



**FUTURUM**

LLL CONCEPT PAPER



**CEMTINET**

# *Lifelong Learning*

## *Concept Paper*

### *Work Package 2*

*Carta Concettuale  
per l'Apprendimento e la Formazione Permanente*

*Pacchetto di Lavoro n° 2*



# 1. Introduzione

*When planning for a year, plant corn. When planning for a decade, plant tree.*

*When planning for a life, train and educate people”* *Se pianifichi per un anno, pianta del granturco. Se pianifichi per un decennio, pianta un albero. Se pianifichi per una vita, forma ed educa individui”*  
(Guanzi c.645 BC)

Questo proverbio cinese, in maniera molto concisa ma decisamente appropriata, sottolinea l'importanza e la produttività dell'investimento in risorse umane. L'idea di Apprendimento e Formazione Permanente sembra essere la migliore forma di investimento su tutte ed è un'attività Europea ispirata da valori comuni sebbene interpretata in maniera differente per tutto il continente.

A partire dalla pubblicazione della relazione di Lisbona in cui la Commissione elenca sei priorità educative, sono stati avviati numerosi progetti connessi all'industria edile finalizzati a rendere la società Europea più competitiva, dinamica e fondata sulla conoscenza.

Non c'è alcun dubbio che l'idea di “un lavoro per la vita” sia ormai obsoleta. Pertanto, datori di lavoro e formatori dovranno essere più flessibili per tenersi al passo con gli incessanti sviluppi della tecnologia e con le conseguenze della globalizzazione, dell'invecchiamento della popolazione e delle nuove pratiche commerciali. Per tale ragione l'impegno a realizzare un'area Europea per l'Apprendimento e la Formazione Permanente rappresenta una grande sfida per gli stati membri e per quelli candidati. Considerando, poi, che non più del 14% degli europei in età lavorativa ha affrontato un periodo di formazione, risulta chiaro ed urgente agire in maniera efficace per incrementare e specializzare le loro qualifiche professionali.

Il settore del Cemento rappresenta oggi una delle maggiori industrie mondiali. La struttura è sicuramente ancora piuttosto ermetica tanto da limitarne le relative capacità di esportare ed importare e da privare i propri lavoratori dell'opportunità di competere con industrie di altri paesi. Per tale ragione si intende sviluppare dei moduli formativi che incrementino la mobilità della forza lavoro di questo settore e favoriscano modalità di assunzione in tutta Europa.

---

<sup>1</sup> “Memo andum on Lifelong Learning”, 2000, Brussels



## 2. Personalizzare l'approccio all'Apprendimento e alla Formazione Permanente

Gli enti di formazione possono fornire un contributo significativo al processo di Apprendimento e Formazione Permanente, impegnandosi a modificare i sistemi scolastici tradizionali, i cui cambiamenti non risultano sufficientemente dinamici, per conformarsi alle esigenze del mercato del lavoro e superare le aspettative dei "clienti".

E' nostro intento personalizzare l'approccio all'Apprendimento e alla Formazione Permanente affinché possa risultare interessante sia per i lavoratori che per i datori di lavoro del settore del cemento.

La nostra ambizione è di offrire ad individui e gruppi target una vasta gamma di opportunità formative che corrispondano ai propri interessi professionali e che forniscano un valore aggiunto attraverso programmi inter-culturali.

Nel constatare l'inarrestabile processo di consolidamento di un'economia di tipo globale, è vitale, per dirigenti e manager dell'imprenditoria operante nel settore del cemento, essere in grado di lavorare e confrontarsi con individui di culture straniere; ciò presuppone il loro diretto coinvolgimento nel presente progetto di apprendimento e formazione.

La promozione dell'apprendimento e della formazione in relazione alle diversità e peculiarità di culture straniere dovrebbe essere oltretutto realizzata in collaborazione con altre organizzazioni a livello regionale, nazionale ed europeo. E' necessario poi discutere per definire quali tra organizzazioni a livello regionale piuttosto che nazionale o europeo siano le più adeguate.

Come già detto, il personalizzare l'approccio all'apprendimento e alla formazione permanente rispetto alle aspettative concrete degli utenti può essere percepito in diversi modi. Tuttavia, l'obiettivo principale su cui concentrare la nostra attenzione dovrebbe essere rappresentato dalla promozione di approcci rivolti a chi apprende nel tentativo di avvicinare quanto più possibile le modalità di apprendimento agli utenti finali. Il nostro network e le relative organizzazioni membri sosterranno le iniziative delle imprese interessate affinché sia consentito ai lavoratori di avere libero accesso ai pacchetti formativi in qualsiasi momento ed in qualsiasi luogo.

Tuttavia, avere la possibilità di accedere alle opportunità di apprendimento e formazione non è sufficiente; si rende anche necessario fornire orientamento e consulenza per favorire lo sviluppo dei propri piani di apprendimento ed essere attivamente partecipi nella comunità e nella società. L'approccio all'Apprendimento e



alla Formazione Permanente può essere un modo per creare percorsi innovativi all'integrazione sociale. E' poi responsabilità degli enti di formazione coinvolti nel progetto monitorare il processo di investimento sia in termini temporali che finanziari.

Si rende necessario valutare la qualità e l'efficacia dell'apprendimento e della formazione erogati, l'accessibilità e l'apertura alle diversità dei relativi utenti.

Per tali ragioni è essenziale cooperare con le imprese per creare programmi formativi basati sul riconoscimento dei reciproci bisogni affinché questo possa favorire l'innalzamento degli standard, l'ammodernamento dei programmi di studio e l'ampliamento dell'accesso a particolari gruppi di utenti.

In breve, siamo particolarmente interessati a cooperare con istituzioni ed aziende che possano rispondere a specifiche esigenze dei datori di lavoro di imprese produttrici di cemento. In particolare da queste istituzioni ci si attende che:

- offrano programmi di apprendimento e formazione professionale alternativi
- favoriscano la familiarizzazione degli utenti con nuove tecnologie di produzione, standard comuni ai prodotti in cemento ed alle relative applicazioni potenziali
- stimolino gli utenti a riconoscere i bisogni e le tendenze del mercato dell'architettura
- inducano gli utenti a contribuire allo sviluppo delle proprie aziende
- facilitino la transizione dalla scuola alla vita lavorativa per i giovani che intendono inserirsi nel settore del cemento.

A tale fine, intendiamo utilizzare un modello di formazione incisivo e all'avanguardia, che promuova un apprendimento attivo e che ponga l'utente al centro dell'intero processo, oltre che creare una relazione diretta tra le opportunità di apprendimento e gli interessi ed esigenze dell'utente stesso, incoraggiandone la partecipazione attraverso servizi di assistenza. In altre parole, intendiamo fornire la possibilità all'utente di assumere un ruolo attivo di primo piano all'interno del proprio processo di apprendimento.

I corsi di formazione integrati non solo trasferiranno nuove conoscenze specifiche, migliorando le abilità linguistiche e portando i partecipanti a contatto con nuovi mercati e differenti sistemi e culture, ma forniranno anche qualifiche utili al futuro professionale di ciascuno, come flessibilità, sensibilità e capacità di lavorare in squadra. Tale approccio permetterà di prevenire l'esclusione sociale derivante da svariate cause come età, sesso, mancanza di esperienza, disoccupazione, differenza culturale, disabilità, ecc..



### 3. Come si costituirà il network?

Il processo di Apprendimento e Formazione Permanente può essere meglio elaborato ed erogato attraverso un partenariato. “Aiutare e condividere con gli altri - il vero test per la grandezza di un’impresa risiede nell’offrire opportunità agli altri<sup>2</sup>”. Deve esistere interazione e cooperazione tra i vari enti di formazione, di istruzione e le aziende del settore del cemento e, allo stesso modo, tutti gli enti di formazione devono essere in grado di riconoscere ed apprezzare il contributo di ciascuno al consolidamento dell’apprendimento permanente lungo tutto l’arco della vita.

Suggeriamo, pertanto, un ampio processo di consultazione per definire con precisione l’offerta che ciascun ente può presentare.

Per facilitare questo processo, intendiamo creare collaborazioni permanenti tra i vari partecipanti al progetto, garantendo varietà nella tipologia di incontri: conferenze periodiche in rete, pannelli di discussione, visite dei gruppi leader, visite guidate presso le aziende, summit degli enti erogatori di formazione o scambio di educatori. Nel lavorare insieme ci auguriamo di trovare sinergie tra le nostre istituzioni e di stabilire rapporti proficui per sviluppare idee e proposte basate su buone pratiche e su attività di successo per l’implementazione dell’Apprendimento e della Formazione Permanente nel settore del cemento. Uno dei punti cruciali nel processo di consolidamento dei contatti all’interno del network è rappresentato dalla creazione di database e di un forum per informare ed invitare imprese ed individui a cercare alternative ad essi adeguate. Il meeting point virtuale sarà molto utile essendo a disposizione di chiunque in qualsiasi momento e luogo.

“Fa del tuo meglio in ogni cosa – l’uomo che ha fatto del proprio meglio ha fatto tutto. L’uomo che ha fatto meno del proprio meglio non ha fatto nulla<sup>2</sup>”. E’ nostra intenzione fare del nostro meglio per offrire opportunità di apprendimento e formazione quanto più vicine ed accessibili agli utenti. Coloro che visitano i nostri siti web avranno la possibilità di porre quesiti a cui risponderanno direttamente gli enti di formazione responsabili e potranno fornire informazioni sulle proprie aspettative, suggerimenti e condividere le proprie esperienze. Una tale apertura nell’approccio all’apprendimento e alla formazione permanente dovrebbe essere in grado di fornire agli utenti, che agiscono nella propria realtà locale, l’opportunità di pensare in maniera “globale”.

<sup>2</sup> “How to speak, how to listen” Mortimer J. Adler, 1997, Touchstone



Nel rendere le buone pratiche e le attività di successo disponibili e fruibili, ci auguriamo di fornire ai datori di lavoro strumenti con i quali agire in maniera efficace ed efficiente, più di quanto la mera conoscenza possa permettere, e persuaderli che il processo di apprendimento e formazione permanente possono realmente migliorare la qualità della vita.

## 4. Implementazione delle principali strategie

Le nuove strutture dei sistemi educativi e formativi ci permettono di implementare il processo di Apprendimento e Formazione Permanente ed imparare reciprocamente. Le nostre principali strategie sono ispirate ai valori comuni dell'Apprendimento Permanente benché soggette ad interpretazioni differenti in ciascun paese ma facilmente individuabili e superabili. Il bisogno di cooperare rappresenta già di per sé un progresso tangibile e concreto.

E', infatti, nostro dovere costruire insieme un quadro coerente per favorire un processo di apprendimento e formazione di alta qualità basato sulla positività della differenza e sulla trasparenza. La dinamicità del mercato del lavoro richiede determinati standard di formazione professionale e qualifiche moderne orientate al futuro impiego delle risorse umane.

Per soddisfare queste esigenze è necessario favorire la sinergia tra l'educazione professionale, la formazione e la consapevolezza culturale. Pertanto enfatizzeremo l'importanza del consolidamento di partenariati composti da enti di formazione e datori di lavoro.

Ciascuna istituzione di formazione partner del progetto sarà responsabile della preparazione di una mailing list di enti che desiderano cooperare nell'ambito del progetto di Apprendimento e Formazione Permanente nel proprio paese.

Come un'ulteriore azione di progetto è indispensabile offrire percorsi di apprendimento personalizzati, flessibili ed appropriati alle esigenze del settore specifico. Intendiamo, perciò, condurre campagne motivazionali per coinvolgere gli utenti finali in attività in cui è necessario prendere decisioni e, successivamente all'accettazione di un modulo specifico, si dovranno individuare gli enti responsabili per ciascuna azione e scadenze, assicurandosi che tutti siano informati.

Dobbiamo garantire servizi di orientamento e consulenza in qualsiasi fase della formazione professionale e, in seguito all'inserimento di un tirocinante in un nuovo ambiente professionale, sarà nostro obbligo monitorare il percorso di apprendimento individuale e valutare la qualità di quanto appreso.



Dovremo, inoltre, analizzare le relazioni sulle varie azioni realizzate e misurare l'efficacia del contenuto in termini di raggiungimento dei relativi obiettivi.

Per tale ragione si realizzerà un piattaforma e-learning collegata ai migliori siti che si occupano di formazione e di risorse umane per gli apprendisti di aziende nel settore cemento.

Si intende, inoltre, rendere disponibili servizi di orientamento e consulenza locale assicurandosi che chiunque possa accedere ad informazioni di qualità e consigli concreti sulle opportunità di formazione in qualsiasi stadio della propria carriera ed in tutta Europa.

## 5. Misure strategiche da adottare

L'implementazione del progetto di Apprendimento e Formazione Permanente nel settore del cemento deve essere supportata dai necessari strumenti finanziari. Benché questo settore ricopra un ruolo considerevole nell'economia e nella produzione mondiale, non gode di sufficiente prestigio essendo stato spesso trascurato nella realizzazione di progetti di formazione. Per tale ragione è necessario attribuire la dovuta priorità a tutti quei giovani che si avviano ad una carriera professionale, offrendo loro interessanti opportunità di apprendimento e formazione nel settore del cemento e motivandoli rispetto ad essi.

Il progetto deve, pertanto, essere costantemente valutato e monitorato in tutte le fasi di realizzazione, coordinando le attività di ciascuno dei partner di progetto per prevenire eventuali difficoltà e promuovere la disseminazione di buone pratiche ed un efficace e costante flusso di comunicazione. Attraverso una continua ricerca dei bisogni di formazione all'interno delle aziende del settore del cemento, è possibile garantire azioni realistiche ed efficaci, mentre la cooperazione e lo scambio di ricercatori ed altri professionisti potrà assicurare una maggiore comprensione dei contesti a cui il progetto di Apprendimento e Formazione Permanente fa riferimento. Tutte le istituzioni partner del progetto condivideranno responsabilità dei successi conseguiti e, creando una piattaforma di consultazione, potranno discutere periodicamente dei progressi delle varie azioni, rivedendo, se necessario, i contenuti. In breve, il nostro obiettivo è di promuovere e diffondere il messaggio insito nel progetto di Apprendimento e Formazione Permanente tra i cittadini europei e tra coloro che lavorano o intendono lavorare nel settore del cemento. A tale fine sono previste campagne promozionali ("Cement worker's weeks") e l'adozione di un "Vademecum of good practices"



(Vademecum di buone pratiche) per illustrare la diversità degli utenti, le opportunità di apprendimento e formazione ed i relativi benefici sia per gli individui che per le imprese. Le motivazioni principali che inducono gli individui ad aggiornare costantemente le proprie abilità sono essenzialmente rappresentate dalla gratificazione che può derivare dal processo di Apprendimento e Formazione Permanente. Di conseguenza risulta indispensabile elaborare un sistema di valutazione standard e comune finalizzato a creare corrispondenza tra i sistemi di qualificazione sia livello internazionale che settoriale mettendoli in relazione per favorire il trasferimento ed il riconoscimento delle qualifiche conseguite da ciascun individuo.

Infine, è indispensabile documentare le fasi ed i progressi nel processo di apprendimento dei lavoratori attraverso l'uso di portafogli professionali o mappe delle competenze per descrivere abilità, conoscenze ed esperienze. Questo meccanismo è ovviamente favorito dalla mobilità dei lavoratori in tutta Europa, sia per studio che per lavoro.