

Informal sustainability and adult education: towards the new construction of capability environments

Sostenibilità informale e istruzione degli adulti: verso la costruzione di nuovi ambienti capacitanti

Claudio Pignalberi^a

^a *Università degli Studi Roma Tre*, claudio.pignalberi@gmail.com

Abstract

The paper proposes a rereading of the guidelines and theories related to the relationship between adults and the educational-training dimension also in reference to what was emphasized in the fourth (lifelong learning) and eighth (decent work) goals of the 2030 Agenda. Adult education is now an area that requires reflections and research hypotheses to foster the definition of informal paths based on the value of *practice* and *agency*. The paper proposes, therefore, an analysis of the pedagogical categories (work, training, learning) that are necessary to cultivate capacitive environments and, through the transversal reading of the results of a focus group, it proposes points of attention and ways of working useful for the installation and the realization of a learning system for the capacitations for adults and adults of the future.

Keywords: agency; capability; adult education; social practice; sustainable learning.

Abstract

Il contributo propone una rilettura degli indirizzi e delle teorie relative al rapporto tra adulti e dimensione educativo-formativa in riferimento a quanto sottolineato nel IV (apprendimento permanente) ed VIII (lavoro dignitoso) obiettivo dell'Agenda 2030. L'educazione degli adulti costituisce oggi un ambito che necessita di riflessioni ed ipotesi di ricerca per favorire la definizione di percorsi lifelong basati sul valore della *pratica* e dell'*agency*. Il contributo propone, dunque, un'analisi delle categorie pedagogiche (lavoro, formazione, apprendimento) che si rendono necessarie per coltivare ambienti capacitanti e, attraverso la lettura trasversale dei risultati di un focus group, propone punti di attenzione e piste di lavoro utili all'impianto ed alla realizzazione di un sistema di apprendimento alle capacitazioni per gli adulti e per gli adulti del futuro.

Parole chiave: agentività; capacitazione; educazione degli adulti; pratica sociale; apprendimento sostenibile.

1. Informale e sostenibilità: due premesse per nuove piste di ricerca

È quanto mai evidente come, soprattutto negli ultimi mesi, il concetto di sostenibilità sia al centro del dibattito politico, all'attenzione dei media e dei principali quotidiani, negli studi e ricerche di accademici ed esperti del settore. Richiamano attenzione ad esempio le recenti lotte sul cambiamento climatico proposte da un'adolescente svedese con un richiamo internazionale a sostegno della sua visione di sostenibilità. Molteplici sono le storie (o meglio narrazioni) sostenibili legate ai contesti ambientali, lavorativi e di vita quotidiana. Il concetto di sostenibilità è stato richiamato dall'Organizzazione delle Nazioni Unite nel settembre 2015 nel documento *Agenda 2030* all'interno del quale sono elencati 17 obiettivi di lavoro per poter iniziare a definire ed elaborare un piano di educazione sostenibile destinato a tutte le generazioni.

Gli ambiti specifici dell'istruzione e del lavoro sono contenuti nel IV ed VIII obiettivo dell'Agenda. Il documento suggerisce, infatti, un elenco di possibili azioni (progettuali, di pianificazione di strategie di intervento, di proposte formative ed educative) attraverso le quali valorizzare il diritto all'apprendimento dell'adulto, sviluppare le competenze soft per raggiungere gli obiettivi di apprendimento in modo efficace (learning outcomes) e per validare e riconoscere i saperi acquisiti dalle esperienze pregresse nei contesti informali. E, in questo quadro, gli adulti – ed i giovani adulti – sono i principali protagonisti di un processo di cambiamento e di trasformazione che sta interessando più da vicino gli ambiti legati al lavoro, alla formazione e all'apprendimento.

Definire nuovi modelli di educazione sostenibile significa elaborare dei piani formativi che mettano in rilievo l'agency e la libertà di pensiero. Gli adulti hanno bisogno di conoscenza, abilità, valori e attitudini che li rendano più forti in vista del contributo allo sviluppo. Da un lato, i piani formativi di sviluppo sostenibile favoriscono l'acquisizione di alcune competenze chiave (Barth, 2015) quali: (i) la capacità di riconoscere e capire le relazioni (pensiero sistemico); (ii) la capacità di comprendere e valutare le proprie visioni per il futuro (previsione); (iii) la capacità di imparare, di capire e rispettare i bisogni, le prospettive e le azioni degli altri (azione collaborativa); (iv) la capacità di riflettere sui propri valori e le proprie percezioni e azioni (pensiero critico); (v) la capacità di applicare diversi quadri di problem-solving a problemi complessi di sostenibilità e di sviluppare opzioni risolutive valide ed inclusive (problem solving integrato). Dall'altro lato, per consentire l'acquisizione delle competenze chiave e l'applicabilità nei diversi contesti di apprendimento è necessario il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento sostenibile, ovvero: (i) la conoscenza e le capacità di pensiero necessarie a capire meglio gli obiettivi e le sfide per il loro raggiungimento (dimensione cognitiva); (ii) le abilità sociali che permettono ai soggetti di collaborare, negoziare e comunicare per promuovere gli obiettivi così come le capacità di autoriflessione, i valori, le attitudini e le motivazioni per rafforzare la propria identità (dimensione socio-emotiva); (iii) le capacità di azione e di potenziamento dell'agency (dimensione comportamentale) (ASviS, 2018)¹.

Perché parlare allora di informal sustainability? Che legame sussiste tra la sostenibilità e l'apprendimento informale nell'educazione degli adulti? Quali invece le traiettorie

¹ L'ASviS è l'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile costituita il 3 febbraio del 2016 su iniziativa della Fondazione Unipolis e dell'Università di Roma Tor Vergata. Il Rapporto ASviS del 2018 è reperibile al link: <https://asvis.it/>.

formative e le transizioni lavorative caratterizzanti tale approccio? È indubbio, come da più parti sottolineato (Ackermann, 2017; Moon, 2004), che l'informale richiama tutte le situazioni ed opportunità di scelta in cui la persona, in quanto soggetto di apprendimento, contribuisce nel disegno di una propria identità umana e professionale. L'affermarsi di pratiche di lavoro che fotografano la richiesta di nuove professioni ed abilità (dallo smart working al co-working unitamente alla necessità di investire in un bagaglio di competenze di tipo trasversale), il ricorso costante alla rete per la ricognizione di informazioni (le banche-dati di Google fino alle enciclopedie virtuali) unitamente all'emergere di nuove richieste e bisogni richiedono una rilettura dell'educazione a partire dall'esperienza dell'adulto nella prospettiva riflessiva ed ecologica. L'informale, dunque, costituisce la principale traiettoria di apprendimento, attraverso situazioni/proposte/progetti educativi e formativi, che genera percorsi personalizzanti in cui acquisire le competenze del futuro, descritte dalle recenti comunicazioni approvate in Consiglio europeo come *A New Skills Agenda* dell'EU (2016) e la *Strategia delle Competenze* dell'OECD (2017).

L'informal sustainability, quindi, si riscopre come dimensione centrale negli studi di pedagogia del lavoro e di educazione degli adulti. L'informale è innanzitutto l'indirizzo trasversale agli obiettivi di sostenibilità definiti dall'ONU (UN, 2015) e, al contempo, la sostenibilità si traduce nella proposta di interventi che promuovano nuovi modelli per *l'apprendere al futuro*. L'informal sustainability genera nuove libertà di pensiero, ovvero la libertà come motore per lo sviluppo di processi ed ambienti sostenibili (educativi e formativi) nella prospettiva dell'apprendere ad apprendere. L'informal sustainability, in terzo luogo, è proiettata alla ripensabilità di alcuni ambiti dell'educazione degli adulti a partire dal contributo del *capability approach*: dal contesto della formazione professionale dei docenti allo sviluppo delle competenze nel mondo del lavoro, le nuove sfide nel contesto lavorativo e formativo, la personalizzazione degli apprendimenti, le pratiche apprenditive formali/non formali e informali, le strategie di gestione della conoscenza nelle organizzazioni (Alessandrini, 2017).

La sostenibilità informale potrà costituire in futuro una dimensione chiave per definire nuove politiche di formazione, e soprattutto per facilitare processi di apprendimento innovativi in rete, per capacitare l'adulto ad essere perfettamente agente e praticante nei diversi contesti di esperienza (formale, non formale e informale).

2. Educazione degli adulti e sostenibilità: tra lavoro e formazione

Non vi è alcun dubbio che nell'ultimo decennio la vita degli adulti appaia particolarmente problematica. Il fenomeno è duplice (Tramma, 1997): da una parte, si assiste al venire meno dei modi tradizionali attraverso cui i ruoli – la stabilità delle relazioni affettive, l'immagine sociale, gli atteggiamenti ed i valori – vengono esercitati. Dall'altra, si afferma con maggiore chiarezza l'idea che la vita adulta sia caratterizzata, come l'età giovanile, da crescita, evoluzione, crisi, cambiamento. Demetrio (1990) afferma che "l'idea di adulto è una delle più regolative" (p. 24) e stabili nella storia delle culture; ciò che oggi sembra essere messa in discussione è l'identificazione della vita adulta con le dinamiche di cambiamento e di trasformazione dei luoghi e dei modelli di lavoro. L'interesse di pedagogisti, sociologi ed anche economisti è quello di cercare di declinare le diverse interpretazioni dell'adulto, o *adulthood* o ancora *adulthoodness*, in un'ottica sostenibile tale da generare forme di giustizia sociale e di valorizzazione dei diritti umani. Interessanti, per quanto riguarda l'adulto, sono gli studi di Dewey (1938) sulla centralità

dell'esperienza del soggetto nei processi di apprendimento, nonché sull'importanza di agire attraverso la riflessione, la problematizzazione e la trasformazione dell'esperienza in forma di conoscenza adattabile nei diversi contesti. Da una parte, dunque, il lavoro e, dall'altra, la formazione.

Per il lavoro si profilano ambienti e pratiche a cui l'adulto non è adeguatamente preparato come l'umanità aumentata² ed il *transforming digital operation*³. Il rapporto dell'International Labour Organization *World Employment Social Outlook* (ILO, 2019) sottolinea che le professioni che hanno maggiori probabilità di essere influenzate dai driver del cambiamento sono riconducibili all'area delle technology (mathematics, computer and engineering), demography (care and health), environment (green jobs). Si pensi agli studi di Frey e Osborne sul task-based e l'occupation-based approach, secondo i quali sono automatizzabili le attività lavorative e le occupazioni, e agli studi di Brynjolfsson e McAfee (2015) secondo cui "la vera promessa della seconda civiltà delle macchine è che contribuirà a scatenare il potere dell'ingegno umano" (p. 8). Il Rapporto del World Economic Forum (WEF, 2019) sottolinea che negli Stati Uniti il 47% dei lavoratori sarebbe ad alto rischio di automazione, mentre in Italia il 40%. Le occupazioni a più alto rischio di automazione sono quelle più routinarie (dal trasporto alla piccola bottega artigiana); viceversa, le occupazioni a rischio più basso sono quelle in cui emergono elevati livelli di capacità di percezione, intelligenza creativa e sociale (tipiche nel management, alla finanza, fino alla classe imprenditoriale). Se è vero che automazione può significare sostituzione (rischio contro cui i lavoratori possono proteggersi aggiornando le proprie competenze), è anche vero che la tecnologia può portare alla creazione di nuovi posti di lavoro. La sostenibilità informale, dunque, è orientata al superamento del *low-skill equilibrium* dovuto da un disallineamento tra una domanda piuttosto contenuta del mondo del lavoro e un livello particolarmente critico e/o debole delle competenze e abilità possedute dal soggetto. In questa prospettiva, si richiedono nuovi abiti professionali a cui l'adulto deve essere adeguatamente formato: Cyber Security Expert (59%), Data scientist, Cloud Computing Expert (72%), Social Media Marketing Manager (75%), Big Data Analyst (85%), Business Intelligence Analyst (73%). Per quanto riguarda, invece, la partecipazione degli adulti ad iniziative di formazione, la situazione non cambia di molto in quanto l'Italia si posiziona all'8,3% rispetto alla media del 10,8%. La fotografia che emerge dall'OECD (2019) è la seguente: (i) il 38% degli adulti possiede un livello di alfabetizzazione e di numeracy decisamente scarso con una media OECD pari al 26,3%; (ii) il 33,6% dei lavoratori possiede un livello scarso di alfabetizzazione e di numeracy rispetto alla media OECD attestabile al 22,7%; solo due adulti su dieci partecipano alla formazione sul lavoro (circa la metà della media

² La giornalista Chiara Lalli, in un articolo pubblicato al Corriere della Sera il 22 luglio 2018, così scrive "Per natura siamo essere imperfetti, macchine fragili. Abbiamo capacità cognitive circoscritte, invecchiamo e moriamo: perciò da sempre abbiamo inventato mezzi per non affaticarci, non sentire dolore, riparare tessuti e organi danneggiati, rallentare o fermare il decadimento. Ora questa logica viene portata all'estremo da chi si pone traguardi come il potenziamento intellettuale o addirittura l'immortalità cibernetica: è una prospettiva ambiziosa". È difficile poter fornire una definizione di umanità aumentata perché può avere diverse declinazioni in chiave biologica, storica, evolutiva, e così via. Si potrebbe allora definire come uno sforzo continuo per superare la condizione umana grazie al supporto delle tecnologie, nel lavoro così come nella vita quotidiana.

³ Il *transforming digital operation* costituisce un tassello fondamentale per abilitare la transizione dell'organizzazione, o di qualsivoglia contesto lavorativo, verso la completa digitalizzazione.

OECD) e, sebbene i meno qualificati siano probabilmente quelli che hanno più bisogno di formazione, solo 1,4 su dieci partecipano alle diverse proposte formative (la media OECD è circa tre su dieci). La Figura 1 fornisce un quadro di dettaglio rispetto alla partecipazione degli adulti dei Paesi OECD alle attività di formazione.

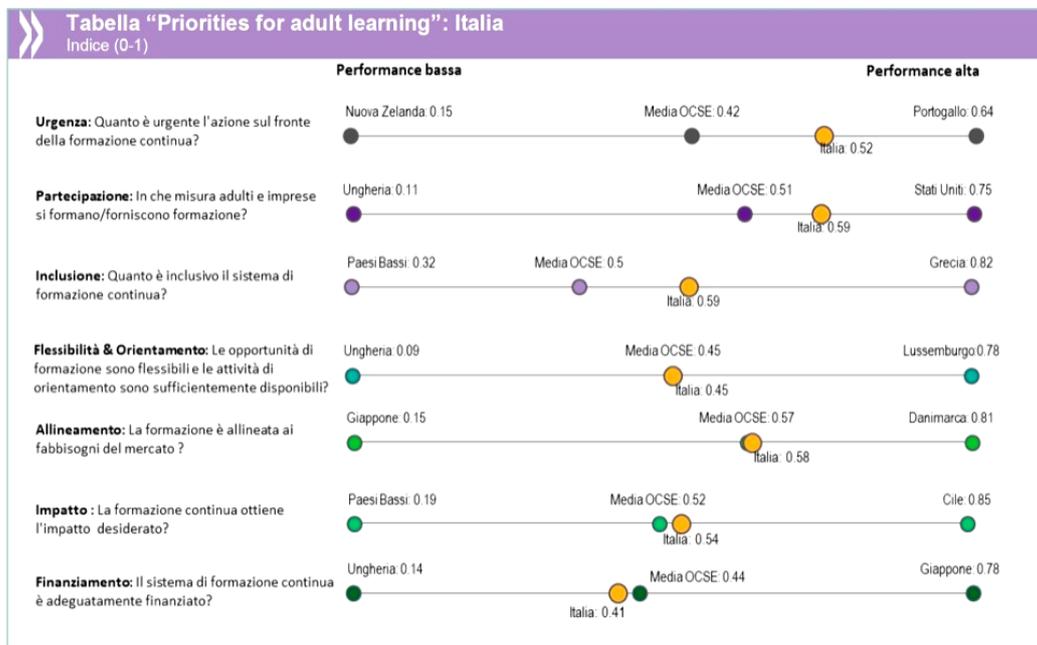


Figura 1. Le priorità per l'apprendimento degli adulti. OECD, 2019, p. 23.

L'educazione degli adulti nella dimensione sostenibile (Alessandrini, 2017; Bertagna, 2011; Margiotta, 2015) – e nello specifico, nell'VIII obiettivo – richiede la definizione di piani di lavoro che, partendo da un'analisi dei bisogni e dei fabbisogni delle persone e dell'organizzazione, consentano di validare e riconoscere il diritto all'apprendimento dell'adulto e la proposta di nuove opportunità di tipo professionale e personale. Il lavoro, così come la formazione, diventano ambienti capacitanti e generativi di valore in cui l'adulto è in grado di coltivare le capacità combinate e rafforzare le capacità interne al fine di disegnare una propria identità umana e professionale a partire dal contributo delle esperienze acquisite dall'informalità dell'apprendere.

3. Educazione degli adulti e apprendimento informale: il disallineamento delle competenze

È da più parti condivisa l'idea che l'apprendere ad apprendere sia parte integrante della vita di ciascuno ed è per questo che la propensione ad un apprendimento costante va incentivato sin dai primi anni di scuola. Ciò implica la progettazione di una pluralità di percorsi formativi formali e non, flessibili nella loro fruizione e organizzazione, nelle modalità e nei tempi di erogazione, mirati all'acquisizione di competenze specialistiche, trasversali e sociali certificate durante tutto il corso della vita.

Diversi sono i luoghi ed i percorsi in cui è possibile identificare l'apprendimento informale. Per quanto riguarda i *luoghi*, è possibile identificarli nella famiglia, nei rapporti di lavoro, nella partecipazione ad associazioni del terzo settore e del volontariato.

I percorsi, invece, possono essere riconosciuti come individuali, intenzionali e non, collaborativi/cooperativi, in cui la leadership è distribuita tra i partecipanti. L'apprendimento informale potrebbe costituire, dunque, una possibile dimensione di intervento per ridurre il problema del disallineamento tra competenze insufficienti e di basso livello rispetto alle richieste del mercato del lavoro. Il *Programme for the International Assessment of Adult Competencies* dell'OECD (conosciuto come Piac) conferma, a chiusura della prima rilevazione triennale, lo scarso livello di competenze di base da parte della popolazione 25-64 anni. In modo particolare, persiste la criticità riguardante la partecipazione degli adulti alle attività informali e non formali riconosciute come le principali aree di sviluppo di competenze (di base, trasversali, tecnico-specialistiche) ed abilità (soft, personali) per la singola persona. La Figura 2 mostra una fotografia dei Paesi OECD rispetto alla posizione degli adulti nella formazione ed il livello di competenze possedute.

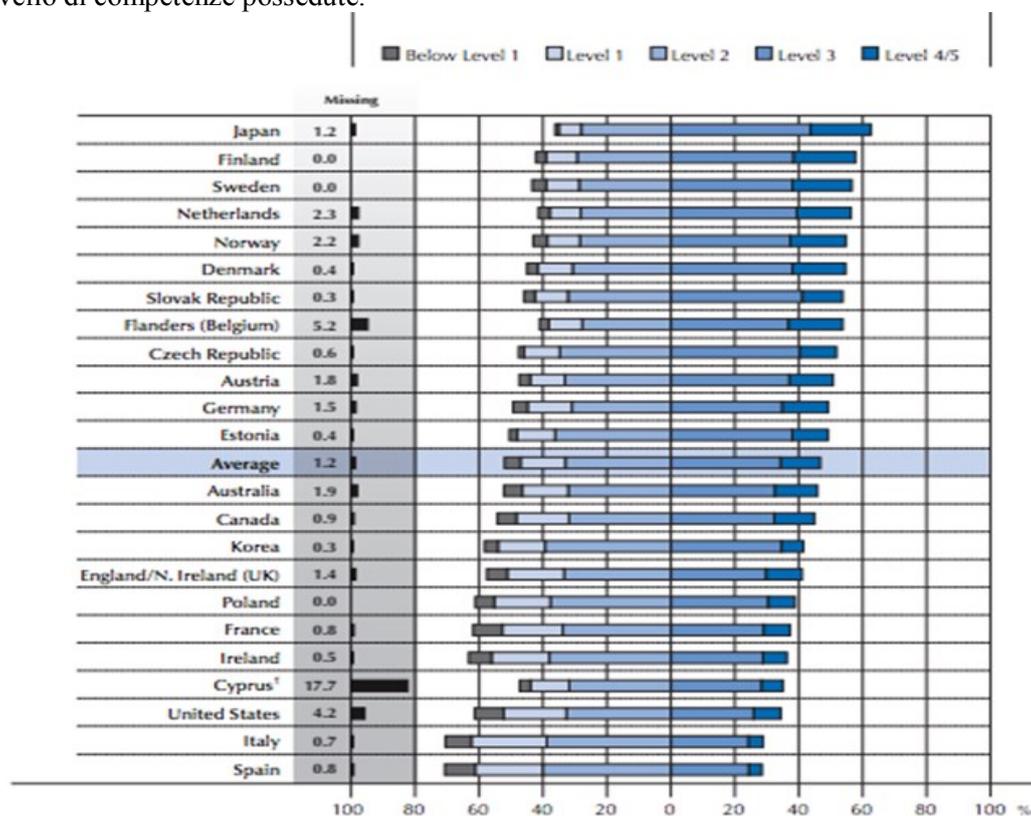


Figura 2. Adulti e competenze. OECD, 2019, p. 96.

Accanto alle competenze di base e tecnico-professionali, per i giovani adulti saranno richieste soft e key competence affinché possano essere rispondenti ai fabbisogni formativi e professionali. I contesti informali costituiranno i principali vettori per coltivare e potenziare nell'adulto il bagaglio di competenze (cognitive, metacognitive, critiche) che saranno sempre più richieste in futuro. I contesti informali, dunque, si traducono in ambienti abilitanti nella misura in cui all'adulto vengano proposte situazioni/opportunità rilevanti per coltivare le soft skills ed una più matura consapevolezza alle questioni relative alla sostenibilità. Alle giovani generazioni si chiede di agire in funzione della loro personalità, fatta di esperienza, conoscenza, competenza e dettata in particolare dal riconoscimento della capacità empatica. Nel prossimo futuro,

infatti, ciò che realmente farà la differenza e guiderà i processi saranno le persone educate nelle *classic liberal arts* le *humanities*, grazie alla potenza della visione culturale che esse contengono e che il mondo del lavoro richiede. Il concetto di competenza, dunque, assorbe nuovi significati legati alla trasversalità delle conoscenze e dei contenuti di apprendimento acquisiti dalla molteplicità delle esperienze dell'adulto nella vita quotidiana (Alessandrini, 2017; Cambi, 2004).

L'informale, per l'adulto, è un processo di apprendimento che si verifica – tacitamente o meno – in luoghi e contesti diversificati contribuendo alla coltivazione di esperienze significative e che possono contraddistinguersi per il suo valore autodirettivo e intenzionale e, allo stesso modo, cooperativo e collaborativo (Pignalberi, 2017). L'informale, nel suo significato sostenibile, riguarderà nello specifico: (i) la qualità degli apprendimenti con attenzione specifica alle competenze per l'occupabilità e per la vita; (ii) il contenimento della dispersione; (iii) la precedenza all'inclusione, e quindi a contesti sostenibili (scuola, università, etc.) accoglienti ed aperti a tutti; (iv) l'apprendimento permanente con particolare attenzione agli adulti maturi ed ai giovani adulti; (v) la diffusione dell'educazione alla sostenibilità e alla cittadinanza globale.

La sostenibilità informale è un processo di apprendimento in cui centrale è l'agire pratico del soggetto. È un ambiente capacitante nella misura in cui vengono proposte azioni e compiti di apprendimento che facciano leva, da un lato, dalle esperienze informali dei singoli soggetti e, dall'altro lato, promuovano delle attività didattico-formative in cui centrale è l'interazione sociale e la partecipazione condivisa. Significa in sostanza che l'apprendere il come apprendere (*learning how to learn*) costituirà la skill più richiesta dal futuro: in una società sempre più *ageing* le persone lavoreranno più a lungo e avranno più tempo per aggiornare le proprie competenze. In virtù di tale considerazione, la sostenibilità informale costituirà il principale vettore per abilitare ambienti di apprendimento innovativi e rispondenti ai fabbisogni formativi-professionali e capacitanti della singola persona.

4. Informal Sustainability e Capability Approach: disegnare ambienti capacitanti per gli adulti

“La sfida più importante sarà riuscire ad assimilare e gestire la nuova modernità e, al contempo, non intaccare gli aspetti fondamentali dei nostri valori tradizionali” (Schwab, 2016, p. 114). Non cambia soltanto il contesto o le abitudini, ma cambia il valore soggettivo ed identitario dell'adulto in quanto contaminato dal cambiamento. Vi sono alcune nuove traiettorie – o meglio diverse narrazioni – delle trasformazioni dell'apprendimento nella contemporaneità dal punto di vista dei processi formativi ed educativi (Alessandrini, 2017): (i) la convivenza di diverse culture dell'apprendimento (denominato multiculturalismo); (ii) il rapporto tra tempo creativo/operativo, tra passato e futuri possibili, fino al rapporto tra individuo/gruppo tanto da generare nuove forme di ibridazione dell'apprendere; (iii) nuovi territori (*smart working*, *coworking*) e nuove formazioni (individuali, capacitanti, sostenibili); (iv) nuovi *semantèmi* come multiverso, capacitazione, educazione al fare, generatività. Si delineano pertanto possibili scenari capacitanti per l'adulto a partire dal contributo del capability approach e del valore dell'*agentività*.

È indubbio che il contesto del lavoro deve diventare ambiente capacitante e luogo di apprendimento nel quale sperimentare nuove scelte. È proprio nel contesto che, secondo

Nussbaum (2012), si creano le condizioni per acquisire le capacità interne, ovvero le caratteristiche ed abilità intellettuali ed emotive che si sviluppano per mezzo dell'interazione con l'ambiente, e le capacità innate, che sono le facoltà innate della persona che rendono possibili lo sviluppo e la coltivazione di un proprio potenziale generativo di valore. I *funzionamenti* invece – riprendendo gli studi di Sen (2001) – altro non sono che le abilità di essere e di fare in risposta a determinate situazioni e/o problemi che rafforzano la qualità della vita delle persone. In questo senso i funzionamenti costituiscono i risultati acquisiti dal soggetto sul piano fisico ed intellettuale. Con l'espressione *capabilities*, Sen intende la possibilità di acquisire funzionamenti di rilievo, ossia la libertà di scegliere tra una serie di opportunità possibili⁴. L'*agency*, invece, si traduce nell'effettiva possibilità ed abilità ad agire per perseguire una condizione di benessere, individuale e collettiva. L'adulto, prima ancora di essere competente per svolgere i compiti previsti dalla sua funzione e produrre un risultato, deve essere *competente per l'azione*, avere la capacità di individuare l'obiettivo e spendersi in autonomia al fine di definire e sperimentare soluzioni innovative. L'approccio delle capacità prende le mosse dall'idea che, qualora si intendano promuovere interventi atti al miglioramento della condizione di vita di tutti gli individui, è utile chiedersi quali fattori possono rivelarsi efficaci per mobilitare e coltivare un contesto capacitante⁵.

La sostenibilità informale, nella visione del capability approach, si contraddistingue in quanto processo generativo, e quindi processo in cui le competenze acquisite, le soft skills maturate e l'atteggiamento personale si coniugano insieme fino a modificare il modo di lavorare facendolo diventare trasformativo e generativo. La generatività è correlata alla produzione di valore che la formazione può e deve produrre. Innovazione, formazione e generatività sono unite, dunque, da un nesso logico come una filigrana dell'agire lavorativo, sociale e sostenibile.

In questa direzione, è possibile fotografare uno scenario costituito da ambienti abilitanti e generativi centrati sul valore dell'*agency* e della pratica: il significato dell'apprendere dall'esperienza; le pratiche agentiche nell'ecosistema del lavoro ed il valore dell'empowerment; la formazione capacitante e le soft skills; le comunità di pratica per nuove pratiche agentiche. Tale scenario ha consentito di definire categorie concettuali comuni all'Adult Education ed all'Informal Sustainability in un focus group⁶ che si è svolto nel periodo ottobre 2017-febbraio 2019 con il coinvolgimento di un campione di 50 studenti adulti rientrati in formazione. I criteri di composizione del campione – di tipo probabilistico a scelta ragionata – sono stati i seguenti: (i) adulti rientrati in formazione che hanno deciso di iscriversi al Corso di Laurea in Scienze dell'Educazione degli Adulti e Formazione Continua; (ii) adulti che hanno scelto di frequentare il Corso di Pedagogia

⁴ Il premio Nobel ritiene che per favorire la crescita di un Paese è necessario prevedere politiche e strategie di intervento/sviluppo per valorizzare e coltivare la libertà – in quanto identità – delle persone. Lo sviluppo è la chiave di accesso entro cui l'adulto può raccontarsi e disporre della libertà di coltivare lo stile di vita cui ambisce.

⁵ L'educazione degli adulti, prima di tutti, deve elaborare strategie di sviluppo a partire dal riconoscimento della *diversità* e della *distintività* di ogni persona attraverso la proposta di un modello di apprendimento e di formazione professionale capacitante e generativo di valore. Significa, in sostanza, apprendere dai contesti formali, non formali e informali.

⁶ Il lavoro è stato pianificato tenendo conto delle caratteristiche – e gli aspetti caratterizzanti – delineate dal *focus group discussion*, che si basa sulla produzione e raccolta di dati su uno specifico argomento.

sociale e del lavoro; (iii) adulti con conoscenze approfondite in merito alle tre categorie della ricerca; (iv) adulti con un'esperienza professionale nel campo della formazione e delle risorse umane.

Le domande che hanno indirizzato il gruppo di ricerca sono le seguenti: Come coniugare l'approccio alle capacitazioni con la sostenibilità? Quali ambienti possono facilitare i processi di apprendimento, e quindi la costruzione di un'identità sostenibile per l'adulto? Quale il rapporto tra adulto/informal learning e informal sustainability? A partire dall'analisi e definizione delle categorie pedagogiche, si è cercato di comprendere quanto l'apprendimento basato sul valore della pratica possa essere fattore abilitante per la costruzione di ambienti capacitanti in riferimento alla pratica sociale, l'agency e per generare pratiche lavorative.

La metodologia, nell'ambito di un approccio quantitativo, ha cercato di indagare in profondità il fenomeno attraverso la ricognizione della letteratura nazionale ed internazionale esistente sull'argomento (prima fase) al fine di definire ed elaborare, in modalità partecipativa, le categorie pedagogiche oggetto della ricerca; la costruzione e somministrazione di un questionario di tipo riflessivo, composto da una batteria di trenta domande, con l'obiettivo di indagare i fattori, gli strumenti, i processi di apprendimento e le competenze degli adulti che rientrano in formazione (seconda fase); l'analisi delle correlazioni significative, attraverso il calcolo di regressione, tra le categorie pedagogiche e le variabili considerate importanti per l'adulto e, per ogni variabile e categoria pedagogica esaminata, si è proceduto con la verifica del livello di incidenza dei valori considerati significativi per ogni dimensione dell'apprendimento (formale, informale e non formale) (terza fase). Nella fase riguardante la ricognizione della documentazione, sono stati esaminati circa cinquanta contributi in volume e articoli in rivista resi disponibili dal data-base del servizio bibliotecario. L'analisi, e la successiva selezione dei testi, ha consentito, dunque, la definizione delle categorie pedagogiche (in rapporto agli approcci teorici condivisi) e la costruzione del dispositivo al fine di disegnare una possibile pista di lavoro utile per la costruzione di ambienti capacitanti per gli adulti e per gli adulti del futuro.

- Prima categoria pedagogica. Ambienti abilitanti la pratica sociale attraverso la costruzione di comunità di pratica, secondo la prospettiva di Wenger (2006). A scuola, così come a lavoro, l'approccio cooperativo e collaborativo motiva maggiormente l'adulto a svolgere il compito di apprendimento. L'ambiente diventa capacitante nella misura in cui la partecipazione sociale ad una pratica e l'interazione tra i partecipanti siano fonte di apprendimento. Il contesto informale genera processi di legittimazione (51,3%) e di partecipazione (31,5%); allo stesso tempo, sottolinea quanto il clima apprenditivo, l'appartenenza e la motivazione siano ingredienti fondanti per consolidare una pratica apprenditiva. È un ambiente in cui – ad avviso del campione – dal lavoro di gruppo è possibile sviluppare un atteggiamento attento, premuroso e collaborativo (empatia: 53,1), con un'identità creativa e la volontà/libertà di crescere continuamente e reinventarsi (spirito d'iniziativa e creatività: 33,1). Per quanto riguarda la sostenibilità, invece, centrale è la correlazione tra la pratica sociale e la dimensione cognitiva perché attraverso la libertà di scelta, il pensiero critico e la capacità metacognitiva è possibile favorire il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile (in sigla OSS). Per l'adulto, dunque, è importante fare rete condividendo partnership e best practice (obiettivo 4) attraverso un processo

legittimante (sig. ,003) e partecipativo (sig. ,003) per la coltivazione delle soft skills (sig. ,000)⁷;

- seconda categoria pedagogica. Ambienti abilitanti l'agency attraverso una didattica fondata sulle capacitazioni, nella visione di Nussbaum (2012). Affinché la scuola possa divenire un ambiente capacitante deve innanzitutto ripensare i percorsi didattico-formativi sempre più orientati alla valorizzazione e potenziamento delle competenze apprese nei contesti non formali ed informali (32,8%). Un ambiente che diviene capacitante attraverso la proposta di piani formativi in cui l'adulto possa apprendere in situazione e in cui centrale è il valore dell'esperienza. La proposta di una didattica capovolta e laboratoriale genera indubbiamente un setting di capacitazioni fondato sulla ragion pratica (33,4), sulla libertà di scelta (51,6) e sul potenziamento dell'agency individuale e di gruppo (33,2). La sostenibilità informale si correla, da un lato, con la dimensione socio-emotiva in quanto la capacità di autoriflessione, i valori, le attitudini e le motivazioni rendono l'adulto capace di sviluppare se stesso e, dall'altro lato, con una formazione orientata a favorire lo sviluppo della capacità creativa e imprenditoriale per nuove opportunità professionali ed occupazionali (obiettivo 4). Si traduce, quindi, in un ambiente che investe nell'*azione agentiva e generativa di valore* per l'adulto (sig. 0,000)⁸;
- terza categoria pedagogica. Ambienti abilitanti per generare nuove pratiche lavorative, secondo la prospettiva di Brynjolfsson e McAfee (2015). Dalla scrittura dei nuovi luoghi di lavoro viene a delinearsi una struttura emergente attraverso la quale si dà forma a un ecosistema dove il pensare, l'agire e il sentire umano diventano trasformativi, generativi, creativi, cooperativi. Elemento fondamentale è la possibilità di riconoscere il peso e il valore di conoscenze e competenze non solo tecnico-professionali, ma anche strategiche e trasversali, cognitive e metacognitive, riflessive (68,8%). Nell'apprendere informale, le traiettorie lavorative diventano *luoghi generativi di intelligenza* (56,2%) che dall'essere forma e memoria privata si espande diventando collettiva e sociale. Nell'ambito specifico della sostenibilità, invece, per l'adulto è fondamentale agire e manifestare la propria capacità di *empowerment* (76,8%)⁹ in quanto rispondente alle diverse azioni orientate allo sviluppo produttivo, alla creazione di lavoro dignitoso, all'imprenditorialità, alla creatività e all'innovazione (obiettivo 8). In questo ambito, il lavoro è dignitoso nel momento in cui investe nell'*empowerment* (sig. 0,003), nella *coltivazione delle soft skills* (sig. 0,000) e nell'*azione agentiva e generativa di valore* (sig. 0,001).

Delineare nuovi ambienti generativi e capacitanti che prevedano il ricorso all'approccio del capability (Nussbaum, 2012) permetterebbe di mettere in luce quel sapere acquisito

⁷ In questo caso, le soft skills ritenute importanti per l'adulto sono: (i) l'autonomia; (ii) la fiducia in se stessi; (iii) la flessibilità/adattabilità; (iv) la capacità di pianificazione; (v) l'apprendere in maniera continuativa; (vi) la leadership; (vii) la capacità di problem solving e decision making.

⁸ Per coltivare agentività e generatività sono fondamentali per l'adulto: (i) la consapevolezza del potenziale; (ii) il riconoscimento del ruolo della tutorship nei processi di apprendimento; (iii) l'apprendere ad apprendere nei contesti formali, non formali e informali; (iv) l'azione generativa in funzione delle competenze pregresse, la formazione e l'apprendimento negoziale.

⁹ Le dimensioni generatrici di empowerment sono (per l'adulto): (i) la dinamicità; (ii) la consapevolezza; (iii) la presa di controllo sul contesto; (iv) l'espansione del concetto di agency.

tramite la partecipazione al contesto che, seppur situato (Wenger, 2006), rappresenta un insieme di competenze *rispondibili* in una nuova realtà esperienziale per progettare il proprio futuro basato sul valore dell'ingegno umano (Brynjolfsson & McAfee, 2015) e delle soft skills.

5. L'educazione degli adulti tra capacitazione informale e sostenibilità

Il contributo ha cercato di indirizzare il lettore a riflettere sui possibili percorsi per coltivare ambienti capacitanti basati sull'investimento nelle soft skills, nella capacità agentiva e nell'azione generativa di valore delle esperienze di vita quotidiana. Ecco allora che l'informalità degli apprendimenti e la sostenibilità aprono nuove piste di lavoro per chi si occupa di educazione degli adulti. La capacitazione informale e la sostenibilità consentono inoltre di definire piste di ricerca e di studio nella prospettiva del capability approach, riconoscendo nell'identità dell'adulto l'abito personale e professionale capacitante che si contraddistingue per distintività (fisica, psicologica, sociale, ambientale), per il tempo (capacità-libertà di agire per il bene comune) e per l'agentività sociale (pratiche capacitanti che favoriscono la reciprocità, la ricchezza condivisa, l'interazione).

La capacitazione informale, da un lato, considera l'adulto come *principale costruttore* del proprio benessere nella comunità (lavorativa, di studio, dell'associazionismo, etc.); dall'altro lato, fornisce una serie di situazioni ed opportunità formative rispondenti ai bisogni ed esigenze dell'adulto attraverso l'interazione con la dimensione dei servizi informali e non formali presenti nel contesto comunitario. La capacitazione informale mette l'adulto nella condizione di creare situazioni facilitanti l'interazione e lo scambio di skills e conoscenze per la costruzione di un repository comune. In ultimo, la capacitazione informale investe nell'empowerment delle persone: la capacità agentiva, la capacità interna e combinata costituiscono, dunque, i principali *attrezzi* per rispondere in maniera efficace alle richieste (funzionamenti) della società.

La sostenibilità informale, nella prospettiva dell'istruzione degli adulti, vuol dire in sintesi generare ambienti capacitanti in cui l'adulto possa liberarsi dalle proprie fragilità verso il riconoscimento della sua centralità nel processo dialogico dell'insegnare e dell'apprendere. Si concretizza per il valore delle competenze trasversali in quanto fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento; contribuisce, inoltre, a sviluppare i risultati cognitivi, socio-emotivi e comportamentali. Gli ambienti di apprendimento sostenibili permettono agli adulti di integrare i principi della sostenibilità nelle loro azioni quotidiane, di facilitare lo sviluppo di capacità e competenze e di valorizzare l'educazione in maniera esaustiva. Gli ambienti di apprendimento sostenibile consentono anche di adottare metodi di analisi e di lettura dell'adult education orientati all'azione in cui il soggetto possa, nella prospettiva dell'apprendere ad apprendere, *risignificare* e coltivare le soft skills (sig. ,000) per agire *agentivamente* e *generativamente* nel lavoro, nella formazione e nei contesti informali.

La ricerca ha consentito di aprire uno spazio di riflessione rispetto all'incidenza dell'apprendimento informale nel contesto del lavoro, della formazione e delle esperienze di vita quotidiana in prospettiva sostenibile, sulla base delle indicazioni di programmazione dell'Agenda 2030. I risultati della ricerca, infatti, confermano la necessità di definire piste di lavoro innovative per generare nuovi ambienti capacitanti per l'adulto. Nello specifico, un ambiente capacitante in grado di: (i) generare percorsi di

apprendimento comune per il lavoro, la scuola e la vita quotidiana, attraverso progetti di educazione e preparazione del (giovane) adulto alle richieste del mondo del lavoro; (ii) promuovere processi di apprendimento per scoperta, esperienziali, trasformativi che si basano sul riconoscimento dell'agire pratico e dell'agire capacitante; (iii) investire nelle soft skills per favorire lo sviluppo professionale; (iv) investire nella direzione dello sviluppo della capacitazione dell'azione informale in quanto fattore essenziale di miglioramento e qualificazione della professionalità. Si evidenzia, pertanto, che all'aumentare della capacitazione dell'agency aumenterebbe anche la qualificazione dello sviluppo professionale dell'adulto. Nella prospettiva sostenibile significa anche progettare e condividere percorsi di educazione informale allo sviluppo sostenibile in cui si riconosce il valore fondativo dell'agency personale e professionale. In sintesi, un ambiente capacitante che, nella definizione dei percorsi di educazione e formazione, sia in grado di facilitare la connessione tra la dimensione informale e la dimensione sostenibile e che riconosca nello sviluppo personale e professionale dell'adulto la capacità di agency, ovvero la capacità di azione, di pensiero, di libertà sostanziale entro cui coltivare il potenziale talentuoso. In una visione pedagogica delle capacitazioni e dell'agency significa – come emerge dalla ricerca: (i) consolidare il rapporto tra la conoscenza e l'esperienza personale nei percorsi didattico-formativi; (ii) favorire nei contesti di lavoro opportunità concrete attraverso le quali l'adulto si trova nella condizione di imparare ad imparare la propria perizia tecnica e l'intelligenza pratica; (iii) significa ancora riflettere sul proprio agire quotidiano per il miglioramento delle proprie soft skills.

La sostenibilità – nella dimensione del capability approach – può costituire, dunque, il principale predittore per ambienti educativi abilitanti che investano nelle pratiche di interazione tra contesti formali e non formali, a partire da un impianto metodologico rigoroso, per generare e coltivare le capacitazioni talentuose. Significa anche definire percorsi lifelong basati sul valore della *pratica* e dell'*agency* per gli adulti e, in particolare, per gli adulti del futuro.

Riferimenti bibliografici

- Ackermann, E.K. (2017). Give me a place to stand and I will move the world! Life-long learning in the digital age. *HDCA, 1*, 33–48.
- Alessandrini, G. (2017). *Atlante di Pedagogia del Lavoro*. Milano: FrancoAngeli.
- ASviS. Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile. <https://asvis.it/> (ver. 15.07.2019).
- ASviS. Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (2018). *Educazione agli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile. Obiettivi di apprendimento*. Parigi: Unesco.
- Barth, M. (2015). *Implementing sustainability in higher education: learning in an age of transformation*. London: Routledge.
- Bertagna, G. (2011). *Lavoro e formazione dei giovani*. Brescia: La Scuola.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2015). *The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. London: Norton & Company.
- Cambi, F. (2004). *Saperi e competenze*. Roma-Bari: Laterza.

- Demetrio, D. (1990). *L'età adulta. Teorie dell'identità e pedagogia dello sviluppo*. Firenze: La Nuova Italia.
- Dewey, J. (1938). *Esperienza e educazione*. Firenze: La Nuova Italia.
- EU. European Commission (2016). *A new skills Agenda for Europe. Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness*. Brussels, SWD (2016)195 final.
- ILO. International Labour Organization (2019). *World Employment Social Outlook. Trends 2019*. Geneva: International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf (ver. 15.07.2019).
- Lalli, C. (22 luglio 2018). L'umanità aumentata. *Corriere della Sera*.
- Margiotta, U. (2015). *Teoria della formazione*. Roma: Carocci.
- Moon, J.A. (2004). *Esperienza, riflessione, apprendimento. Manuale per una formazione innovativa*. Roma: Carocci.
- Nussbaum, M.C. (2012). *Creare capacità. Come liberarsi dalla dittatura del Pil*. Bologna: Il Mulino.
- OECD. Organization for Economic Cooperation and Development (2017). *Strategie per le competenze dell'OECD Italia. Sintesi del rapporto*. Paris: OECD.
- OECD. Organization for Economic Cooperation and Development (2019). *OECD Survey on Planning and Coordinating the Implementation of the SDGs: First results and key issues*. Paris. <https://www.oecd.org/gov/cob-sdg-survey-overview-of-results.pdf> (ver. 15.07.2019).
- Pignalberi, C. (2017). La dimensione informale degli apprendimenti: sviluppare "possibili" traiettorie nella direzione del lavoro. *METIS, Lavoro Liquido. nuove professionalità nella società dei lavori*, 7, 1.
- Schwab, K. (2016). *La quarta rivoluzione industriale*. Milano: FrancoAngeli.
- Sen, A. (2001). *Lo sviluppo è libertà. Perché non c'è crescita senza democrazia*. Milano: Mondadori.
- Tramma, S. (1997). *L'educazione degli adulti*. Milano: Guerini.
- UN. United Nations (2015). *Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*. Risoluzione dell'Assemblea Generale, 25 settembre 2015.
- WEF. World Economic Forum (2019). *Global Shapers Survey, Annual Survey 2018*.
- Wenger, E. (2006). *Comunità di pratica. Apprendimento, Significato e Identità*. Milano: Raffaello Cortina.