PEGASO
Università Telematica
D.M. 20-04-2006 G.U. n° 118 del 23-05-2006

DOTTORATO DI RICERCA IN
"Metodi di inclusione, mentoring e sviluppo delle competenze nei nuovi contesti del sapere e del lavoro" - XXXVIII CICLO

Descrizione del progetto

Il dottorato in "*Metodi di inclusione, mentoring e sviluppo delle competenze nei nuovi contesti del sapere e del lavoro*" offre una formazione e una preparazione scientifica avanzata sulla teoria, l'analisi, lo studio e l'utilizzo delle migliori pratiche e metodologie relative alla formazione, all'educazione e all'accompagnamento allo sviluppo delle competenze necessarie di fronte alle mutate esigenze del mondo del lavoro. Obiettivo finale è sia quello di formare nuovi ricercatori capaci di fare avanzare gli studi sulla materia, sia di offrire una maggiore qualificazione agli operatori del settore educativo, formativo e di accompagnamento al mondo del lavoro.
Lo sviluppo delle competenze, il mentoring e l'accompagnamento alla formazione sono fattori utili non solo alla qualificazione delle nuove figure professionali, ma anche per fornire maggiori possibilità di inclusione sociale e lavorativa nei nuovi contesti del lavoro e della produzione in continua modificazione. La rivoluzione tecnologica e digitale oggi in corso, intervenendo direttamente sulle forme di organizzazione del lavoro e della produzione, richiede, infatti, di agire su due livelli paralleli: la qualificazione e formazione continua degli individui; la presenza di figure in grado di analizzare e quindi individuare i migliori modelli di accompagnamento e mentoring di fronte a esigenze differenziate, coniugando le competenze dei singoli con le esigenze del mercato del lavoro.
Come noto, il concetto di "apprendimento continuo" è da tempo inserito tra gli obiettivi strategici dell'Unione Europea, soprattutto a seguito delle strategie assunte con la conferenza di Lisbona del 2000. La consapevolezza di essere dentro la "società della conoscenza" e l'ambizione dell'Unione di esserne area leader in questo ambito, rendono i concetti di formazione, sapere e competenza sempre più funzionali alla piena espressione degli individui e a migliorare le forme di organizzazione della società e dell'economia. La novità rispetto al passato non risiede tanto nella valorizzazione del "sapere", elemento ben radicato anche nelle società industriali dei decenni precedenti, quanto il suo aggancio all'insieme delle trasformazioni tecnologiche e al concetto di "formazione continua". Questa impostazione è stata ribadita nella Comunicazione della Commissione del 2004, con la quale venivano indicati tre ambiti di intervento prevalenti per attuare le scelte di Lisbona come: "concentrare le riforme e gli investimenti nei settori chiave per la società della conoscenza"; "fare dell'apprendimento permanente una realtà concreta"; "costruire l'Europa dell'istruzione e della formazione" (cfr. Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, *Istruzione e formazione 2010. L'urgenza delle riforme per la riuscita della strategia di Lisbona*, 30 aprile 2004). Negli ultimi anni lo sviluppo del *life long learning* è diventato ancora più significativo proprio alla luce della rivoluzione digitale; quest'ultima, infatti, ha reso la formazione continua sempre più parte non solo del percorso di individui e lavoratori, ma anche dei nuovi modelli di business e di organizzazione aziendale.
La centralità dell'*upskilling* è stata inoltre riproposta prima da una Comunicazione del Consiglio del 2016 (cfr. *Raccomandazione del Consiglio del 19 dicembre 2016 sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti*, 2016/C 484/01) e poi dalla Commissione Europea con un apposito programma, varato nel 2019, dal titolo "*Upskilling Pathways - New opportunities for adults*" (https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224&langId=en). La questione dell'*upskilling* (come quella

del *reskilling*) si lega agli obiettivi assunti dalla UE per favorire il riposizionamento dei sistemi economici e sociali dei paesi membri a seguito dello shock determinato dalla pandemia da Covid-19. In questo senso si colloca la "*European Skills Agenda*", programma quinquennale dell'Unione finalizzato ad aiutare aziende e individui a migliorare le proprie competenze per rafforzare la competitività sostenibile (come previsto dal Green Deal europeo), garantire maggiore equità sociale (attraverso politiche di accesso all'istruzione, alla formazione e all'apprendimento permanente per tutti), costruire la resilienza per reagire alle crisi, sulla base delle lezioni apprese durante la pandemia di Covid-19 (cfr. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en). Il tema non è, dunque, solo di stringente attualità, ma è destinato anche a segnare il futuro del collegamento tra modelli di formazione e dinamiche del mercato del lavoro, nonché le forme e le capacità di favorire processi di inclusione sociale, grazie a quella che da alcuni punti di vista può essere definita come una nuova "conoscenza circolare" basata sul costante e continuo rapporto di incontro, scambio e confronto tra saperi e competenze favorita dai nuovi canali digitali.