

# FOR

# L'IMPEGNO DI INAPP PER LA FORMAZIONE

Anna D'Arcangelo

**L'**Inapp, l'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche, ente pubblico di ricerca scientifica vigilato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, svolge attività di studio, ricerca e sperimentazione sulle politiche e sui sistemi della formazione, del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale.

Tra le rilevanti attività di indagine dedicate all'apprendimento permanente, e più in specifico alla domanda ed offerta di formazione continua rivolta agli adulti occupati, l'Inapp ha inteso dedicare una specifica linea di ricerca alle metodologie formative e agli strumenti operativi utili a supportare lo sviluppo delle competenze dei lavoratori e delle imprese, esaminando la relazione proficua tra i bisogni individuali e quelli aziendali. L'azione di ricerca è finalizzata quindi alla produzione di dispositivi per la promozione e l'accrescimento delle competenze della popolazione adulta, favorendo il sostegno al processo di apprendimento, con il duplice obiettivo di contribuire all'occupabilità e alla crescita economica. La qualità del sistema di formazione dovrà sempre più misurarsi con le nuove tecnologie, occorrerà promuoverne e sviluppare



in maniera diffusa le competenze digitali, coinvolgendo strati sempre più ampi di popolazione, prevedendo anche l'inclusione di gruppi di persone potenzialmente svantaggiate. Come mostrano i risultati delle interviste realizzate dal Gruppo di ricerca Inapp sulle metodologie per la formazione, la storia personale e professionale, i percorsi di apprendimento, anche non formale e informale, le metodologie didattiche, rappresentano temi essenziali nell'allestimento delle azioni formative. Tali aree tematiche - nel lavoro di ricerca presentato - sono affrontate in modo trasversale e con diversi interlocutori: dal direttore risorse umane all'esperto formatore, dall'ambito accademico al responsabile di progettazione di percorsi di formazione all'interno dello spazio digitale. Non può del resto passare inosservata la

stretta relazione che intercorre in un'organizzazione tra capacità di dialogare con la cultura dell'apprendimento e con l'acquisizione di una maggiore consapevolezza riguardo all'innovazione, all'utilizzo delle nuove tecnologie e alla produttività. Ciò a partire dal riconoscere le competenze come patrimoni individuali e collettivi che necessitano di costante manutenzione e riconversione, ambito in cui l'individuazione di strumenti di apprendimento adeguati può giocare un ruolo di primaria importanza negli attuali scenari e in quelli a venire. Le evidenze attualissime, fortemente sollevate dall'evento pandemico, mostrano come sia ormai necessaria la padronanza del digitale e di molte competenze soft per condividerla e portarla a rappresentare un valore aggiunto di produttività, di crescita e di inclusione: i fat-

ti sono sotto il nostro sguardo quotidianamente, nel nostro lavoro, nell'istruzione dei nostri giovani, nella vita di tutti i giorni.

È necessario, dunque, ancor più che nel recente passato, promuovere nuove competenze tra i lavoratori e nei luoghi in cui operano, favorendo sistemi di rete integrati e competitivi.

A riguardo, come affiora dallo studio illustrato di seguito, i metodi di apprendimento attivo emergono come i veicoli ideali del processo di riproduzione e ricomposizione di skill adeguate ad affrontare il mondo del lavoro contemporaneo.

Attraverso tali metodologie, si creano alcune condizioni fondamentali del processo formativo: una migliore relazione tra individuo e gruppo e una proficua integrazione intergenerazionale.

La didattica attiva favorisce, infatti, uno spazio d'interazione condiviso di apprendimento in cui si consolidano reciprocamente i diversi percorsi dei partecipanti: significative appaiono le possibili applicazioni metodologiche dei percorsi di formazione esperienziale in ambiente digitale.

**Anna D'Arcangelo**  
Responsabile Struttura "Sistemi e Servizi Formativi" Inapp.