

ISFOL, *Rapporto ISFOL 2000*. Formazione e occupazione in Italia e in Europa, Milano, FrancoAngeli, 2000, pp. 638.

Nell'analizzare i dati emersi dal Rapporto, si è colpiti innanzitutto dalla rilevante fase di cambiamento che coinvolge i Centri di Formazione Professionale. Le trasformazioni, che si sono evidenziate negli ultimi anni, si collocano lungo tutta la linea delle funzioni e delle azioni che definiscono il servizio orientativo e formativo; più in particolare si tratta di *cambiamenti di*:

- *prodotto*: ampliamento dell'offerta formativa superando l'esclusività di presenza nell'ambito della formazione iniziale;
- *processo*: emergono soprattutto innovazioni che riguardano i processi didattici che sempre meno coincidono con il "corso" ma che si presentano come una successione di fasi aventi origine - con la promozione e l'orientamento - in momenti precedenti l'avvio delle attività didattiche e che si prolungano lungo l'attività stessa e dopo la sua conclusione con interventi di accompagnamento all'inserimento lavorativo e di verifica ex post dell'efficacia delle azioni;
- *modelli di affidamento*: è sempre più evidente il superamento dell'esclusività del dispositivo basato sul criterio del "consolidato" in riferimento ad una categoria predefinita (e per certi versi "garantita") di Enti riconosciuti ex legge-quadro n. 845/78, per passare ad una pluralità di dispositivi tra cui l'avviso pubblico (tipico dei Fondi So-

ciali Europei), l'affido diretto ed il ricorso a modalità che prevedono il pagamento della totalità dei costi da parte dell'utenza (catalogo di corsi e corsi ad hoc);

- **organizzazione:** il "tradizionale" CFP centrato sull'erogazione di corsi viene tendenzialmente meno per trasformarsi in *Centro (polifunzionale) di servizi formativi* in grado di intervenire sui diversi ambiti o "filieri" (orientamento, formazione iniziale, formazione superiore, formazione continua, formazione speciale, servizi formativi...). Nello stesso tempo compaiono nuove strutture che possiamo definire propriamente "Agenzie formative" ovvero entità organizzative decisamente più leggere, centrate su un "nucleo strategico" di responsabili e progettisti-coordinatori, in grado di intercettare più facilmente i flussi finanziari e di conseguenza di mutare il proprio assetto organizzativo secondo le necessità facendo ricorso soprattutto a prestazioni professionali o anche ad esternalizzazioni di parti dell'attività.

In buona sostanza, si assiste al venire meno della tradizionale configurazione del sistema di FP convenzionato dove dominavano Enti di ispirazione cristiana, e con esso emerge la necessità di nuove categorie in grado di rappresentare la realtà che si sta delineando e di orientare i comportamenti.

Il rapporto ISFOL offre una presentazione documentata e precisa di questi cambiamenti relativamente all'anno 2000. Tutti gli aspetti della FP vengono esaminati a fondo con grande ricchezza di informazioni e con una analisi che raggiunge il particolare. Non manca neppure lo sforzo di elaborare nuove proposte spesso anche significative.

Tuttavia, il rapporto non mostra sufficiente coraggio nel denunciare il mancato riconoscimento nei fatti della parità tra FP e scuola, nonostante che il principio sia stato riconosciuto dalle leggi di riforma. In particolare, non si evidenzia l'aspetto più pericoloso della situazione attuale e cioè che mentre la scuola ha un proprio ambito specifico d'azione, oltre alla partecipazione al sistema integrato, la FP o si legittima attraverso l'integrazione con la scuola, o quando ha un sua propria area di riferimento, si trova di fronte alla concorrenza della scuola che cerca di invadere tale area, presentando una sua offerta.

G. Malizia

CENSIS, *34° Rapporto sulla situazione sociale del paese. 2000*, Roma, FrancoAngeli, 2000, pp. 661.

Secondo il CENSIS, il nostro sistema sociale è strutturalmente antico, sanamente alternativo, quindi complessivamente affidabile. Infatti, è radicato nella tradizione, nel territorio, nel codice genetico della nostra cultura collettiva ed è anche alternativo rispetto agli altri modelli di sviluppo. In quanto antico e alternativo può quindi essere altamente affidabile.

Tuttavia, non riusciremo ad avere una classe dirigente, a caricarci dell'interesse e del futuro collettivo, fino a quando non riusciremo a prendere atto che non possiamo non sapere e ad evitare di operare come se non sapessimo. In particolare, non possiamo non sapere che nell'integrazione europea siamo portatori di un "demos" specifico e di uno specifico primato del policentrismo, eppure viviamo come se non lo sapessimo, subendo criticamente la verticalizzazione del superstato ed un allargamento senza adeguata anima unitaria.

Passando agli aspetti che più interessano questa rivista, il Rapporto ha indicato quattro ordini di questioni che andrebbero risolte per fare sì che le politiche educative del nostro paese siano in grado di rispondere alle esigenze di una società che cresce e che si sviluppa in orizzontale. La prima riguarda la presenza di forme di analfabetismo funzionale che interessano più del 30% della popolazione adulta (il 42% nel mezzogiorno) ed il 16% di quella giovanile tra i 16 e i 25 anni, uno scarto che spiega la scarsa capacità competitiva del paese e il ritardo nello sviluppo di consumi culturali e tecnologici evoluti.

In secondo luogo vanno citate le difficoltà dell'autonomia e dei suoi operatori a ritrovare una identità sociale, istituzionale e professionale. Attualmente il 32,1% della popolazione adulta non conosce il contenuto delle riforme della scuola e un altro 36,9% ne ha solo sentito parlare. E mentre buona parte del corpo docente chiede aumenti salariali uguali per tutti il 61,2% della popolazione di oltre 18 anni considera utile al miglioramento della scuola una differenziazione degli stipendi sulla base di criteri di merito.

La difficoltà cronica a creare un rapporto diretto stabile tra offerta formativa, servizi per l'impiego e sistema produttivo, capace di generare risultati concreti e fruibili anche grazie ad un massiccio ricorso alle nuove tecnologie dell'informazione. Attualmente il sistema formativo non corrisponde né alle nuove esigenze delle imprese (4 assunzioni su 10 riguardano figure professionali di difficile reperimento) né quelle di chi cerca lavoro. Chi è uscito dal percorso scolastico con la sola licenza elementare ha solo il 4,3% di probabilità di partecipare ad attività formative, mentre tale quota sale al 23,4% nel Regno Unito e al 27% nella Svezia.

In quarto luogo vanno citate le problematiche dell'università nel trasformare la propria vocazione e le proprie strutture organizzative da università di élite a università di massa e garantire al tempo stesso innovazione nella didattica ed eccellenza nella ricerca. Attualmente gli squilibri sono enormi: il tasso di abbandono tra il primo e il secondo anno varia significativamente tra il 2,9% di medicina e il 34% di sociologia.

Lo spaccato della vita sociale e delle nostre istituzioni formative è, come sempre, interessante e preciso. Forse è troppo positivo il giudizio generale con cui si è iniziata la recensione. Inoltre, maggiore attenzione si sarebbe dovuto prestare alle scuole paritarie e alla formazione professionale.

G. Malizia

CSSC - CENTRO STUDI PER LA SCUOLA CATTOLICA, *Per una cultura della qualità nella scuola cattolica: promozione e verifica*, Scuola cattolica in Italia. Terzo rapporto, Brescia, La Scuola, 2001, pp. 377.

Il progetto qualità del Centro Studi per la Scuola Cattolica (CSSC) intende porsi al servizio di una rinnovata presenza della scuola cattolica in Italia, attraverso la promozione di una più diffusa e consapevole capacità di *autovalutazione della sua offerta formativa*.

Al di là di un giudizio sulle riforme attuali nella scuola e nella formazione professionale, è evidente che qualunque processo di innovazione deve essere verificabile e verificato e la prima, anche se non unica, delle verifiche è l'*autovalutazione* del proprio lavoro da parte di tutte le componenti di una comunità scolastica o formativa. Volendo farsi interprete della cultura di scuola cattolica, il Centro Studi ha ritenuto che il suo contributo al miglioramento del prodotto educativo e formativo dovesse appunto consistere nel combinare assieme due contenuti polarmente opposti: da una parte la capacità del sistema di scuola cattolica di qualificare l'*offerta formativa*, ma dall'altra l'assoluta necessità di sapere rispettare, accogliere e interpretare la domanda educativa dei giovani, delle famiglie, della realtà produttiva e della società intera.

Proprio per consentire l'avvio di un processo d'*autovalutazione* da parte dei soggetti di scuola cattolica, questo *Terzo Rapporto sulla scuola cattolica in Italia* presenta i risultati che si riferiscono alla ricerca su cui il CSSC ha lavorato negli ultimi tre anni: "*Per una qualità della scuola cattolica: promozione e verifica*". Il volume offre un resoconto sintetico ma esaustivo di questa lunga e complessa attività d'investigazione.

Al suo interno, la pubblicazione è divisa in quattro parti principali.

La prima offre il *quadro di riferimento* dell'indagine e cioè lo "stato dell'arte" sulla qualità e il "disegno di analisi" utilizzato nella ricerca.

La sezione seconda è tutta dedicata ai *risultati*. Si tratta delle sintesi dei tre sottoprogetti: quello relativo alle scuole materne della FISM; quello della FIDAE/CNOS-SCUOLA/CIOFS-SCUOLA per le scuole elementari, per le medie e per le superiori; quello della CONFAP per la formazione professionale. Ad esse è stato aggiunto un capitolo sul sondaggio nazionale che ha coinvolto gestori, dirigenti, docenti/formatori, genitori e studenti/allievi in occasione degli incontri preparatori all'Assemblea Nazionale sulla scuola cattolica del 1999.

Alle *proposte* e alle *prospettive* è rivolta la parte terza. S'incomincia con l'offrire indicazioni per una *autovalutazione* di istituto e di centro che consenta di promuovere e di verificare la qualità dal basso; si continua con lo *specificare come questa possa essere conservata e sviluppata* a livello associativo attraverso l'accreditamento interno e la certificazione; per arrivare a

delineare l'azione di sistema attraverso la proposta di costituire un *Osservatorio della qualità* presso il CSSC. Le conclusioni finali non solo offrono una sintesi generale dell'andamento della ricerca, ma tentano anche di indicare l'agenda per il futuro.

Completano il volume le appendici che contengono *strumenti utilizzabili dagli operatori* per la valutazione della qualità delle scuole cattoliche e dei centri di formazione d'ispirazione cristiana.

Inoltre, il rapporto *riserva largo spazio alla formazione professionale*, offrendo una sintesi da parte di D. Nicoli della ricerca condotta da quest'ultimo con una qualificata équipe su incarico del CSSC e dalla CONFAP in merito alla situazione dei CFP di ispirazione cristiana di fronte alla qualità, all'accreditamento e alla certificazione.

pcg

BENADUSI L. - R. SERPIERI (Edd.), *Organizzare la scuola dell'autonomia*, Roma, Carocci, 2000, pp. 319.

L'autonomia possiede una sua intrinseca legittimità a livello pedagogico. Infatti, consente alla singola scuola o centro di gestire la sua vita sulla base della libertà dei soggetti educativi (docenti/formatori, genitori e studenti/allievi) e in particolare di venire incontro efficacemente alle esigenze dei giovani. In aggiunta, è in grado di aprire le strutture formative alle esigenze locali, rendendole più sensibili e attente ai bisogni del territorio e al tempo stesso più capaci di fornire risposte adeguate in tempi reali. Il potenziamento della qualità dell'istruzione, che attualmente rappresenta un nodo fondamentale in tutti i sistemi formativi, può ricevere un impulso importante da un'autonomia che stimoli la creatività dal basso.

La scelta dell'autonomia corrisponde anche a un orientamento comune ai paesi dell'Unione Europea. Dopo la delusione provata nei confronti delle riforme globali venute dall'alto, degli anni '70, il fulcro dei processi di rinnovamento si è spostato sulla singola realtà scolastica, sul progetto educativo d'istituto o di centro, sull'innovazione dal basso. In un contesto di continuo mutamento la possibilità di soddisfare le esigenze che insorgono incessantemente dipende in primo luogo dalla rapidità degli interventi. Inoltre, le probabilità di successo di un'innovazione sono maggiori quando l'insegnante o il formatore ne sono partecipi, la sentono propria, hanno contribuito personalmente ad elaborarla, approvarla, attuarla.

Il cuore dell'autonomia è costituito dal riconoscimento della competenza progettuale: ogni scuola/centro dovrà essere messa in grado di elaborare un proprio progetto educativo in cui si rispecchi la sua identità e la sua fisionomia. A questo proposito vanno attribuiti ad ogni unità scolastica o formativa poteri adeguati di autonomia didattica, formativa, organizzativa e finanziaria.

L'autonomia consente di procedere a una radicale trasformazione delle logiche che presiedono alla organizzazione della scuola e della formazione professionale. Infatti, essa valorizza la specificità dei diversi disegni educativi e al tempo stesso persegue le finalità generali e gli obiettivi comuni che la società attribuisce al sistema formativo nazionale.

Con l'introduzione dell'autonomia cambia sostanzialmente il modello di organizzazione scolastica e formativa. A questa esigenza vogliono rispondere i saggi raccolti nel volume affrontando il tema della leadership sul piano sia teorico sia pratico. Essi propongono ipotesi di cambiamento, relativizzando gli approcci di tipo prescrittivo che considerano la scuola e il centro di formazione professionale come un'organizzazione qualunque in cui importare teorie e tecniche di matrice aziendalistico-manageriale.

I lettori, siano essi dirigenti, formatori, docenti, studiosi, genitori o studenti/allievi, potranno confrontarsi con le dinamiche che stanno investendo il sistema di istruzione e di formazione del nostro paese: dalla ridefinizione delle competenze professionali dei dirigenti e degli insegnanti ai problemi della valutazione, della qualità, della contestualizzazione delle metodologie di insegnamento e alla disamina delle teorie relative all'applicazione del controllo di gestione alle scuole e ai centri.

G. Malizia

Nel passaggio alla società della conoscenza l'accento si sposta sulla qualità e l'intensità dello sviluppo (ottenere più dal meno), sul valore della produzione, sulla natura simbolica, interattiva, contestuale, partecipativa, autonoma e intellettuale dell'attività occupazionale e della sua strutturazione. Sul lato negativo la transizione si accompagna anche ad un aumento dei fenomeni di precarizzazione, di de-regolazione del lavoro e di disoccupazione o sotto-occupazione che, a differenza della prima e della seconda rivoluzione industriale, non riescono più ad essere interamente assorbiti dai settori emergenti (il quaternario). Ciò spinge ad un aumento delle disuguaglianze e della forbice delle professionalità, tra una ristretta élite di "ingegneri della conoscenza" e una massa di persone destinate a lavori dequalificati.

Pertanto, in ambienti complessi, turbolenti, dinamici, incerti, imprevedibili come gli attuali, il modello organizzativo non può più essere centrato sulle procedure della dipendenza e dell'esecuzione e sugli aspetti formali e strutturali dell'organizzazione, per cui tutto è razionalmente e scientificamente predefinito attraverso una dettagliata descrizione dei sistemi di divisione e controllo del lavoro. Nel nuovo modello si vengono a richiedere alle persone capacità di innovazione, di governo dell'imprevisto e delle variazioni, competenze di problem solving, abilità comunicative e relazionali. Non vi sono organizzazioni, attività professionali, competenze "al sicuro". A tutti i diversi attori è richiesta una grande capacità, quella di governare l'incertezza, di affrontare attivamente il cambiamento. Adattarsi, anticipare, innovare, rischiare diventano abilità "trasversali", attrezzi culturali di sopravvivenza di soggetti e organizzazioni.

La cultura della società della conoscenza risulta fortemente segnata dalla rivoluzione silenziosa dei microprocessori. Il loro avvento origina spinte contrastanti: da una parte, contribuisce alla omogeneizzazione attraverso il linguaggio e la cultura dei mass media; dall'altra, ha svolto un ruolo importante nello spezzare la dominanza delle ideologie tradizionali e delle classi egemoni, favorendo l'emergere e la diffusione di una pluralità di subculture, ma al tempo stesso, contribuendo alla caduta di modelli che presentano un carattere universale ed immutabile, ha influito in maniera notevole sulla diffusione del relativismo etico. Inoltre, la televisione via cavo, il computer, il videogame, il video polifunzionale, la multimedialità consentono al recettore di assumere una funzione non solo passiva, ma anche attiva, di personalizzare le scelte di informazione, di mettere alla prova se stesso, di divenire produttore di cultura: pertanto, la direzione della comunicazione non è più soltanto dall'alto verso il basso, dal produttore al consumatore, dal centro alla periferia.

La cultura della società della conoscenza presenta tra l'altro le seguenti antinomie: moltiplicazione delle opportunità di informazione e di formazione e creazione di nuove forme di analfabetismo e di nuove marginalità; elevazione dei livelli di cultura generale e di competenze per l'accesso al mondo del lavoro e parcellizzazione che ostacola ogni tentativo di sintesi; potenzialmente personalizzante e al tempo stesso generatrice di consumo passivo da parte soprattutto degli strati più deboli della popolazione; fattore di pluralismo, ma anche all'origine del relativismo etico.

Il volume che costituisce uno dei più famosi studi sul management affronta le varie sfide elencate sopra. L'autore inizia approfondendo i nuovi paradigmi della direzione, per passare a descrivere le strategie di adattare nelle nuove realtà. Successivamente vengono esaminate le problematiche poste dalla nuova rivoluzione delle informazioni, mentre gli ultimi due capitoli sono dedicati ai metodi da adottare per ottimizzare la gestione di se stessi.

G. Malizia

GAZIEL H. - M. WARNET, *Il fattore qualità nella scuola del duemila*. A cura di C. Scurati, Brescia, La Scuola, 2000, pp. 205.

L'opera analizza le possibilità offerte da teorie, strategie e metodologie relative alla "qualità" in campo educativo, volte a promuovere un sistema scolastico che si adatti alle rapide evoluzioni dell'ambiente sociale e che offra un senso alla scuola del duemila.

Ricordo in particolare, perché in questo momento è il più influente, il modello organizzativo della qualità totale. Secondo questa prospettiva la qualità viene intesa in base a una prospettiva non più interna all'azienda, ma esterna e consiste nella soddisfazione del cliente. È la qualità percepita che è decisiva e la misura operativa è fornita dal successo commerciale. Più a monte vi sarebbe la riscoperta della finalizzazione del processo produttivo all'uomo che tornerebbe al centro della scena.

Tutto ciò comporta i seguenti spostamenti di accento:

- la priorità passa alla produzione della qualità e alla sua programmazione rispetto al controllo;
- la qualità come soddisfazione del cliente diviene più rilevante della qualità come assenza di difetti;
- non importa tanto raggiungere dei requisiti prefissati e statici quanto puntare al miglioramento continuo e alla elaborazione di un metodo che serva per rendere più rapido il miglioramento;
- la qualità non va considerata come una prerogativa esclusiva degli addetti ai lavori, quanto come un valore per l'intera umanità.

Il modello organizzativo in questione consente di mettere al centro dell'educazione il cliente. Questa opzione di fondo risulta in piena consonanza con due principi pedagogici oggi particolarmente sottolineati e cioè che l'educando occupa il centro del sistema formativo e che l'autoformazione è la strategia principe del suo apprendimento.

La logica della relazione cliente-fornitore favorisce il ricorso a un approccio educativo interculturale. La qualità totale significa interscambio, interazione, rispetto per l'altro e vede in ogni persona un portatore di bisogni, attese e desideri che vanno soddisfatti. Troppo spesso i rapporti tra i soggetti sono caratterizzati da diseguaglianza; l'approccio in questione tende a riportarli in equilibrio sul piano della pari dignità. Infatti, il rapporto cliente-fornitore va pensato come una relazione in cui l'uno si fa interprete dei bisogni dell'altro per ottimizzare le prestazioni per l'altro.

L'approccio sotto esame fornisce pure una linea di azione chiara per assicurare la efficacia e l'efficienza del sistema di istruzione e di formazione in quanto la validità dell'offerta educativa e dei processi è ottenuta perseguendo la qualità. Con la sua logica del cliente interno essa consente anche di motivare i formatori e gli operatori più adeguatamente: infatti, la strategia della qualità totale si pone l'obiettivo di soddisfare pienamente i bisogni del lavoratore ai diversi livelli.

Indubbiamente l'approccio della qualità totale non manca di aspetti problematici. Tra l'altro, la soddisfazione del cliente non può essere l'unico criterio di validità di un intervento educativo, o meglio i bisogni dell'educando da soddisfare non sono sempre e solo quelli che egli percepisce, ma è necessario educare la sua domanda. In altre parole la qualità totale è esposta al pericolo di cadere nel soggettivismo e nel relativismo.

Il libro, rivolto ad un ampio pubblico, si propone quale strumento di riferimento e di stimolo attivo per ricercatori, insegnanti ed operatori nel settore dell'organizzazione scolastica e formativa e delle scienze dell'educazione, per genitori, docenti e dirigenti delle scuole e dei centri di formazione professionale.

G. Malizia

CUCURULLO R., *Formazione, organizzazione, impresa. Verso una pedagogia delle risorse umane*, Brescia, La Scuola, 1999, pp. 221.

Le risorse sono al centro dell'attuale dibattito culturale che anima il contesto sociale, economico e politico, nazionale e internazionale.

Mentre nell'approccio organizzativo tradizionale le risorse fondamentali consistevano nelle materie prime, nelle attrezzature o nei mezzi finanziari, i modelli più recenti collocano al loro posto le persone. Infatti, nel lungo termine il successo dipende al massimo grado dalla ge-

stione delle risorse umane. Nessun altro fattore è più importante perché le risorse umane non hanno limiti, anzi hanno capacità immense, e perché gli uomini possono fare grandi cose se sono trattati come esseri umani "intelligenti", se non sono mai collocati in una posizione in cui la loro dignità può essere compromessa e se è loro consentito coinvolgersi nel raggiungimento degli obiettivi

Gli obiettivi per la gestione del personale vengono fissati di conseguenza. La preoccupazione principale consiste nell'assicurare una collaborazione autonoma dell'insieme del personale all'organizzazione, cercando di superare l'ambiguità sempre presente in ogni relazione umana; si tratta al tempo stesso di sviluppare una forte energia psicologica in tutti i membri.

Cambia anche la prospettiva del rapporto tra il leader e il personale. Anzitutto, ciò che veramente conta è di attivare le risorse cognitive di tutti i membri dell'organizzazione; le idee vanno ricercate da tutte le intelligenze e non solo presso una ristretta élite di dirigenti da cui passarle successivamente alla massa per l'esecuzione. Inoltre, la priorità va spostata dal rapporto obiettivi-risultati a quello processo-sforzi; infatti, il conseguimento degli scopi dell'organizzazione dipende dalla efficacia dei processi e dall'impegno del personale.

Ne segue che la formazione assume un posto centrale nelle strategie delle aziende e il tradizionale management per controllo viene sostituito dalla gestione per formazione in quanto questa è chiamata a veicolare ai collaboratori la "vision" dell'organizzazione (l'immagine ideale) e la sua "mission" (la ragione d'essere).

Nel libro in esame, la concezione delle risorse umane intese come patrimonio e potenzialità da valorizzare si colloca in linea con la prospettiva umanistica orientata alla crescita della persona in qualsiasi contesto il soggetto si trovi ad operare e qualsiasi ruolo e funzione ricopra. Questo approccio che privilegia il punto di vista pedagogico, pur avvalendosi dei contributi delle altre scienze umane e delle scienze dell'organizzazione, e che pone l'uomo al centro di ogni processo, diviene il criterio regolativo che guida la presentazione, la lettura e l'interpretazione di tutte le questioni e le problematiche affrontate nel volume.

Il libro si rivolge all'attenzione e alla riflessione di coloro che si occupano di formazione e di gestione delle risorse umane (funzioni di "staff" e di "line"), nei contesti organizzativi profit e non profit e degli studenti che desiderano divenire esperti nei processi di formazione.

G. Malizia

FUBINI L. (Ed.), *Strategie per l'occupazione*, Il lavoro tra flessibilità e tutela, Roma, Carocci, 2000, pp. 192

Come si sa, la società europea è entrata in una fase di transizione verso una nuova forma di società, la società della conoscenza. I macrofattori che influiscono più prepotentemente su questa trasformazione sarebbero tre: l'avvento delle nuove tecnologie dell'informazione, lo sviluppo della civiltà scientifica e tecnica e la mondializzazione dell'economia. Da una parte, questi cambiamenti hanno accresciuto enormemente le opportunità di ciascuna persona di accedere all'informazione e al sapere; dall'altra, hanno comportato mutamenti profondi nel mondo della produzione i quali richiedono importanti adattamenti sul piano tra l'altro delle competenze, stanno diffondendo sempre più incertezza e hanno significato per gruppi consistenti della popolazione una condizione di emarginazione che è divenuta intollerabile.

In particolare, l'economia della flessibilità ha attribuito il primato al mercato rispetto alla produzione: la riduzione dei costi di produzione conserva la sua rilevanza, ma diviene prioritaria la capacità di risposta alla domanda del mercato nel momento, nel luogo e nel modo appropriato. L'organizzazione del lavoro si contraddistingue di conseguenza per la flessibilità delle tecnologie e delle strutture, per il primato del conseguimento dei risultati sulla esecuzione fedele di prescrizioni e per l'importanza assunta dal piccolo e dal decentramento.

In questo contesto i servizi finali o per la produzione si espandono dando vita ad aziende e amministrazioni specializzate (terziarizzazione esterna) o a strutture specializzate entro la grande impresa (terziarizzazione interna). Il fenomeno è connesso con due altri "trends", uno alla differenziazione strutturale e un altro alla integrazione. Il dato di partenza consiste nel

fatto che tra i prodotti assumono rilevanza sempre maggiore i servizi immateriali ad alta tecnologia intellettuale.

Il terzo fattore è dato dall'avvento delle nuove tecnologie dell'informazione. Queste sono nuove perché muta l'oggetto che non è più la produzione di un pezzo o la scrittura a macchina di una lettera, ma sono operazioni di natura più intellettuale come il controllo di processo o l'innovazione. Esse creano problemi per le occupazioni tradizionali in quanto tendono ad assumerne i compiti e perché restringono le possibilità di lavoro. Inoltre, il quasi monopolio che viene esercitato su tali tecnologie dalle grandi potenze o, peggio, da gruppi particolari di interesse, attribuisce a questi ultimi un reale potere culturale e politico su ampi strati dell'opinione pubblica mondiale, soprattutto quelli che sono sprovvisti di sufficienti capacità di interpretare e criticare le informazioni ricevute; non solo, ma anche opera come un fattore potente di omologazione culturale che tende ad annullare le specificità delle varie entità nazionali e dei differenti gruppi.

Nella nuova impostazione dell'economia si vengono a richiedere alle persone capacità di innovazione, di governo dell'imprevisto e delle varianze, competenze di problem solving, abilità comunicative e relazionali. Non vi sono organizzazioni, attività professionali, competenze "al sicuro". A tutti i diversi attori è richiesta una grande capacità, quella di governare l'incertezza, di affrontare attivamente il cambiamento. Adattarsi, anticipare, innovare, rischiare diventano abilità "trasversali", attrezzi culturali di sopravvivenza di soggetti e organizzazioni.

Flessibilità, 35 ore, riduzione dell'imposizione fiscale sul lavoro, condivisione dei profitti sono le strategie per l'occupazione analizzate in questo libro. Tali strategie sono state sottoposte alla valutazione di lavoratori e imprenditori mediante indagini sul campo, per giudicarne il realismo e il grado di consenso. I risultati delle ricerche presentate dimostrano che politiche in grado di ridurre in modo significativo la disoccupazione sono possibili e che fra queste ve ne sono diverse che non implicano l'acuirsi dei conflitti sociali.

G. Malizia

Rapporto mondiale sull'educazione 2000. Il diritto all'educazione. La formazione per tutti lungo il corso della vita. Roma/Paris, Armando/Unesco, 2000, pp. 181.

Una delle questioni più urgenti da affrontare nella prospettiva del XXI secolo è costituita dall'incapacità dei sistemi scolastici di garantire effettivamente a tutti l'educazione di base, a tempo pieno, se possibile, o almeno sotto altre forme, valorizzando, a questo fine, tutte le offerte formative presenti sul territorio, comprese quelle non statali. A questo proposito è sufficiente ricordare i dati sugli 885 milioni di adulti analfabeti, sui 130 milioni di bambini del gruppo di età 6-11 che non hanno accesso all'istruzione primaria, sugli altri 100 milioni che, pur iscrivendosi, non riescono a frequentare i quattro anni di studio, ritenuti il minimo necessario per non dimenticare le conoscenze, pur elementari che si sono apprese: in proposito, va sottolineato che tutte le persone appartenenti ai gruppi citati vengono private di un diritto umano fondamentale, quello all'educazione.

Questa grave ingiustizia, che colpisce soprattutto i paesi in via di sviluppo, dipende principalmente dalla mancanza di risorse da investire in scuole e in docenti di cui soffrono tali nazioni. A monte della povertà delle condizioni materiali dell'educazione si colloca certamente la drammatica crisi economica che ha colpito negli anni '80 le regioni dell'Africa "sub-sahariana", dell'America Latina e del Caribe e dell'Asia meridionale; tuttavia la causa fondamentale risiede nel carattere diseguale degli scambi a livello internazionale.

Altri fattori delle difficoltà che incontrano i paesi in via di sviluppo a realizzare un'educazione di base per tutti vanno visti; negli attentati perpetrati a danno della loro identità culturale; nella diffusione di modelli valoriali ispirati alla ricerca del profitto, all'egoismo e al consumismo; nell'inefficienza dei governi; nella situazione della maggioranza delle famiglie incapaci di provvedere al soddisfacimento dei bisogni essenziali dei propri membri (cibo, salute, vita dignitosa, educazione di base); nella condizione della gioventù che sperimenta sistemi formativi carenti o selettivi, che non trova lavoro o, se lo reperisce, lo trova spesso inadeguato e che non

infrequentemente è priva di prospettive di futuro per cui in gruppi consistenti si avvia per la strada del crimine.

I sistemi educativi sono molto lontani dall'aver realizzato l'eguaglianza delle opportunità formative fra gruppi sociali diversi. Certi settori della popolazione non hanno beneficiato in maniera equa dell'educazione, come gli strati più bassi, le minoranze etniche, gli immigrati, le donne. Riguardo a queste ultime va ricordato che all'incirca una donna adulta su tre è analfabeta rispetto a un uomo adulto su cinque: più precisamente i due terzi degli adulti analfabeti sono donne e questo si traduce in valori assoluti in una cifra intorno ai 550 milioni. Inoltre, il livello di scolarizzazione delle ragazze è inferiore a quello dei loro coetanei maschi, se si considera la situazione su scala mondiale: in particolare, mentre è solo un ragazzo su sei che non frequenta la scuola, il rapporto per le femmine è di una a quattro. Queste sperequazioni non solo determinano una situazione di svantaggio personale che incide sulle donne per tutta la loro vita, ma anche influisce negativamente sull'evoluzione delle aree più povere dato il ruolo strategico dell'educazione delle donne nello sviluppo.

Il volume in esame offre un unico sguardo generale su tutte le successive iniziative prese dalla comunità internazionale nella seconda metà del secolo scorso per l'attuazione del diritto all'educazione. Fornisce anche un'ampia analisi del progresso che attualmente si è potuto registrare verso la sua realizzazione in diverse regioni del mondo. Inoltre, le appendici includono tra l'altro i dati sugli indicatori dell'educazione nel mondo.

In sintesi, si tratta di un volume ricco d'informazioni, d'analisi, di proposte su singoli paesi, continenti e a livello generale riguardo ad un tema basilare della politica dell'educazione e della pedagogia.

G. Malizia

