ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 5 - number 167 Wednesday 14 july 2021

Formazione continua: necessità o virtuosismo?

Secondo l'OCSE, la formazione continua è una necessità assoluta nel campo delle competenze occupazionali

Abbiamo già parlato di formazione continua, o **lifelong learning**. Il contesto economico-sociale generato dalla pandemia ha ulteriormente modificato le competenze e le skill richieste ai lavoratori.

Dal rapporto Skills Outlook 2021 dell'**OCSE**, che indaga sull'importanza della **formazione continua** (lifelong learning), emerge come essa e la capacità di "imparare a imparare" siano indispensabili per abilitare gli individui ad apprendere le competenze necessarie ad affrontare i cambiamenti economici, lavorativi, climatici e demografici che stanno trasformando la nostra società.

I lavoratori necessitano della formazione continua per mantenere, aggiornare ed espandere le loro competenze per adattarsi al contesto, ma anche per anticipare gli sviluppi tecnologici.

La **digitalizzazione** e l' **automazione** di alcune mansioni rendono meno rilevanti alcune competenze utili ai compiti di routine. Secondo l'OCSE questo fenomeno, già prima della pandemia, era destinato a provocare la scomparsa del 15% delle professioni attualmente esistenti, mentre per un 32% si sarebbe resa necessaria la riorganizzazione delle mansioni e l'apprendimento di nuove competenze da parte dei dipendenti.

Formazione continua post-covid

L'accelerazione digitale è cresciuta esponenzialmente con la pandemia, accrescendo a sua volta l'**urgenza dei percorsi di formazione**: non sono è necessario apprendere per adattarsi al contesto attuale (molto diverso da quello di soli due anni fa), ma è vitale anche apprendere in vista dei cambiamenti futuri e di lungo periodo (in vista dei prossimi 15-20 anni).

L'attitudine positiva alla formazione si forma già nell' **infanzia** e favorisce l'ambizione e le possibilità di carriera nei giovani, al netto di disparità socio-economiche pre-esistenti.

Tra i giovani dei Paesi OCSE, le differenze nello sviluppo di nuove competenze si sono rivelate correlate al **numero di Neet** (*Neither in employment, education or training*), cioè i giovani inattivi (che non hanno e non cercano un impiego e non sono coinvolti in un percorso di formazione scolastico o professionale). Prima della pandemia, un adulto su due non era coinvolto in percorsi di formazione.

Ricordiamo che il livello di istruzione è tra i fattori determinanti del successo del lifelong learning: i lavoratori meno istruiti (titolo di scuola primaria o scuola secondaria inferiore) risultano avere il doppio delle probabilità di venire esclusi dalla **formazione in età adulta**.

Non è escluso che la pandemia potrebbe portare ad un aumento degli abbandoni scolastici. Ciò potrebbe voler dire, che nel medio e lungo termine, i giovani di oggi potrebbero non riuscire a sviluppare l'atteggiamento di apprendimento positivo, così utile ad affrontare i cambiamenti, aggiornando le proprie competenze giorno dopo giorno, nel corso della vita.

Inoltre, la pandemia ha limitato le possibilità di partecipazione alla **formazione professionale**: nelle regioni OCSE, le opportunità di apprendimento formale (in scuole o centri di formazione) sono diminuite del 18%; mentre quelle di apprendimento informale (attraverso il confronto tra colleghi o il ricorso a training aziendali) del 25%.

In contesto di formazione digitale, in cui l'interazione sociale si è sicuramente ridotta, risulta chiaro che il prerequisito per accedere alla formazione siano le competenze digitali e la **motivazione intrinseca**.

Il mercato del lavoro

La pandemia ha avuto effetti ingenti sul mercato del lavoro. I dati OCSE mostrano che:

- rispetto ad inizio 2020, il mese di maggio 2020 ha registrato una flessione del 40% negli annunci online di posizioni aperte aziendali
- nello stesso periodo, sono aumentate le offerte di lavoro di aziende in ricerca di lavoratori da remoto
- tra marzo 2020 e marzo 2021 gli annunci richiedenti un diploma di scuola secondaria inferiore o antecedente sono diminuiti in modo più significativo rispetto a quelli in cui sono richiesti livelli di istruzione superiori.

Gli investimenti pianificati in **tecnologie verdi e rinnovabili** aumenteranno la domanda di **specialisti** in queste aree, creando deficit di competenze che i sistemi di formazione continua saranno chiamati a colmare.

Tuttavia, a rendere più difficoltoso lo sviluppo di questi sistemi si aggiunge il sempre più ampio ricorso da parte dei datori di lavoro a contratti di breve durata che porta a un minore interesse nel fornire percorsi di formazione continua ai dipendenti, oltre ad aumentare il numero di competenze che il dipendente deve imparare per restare competitivo sul mercato.

Il ruolo delle competenze trasversali

In questo contesto, anche le **competenze interpersonali e trasversali** sono sempre più richieste.

Le più richieste negli annunci di lavoro?

- comunicazione
- lavoro di squadra
- capacità organizzative
- competenze analitiche
- problem solving
- competenze digitali
- leadership
- public speaking

Come mettere in moto la formazione continua

Si sono rese necessarie politiche volte a promuovere la formazione continua, per andare incontro alle esigenze dei singoli, delle imprese e produrre vantaggi per l'intera società. Un esempio europeo di cui abbiamo parlato in un precedente articolo è proprio il **PNR**.

Le politiche rivolte alla formazione continua dovranno mettere il discente al **centro del percorso**, diversificando i contenuti e le modalità di apprendimento, ma anche responsabilizzando il singolo nel raggiungimento dei suoi obiettivi e dandogli informazioni relative alla professione, alle competenze necessarie a monte, alle aspettative retributive, di carriera e nel rapporto lavoro-vita privata.

Il rapporto OCSE sottolinea l'importanza di ridurre il numero dei Neet grazie alla formazione sulle competenze, guidando il passaggio tra la fine della scuola dell'obbligo e l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

Chiaramente deve trattarsi di uno sforzo condiviso tra individui, datori di lavoro, scuole, governi e comunità in senso ampio, anche per eliminare le barriere all'accesso dei gruppi socialmente ed economicamente svantaggiati.

Il ruolo dei datori di lavoro nella formazione continua è imprescindibile. Per questo motivo, le politiche dovranno fornire strumenti di sostegno alle figure datoriali (anche lavoratori autonomi e PMI) attraverso formule di finanziamento che incentivino i datori di lavoro a investire nell'apprendimento.