queste potenzialità per la società stessa, promuovere il successo formativo di ognuno all'interno di un quadro di sviluppo sostenibile dell'intero sistema sociale.

Molti sono i fattori che agiscono come potenziali cause della dispersione: la mancanza di pertinenza e significatività nelle offerte formative previste (dispersione della motivazione), la mancanza di unitarietà e integrazione nel sistema formativo (dispersione a causa della frammentazione delle offerte), la mancanza di una equa distribuzione dei tempi di frequenza di percorsi formativi (dispersione a causa di periodi di inattività), la precoce canalizzazione (dispersione delle potenzialità inesplorate o troncate), la diffusione della precarietà (dispersione dello sviluppo di competenze interrotto o sprecato), la disoccupazione senza nuova formazione (dispersione delle competenze sviluppate), l'occupazione senza riqualificazione (dispersione delle competenze non rinnovate).

Occorre concepire un processo formativo capace di agire su questi fattori per prevenire ogni forma di dispersione.

1.2 Gli obiettivi generali del processo formativo

Questo processo deve tendere al raggiungimento di tre obiettivi generali:

- la promozione dell'attitudine all'**apprendimento permanente**;
- la costruzione di una propria cultura personale e professionale e un proprio **progetto di vita**;
- la realizzazione di una piena **cittadinanza**, consapevole, responsabile, attiva.

Occorre creare i presupposti per una frequenza totale del sistema formativo fino a 18 anni e una successiva offerta formativa disponibile e accessibile per tutta la vita. Ogni agenzia formativa deve pensare la propria collocazione all'interno del sistema formativo e progressivamente allargare la propria offerta per comprendere la formazione degli adulti. L'apprendimento per tutta la vita è una modalità di crescita continua e rende capaci di **intercettare e partecipare al cambiamento** invece di esserne sorpresi o addirittura travolti. L'abitudine ad essere formati

determina un orientamento a rivolgersi a nuove offerte formative anche in momenti diversi della vita.

Occorre formare contemporaneamente al cambiamento e alla costruzione di elementi di stabilità nella propria vita. La stabilità significa la capacità di anticipare il cambiamento stesso, formarsi in continuazione, riconoscere come nessun aspetto della vita possa considerarsi permanente, nessun lavoro e modalità di fare quel lavoro rimanga fisso o immutabile, indirizzarsi senza specializzarsi eccessivamente, valutare opzioni ed effettuare scelte mai definitive.

Occorre costruire un equilibrio flessibile fra obiettivi individuali e contributo sociale, fra competizione (sviluppare al massimo le proprie competenze per raggiungere i propri obiettivi) e collaborazione (aiutarsi a vicenda) e cooperazione (progettare e realizzare insieme), fra rispetto per se stessi (agire per favorire il proprio benessere) e rispetto per gli altri (riconoscere reciprocamente pari importanza, dignità e diritti).

Muoversi verso questi obiettivi richiede la costruzione di un **sapere essenziale**, dotato di pertinenza, significatività e utilità, un **sapere flessibile** e **polivalente**, capace di ulteriore espansione e arricchimento lungo l'intero arco della vita. Deve essere un sapere che si adatta al cambiamento, alla necessità di costruire nuova conoscenza, a nuovi problemi che richiedono nuove soluzioni, a nuove esigenze e sfide che si pongono in continuazione, a nuovi lavori e nuove modalità di svolgimento del tempo lavorativo e ricreativo. Deve essere un sapere che è l'insieme di una gamma di competenze chiave per ogni individuo e cittadino.

1.3 Le competenze chiave

Il motivo principale per l'importanza del concetto di competenza si può individuare nella sua relazione con un sapere così caratterizzato. La sua stessa etimologia, *cum-petere*, "dirigersi", esprime l'idea di muoversi verso obiettivi, di dinamicità e di crescita, di capacità di agire, raggiungere, moltiplicarsi in varie direzioni. Il sapere si genera come un insieme di tipi e livelli di competenze che si sviluppano e si articolano, competenze in costante formazione mentre l'individuo si orienta e costruisce il proprio percorso nella vita.

Queste caratteristiche sono espresse molto bene nella definizione della competenza come "la capacità di orientarsi" (Devoto e Oli). Orientarsi è "assumere un preciso indirizzo di ordine pratico o intellettuale (cui spesso si associa o si sostituisce la capacità di formulare delle idee sufficientemente chiare in merito a problemi specifici)". In altre parole, le competenze sono capacità di comprendere determinate situazioni e di agire in maniera consapevole, allo scopo di raggiungere certi obiettivi. Questi obiettivi possono essere raggruppati in quattro macrocompetenze che riguardano la costruzione della conoscenza (competenza **conoscitiva**), l'acquisizione di una pluralità di linguaggi e il loro uso in varie forme di comunicazione (competenza **linguistico-comunicativa**), la sperimentazione e il consolidamento di una gamma di metodologie e operatività (competenza **metodologico-operativa**), lo sviluppo di una relazionalità con se stessi e con gli altri (competenza **relazionale**).

Tutte le competenze si intersecano e si alimentano a vicenda. Inoltre ogni tipo di competenza è trasversale e qualsiasi esempio specifico di una competenza è frutto del modo in cui essa viene declinata in base alle particolari caratteristiche della situazione, che essa sia disciplinare, interdisciplinare o transdisciplinare, in ambiti di studio o di lavoro, o qualsiasi combinazione di queste variabili. Le competenze danno la capacità di orientarsi, porsi e raggiungere obiettivi in contesti specifici. Lo sviluppo delle proprie competenze è un processo di costante orientamento,

di costruzione del proprio progetto di vita, attraverso tutte le esperienze fornite dal processo formativo lungo l'intero arco della vita.

1.4 Le risorse strategiche per l'individuo e il territorio

Allo scopo di muoversi verso questi obiettivi sono da considerarsi risorse strategiche per il territorio e dunque per ogni suo membro:

- la diffusione di capacità di gestione delle tecnologie;
- l'orientamento verso l'imprenditorialità e la globalità;
- la promozione del plurilinguismo.

1.4.1 La diffusione di capacità di gestione delle tecnologie

L'evoluzione della tecnologia e di prodotti e sistemi volti a soddisfare i bisogni degli esseri umani cambia sempre più velocemente e radicalmente ogni aspetto della vita quotidiana. Occorre essere in grado di usare tecnologie attuali, analizzare usi ed effetti di tecnologie passate e presenti e valutare le potenzialità, l'impatto e la sostenibilità di sviluppi tecnologici futuri. Servono consapevolezza di questioni sociali, economiche, industriali, tecniche, culturali, ambientali, etiche ed estetiche, capacità di identificare bisogni e opportunità, sviluppare creatività e innovazione per risolvere problemi e migliorare la qualità della vita, strategie per ricercare, generare, modellare, comunicare e sperimentare idee.

1.4.2 L'orientamento verso l'imprenditorialità e la globalità

Il cambiamento costante e l'apertura di orizzonti sempre più ampi richiedono una capacità di gestire l'incertezza, di reagire e rispondere in modo positivo al mutamento e alla diversità, formulare nuove idee e modi di agire, valutare situazioni, rischi ed esiti, agire consapevolmente nella vita personale e professionale. Occorre essere in grado di comprendere la complessità del contesto socio-economico, assumere e collegare prospettive locali e globali, diventare consumatori consapevoli di prodotti, servizi e risorse, sviluppare autonomia e creatività nell'affrontare questioni e problemi abituali e nuovi, collaborare e cooperare in situazioni fisse e flessibili, progettare e intraprendere piani di azione per raggiungere obiettivi.

1.4.3 La promozione del plurilinguismo

Il libro bianco della Commissione europea, *Insegnare e apprendere: verso la società conoscitiva* del 1995 definisce il plurilinguismo "elemento costitutivo sia dell'identità e della cittadinanza europea che della società della conoscenza". In questo senso, promuovere il plurilinguismo (inteso come lo sviluppo di competenze con una pluralità di linguaggi, lingue e forme di comunicazione) è investire nel futuro della società sul piano socio-psicologico, sul piano socio-politico, sul piano socio-economico e sul piano della formazione personale e professionale dell'individuo.

Inoltre lo stesso documento auspica che "come nelle scuole europee, la prima lingua straniera appresa diventi la lingua d'insegnamento di talune materie". Occorre potenziare l'uso di nuovi linguaggi e promuovere una graduale diffusione dell'uso veicolare di altre lingue accanto all'italiano nei curricoli scolastici e nelle altre agenzie formative.

2. LE CARATTERISTICHE DEL SISTEMA FORMATIVO

Il processo formativo si costruisce attraverso un sistema formativo capace di permettere la costruzione di percorsi *unitari* (coerenza di sviluppo e condivisione di obiettivi) e *integrati* (potenziamento dell'offerta e diversificazione di scelte).

2.1 Sistemi interdipendenti basati sull'autonomia

Un sistema è un insieme di componenti interdipendenti che si intersecano e si alimentano. Ciascuna di queste componenti è, a sua volta, un sistema con le proprie componenti. Nel sistema formativo tutte le agenzie (Scuole di ogni ordine e grado, Università, formazione professionale, Ctp, imprese, ecc.) sono sistemi interdipendenti. Ogni sistema deve essere aperto e dinamico, in quanto dialoga con altri sistemi e questo dialogo porta a un processo di cambiamento costante. In questo modo ogni sistema esprime la propria autonomia quando "è capace di stabilire le proprie leggi, le proprie specificità". Per *leggi* si intende sia *principi regolatori dei comportamenti* che *principi fondamentali di fenomeni, eventi, attività*.

Nel sistema formativo il ruolo del governo e delle amministrazioni locali è di fornire principi regolatori dei comportamenti. Gli atti legislativi dovrebbero permettere la costruzione di un sistema formativo, composto da agenzie intese come singoli sistemi autonomi, capace di garantire un'adeguata ed efficace disponibilità di opportunità formative in base all'effettiva necessità, fornite mediante criteri di razionalità ed efficienza, e di definire diverse forme di percorribilità interne al sistema formativo e rapporti organici fra i diversi percorsi.

I principi fondamentali di fenomeni, eventi, attività sono le leggi di cui le agenzie, in quanto singoli sistemi autonomi, devono dotarsi, da cui scaturiscono le loro specificità e la loro capacità di realizzare un'offerta formativa corrispondente ai bisogni della propria utenza e permettere la costruzione di percorsi personalizzati.

2.2 La costruzione di reti

Una rete è un insieme di relazioni fra agenzie basata sul riconoscimento della condivisione di interessi comuni e della collaborazione e la cooperazione come i migliori modi di realizzare i propri obiettivi. In un sistema caratterizzato dall'autonomia le **reti fra agenzie** sono uno strumento indispensabile per legare il livello di governo e amministrazioni locali a quello della singola agenzia. Senza reti e le sinergie che ne derivano le agenzie rischiano l'isolamento e il sistema formativo rischia una frammentazione in unità auto-referenziali. In modo particolare, in una fase di crisi e cambiamento come quella attuale, occorre rafforzare la costruzione di legami fra agenzie per migliorare collaborazione e cooperazione e realizzare strutture capaci di rendere il sistema formativo più dinamico e flessibile. Le reti possono favorire lo scambio di buone pratiche o la sperimentazione di nuovi approcci, la condivisione di risorse e la realizzazione di economie di scala, lo sviluppo di progetti a forte valenza sociale.

2.3 Gli enti locali

Oltre a quello di essere un essenziale centro decisionale nella *governance* del sistema formativo, occorre potenziare il ruolo degli enti locali a livello di coordinamento e monitoraggio del funzionamento delle reti, della promozione della formazione degli attori e della disponibilità di risorse umane, finanziarie e materiali.

2.4 Le famiglie

La famiglia è un'agenzia con molteplici funzioni che continua a mutare il suo aspetto con una costante trasformazione di composizione, ruoli, dinamiche, valori e bisogni. Esercita una funzione generativa e accogliente e una funzione di sostegno (che sovente diventa quella impropria di ammortizzatore sociale), nei confronti delle quali le attuali politiche sociali, per la natalità e per l'immigrazione sovente risultano inadeguate. Inoltre, la famiglia è un'agenzia formativa fondamentale. Occorre facilitare i rapporti fra famiglia e altre agenzie formative, allo scopo di realizzare una condivisione degli obiettivi generali del processo formativo e una sinergia nella promozione di questi obiettivi basata su collaborazione e cooperazione.

2.5 Le agenzie e le offerte formative

Le agenzie e relative offerte formative devono permettere a tutti gli attori coinvolti nel processo formativo di partecipare alla realizzazione di *curricoli* (*currere* = percorso che si articola e si snoda nel tempo – *currus* = modalità con cui perseguirlo), intesi sia sul piano dei percorsi proposti da agenzie che sul piano dei percorsi costruiti dagli individui che fruiscono delle offerte.

La prospettiva dell'apprendimento lungo l'intero arco della vita impone il superamento delle abituali distinzioni fra istruzione e formazione, studio e lavoro. Il sistema formativo si costituisce come una **rete di opportunità di apprendimenti contestualizzati e permanenti**, in cui le agenzie formative si collocano lungo un *continuum* che va dal formale all'informale, dal fisso al flessibile, e possono essere istituzioni deputate alla formazione, ambienti di lavoro o contesti culturali e sociali di vario genere.

I percorsi si articolano all'interno di filoni alternativi e complementari: il sistema scolastico, il sistema universitario e di formazione tecnica superiore, gli enti accreditati alla formazione, i Ctp, il mondo del lavoro, le agenzie culturali. Occorre prevedere la costruzione di un catalogo delle offerte formative del territorio, il potenziamento di servizi di informazione e orientamento delle scelte e l'elaborazione di una banca dati che permetta un monitoraggio dei percorsi.

2.5.1 Il sistema scolastico

Oggi in Italia l'età dell'obbligo scolastico è troppo bassa e inadeguata ai mutamenti in atto. Il sistema scolastico si deve quindi articolare in cicli fino a 18 anni di età e assicurare una formazione di base per tutti. Occorre creare un curriculum unitario fino a 16 anni con una progressiva personalizzazione, capace di garantire un'effettiva frequenza da parte di tutti, e una successiva specializzazione da 16 a 18 anni che permetta di orientarsi verso il lavoro o il proseguimento dello studio. I cicli devono fornire periodi distesi e flessibili, adatti a ritmi e modalità di apprendimento, in grado di permettere lo sviluppo progressivo di una gamma di tipi e livelli di competenze, scelte orientanti, indirizzi e declinazioni professionalizzanti, modalità di alternanza studio – lavoro, uscite e rientri per e dal mondo del lavoro, raccordi con le università o con la formazione tecnica superiore.

2.5.2 Il sistema universitario e di formazione tecnica superiore

Occorre intraprendere azioni per promuovere l'orientamento verso la formazione terziaria, incentivare la mobilità per permettere di usufruire di opportunità regionali, nazionali, europee e internazionali, facilitare la costruzione di percorsi flessibili e congiunti.

2.5.3 Il sistema della formazione professionale e gli enti accreditati alla formazione

Il sistema della formazione professionale è articolato sul territorio in Agenzie Formative accreditate dalla Regione Piemonte per svolgere le seguenti tipologie di attività:

- obbligo formativo
- formazione superiore
- formazione continua
- apprendistato
- formazione per le fasce a rischio di esclusione sociale

Le caratteristiche peculiari del sistema sono quelle di rispondere ai fabbisogni formativi con l'erogazione di qualifiche e specializzazioni riferite a profili professionali rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro locale.

Questa rispondenza è garantita da un'offerta diversificata tra le diverse agenzie presenti, che hanno raggiunto tra loro un buon livello di interazione e complementarità.

Il periodo di stage rappresenta il momento di maggior raccordo con il sistema delle imprese.

Sul versante della collaborazione con il sistema scolastico le tipologie di attività fanno sì che il sistema si interfacci per quanto concerne l'orientamento, la sperimentazione di percorsi integrati e la lotta alla dispersione.

Il sistema appare quindi sostanzialmente maturo per raggiungere insieme alle altre agenzie territoriali gli obiettivi generali del processo formativo. A tal fine occorre prevedere una programmazione delle offerte basata su criteri di razionalità, distribuzione, disponibilità, stabilire procedure per l'accreditamento e fornire una consulenza per la progettazione, la gestione e lo sviluppo delle offerte proposte dagli enti.

2.5.4 I servizi sanitari e sociali

Occorre potenziare la collaborazione fra servizi sanitari e sociali e tutte le agenzie formative in modo da promuovere il benessere, contrastare il disagio e prevenire la dispersione di giovani e di adulti.

2.5.5 Il mondo del lavoro

Occorre potenziare, in continuità con quanto realizzato in questi anni dal patto territoriale della Zona Ovest sulle politiche del lavoro, strategie negoziali e cooperative con gli attori del Mercato del Lavoro (Organizzazioni datoriali e sindacali, Imprese, Centri per l'impiego, Agenzie formative, mondo della Cooperazione, Enti Locali, ecc.) promuovendo l'integrazione di politiche del lavoro, politiche sociali (specialmente nei confronti delle fasce deboli), azioni di orientamento e progetti formativi. A tal fine si ritiene prioritario potenziare percorsi di formazione strettamente connessi alle esigenze del Mercato del Lavoro e all'interno delle imprese, per favorire l'adattabilità dei lavoratori, l'innovazione nell'organizzazione e nella qualità del lavoro, promuovere l'inclusività e la rimozione di ostacoli all'uguaglianza di opportunità nel mercato del lavoro, incentivare l'invecchiamento attivo. Occorre facilitare collaborazioni fra imprese e altre agenzie attraverso la costruzione di progetti comuni, ricerche e rapporti di committenza.

Per tali azioni si riconosce l'importanza strategica di costruire una **rete pubblica** per le politiche del lavoro e della formazione.

2.5.6 Le agenzie culturali

Occorre prevedere una programmazione di offerte attraverso i media, le manifestazioni culturali, una gamma di corsi con proposte di arricchimento personale e culturale da parte di enti e

associazioni volta a potenziare il contributo delle agenzie culturali allo sviluppo delle risorse strategiche territoriali.

2.6 I livelli essenziali di prestazione

Ogni agenzia formativa deve assicurare livelli essenziali di prestazione nei servizi erogati per quanto riguarda la promozione di:

- un'effettiva uguaglianza di opportunità per tutti gli utenti, anche attraverso una discriminazione positiva, basata su azioni per superare le conseguenze di ogni forma di svantaggio, facilitare l'integrazione e il successo, contrastare il disagio e prevenire la dispersione, potenziare la formazione di tutti come arricchimento personale e sociale;
- una gamma di competenze chiave relative agli obiettivi generali del processo formativo;
- il benessere fisico e psichico di ciascuno degli attori coinvolti a livello dell'organizzazione di spazi e tempi e delle attività proposte.

2.7 Le qualifiche

Le agenzie e le offerte formative devono prevedere il rilascio di certificazioni, qualifiche e crediti riconoscibili e spendibili per facilitarne la traducibilità e la trasferibilità. Occorre promuovere raccordi espliciti nell'ottica di una mappa navigabile del sistema unitario e integrato e di un modello di riferimento comune collegato a modelli nazionali e internazionali e in particolare al Quadro Europeo delle Qualifiche.

2.8 Le risorse umane

Occorre assicurare un **organico funzionale alla progettualità** di ogni agenzia formativa, con una presenza sufficiente per numero e per tipo di figure professionali capaci di svolgere il complesso di ruoli, funzioni e azioni richiesto, insieme a criteri e modalità flessibili di utilizzazione del personale, basati su una logica di formazione, qualificazione e promozione delle competenze di una gamma di figure.

2.9 Il finanziamento del sistema

Occorre stabilire criteri per garantire un finanziamento pubblico adeguato delle agenzie formative oltre a finanziamenti provenienti da donazioni e provenienti da contratti di committenza o di fornitura di servizi. Nello stesso tempo gli attori del sistema devono promuovere sinergie utili ad organizzare adeguate azioni di *"fund raising"*

3. LA COSTRUZIONE DEI CURRICOLI

Costruire curricula significa prevedere caratteristiche, elaborare una struttura ed effettuare scelte relative a contenuti, obiettivi, metodologie e criteri di valutazione coerenti con le caratteristiche previste. Occorre prevedere un modello curricolare che permetta a ogni agenzia formativa di concepire e realizzare la propria offerta formativa all'interno di un quadro di unitarietà, integrazione e sinergia.

3.1 Le caratteristiche dei curricoli

I curricoli devono essere flessibili e variabili, capaci di costante aggiornamento, percorsi che si rinnovano in base all'evoluzione del sapere e della società. Devono essere caratterizzati da continuità, essenzialità e trasversalità.

- La continuità si costruisce attraverso cicli che si intersecano e si alimentano a vicenda, così creando una tessitura coerente basata sulla ripetizione (indicatore di consolidamento e arricchimento), la progressione (indicatore di sviluppo e direzionalità), la sistematicità (indicatore di interdipendenza e consequenzialità).
- L'essenzialità si basa sullo sviluppo di un sapere individuato per ogni ciclo relativo alla specificità della fascia di età interessata, di modo che ognuno possa orientarsi gradualmente nella costruzione del proprio sapere personalizzato e specializzato.
- La trasversalità riguarda il modo in cui i percorsi promuovono competenze polivalenti sviluppate attraverso tutti gli assi culturali dei curricoli e spendibili in tutti i settori della vita.

3.2 Una struttura per assi culturali

Un sistema unitario ha bisogno di una struttura comune a tutti i suoi cicli e tutte le sue ramificazioni. I quattro assi culturali (l'asse dei linguaggi, l'asse matematico, l'asse scientifico-tecnologico, l'asse geo-storico-sociale), previsti dal Decreto Ministeriale 139 del 22 agosto 2007, possono caratterizzare non solo tutti i curricoli scolastici fino a 18 anni ma anche qualsiasi altro tipo di percorso formativo. Le differenze fra i cicli e le ramificazioni riguardano solo il modo in cui essi intendono e costruiscono i diversi assi, i quali sono intersecanti e interdipendenti.

- L'asse dei **linguaggi** si pone l'obiettivo di promuovere una competenza plurilingue, allo scopo di rendere l'individuo capace di utilizzare lingue e linguaggi per raggiungere scopi comunicativi nella vita privata e pubblica, nello studio e nel lavoro, interpretare la realtà in modo autonomo ed esercitare una piena cittadinanza.
- L'asse **matematico** affronta il ruolo della matematica nel mondo reale e il suo utilizzo all'interno di situazioni quotidiane e lavorative per porsi e risolvere problemi.
- L'asse **scientifico-tecnologico** esplora i legami fra scienza e tecnologia in relazione a contesti e modelli di sviluppo culturali, socio-economici e lavorativi. Promuove la consapevolezza dei progressi, dei limiti e dei rischi delle teorie scientifiche e delle tecnologie nella società e il loro impatto sulla natura.
- L'asse **geo-storico-sociale** colloca fenomeni e processi storici, geografici, sociali, demografici, culturali, giuridici ed economici nella loro dimensione locale, nazionale, europea e mondiale, secondo coordinate spazio-temporali, allo scopo di cogliere nel passato le radici del presente e del futuro, collegare prospettive locali e globali, comprendere e rispondere in modo positivo al mutamento e alla diversità.

3.3 Le scelte curriculari

3.3.1 I contenuti

I contenuti dei curricula sono le *tematiche portanti* degli assi culturali e del sapere essenziale che si vuole promuovere. Queste tematiche possono essere proposte e riproposte in tutti i percorsi proposti dalle agenzie formative, con una progressione a spirale e una scelta di esempi specifici pertinenti ai bisogni formativi di una particolare fascia di età e declinati in base alla specificità di gruppi e individui. Per ciascuna tematica portante si individuano i *nuclei fondanti*, gli elementi costitutivi delle stesse tematiche, i nodi concettuali o concetti strutturanti su cui lavorare.

3.3.2 Gli obiettivi

Gli obiettivi riguardano i tipi e livelli di competenze da promuovere. In questo senso, attraverso la propria offerta formativa, collocata all'interno dei quattro assi culturali, definiti in base alla propria specificità, ogni agenzia formativa mira a promuovere lo sviluppo di quattro competenze trasversali:

- Competenze conoscitive

Saper costruire conoscenza relativa ai nuclei fondanti delle tematiche portanti del curriculum.

- Competenze linguistico-comunicative

Saper utilizzare una pluralità di lingue e linguaggi e di forme di comunicazione per comprendere, interpretare, narrare, descrivere e rappresentare fenomeni e processi, rielaborare dati, esporre e argomentare idee.

- Competenze metodologico-operative

Saper analizzare dati, valutare situazioni e prodotti, formulare ipotesi e previsioni, sperimentare scelte, soluzioni e procedimenti, utilizzare strumenti, eseguire operazioni ed elaborare prodotti.

- Competenze relazionali

Sapersi relazionare con se stessi e con gli altri, agire con autonomia e consapevolezza, riflettere e valutare il proprio operato, rispettare gli ambienti, le cose, le persone, confrontarsi, collaborare, cooperare all'interno di un gruppo.

3.3.3 Le metodologie

Occorre definire un'idea dell'apprendimento come un processo di costruzione attiva e creativa delle proprie competenze ed esplicitare principi metodologici che orientano le scelte metodologiche adottate nella costruzione dei curricula. Occorre decidere in che cosa devono consistere l'agire di chi forma e l'agire di chi si forma. Occorre promuovere un crescente livello di autonomia propositiva, organizzativa e operativa e di responsabilità da parte dell'apprendente che progressivamente si orienta nella costruzione del proprio percorso formativo.

3.4 I criteri di valutazione delle competenze

Occorre definire indicatori per la valutazione di determinati tipi e livelli di competenza. Gli indicatori devono essere dati osservabili e interpretabili in base alle informazioni che forniscono sulle competenze da valutare. Occorre raccogliere una gamma di indicatori di diversi tipi, di modo che essi possano essere incrociati. Occorre esprimere la valutazione attraverso descrittori

di tipi e livelli di competenze riconducibili a standard con valore nazionale e internazionale, con particolare riferimento al Quadro Europeo delle Qualifiche.

4. IL MONITORAGGIO E LA VALUTAZIONE DEL SISTEMA FORMATIVO

Occorre definire strutture e ruoli per il monitoraggio del funzionamento del sistema formativo che permettono di realizzare modalità di raccolta dati complementari da parte delle agenzie formative e di valutare il funzionamento del sistema nel suo complesso.

4.1 Gli obiettivi del monitoraggio

Occorre identificare punti forti e punti deboli nell'operato complessivo del sistema, allo scopo di individuare e consolidare ciò che funziona bene e cambiare in meglio ciò che non funziona a dovere. Monitorare significa identificare tutto ciò che ha facilitato oppure ostacolato quanto progettato e realizzato.

4.2 Gli oggetti del monitoraggio

Occorre individuare e mettere a fuoco particolari aspetti del funzionamento del sistema nel suo complesso, dell'unitarietà e all'integrazione effettivamente realizzate, dell'efficacia delle agenzie e delle offerte formative in termini di successo formativo conseguito. Si possono monitorare e valutare aspetti che riguardano modelli organizzativi e operativi, la formazione del personale, la gestione delle risorse, la comunicazione e le dinamiche relazionali. Inoltre, monitorare richiede una valutazione delle procedure impiegate per il monitoraggio stesso: le finalità e le modalità scelte, le conclusioni raggiunte e l'utilità di tali procedure.

4.3 Le modalità del monitoraggio

Occorre individuare indicatori di validità ed efficacia degli aspetti individuati. Gli indicatori sono dati osservabili capaci di fornire informazioni utili alla riflessione su questi aspetti. Occorre definire procedure per la raccolta e la lettura dei dati e stabilire criteri riguardo ai descrittori da usare per esprimere un'eventuale valutazione. Le modalità con cui i dati vengono raccolti possono comprendere strumenti di verifica dei risultati ottenuti, strumenti di osservazione e raccolta da diverse angolazioni sugli aspetti individuati, schede di riflessione e auto-valutazione o colloqui per gli attori coinvolti.

4.4 I partecipanti al monitoraggio

Il monitoraggio dovrebbe basarsi su una raccolta dati capace di comprendere il punto di vista del maggiore numero possibile delle persone coinvolte in ciò che è stato individuato come oggetto da monitorare e valutare. Occorre creare una banca dati che permette di immagazzinare e condividere le informazioni fornite.

4.5 I tempi del monitoraggio

Il monitoraggio deve basarsi su una raccolta dati effettuato *in itinere* in modo da poter disporre di informazioni utili e attendibili che permettano una valutazione di processi e prodotti ed eventuali cambiamenti di rotta.

D. TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO

I SOTTOSCRITTORI DEL PRESENTE DOCUMENTO

1. **Condividono** i contenuti riportati nei punti A, B, e C, di cui sopra.
2. **Si impegnano**, ciascuno per quanto di competenza, ad **orientare la propria azione** in modo coerente con le linee guida indicate.
3. **Dichiarano** la propria disponibilità a **collaborare e cooperare** per lo sviluppo di un processo formativo capace di orientare e formare lungo l'intero arco della vita, attraverso:
 - l'avvio e l'implementazione di azioni di confronto e collaborazioni sinergiche tra tutte le agenzie formative del territorio (Scuola, Università, Formazione Professionale);
 - la costruzione delle offerte formative all'interno di un quadro basato sugli obiettivi generali del processo formativo, le competenze chiave dell'individuo e cittadino, le risorse strategiche per l'individuo e la società, le scelte relative ai quattro assi culturali;
 - la realizzazione di progetti e/o iniziative che, ispirate alle linee strategiche collegialmente individuate nel presente documento, si pongono l'obiettivo garantire il successo formativo, rendere più efficaci le politiche a favore del capitale umano e dell'occupabilità;
 - il monitoraggio dei progetti e delle attività realizzate per garantire a tutti l'accesso ad una offerta formativa diffusa e qualificata, che si sviluppi lungo tutto l'arco della vita;
 - la collaborazione ad individuare fonti di finanziamento utili al territorio;
 - il monitoraggio delle evoluzioni del Mondo del Lavoro, delle sue richieste, per progettare e riprogettare un'istruzione/formazione congrua sia rispetto alle politiche locali che nazionali
4. **Designano** un proprio referente per il “**Tavolo Saperi Locali**” della Zona Ovest di Torino;
5. **Scelgono** la metodologia del **lavoro di rete** allo scopo di favorire lo scambio di buone pratiche, la sperimentazione di nuovi approcci, la condivisione di risorse, lo sviluppo di **progetti** a forte valenza sociale.

5 Maggio 2009

Firmano:

Ente	Nome	Ruolo	Firma

Ente	Nome	Ruolo	Firma