

**Di cosa parliamo
quando parliamo di
Terza Missione:
tra valorizzazione e
valutazione**

-La Formazione Continua

Giorgio Chiarelli, Ist. Naz. Di Fisica Nucleare Pisa, ed APENET

Terza Missione

- **Valorizzazione economica della ricerca**
 - Valorizzazione della proprietà intellettuale o industriale
 - Imprenditorialità accademic
 - Strutture di intermediazione e trasferimento tecnologico
- **Valorizzazione dei beni pubblici**
 - Produzione e gestione di beni artistici e culturali
 - Sperimentazione clinica e iniziative di tutela della salute
 - **Formazione permanente e didattica aperta**
 - Attività di Public Engagement
 - Produzione di beni pubblici di natura sociale, educativa e politiche per l'inclusione
 - Strumenti innovativi a sostegno dell'Open Science
 - Attività collegate all'Agenda ONU 2030 e agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)
- Fin qui le definizioni ANVUR... (VQR 2011-2014, ripresa in VQR 2015-2019)

Quadro interpretativo

- La Terza Missione si occupa del *Trasferimento della Conoscenza*
- La chiave di lettura che proponiamo è di vedere la FC come *una parte* di questo trasferimento
 - *Trasferimento di conoscenza verso segmenti di popolazione non direttamente interessati dall'attività accademica*
- Costituisce una parte importante del valore sociale di un Ateneo
 - Solo apparentemente "ben" quantificabile
- Parafrasando Osgar Wilde, bisogna evitare una valutazione (anche di questa attività) fatta con lo scopo di *"assegnare il prezzo ad ogni cosa, senza capire il valore di alcunchè"* (problema di analisi CBA)
- Quanto valgono le risorse umane in una società della conoscenza, dove la conoscenza stessa evolve con una enorme rapidità? Quanto le *host communities* sono arricchite dalle attività (di TM in generale di FC nello specifico) delle istituzioni di alta formazione che incidono sul territorio?

Il trasferimento della conoscenza: la formazione continua

- Le continue trasformazioni del mondo del lavoro (e delle sue modalità)
 - Lo hanno trasformato in un bisogno sociale al centro dell'attenzione del legislatore e degli attori politici e sociali. Qualche esempio:
 - Formazione continua (obbligatoria) nelle professioni
 - Aggiornamento obbligatorio per i docenti delle secondarie
 - Programmi POR, percorsi collettivi ed individuali per aiutare il ricollocamento nelle aree di crisi...
- L'Europa continentale in generale (l'Italia in particolare) in ritardo (anche per mancanza di tradizione)
 - Strategia di Lisbona, Marzo 2000
 - Accelerazione brusca nel 2008 (impatto brutale della crisi economica, perdita di competitività delle aree a *rendita di posizione...*)
- Green paper on *Fostering and Measuring TM in Higher Education Institutions* [E3M Project all'interno del *Leonardo Lifelong Program* della UE], 2009-2012

4/ Formazione continua



<p>1. Education, training and life-long learning</p>	<p>2. Gender equality</p>	<p>3. Equal opportunities</p>	<p>4. Active support to employment</p>	<p>5. Secure and adaptable employment</p>	<p>6. Wages</p>
<p>7. Information about employment conditions and protection in case of dismissals</p>	<p>8. Social dialogue and involvement of workers</p>	<p>European Pillar of Social Rights</p> <p>socialplatform</p>		<p>9. Work-life balance</p>	<p>10. Healthy, safe and well-adapted work environment and data protection</p>
<p>11. Childcare and support to children</p>	<p>12. Social protection</p>			<p>13. Unemployment benefits</p>	<p>14. Minimum income</p>
<p>15. Old age income and pensions</p>	<p>16. Health care</p>			<p>17. Inclusion of people with disabilities</p>	<p>18. Long-term care</p>
<p>19. Housing and assistance for the homeless</p>	<p>20. Access to essential services</p>				

La Formazione continua

«[...] il termine “apprendimento permanente” comprende molti concetti – dall’**istruzione primaria** per gruppi svantaggiati, all’istruzione e **formazione continua** per laureati ben qualificati, alle possibilità di arricchimento culturale per i pensionati – ed è soggetto a considerevoli interpretazioni a livello locale, regionale e nazionale.»

(Carta delle Università Europee sull’apprendimento permanente, EUA, 2008)



«**Lifelong learning** encompasses all learning activities undertaken throughout life with the aim of improving **knowledge, skills and competences**, within personal, civic, social or employment-related perspectives. The intention or aim to learn is the critical point that distinguishes these activities from non-learning activities, such as cultural or sporting activities.»

(European Commission, 2019)



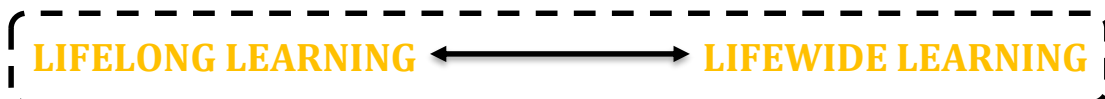
«Per **formazione permanente** e **didattica aperta** si intendono le attività realizzate dalle Istituzioni (da sole o in rete) e/o in collaborazione e convenzione con enti/organizzazioni esterne rivolte ad utenti non tradizionali che abbiano prodotto un **cambiamento** anche in relazione alla **qualificazione** o alla riqualificazione professionale.»

(Documento sulle modalità di valutazione dei casi studio, ANVUR 2021)



«[...] qualsiasi **attività di apprendimento** intrapresa nelle varie fasi della vita al fine di **migliorare le conoscenze, il know-how, le capacità, le competenze** e/o le qualificazioni in una prospettiva personale, sociale e/o occupazionale. Una dimensione dell’apprendimento permanente è l’apprendimento che abbraccia tutti gli aspetti della vita (**lifewidelearning**), vale a dire qualsiasi attività di apprendimento formale, non formale o informale che interessa un qualche aspetto (personale, sociale o professionale) della vita di un individuo, a qualsiasi livello.»

(EQF - European qualification framework, 2021)



Definizioni implicite ed esplicite

- Esiste sempre una tensione fra prassi e norma
- La FC è quindi sia uno strumento per politiche di intervento (soprattutto in aree di crisi), che uno strumento di *miglioramento individuale*
- ANVUR, nella valutazione della FC (VQR 2011-2014 e 2015-2019), segue la definizione del Ministero del Lavoro, Circolare n. 174/96 (prima circ.attuativa della Legge 236/93)
 - L'insieme delle “attività formative rivolte ai soggetti adulti, occupati o disoccupati, con particolare riferimento alle attività a cui il lavoratore partecipa per autonoma scelta, al fine di adeguare o di elevare il proprio livello professionale, e agli interventi formativi promossi dalle aziende in stretta connessione con l'innovazione tecnologica e organizzativa del processo produttivo”
- Torneremo più avanti su alcuni aspetti valutativi

VQR 2015-2019

In questo campo di azione sono presi in considerazione tutti i casi studio che descrivono attività di formazione permanente e didattica aperta, il cui impatto sia verificabile nel periodo 2015-2019. Per formazione permanente e didattica aperta si intendono le attività realizzate dalle Istituzioni (da sole o in rete) e/o in collaborazione e convenzione con enti/organizzazioni esterne rivolte ad utenti non tradizionali (ad esempio *early school leavers*, NEET - *Not in Education Employment or Training*, anziani, disoccupati, migranti, lavoratori, professionisti), che abbiano prodotto un cambiamento anche in relazione alla qualificazione o alla riqualificazione professionale (ad esempio, l'acquisizione di conoscenze e di competenze con particolare attenzione alle competenze chiave per l'apprendimento permanente indicate dalla Commissione Europea nell'*European Qualification Framework*). Verranno considerate anche le attività di individuazione, riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze che l'università ha svolto nei confronti di singoli individui, di specifici *target* e gruppi (ad esempio, i migranti) e di organizzazioni, anche sulla base di accordi con le Regioni o altri Enti locali. Rientrano nel campo di azione anche i corsi MOOC (*Massive Open Online Courses*), ossia i percorsi di apprendimento a distanza rivolti a diverse tipologie di utenza con materiali didattici accessibili e in modalità *open access*, nonché gli impatti formativi prodotti da azioni di apprendimento permanente realizzate per l'Università della Libera Età.

Formazione continua, cosa è

- Formazione continua sono sicuramente i corsi svolti in collaborazione (tipicamente utilizzando Fondi europei per lo sviluppo, progetti PON, rilancio post eventi traumatici [terremoti, alluvioni etc.])
 - Questo dovrebbe essere ovvio (ma talvolta non lo è)
 - Dopo la VQR 2004-2010 consapevolezza (anche se forse non generalizzata) di questo punto
- Nella scorsa VQR abbiamo realizzato (*) che molti Atenei svolgevano attività di FC *senza classificarle come tale*
- Corsi obbligatori per alcune categorie:
 - Corsi di aggiornamento in convenzione con Ordine notariato
 - Corsi di aggiornamento per docenti su piattaforma SOFIA
 - ...
 - I corsi di aggiornamento per medici erano conteggiati a parte
- Questo dato è stato segnalato, ed alcuni Atenei sono stati proattivi
 - Dando vita ad iniziative di FC in maniera autonoma
 - Questo è un dato positivo, che sono certo si rifletterà nella presente VQR
- I percorsi *individuali* di miglioramento sono difficili da valutare, e comunque il fornire un titolo accademico non è considerato FC ma parte della *missione*

Formazione continua, cosa non è

- Talvolta si vedono indicati (VQR 2010-2014)
 - Master
 - Scuole per dottorandi/dottorati
 - Scuole per studenti universitari
 - Corsi..
 - Queste sono attività didattiche di formazione/aggiornamento di personale di ricerca
 - Non sono Formazione Continua
- Corsi di formazione interna
 - È un aspetto della FC rivolto al personale interno
 - Non ha un impatto sul mondo esterno

Specificità VQR 2015-2019

Non rientrano, invece, gli eventuali impatti prodotti dalle attività di alternanza-scuola-lavoro realizzate in collaborazione con le scuole, in quanto con la legge di bilancio 2019 esse sono state ridefinite in termini di percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento, con una finalità esplicitamente orientativa per gli studenti.

Formazione continua: le sfide strategiche per gli Atenei

- » **Migliorare le capacità e le competenze in prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale**
- » **Estendere le modalità di accesso alle conoscenze**
- » **Valorizzare tutti i contesti formativi**
- » **Favorire la riduzione delle diseguaglianze formative e professionali**
- » **Garantire la trasparenza e il riconoscimento degli apprendimenti**
- » **Rispondere ai nuovi bisogni formativi con metodologie didattiche innovative**
- » **Rafforzare gli aspetti di inclusione e diversità**

- » **Dialogare con gli attori sociali**

- **Ultimo (ma non ultimo):**
 - Documentare l'attività svolta
 - Per le valutazioni (ma non solo)
 - Accrescere la consapevolezza interna

Grazie dell'attenzione!



WWW.APENETWORK.IT

Giorgio.Chiarelli@pi.infn.it