

Quaderni di Comunità

Persone, Educazione e Welfare nella società 5.0

n. 2/2022

IL PRESENTE E IL FUTURO DELLA SOCIETÀ DIGITALE.
LUCI E OMBRE DI UNA INEVITABILE TRANSIZIONE

a cura di

Angelo Del Cimmuto, Fulvio Oscar Benussi



Iscrizione presso il Registro Stampa del Tribunale di Roma
al n. 172/2021 del 20 ottobre 2021

© Copyright 2022 Eurilink
Eurilink University Press Srl
Via Gregorio VII, 601 - 00165 Roma
www.eurilink.it - ufficiostampa@eurilink.it
ISBN: 979 12 80164 47 6
ISSN: 2785-7697 (Print)

Prima edizione, novembre 2022
Progetto grafico di Eurilink

È vietata la riproduzione di questo libro, anche parziale,
effettuata con qualsiasi mezzo, compresa la fotocopia

INDICE

EDITORIALE

Angelo Del Cimmuto, Fulvio Oscar Benussi 13

RUBRICA *EDUCATION* 25

1. Il digitale, dall'emergenza a strumento al servizio del docente per promuovere l'apprendimento
Speranzina Ferraro 27

2. Università: uno sguardo verso il futuro
Concetta Fonzo 35

3. Condizioni che favoriscono la partecipazione degli adulti all'apprendimento e alla formazione
Fulvio Oscar Benussi 41

4. L'UE e le competenze digitali
Angelo Del Cimmuto 47

RUBRICA *EMPOWERMENT DI COMUNITÀ* 59

1. Il mercato del lavoro al tempo della pandemia: le *soft skills* e l'evoluzione tecnologica
Luca Riva 61

2. Empowerment femminile e riduzione del gender gap attraverso le leve del digitale
Lucia de Grimani 67

3. L'interazione mediata dai nuovi media: riscrivere i legami fra le persone con il linguaggio della psicologia sociale <i>Eugenio De Gregorio, Lavinia Cicero</i>	75
4. Come ascoltare realmente gli <i>end users</i> dei servizi, anche in sanità <i>Lia Alimenti, Eliseo Sciarretta</i>	81
SAGGI	87
1. L'Università di fronte alla sfida digitale. L'esperienza italiana nella costruzione dello spazio europeo della formazione <i>Stefania Capogna, Francesca Greco</i>	89
2. Oltre la formazione a distanza. Comunicazione e formazione visiva tra scuola e famiglia <i>Ida Cortoni</i>	127
3. Open virtual training for excellence in skills development. A learning experience to promote quality teaching <i>Maria Chiara De Angelis</i>	151
4. Distanza, presenza, accesso. Oltre le mura e le gabbie digitali <i>Annalisa Buffardi</i>	181
5. Dig4Life – Il DigComp in un <i>serious game</i> per le scuole superiori <i>Michela Fiorese, Angela Macrì, Vindice Deplano</i>	207

APPROFONDIMENTI	225
1. Apprendimento online o istruzione mista: quali classi per il XXI secolo? <i>Sara Romiti</i>	227
2. Una riduzione della spesa sanitaria può migliorare la salute dei pazienti. Esiti di un'inchiesta nazionale <i>Fulvio Oscar Benussi</i>	235
RECENSIONI	243
Individuo e organizzazione. Suggestioni e chiavi d'interpretazione. Arcipelago di saggi, F. Dafano, Aracne, 2014 <i>Giulia Cecchini, Sara Martini</i>	245
Tra sociologia del linguaggio e società digitale, S. Capogna, Eurilink University Press, 2021 <i>Bianca Delli Poggi</i>	251

3. CONDIZIONI CHE FAVORISCONO LA PARTECIPAZIONE DEGLI ADULTI ALL'APPRENDIMENTO E ALLA FORMAZIONE

di Fulvio Oscar Benussi*

Apparentemente i corsi di formazione che hanno come obiettivo la riqualificazione dei lavoratori, per dotarli di *skill* utili ad evitare loro il rischio di espulsione dal mercato del lavoro a causa di processi di delocalizzazione o automatizzazione nelle imprese in cui sono assunti, dovrebbero avere un'ampia partecipazione, ma non è sempre così.

Anche in presenza di incentivi, la partecipazione di lavoratori con bassi livelli di qualificazione, che potrebbero sviluppare le proprie competenze partecipando ad attività formative per adulti, risulta essere scarsa in tutta l'area OCSE. Risulta, invece, più alta per lavoratori con istruzione terziaria. Gli individui con basso titolo di studio sono meno disposti a cogliere opportunità di apprendimento e riqualificazione anche per motivi culturali legati alla mancanza di consapevolezza dei benefici diretti e indiretti dell'apprendimento: di conseguenza molti non riconoscono i propri bisogni di *improvement* e quindi non cercano opportunità di formazione.

* Formatore e socio AIDR, fulvio.benussi@gmail.com.

Una recente pubblicazione OCSE¹ indica i fattori connessi alla disponibilità dei lavoratori a partecipare alle attività di formazione degli adulti.

Essi riguardano:

- Le caratteristiche del lavoratore: sesso, età, livello di istruzione, abilità di calcolo matematico, esperienza con i computer e le TIC (Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione), stato civile, eventuale responsabilità nella cura dei figli a carico, *background* linguistico, soddisfazione sul lavoro e l'essere sopra o sotto qualificati per il lavoro svolto.
- Le caratteristiche dell'impiego: lavoro a tempo parziale, lavoro con contratto atipico, avere l'incarico di supervisione di altri sul posto di lavoro, essere in possesso dell'esperienza richiesta per svolgere il proprio lavoro, entità del rischio di espulsione legato all'avvento dell'automazione.
- Le caratteristiche legate al datore di lavoro: dimensioni dell'impresa; condizioni dell'azienda: in crescita, stabile o in ridimensionamento; operatività dell'azienda: inserita in un settore privato o pubblico, consuetudine a pratiche di lavoro ad alte prestazioni (*High Performance Work Practices*) e previsione contrattuale che una parte di retribuzione sia basata sulle prestazioni fornite dal lavoratore.

Un intervento di prevenzione della inoccupabilità e di potenziamento delle competenze dei lavoratori è stato attuato in Italia attraverso la Legge 232/2016, contenente il Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e Bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019, che legava salari e

¹ OECD (2021), *OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>. La traduzione è dell'autore del presente contributo ed è tratta dal documento OCSE. Quindi non comporta alcuna responsabilità dell'OCSE relativamente alla fedeltà della traduzione all'originale.

produttività consentendo alle imprese di beneficiare di una consistente riduzione fiscale sui premi di produttività pagati ai lavoratori più performanti.

Per aumentare il coinvolgimento dei lavoratori con bassi livelli di qualificazione diventa fondamentale proporre metodi di insegnamento e apprendimento innovativi per incoraggiare la partecipazione di individui con basso titolo di studio, le cui precedenti esperienze nell'istruzione scolastica sono state negative e che, conseguentemente, associano il tradizionale apprendimento in classe al fallimento. È maggiore la probabilità che tali soggetti siano motivati da una formazione più pratica, orientata a problemi tratti dalla realtà e proposti in modo che sia evidente la loro rilevanza e applicabilità in ambito lavorativo. In tale senso, alcuni Paesi dell'area OCSE hanno iniziato ad adottare buone pratiche per coinvolgere i lavoratori poco qualificati nella formazione, adattandola al loro livello di competenza iniziale, alle loro esigenze e all'esperienza maturata.

Una recente ricerca del *McKinsey Global Institute* ha cercato di definire le competenze di cui i cittadini avranno bisogno nel futuro mondo del lavoro. Gli autori della ricerca hanno esaminato il tipo di posti di lavoro che andranno persi, così come quelli che verranno creati, man mano che l'automazione, l'intelligenza artificiale e la robotica si diffonderanno. La necessità di abilità manuali e fisiche, oltre a quelle cognitive di base, diminuirà, ma aumenterà la domanda di abilità tecnologiche, sociali ed emotive e cognitive superiori. La ricerca ha permesso di individuare il tipo di competenze di alto livello che diventeranno sempre più importanti. Si tratta di un insieme di 56 competenze fondamentali, precisamente un mix di abilità e attitudini, che, se sviluppate, dovrebbero essere associate a una maggiore probabilità

di occupazione, redditi più elevati e soddisfazione sul lavoro (vedere figura 1)².

Figura 1 Competenze fondamentali con una maggiore probabilità di occupazione

COGNITIVE		INTERPERSONALI	
Pensiero critico - problem solving strutturato - ragionamento logico - comprendere i pregiudizi - ricerca di informazioni pertinenti	Pianificazione e modalità di lavoro - sviluppo del piano di lavoro - gestione del tempo e priorità - pensiero agile	sistemi di mobilitazione - modelli di ruolo - negoziazioni vantaggiose per tutti - creare una visione ispiratrice - consapevolezza organizzativa	relazione in via di sviluppo - empatia - ispirare fiducia - umiltà - socievolezza
comunicazione - narrazione e parlare in pubblico - porre le domande giuste - sintetizzare messaggi - ascolto attivo	flessibilità mentale - creatività e fantasia - tradurre la conoscenza in un contesto diverso - adottare una prospettiva diversa - adattabilità - Capacità di apprendimento	efficacia del lavoro di squadra • favorire l'inclusione • motivare diverse personalità • risolvere i conflitti	sapere collaborare sapere istruire (essere coach) sapere responsabilizzare
SELF-LEADERSHIP		DIGITALI	
autoconsapevolezza e autogestione • comprendere le proprie emozioni e intuizioni • autocontrollo e regolazione • comprendere i propri punti di forza		fluidità digitale e cittadinanza • alfabetizzazione digitale • apprendimento digitale • collaborazione digitale • etica digitale	
Imprenditorialità • coraggio e assunzione di rischi • guidare il cambiamento e l'innovazione		uso e sviluppo del software • alfabetizzazione alla programmazione • analisi dei dati e statistiche • pensiero computazionale e algoritmico	
raggiungimento degli obiettivi proprietà e risolutezza orientamento al successo		comprensione del sistema digitale • capacità di identificare, individuare, organizzare, utilizzare e comunicare le informazioni. • Sistemi intelligenti (A.I.) • alfabetizzazione sulla sicurezza informatica • traduzione e abilitazione tecnica (comprensione tecnologia?)	
grinta e persistenza affrontare l'incertezza autosviluppo			

Fonte: McKinsey Global Institute, giugno 2022

I risultati del questionario psicometrico utilizzato per valutare la competenza degli intervistati mostra un livello di competenza più basso nella categoria digitale: “utilizzo e sviluppo del software” e “comprensione dei sistemi digitali”.

² Nella figura è presente la tabella tratta dall'articolo “Definire le competenze di cui i cittadini avranno bisogno nel futuro mondo del lavoro”. La versione in italiano della tabella è stata predisposta dall'autore del presente contributo e quindi non comporta alcuna responsabilità del McKinsey Global Institute relativamente alla fedeltà della traduzione all'originale.

Sarebbe inoltre utile la revisione e l'aggiornamento sulle competenze trasversali dei curricula scolastici per migliorare la loro correlazione con l'acquisizione di autonomia in termini di "adattabilità", "sapere fronteggiare l'incertezza" e "sintetizzare messaggi".

È auspicabile che gli insegnanti cambino prospettiva, i loro obiettivi non devono limitarsi a portare gli studenti a fare bene il lavoro solo quando sono in classe, mentre lo scopo fondamentale dell'educazione deve diventare quello di incoraggiare il desiderio di apprendimento oltre gli anni scolastici, così come favorire l'acquisizione di capacità di pensiero critico. Gli atteggiamenti di apprendimento permanente vengono acquisiti in giovane età e, generalmente, trasferiti all'età adulta, in modo che gli individui con una maggiore predisposizione all'apprendimento siano più inclini a continuare ad apprendere durante tutta la loro vita. Per porre le basi per lo sviluppo di una società dell'apprendimento permanente è necessario che i responsabili politici curino e migliorino i percorsi di istruzione a partire dalla scuola dell'infanzia con l'obiettivo di creare solide basi cognitive (Cunha e Heckman, 2008), proseguendo poi fino alla formazione terziaria superiore tecnica e universitaria.

Sembra confermata l'esistenza di un forte legame tra gli atteggiamenti e le competenze che sono accumulati nelle diverse fasi del processo educativo: una maggiore acquisizione permanente, durante l'adolescenza, di atteggiamenti che possono favorire la predisposizione all'apprendimento nel corso della vita derivano da sforzi e interventi contemporanei da parte di insegnanti e famiglie (OECD 2021). Pertanto, i responsabili delle politiche educative dovrebbero progettare strategie mirate nel processo di apprendimento (a partire dalla prima educazione) per promuovere lo sviluppo di atteggiamenti positivi di apprendimento permanente durante la scuola.

Il processo avrà maggiori possibilità di successo se l'educazione verrà condotta da insegnanti che motivino gli alunni ad apprendere in modo autonomo: l'entusiasmo degli insegnanti, il loro stile di comunicazione, l'alta qualità del materiale didattico che propongono, insieme all'interesse e alla passione che dimostrano per l'argomento che trattano, può influenzare fortemente la motivazione intrinseca degli studenti e la loro disponibilità ad apprendere.

Bibliografia

OECD (2021), *OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>.

Dondi, M., Klier, J., Panier, F., Schubert, J. (2021), *Definire le competenze di cui i cittadini avranno bisogno nel futuro mondo del lavoro*, McKinsey Global Institute, in <https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work> (consultata il 26 giugno 2022).

Cunha, F. and Heckman, J. (2008), «Formulating, identifying and estimating the technology of cognitive and noncognitive skill formation» in *The Journal of Human Resources*, Vol. 43/4, pp. 738-782.

Rockoff, J. *et al.* (2011), «Can you recognize an effective teacher when you recruit one?», in *Education Finance and Policy*, Vol. 6/1, pp. 43-74.