

ALLEGATO B

**ESEMPI DI BUONE PRATICHE
IN ALCUNI PAESI DELL'UE**

FINLANDIA

Nel 2003, il Ministero dell'educazione finlandese, in collaborazione con il Ministero per il lavoro e per la sicurezza sociale, ha lanciato un programma per aumentare il livello di istruzione e di formazione della popolazione adulta. L'acronimo finlandese del programma è *NOSTE*.

L'obiettivo principale del programma, che sarà attivo fino al 2007, è quello di migliorare le prospettive di carriera e la soddisfazione sul luogo di lavoro di persone con un basso livello di formazione, per diminuire la carenza di lavoratori dovuta all'uscita dal mercato del lavoro del gruppo di età del dopoguerra, e per aumentare il tasso di impiego.

L'istruzione e la formazione offerte nell'ambito del programma *NOSTE* sono rivolte principalmente ad adulti lavoratori tra i 30 e i 59 anni di età, che non sono in possesso di qualifiche di istruzione post-obbligatoria.

Il programma può, inoltre, essere utilizzato per sostenere persone che stanno completando il loro percorso di istruzione di base. Questa forma di azione è rivolta a persone tra i 25 e i 59 anni di età.

Circa 350.000 finlandesi seguono il programma *NOSTE*.

Le modalità attraverso le quali è possibile raggiungere tali obiettivi sono i seguenti:

- Incoraggiare e sostenere il gruppo di utenza nella presentazione di una domanda per un percorso di istruzione e formazione, attraverso l'offerta di informazioni e di altri servizi di consulenza;
- Migliorare la loro possibilità di accesso alla formazione professionale tradizionale finanziata con fondi pubblici;
- Aumentare l'affluenza ai programmi di tipo professionale e ai corsi di *ECDL* finanziati con fondi speciali;
- Aumentare l'offerta, adattata agli adulti che non sono in possesso di una formazione, di percorsi di istruzione di tipo generale e professionale rivolta agli adulti, e finanziata con i fondi del *NOSTE*.

L'obiettivo principale è che i partecipanti studino per ottenere qualifiche professionali o parti di qualifiche; è, inoltre, possibile conseguire una qualifica basata sulle competenze, che è data da uno schema flessibile adattato agli adulti.

Gli adulti che progettano di continuare gli studi hanno spesso un vasto bagaglio di conoscenze e di esperienze dato dalla loro carriera professionale. Questo è il motivo per il quale non hanno bisogno di iniziare da un livello di base, ma possono ottenere una formazione formale sulla base di conoscenze e abilità precedentemente acquisite.

La formazione nell'ambito del *NOSTE* non prevede tasse per la frequenza dei corsi. Il soggetto in formazione paga unicamente la tassa per l'esame, che corrisponde a € 50,50. Non sono previsti costi per il datore di lavoro.

Il programma *NOSTE* offre, inoltre, un sostegno aggiuntivo per coloro che ne hanno bisogno. Dal momento che possono essere anni o addirittura decenni da quando il soggetto in questione ha abbandonato gli studi, l'importo di partenza può risultare alto. Gli studenti possono, inoltre, migliorare le loro abilità di apprendimento attraverso lo studio di discipline supplementari, come le lingue, la tecnologia dell'informazione o la matematica. È disponibile un sostegno finanziario per migliorare le abilità di lettura e scrittura.

Per realizzare il programma *NOSTE*, i responsabili dell'istruzione hanno raccolto le forze in varie parti della Finlandia. Questi gruppi che si occupano di formazione riuniscono circa 600 partner, tra cui centri di istruzione professionale per adulti, istituti professionali, centri per l'educazione degli adulti, centri per gli affari, associazioni e centri per il lavoro.

Il programma viene sviluppato in stretta collaborazione con i partner sociali, e sostiene e promuove la sua implementazione sul luogo di lavoro e nelle comunità per il lavoro. Questa collaborazione, realizzata a vari livelli, spinge i soggetti che offrono la formazione a realizzare nuove forme e nuove procedure.

Il programma *NOSTE* rappresenta un'innovazione sociale significativa, soprattutto perché consente di aumentare progressivamente le possibilità di inserimento nel mercato del lavoro per adulti con basse qualifiche. Le iniziative più importanti sono rappresentate dai servizi per l'implementazione del livello di istruzione delle persone, dai percorsi di studio paralleli al lavoro, e dalle collaborazioni a livello regionale tra gli enti che offrono istruzione e formazione, inclusi i servizi di orientamento.

Il programma *NOSTE* è consultabile (purtroppo solo in lingua finlandese o svedese!) al seguente indirizzo: <http://www.noste-ohjelma.fi/fin/default.asp>

GERMANIA

In Germania, negli ultimi anni il Ministero federale per l'educazione e la ricerca ha istituito una strategia chiamata '*Lebensbegleitendes Lernen für Alle*' (*Lifelong learning* per tutti), i cui punti principali sono i seguenti:

- Rafforzamento della responsabilità individuale dei soggetti in formazione e della capacità di autogestione;
- Motivazione di gruppi svantaggiati attualmente coinvolti in misura minore nel percorso di istruzione;
- Promozione del rapporto tra i settori educativi;
- Collaborazione tra i soggetti del settore educativo che offrono la formazione e gli utenti;
- Miglioramento della qualità, della quantità e dell'organizzazione delle offerte, per facilitare l'orientamento dei soggetti che fruiscono dei percorsi di istruzione.

Una parte importante di questa strategia di *lifelong learning* è rappresentata dal programma '*Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken*' ('Le regioni apprendono – Promozione di reti'), che è un'iniziativa che promuove la cooperazione e il lavoro in rete tra le regioni (*Länder*). L'obiettivo principale è quello di radunare gli attori principali dei vari settori educativi affinché sviluppino nuove offerte di *lifelong learning* per promuovere una strategia regionale in questo settore.

Questo include:

- Istituti di tipo generale e professionale, istituti di istruzione superiore, agenzie e istituti per il finanziamento che offrono istruzione extra-scolastica e formazione extra-lavoro o interaziendale, organizzazioni sindacali e organizzazioni per la formazione in azienda, centri per l'educazione degli adulti, fornitori commerciali e altri istituti educativi;
- Aziende, camere di commercio, sindacati, organizzazioni per lo sviluppo del commercio;
- Istituti di orientamento all'educazione, rappresentanti dei giovani, uffici per l'impiego e altre amministrazioni;
- Istituti culturali e socio-culturali;
- Insegnanti e soggetti in formazione.

La stretta collaborazione, attraverso una rete regionale, dà origine allo scambio di idee e alla fiducia reciproca, che rappresentano entrambe condizioni decisive per la disponibilità ad accettare cambiamenti istituzionali e per lo sviluppo di una cultura dell'apprendimento, efficace persino oltre la rete. Una *Lernende Region* si sviluppa nel momento in cui l'istruzione, considerata come un fattore locale, migliora e quando emergono nuove prospettive di formazione. Questo può aiutare, in particolare le piccole e le medie imprese nell'ambito di una regione, a coprire la domanda di queste stesse aziende con lavoratori dotati di abilità e a stimolare la loro capacità di rinnovamento.

In numerosi casi, lo sviluppo della rete è stata opera di un centro per l'educazione degli adulti, ma anche camere di commercio, istituti di istruzione superiore e società per lo sviluppo aziendale hanno fornito spesso un impulso decisivo.



L'obiettivo principale del programma '*Lernende Regionen – Förderung von Netzwerke*' è quello di individuare soluzioni ottimali che rispondano alle sfide strutturali del *lifelong learning*; queste soluzioni non solo offrono benefici alle reti promosse ma possono essere adottate e continuate da altri. Allo stesso tempo, i risultati di altri programmi possono essere adottati e implementati nell'ambito delle *Lernende Regionen*.

La struttura del programma e l'approccio sostenibile di questo programma è all'origine di un vivace interesse anche a livello internazionale.

Ulteriori informazioni sul Programma '*Lernende Regionen* [...]' sono reperibili all'indirizzo seguente: <http://www.lernende-regionen.info/dlr/index.php>

GRECIA

Il Segretariato generale per l'educazione degli adulti del Ministero per l'educazione nazionale e per gli affari religiosi è responsabile della promozione dell'educazione degli adulti in Grecia. Considerando il contributo fondamentale dell'istruzione allo sviluppo economico, il Segretariato sta sviluppando una serie di programmi per i cittadini adulti, che ha come obiettivo quello di aumentare il potenziale del capitale umano a livello nazionale; infatti, attraverso l'offerta di conoscenze e abilità compatibili con le nuove richieste del mercato del lavoro, intende offrire ai cittadini tutte le qualifiche necessarie ad essere competitivi.

Recentemente, sono state realizzate delle attività significative e per accrescere l'interesse e la partecipazione dei cittadini ai programmi di istruzione e formazione, e una serie di strutture statali, che nel corso del tempo sono aumentate significativamente, per promuovere e aumentare la partecipazione dei cittadini all'educazione degli adulti.

Inoltre, negli ultimi due anni sono stati realizzati, e attualmente funzionano, numerosi programmi educativi (che prevedono una durata fissa) in settori chiave dell'istruzione. Tra questi, i programmi più innovativi, che prevedono un curriculum flessibile e che hanno avuto successo, sono i seguenti:

- 'Formare gli adulti all'acquisizione di abilità di base nelle nuove tecnologie' è un programma particolarmente di successo, che mira alla formazione nelle nuove tecnologie, su larga scala, della popolazione (60.000 cittadini), in breve tempo (14 mesi), attraverso l'utilizzo delle strutture preesistenti e dell'amministrazione dell'istruzione di tipo formale;
- 'Formazione degli agricoltori nel settore secondario e terziario dell'economia' è un programma che consiste in iniziative di formazione, rivolte agli agricoltori, su tematiche relative all'economia rurale, e mira a renderli familiari con le nuove tecnologie. Educatori e formatori si recano presso il luogo di residenza degli agricoltori e adattano il programma educativo alle singole produzioni agricole. Anche il metodo di insegnamento viene adattato alla disponibilità di tempo e al lavoro di routine degli agricoltori;
- Il programma 'Insegnare il greco come seconda lingua agli immigrati', è rivolto agli immigrati che hanno un impiego, indipendentemente dalla loro nazionalità e a persone che sono sposate con cittadini greci, che mirano ad un'integrazione agevole nella realtà greca; inoltre, il programma è rivolto ai cittadini del terzo mondo, che desiderano acquisire il permesso di soggiorno per un lungo periodo in Grecia, per il quale una condizione necessaria risulta anche la conoscenza sufficiente della lingua greca e di elementi di storia e cultura greca (in base all'applicazione della Direttiva 109/2004 del Consiglio europeo).

Altri programmi sono:

- Il programma educativo sulla gestione di situazioni critiche e di emergenze e disastri naturali, dal titolo 'Proteggersi e proteggere gli altri', che affronta la

- 
- tematica in oggetto dal punto di vista del volontariato;
- Il programma educativo 'Educazione alla salute e malattie a trasmissione sessuale', progettato e realizzato in collaborazione con il Centro per il controllo delle malattie e per la prevenzione del Ministero della salute e della sicurezza sociale.

Dal punto di vista dell'espansione quantitativa del sistema educativo per adulti in Grecia, entro il 2007 verranno fondati ed entreranno in funzione i seguenti due centri innovativi:

- Il Centro per il *lifelong learning* e per la formazione, che si occuperà di ricerche su tematiche relative al *lifelong learning* e alla formazione in Grecia e nell'Unione europea;
- Il Centro per la formazione degli educatori e dei formatori degli adulti, che avrà come obiettivo quello di migliorare costantemente le conoscenze e le competenze degli educatori e dei formatori, che risponderà alle domande in materia di *lifelong learning* e di formazione.

Attualmente, è necessario sottolineare soprattutto il miglioramento qualitativo e funzionale del sistema dell'educazione degli adulti. Infatti, il riconoscimento dei certificati offerti nell'ambito di questi percorsi, l'ammodernamento delle infrastrutture esistenti e delle attrezzature, lo sviluppo delle iniziative di collaborazione, l'offerta di opportunità di accesso e di partecipazione per tutti i cittadini, indipendentemente dalla loro condizione socio-economica e, infine, l'amministrazione di servizi di alto livello sono tra le priorità della politica educativa in questo settore per il 2007.

INGHILTERRA

Il *Department for Education and Skills - DfES* (Ministero dell'Educazione e delle Abilità) ha pubblicato recentemente (27 marzo 2006) un nuovo Libro bianco dal titolo *'Further Education: Raising Skills, Improving Life Chances'*, che propone piani di riforma nel settore dell'educazione permanente, e che include:

- L'introduzione dell'istruzione gratuita per persone tra i 19 e i 25 anni di età, che studiano per conseguire la loro prima qualifica di livello 3 (che corrisponde a una qualifica di livello secondario superiore);
- Nuove borse di studio per l'apprendimento degli adulti, con l'obiettivo di aiutare gli studenti a sostenere le spese;
- Un programma di finanziamento di 11 milioni di sterline per incoraggiare il reclutamento e lo sviluppo futuro della forza lavoro nell'ambito dell'educazione permanente;
- Un approccio più determinato per combattere la scarsa qualità.

“Le proposte contenute in questo Libro bianco stabiliscono un percorso per preparare il sistema dell'educazione permanente ad affrontare le sfide future. L'obiettivo centrale è quello di offrire le abilità necessarie per un'economia che possa sostenere la nostra qualità di vita e la nostra posizione in ambito internazionale. Riformare con successo un servizio pubblico così ampio e complesso richiede una profonda chiarezza relativamente al suo impatto sulla società [...]”

Sebbene i **soggetti in formazione** varino notevolmente per quanto riguarda i loro bisogni e le loro motivazioni, oltre a studiare a vari livelli, è necessario assicurare a tutti una serie di risultati:

- Il successo del soggetto in formazione rappresenta la priorità assoluta: il sistema mira soprattutto ad offrire ai soggetti in formazione la preparazione necessaria per realizzare le loro aspirazioni e per progredire nella vita e nel lavoro;
- I programmi di apprendimento sono realizzati 'su misura' in base ai bisogni e ai desideri individuali. Le persone dai 14 ai 19 anni di età vengono sostenute e incoraggiate a scegliere la combinazione di programmi considerati più adatti a prepararli al successo nella vita; gli adulti, invece, vengono sostenuti nell'acquisizione delle abilità di cui hanno bisogno per ottenere un impiego e per l'avanzamento di carriera;
- I soggetti in formazione ricevono un valido servizio di orientamento, che li aiuta a scegliere il programma e l'istituto che meglio risponde alle loro necessità, e a fare le scelte giuste relativamente al passaggio all'impiego o all'educazione permanente;
- I soggetti in formazione vengono considerati clienti e i loro punti di vista e i loro requisiti vengono utilizzati per adattare l'offerta;
- Il personale insegnante è esperto; si tratta di professionisti motivati e altamente specializzati, che lavorano in strutture funzionali e ben attrezzate;
- Il sistema di qualifiche consente ai soggetti in formazione di avere il riconoscimento dei loro risultati ottenuti, per mostrare ai datori di lavoro quello che

- hanno imparato e per accrescere in tal modo le loro prospettive di impiego;
- I soggetti in formazione hanno un accesso agevolato alle opportunità di apprendimento. Le barriere all'apprendimento che alcuni gruppi di utenza devono affrontare vengono combattute attraverso sistemi efficaci per garantire pari trattamento e offerta di supporto.

I bisogni dei **datori di lavoro** e dei soggetti in formazione non sempre sono identici. Attraverso questo Libro bianco si tenta di ottenere i seguenti risultati per i datori di lavoro:

- I datori di lavoro beneficiano dei soggetti che offrono la formazione, che hanno come missione principale quella di offrire una buona preparazione ai loro studenti al fine di ottenere un impiego di successo in una moderna economia;
- I datori di lavoro vengono considerati clienti e i loro punti di vista e i loro requisiti vengono utilizzati per adattare l'offerta;
- Il programma *'Train to Gain'* (v. paragrafo successivo) consente ai datori di lavoro di prendere decisioni in materia di progettazione e 'somministrazione' della formazione sul luogo di lavoro. Questa formazione può variare dalle abilità di base fino all'istruzione superiore;
- I datori di lavoro beneficiano di opportunità più vantaggiose quando nuovi soggetti che offrono la formazione entrano nel mercato del lavoro;
- I programmi di apprendimento vengono offerti da personale che ha una conoscenza buona e approfondita del mondo del lavoro, con nuove opportunità di scambio del personale tra i datori di lavoro e i soggetti che offrono la formazione;
- Il sistema di qualifiche facilita ai datori di lavoro la comprensione delle singole qualifiche in termini di livello, durata e abilità acquisite.

Le aspettative di datori di lavoro e soggetti in formazione possono essere esaudite unicamente attraverso il lavoro delle scuole, degli istituti di istruzione/formazione e attraverso altri soggetti che offrono la formazione. Una risposta pubblica positiva alla necessità di riforme assicura la partecipazione entusiastica dei soggetti che offrono la formazione; pertanto è importante lavorare su questo aspetto per assicurarsi la cooperazione dei soggetti che offrono la formazione nella realizzazione di queste stesse riforme, ottenendo in tal modo il supporto efficace delle agenzie nazionali e l'abbattimento di barriere nocive a questo processo di rimodernamento.

Attraverso queste riforme, si ottengono i seguenti risultati per i **soggetti che offrono la formazione**:

- I soggetti che offrono la formazione beneficiano di una maggiore comprensione e stima, da parte dell'utenza e dei datori di lavoro, per il contributo che il sistema dell'educazione permanente rende all'economia del paese;
- I soggetti che offrono la formazione sono chiari sulle aspettative, e c'è corrispondenza tra la definizione della missione e gli obiettivi, l'utilizzo di indicatori per il rendimento e le misure di successo, e la decisione relativa alle priorità di finanziamento;
- Il sistema di programmazione e di finanziamento è equilibrato, semplice da gestire e trasparente. Opera in modo proporzionato, evitando la burocrazia e interventi non necessari;

- Sono previsti premi, inclusi investimenti di capitali, per coloro che rispondono con successo ai bisogni dei soggetti in formazione e dei datori di lavoro, oltre a opportunità di espansione per le imprese;
- I soggetti che offrono la formazione hanno gli strumenti adatti a svolgere la loro professione con successo: un valido metodo di insegnamento, materiali di apprendimento e di valutazione, e un modello di qualifiche predisposto a tal proposito. I soggetti che offrono la formazione dispongono di un sostegno efficace e necessario al miglioramento della qualità;
- I soggetti che offrono la formazione dispongono di grande autonomia e di un sistema più efficiente. Questo semplificherà e ridurrà il carico degli interventi, la richiesta di dati, le ispezioni e la programmazione, e i meccanismi di finanziamento.

Train to Gain

Da aprile 2006 questo nuovo programma nazionale rivolto agli adulti offre percorsi di formazione, solitamente sul luogo di lavoro, ideati e organizzati per rispondere alle necessità dei datori di lavoro. Una rete di mediatori imparziali aiuta i datori di lavoro a valutare i loro bisogni di formazione, e a individuare le iniziative di formazione adatte a rispondere a questi bisogni. Le abilità di base rimangono una priorità e pertanto sono gratuite, mentre percorsi di formazione di livello superiore ricevono, in parte, contributi statali. I mediatori si concentreranno su quei datori di lavoro, sui lavoratori e sui settori che storicamente non si sono mai impegnati nella formazione, e dove la Commissione per le donne e per il lavoro, ha individuato alcuni problemi, che interessano in particolare le donne lavoratrici. Non interferiscono in rapporti di formazione preesistenti che funzionano bene, ma stimolano nuovi incontri tra datori di lavoro e soggetti che offrono la formazione. Il lavoro dei mediatori viene integrato ad un più ampio servizio di sostegno aziendale gestito dalle Agenzie per lo sviluppo regionale.

Train to Gain 'in pratica'

“Peter, Tariq e Amber lavorano per un piccolo imprenditore. Il loro datore di lavoro era fortemente intenzionato a organizzare una formazione aggiuntiva per il suo personale. Un mediatore di abilità, che lavora per il progetto *Train to Gain*, è entrato in contatto con questo datore di lavoro per capire i bisogni di sviluppo dell'impresa in questione, ha identificato i destinatari e i beneficiari del percorso di apprendimento, e ha sviluppato un piano di formazione. Il mediatore ha identificato una serie di soggetti che offrono la formazione adatti ad offrire i corsi richiesti, e l'imprenditore ha scelto gli istituti locali poiché risultavano essere la scelta migliore per prezzo, 'somministrazione' e luogo della formazione, vale a dire il luogo di lavoro. L'istituto in questione ha valutato i singoli bisogni di formazione dei lavoratori.

Il risultato è stato che Amber ha conseguito una *National Vocational Qualification*³⁰ (NVQ) in gestione aziendale di livello 2 e, pertanto, ha potuto svolgere una parte più

³⁰ Le National Vocational Qualifications sono qualifiche professionali destinate a chi lascia l'istruzione a tempo pieno o a chi già lavora. Si tratta di qualifiche che si basano su standard occupazionali nazionali e che non devono essere completate entro limiti di tempo specifici. Esse possono essere conseguite da studenti che intendono sviluppare specifiche abilità. I corsi sono orientati specificamente al lavoro e hanno come obiettivo principale quello di costruire competenze e abilità per una certa occupazione.

ampia del lavoro amministrativo, oltre a gestire i sistemi dell'ufficio in modo migliore. Tariq ha accettato di seguire un corso per tecnico di livello 3. Peter, che aveva lasciato la scuola 25 anni fa senza avere conseguito alcuna qualifica formale, ha seguito un corso sulle abilità di base, per acquisire le abilità fondamentali nella lettura e nella matematica che non aveva conseguito a scuola, e ha intenzione, in seguito, di ottenere anche una qualifica di livello 2.

Alcuni mesi dopo il completamento di questa formazione, il mediatore ha effettuato una valutazione dell'esperienza di formazione. Il datore di lavoro era soddisfatto dal momento che la formazione si era attivata rapidamente senza lunghi tempi di attesa, e che il soggetto che aveva offerto la formazione era flessibile nel rispondere alle richieste dell'azienda. I rapidi risultati della formazione hanno evidenziato un miglioramento nell'organizzazione del lavoro d'ufficio dal momento che Amber ha iniziato a svolgere un carico maggiore di lavoro ed è diventata più efficiente. Nel magazzino dove lavora Peter, l'incidenza di errore è scesa dal 15% al 10%, con il risultato che un tasso molto minore di merce è tornata indietro da parte di clienti insoddisfatti. Di conseguenza, il datore di lavoro ha richiesto la valutazione delle abilità anche per il resto del personale del magazzino."

Il Libro bianco dal titolo '*Further Education: Raising Skills, Improving Life Chances*' è consultabile all'indirizzo seguente: <http://www.dfes.gov.uk/publications/furthereducation/docs/6514-FE%20White%20Paper.pdf>

PAESI BASSI

Alfabetizzazione e iniziative sociali rivolte ai nomadi residenti (Comunità rom e sinti) a De Kring (Groningen)

Politica municipale

Da settembre del 2001, l'Agenda municipale per gli affari dei nomadi residenti della municipalità di Groningen, è responsabile dello sviluppo di una politica inclusiva e della sua implementazione nel rispetto dei nomadi e del loro ambiente: dall'alloggio all'istruzione, e dall'assistenza medica al lavoro e al compenso.

Per partecipare 'a tutto tondo' alla vita sociale, alcuni residenti del campo nomadi De Kring necessitano di (re) imparare a leggere e scrivere, soprattutto la popolazione femminile.

Una delle iniziative promosse nell'ambito della politica municipale è quella di invitare i residenti del campo nomadi, che godono di benefici relativi alla sicurezza sociale, a partecipare al progetto di alfabetizzazione realizzato dal Centro regionale per l'educazione (*Regionaal Opleidingencentrum – ROC*), *Alfa college*.

Storia del campo nomadi De Kring

Al campo nomadi De Kring sono disponibili 70 posti ufficiali permanenti e 35 ausiliari, e ci sono 225 residenti registrati. Questi nomadi hanno percepito per decenni il clima di incomprensione e il trattamento ingiusto da parte delle autorità e dei cittadini; in passato, erano abituati ad essere indipendenti nella gestione della loro esistenza, vale a dire se condurre una vita nomade o meno, ma questo nel corso del tempo è diventato impossibile. Inoltre, per quanto riguarda i loro 'affari', ad esempio quelli con le macchine, i rigidi regolamenti vigenti hanno portato i nomadi a finire ben presto in massa al Dipartimento di sicurezza sociale. Per quanto riguarda la loro organizzazione esistenziale, dapprima furono concentrati dal Governo in parchi regionali e più tardi (forzatamente) in luoghi decentralizzati. Dal 1999, la responsabilità per lo sviluppo e l'implementazione delle politiche in questo settore è passata dallo Stato alla municipalità.

Per quanto riguarda la loro sistemazione, la municipalità e i nomadi, come pure altre parti interessate, hanno trovato congiuntamente una soluzione, che prevede l'estensione del De Kring attraverso l'aggiunta di un lotto di terra; questa possibilità prevede 10 nuovi posti per i camper oltre alla realizzazione di 34 case, che miglioreranno le condizioni esistenziali di questo campo nomadi. Si stima che nell'arco di tempo di circa 5 anni almeno la metà degli attuali residenti al De Kring vivrà in vere e proprie case. L'Agenda municipale per gli affari dei nomadi si incontra con il comitato dei residenti ogni quindici giorni.

Istruzione e scolarizzazione

Da gennaio 2003, tutti i bambini in età di obbligo scolastico ricevono un'educazione o vengono inseriti nella scuola.

Età 12-18 anni:

Un numero maggiore di giovani rispetto al passato frequenta le scuole secondarie; principalmente nell'ambito della formazione pratica e dell'istruzione secondaria pre-professionale (*Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs – VMBO*).

18 anni e oltre:

La 'società' dei nomadi non ha una lunga storia nel settore educativo; infatti, per molto tempo i nomadi hanno provveduto a se stessi senza bisogno di ricorrere alla scuola. Questo è il motivo per cui l'analfabetismo è largamente diffuso tra i soggetti più anziani; in parte è funzionale e riguarda anche persone che non sanno né leggere né scrivere.

Breve descrizione del progetto

Il progetto di alfabetizzazione dei nomadi del campo De Kring non mira unicamente all'insegnamento della lettura e della scrittura. Gli insegnanti non solo sono incaricati di tenere le lezioni, ma è previsto anche un supervisore del corso che, ad esempio, si offre da tutor per i residenti e che tiene i contatti con le organizzazioni di base. Il gruppo, nel frattempo, è aumentato e da 5 partecipanti ha raggiunto il numero di 14, di cui 8 sono donne. Decidere di seguire un corso di lettura e scrittura rappresenta spesso un passo importante, specialmente per le donne. Oltre alla lettura e alla scrittura, il programma include lo sviluppo di abilità informatiche, e informazioni di base su temi importanti come la salute e l'alimentazione.

Le lezioni si svolgono nel campo nomadi; i partecipanti seguono un programma individuale con una proprio obiettivo in uscita. L'accesso è libero: chiunque si presenta può partecipare.

Risultati

Lavorando in stretta collaborazione con il progetto di alfabetizzazione per i nomadi, il Dipartimento per gli affari sociali e per l'impiego della municipalità di Groningen e il Centro regionale per l'educazione, *Alfa-college*, hanno sviluppato un corso che ha prodotto grandi risultati. Le politiche di integrazione della municipalità in relazione all'ambiente sociale dei nomadi ha svolto un ruolo positivo.

Sei mesi fa le attività di formazione sono iniziate con 5 partecipanti per serata; attualmente sono presenti 14 partecipanti la mattina e la sera; inizialmente erano presenti 5 partecipanti immotivati; attualmente sono presenti 14 partecipanti pieni di entusiasmo.

In particolare, è importante sottolineare che questa esperienza ha un effetto di emancipazione sulle donne; i nomadi costituiscono, infatti, una comunità molto tradizionale per quanto riguarda la relazione uomini/donne.

Il progetto sarà ampliato attraverso l'introduzione di temi importanti nell'area della salute e dell'alimentazione, e a lungo termine, queste tematiche potranno essere sviluppate ed estese.

Ostacoli superati

- Abbiamo dato una motivazione ai partecipanti che non l'avevano, offrendo corsi su misura per loro;

- Il punto di partenza non è dato dal corso ma dalla domanda 'Cosa cerchi, cosa sai fare, e come possiamo ottenere qualcosa insieme?';
- Inizialmente i nomadi non comprendevano l'importanza della lettura e della scrittura, dal momento che non ne avevano mai avuto bisogno; adesso comprendono che queste abilità aprono le porte di un nuovo mondo, stanno facendo progetti per il futuro;
- Ottenere la fiducia di una comunità, che notoriamente è solita avere una cattiva nomea, è stato molto importante. Questo obiettivo è stato raggiunto attraverso la stretta collaborazione tra enti come il Dipartimento degli affari sociali e dell'impiego e gli insegnanti e i supervisori del corso dei ROC;
- Una classe disordinata è divenuta uno spazio per un ufficio, che può essere trasformato in una classe di informatica;
- Non c'erano computer perché nessuna compagnia di assicurazioni era intenzionata ad assicurarli; abbiamo comprato un sistema di collegamento in rete wireless. Ha dato credito al corso, e di conseguenza ai partecipanti.

Conclusioni

La fiducia ottenuta con l'approccio alla società nomade attraverso l'alfabetizzazione porterà alla possibilità di sollevare altre questioni relative agli stili di vita, che in cambio aumenteranno le opportunità di successo.

Infine, vorremmo citare un episodio relativo ad una partecipante al progetto, che attualmente è in grado di leggere facendo lo spelling; questa persona un giorno ha letto una storia più o meno a voce alta facendo lo spelling e alla fine ha mormorato: 'Ehi, ma so leggere veramente!'



SPAGNA

Alcuni esempi di buona pratica nel settore dell'educazione degli adulti, del *lifelong learning* e dell'educazione permanente a livello nazionale sono rappresentati dalle seguenti iniziative:

- Il sistema *Aula Mentor*, gestito dal *Centro Nacional de Información y Comunicación Educativa - CNICE* (Centro nazionale per l'informazione e le comunicazioni nel settore educativo) offre una formazione on-line aperta e a distanza; questo sistema è stato pensato come un sistema di formazione aperta, costituito da varie tipologie di corsi rivolte a chiunque sia interessato al miglioramento del proprio livello culturale, con l'intenzione di prepararsi per il mercato del lavoro o di aggiornare la propria formazione, indipendentemente dalle qualifiche e dal livello di istruzione conseguiti in precedenza. Gli studenti sono liberi di scegliere i propri percorsi e i tempi di apprendimento, oltre ai luoghi in cui si svolge la formazione (a casa o nelle classi *Mentor*).
Aula Mentor si caratterizza per la sua flessibilità, di cui beneficiano tutti i partecipanti: i soggetti in formazione possono pianificare il loro percorso formativo, possono stabilire i ritmi di lavoro e scegliere l'orario e il luogo di studio del corso scelto; anche i tutor sono liberi di organizzare il loro servizio di consulenza agli 'studenti'; infine, gli istituti che collaborano a questo progetto adattano la loro offerta formativa e i tempi delle lezioni in classe alle necessità di formazione e agli interessi dell'utenza. Un sistema di controllo, valutazione e analisi delle attività degli alunni, dei tutori, delle classi, e del sistema stesso consente il continuo aggiornamento e il perfezionamento degli aspetti e delle attività di questo modello di formazione. Le classi *Mentor* sono distribuite su tutto il territorio spagnolo, e sono articolate in centri dotati di strumenti informatici e di postazioni internet per seguire i corsi a distanza. In classe si possono ottenere informazioni aggiornate sull'offerta dei corsi e sul sistema di formazione, si può avere una prima consulenza per organizzare un possibile itinerario formativo, si stabilisce un orario di assistenza per utilizzare i mezzi informatici, nel caso in cui lo studente ne faccia richiesta, e si ricevono i materiali del corso, se gratuiti, che vengono integrati con i corsi online. Per la realizzazione di un corso, lo studente ha il supporto di ambienti di lavoro virtuale, tutor telematici e amministratori delle classi *Mentor*.
Ulteriori informazioni sono reperibili alla pagina seguente:
<http://www.mentor.mec.es/>
- '*That's English*' consiste in un programma di istruzione a distanza per l'apprendimento dell'inglese, realizzato dal Ministero dell'educazione, in collaborazione con la BBC e la rete televisiva pubblica spagnola. I criteri di ammissione variano a seconda della Comunità autonoma in questione, ma, solitamente, sono rivolti a persone di età superiore ai 16 anni, che sono in possesso di un certificato di istruzione obbligatoria. L'iniziativa *That's English* consente di seguire comodamente ogni giorno, dal lunedì al sabato sulla 2° rete nazionale spagnola, un programma di 9 moduli della durata di 8 settimane ciascuno. Per ogni modulo vengono trasmessi 2 programmi di presentazione e di informazione, 15 programmi di sviluppo dei contenuti e 7 programmi di

supporto/consulenza. Il materiale didattico viene distribuito per seguire le varie unità di lavoro correlate ai programmi televisivi, oltre agli esercizi per l'applicazione delle conoscenze e per l'autovalutazione. Un gruppo di persone in formazione può usufruire di un servizio di tutoraggio per un'ora alla settimana. Al termine delle 8 settimane previste per ciascun modulo, viene effettuata una prova in presenza per stabilire i progressi fatti. Il superamento di tre moduli equivale ad un corso completo seguito presso la *Escuela Oficial de Idiomas*, mentre il superamento di tutti i 9 moduli prevede il conseguimento del *Certificado Oficial de la Escuela de Idiomas*.

Ulteriori informazioni sono disponibili alla pagina seguente:

<http://www.thatsenglish.com/>

- Il sito del Ministero dell'educazione spagnolo offre informazioni su materiali di insegnamento, sviluppati e realizzati in collaborazione con altri enti ufficiali, rivolti agli insegnanti dell'educazione degli adulti a livello formale e informale. Questi materiali trattano varie aree, come l'alfabetizzazione alla lettura, l'educazione stradale, l'educazione alla cittadinanza, le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, ecc. Segnaliamo qui di seguito un'iniziativa interessante: *'Mueve el Ratón'* è un programma che offre proposte di insegnamento e di apprendimento dell'informatica nell'ambito di percorsi di educazione per adulti. L'obiettivo principale è quello di dare alla popolazione adulta l'opportunità di familiarizzare con il computer e con i suoi programmi di base; questa tipologia di formazione utilizza il computer come strumento per favorire la formazione interdisciplinare dei partecipanti, introducendoli all'utilizzo delle tecnologie dell'informazione (TI). *'Mueve el ratón'* organizza un percorso per l'educatore, attraverso un modello di lavoro strutturato e sviluppato in modo chiaro, che rende possibile, allo stesso tempo, l'adattamento ai vari gruppi di utenza che lo utilizzano. I soggetti destinatari di questo programma sono gruppi eterogenei di persone, con livelli diversi di conoscenza dei mezzi telematici, come, ad esempio, persone che accedono per la prima volta all'utilizzo di un computer, persone che hanno conoscenze di base relativamente al funzionamento di un computer e che non hanno mai utilizzato un programma di scrittura, persone che conoscono il funzionamento del computer e di un programma di scrittura, ma che non conoscono altri programmi. *Mueve el ratón* offre un insieme di strumenti per acquisire autonomia attraverso apprendimenti utili e significativi, soprattutto per l'utilizzo funzionale dei contenuti. La metodologia adottata si basa sulla messa a fuoco del lavoro e sul suo orientamento interdisciplinare; l'uso delle nuove tecnologie si presenta come un mezzo e non come un fine, dal momento che il materiale offre lavori concreti che integrano i contenuti delle seguenti materie: conoscenza della lingua informatica, matematica e tecnologia. Gli obiettivi del corso consistono nel facilitare il processo di insegnamento/apprendimento, favorire la partecipazione nella realizzazione dei corsi, organizzare attività significative, utilizzare strategie di apprendimento, e promuovere l'autonomia nell'utilizzo del computer.

Ulteriori informazioni sono reperibili alla pagina:

<http://www.mec.es/educa/jsp/plantilla.jsp?id=181&area=sistema-educativo>