

Giovedì 6 feb 2014

da [Nico Hirtt](#)

popolarità: 1%



Fin dal Vertice di Lisbona del 2000, la concezione dominante della formazione europea è stata ridotta al punto in cui si è visto principalmente come uno strumento di politica economica. Di volta in volta, altre voci si qualificano questa idea: i sistemi di istruzione devono garantire 'la realizzazione personale, sociale e professionale di tutti i cittadini', mentre 'la promozione dei valori democratici, la coesione sociale, la cittadinanza attiva e il dialogo interculturale.' (2012b Consiglio europeo: 393/5). *Ma per la maggior parte del 'ruolo primario' dell'istruzione e della formazione come il 'motore principale della crescita e della competitività' non è in discussione, né è il 'ruolo essenziale che gli investimenti in gioco capitale umano in termini di una ripresa dell'economia basate su lavoro creazione '(Consiglio europeo 2013:1).*

Si sarebbe potuto pensare che lo scoppio della bolla dot.com nel 2000/1, che ha visto il Nasdaq perde il 60% del suo valore in un periodo di dodici mesi, poi la grande recessione del 2008, seguita dalla attuale crisi della finanza pubblica in Europa avrebbe in qualche misura temperato l'ottimismo di chi credeva che l'investimento in capitale umano avrebbe garantito la crescita e la prosperità. Purtroppo, i campioni del neo-liberismo non lasciano così facilmente andare i loro principi. Per il direttore del CEDEFOP (Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale), 'Sostegno alle persone di acquisire le competenze che pongono le basi per l'innovazione e adatte alle future esigenze occupazionali è uno dei presupposti per superamento della crisi' (CEDEFOP 2011: 1).

La posizione teorica di cui sono fatti tali affermazioni è chiaro: se i datori di lavoro sono dati 'una migliore opportunità di reclutare lavoratori qualificati', allora questo incoraggerà le imprese 'di offrire maggiori opportunità per il loro personale e per aumentare il loro coinvolgimento nello sviluppo della forza lavoro '(Consiglio europeo 2012b: 2-5). Questa affermazione si basa su una accettazione della teoria secondo la quale le economie che possiedono maggiori quantità di capitale umano 'continuo a vedere più guadagni di produttività' (OECD 2010: 10). Gli economisti Eric Hanushek (Hoover Institute, Stanford) e Ludger Woessman (Università di Monaco), sono tra i principali promotori di questa retorica, il loro lavoro è molto citata dalle autorità europee, e dall'OCSE. Che cosa dimostra la loro ricerca, tuttavia, non è altro che una correlazione tra i livelli di abilità in un determinato paese (come indicato da studi internazionali come TIMMS o PISA) e il tasso di crescita del PIL. Hanushek e Woessman ammettono che 'è difficile stabilire con certezza che questa è una relazione causale' (2008: 667), ma questo non impedisce loro la costruzione di modelli economici in cui i tassi di crescita sono legati, attraverso un'equazione di primo grado, a media livelli di abilità e lunghezza media di scolarizzazione, sulla base dei dati del periodo 1960-2010.

E 'questa costruzione che fornisce l'OCSE con la sfera di cristallo in cui calcolare che' avere tutti i paesi dell'OCSE aumentare i loro punteggi medi PISA di 25 punti nel corso dei prossimi 20 anni implica un guadagno complessivo di dell'OCSE PIL di 115 miliardi di dollari per tutta la durata della generazione nata nel 2010 '(OECD 2010: 6).

Fare 'meglio' con meno risorse

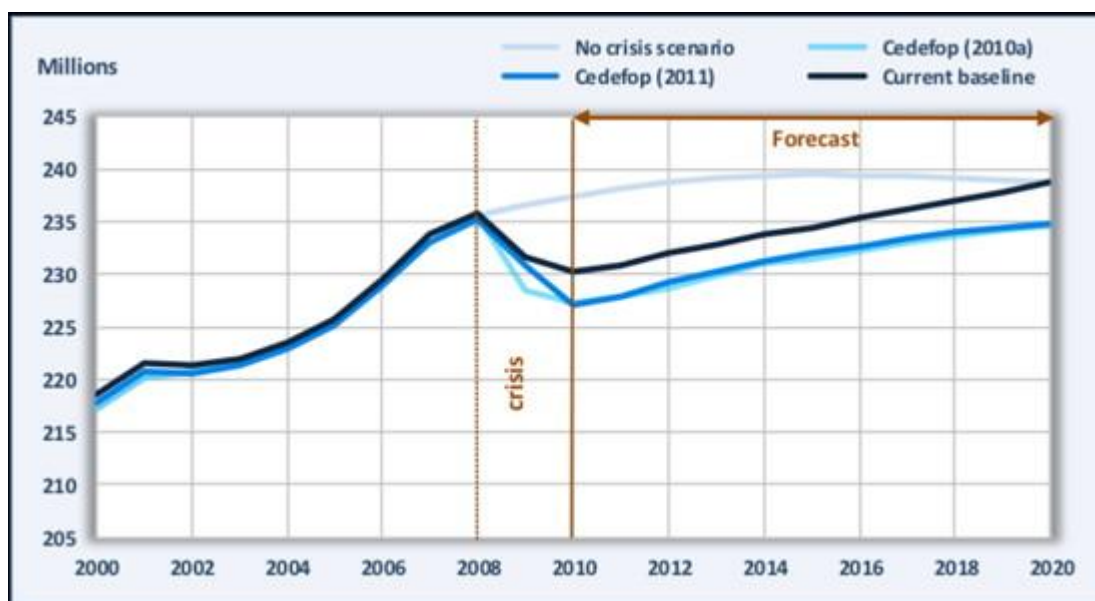
Hanushek e Woessman sono anche sostenitori della tesi secondo cui il livello di finanziamento dell'istruzione non influenza la qualità. In particolare, essi sostengono che il livello di sostegno scolastico per gli alunni (il rapporto insegnanti / alunni) non è legata alla performance media degli alunni. Non

dovrebbe sorprendere che questa affermazione è stata ben accolta dai ministeri dell'educazione che sono cronicamente a corto di risorse finanziarie, e dalle organizzazioni internazionali, il cui ruolo è quello di applicare le politiche di austerità. Nonostante la sua accettazione in questi quartieri, la ricerca di Hanushek e dei suoi colleghi, che si basa sia su studi comparativi tra paesi o su dati cronologico-lungo termine, soffre di una grave lacuna: le sue conclusioni sono in completa contraddizione con il risultato di politiche che hanno l'obiettivo di ridurre la dimensione della classe. Diversi tipi di ricerca sono confluiti nella stessa conclusione: negli Stati Uniti, nel quadro del progetto STAR (Kruger e Whitmore 2000), in Inghilterra (Blatchford et al 2011), in Francia (Piketty e Valdenaire 2006), in Svezia (Wiborg 2010). Tutti questi studi dimostrano che in situazioni geografiche e sociali analoghe (stesso paese, nello stesso periodo, stessi tipi di alunni e insegnanti) le dimensioni delle classi più piccole migliorare le prestazioni complessive e ridurre il divario tra alunni di diversi gruppi sociali, in particolare le differenze legate all'origine sociale.

Tutti uguali, Hanushek e Woessman continuano ad insistere che è possibile fare di più con meno: 'il vincolo di legame sembra essere riforme istituzionali, non risorse espansioni all'interno dei sistemi istituzionali attuali' (2008: 659). Ne consegue che dovremmo mettere la qualità alla quantità dell'insegnamento - ma questa è la 'qualità' inteso in modo particolare: l'insegnamento di alta qualità è quella che risponde a stretto contatto e duratura alle esigenze dell'economia. Affinché questo accada, sistemi di istruzione devono 'di migliorare l'identificazione dei bisogni formativi', e poi 'aumentare la rilevanza del mercato del lavoro dell'istruzione e della formazione' in modo da fornire le persone con il 'giusto mix di capacità e competenze', (Consiglio europeo 2011: 2). Ne consegue che 'tutte le persone coinvolte nel processo educativo (dovranno) affrontare i giusti incentivi »(Hanushek e Woessman 2008: 659). Passiamo ora a esplorare ciò che i mercati del lavoro vogliono dai lavoratori e dai sistemi di istruzione e formazione.

La crisi è finita!

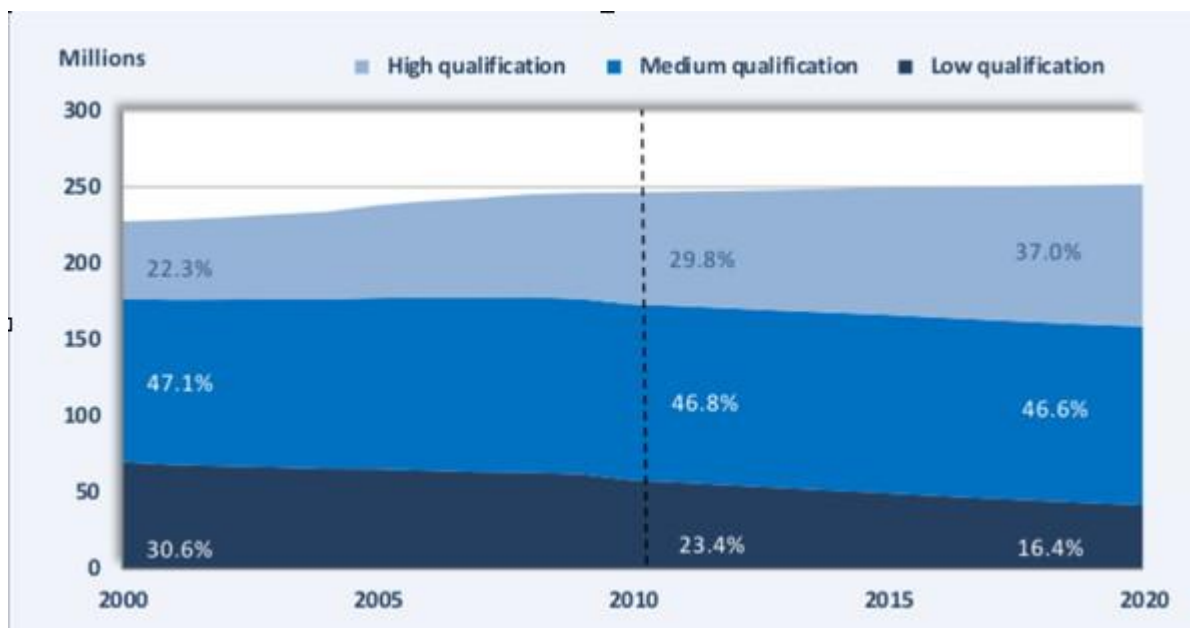
Il discorso sulla crisi, progettato per il consumo pubblico, possono essere riassunti come segue: con l'inizio della Grande Recessione nel 2008, ci fu una grave crisi economica, e la disoccupazione è aumentata tra tutte le categorie di lavoratori. Ma tutto andrà meglio domani. La crescita riprenderà il suo corso, l'occupazione aumenta, e ancora una volta ci sarà bisogno di lavoratori sempre più qualificati e in grado di svolgere un ruolo in una 'società della conoscenza'. Questa visione idilliaca è in mostra nelle pubblicazioni del CEDEFOP, l'agenzia dell'Unione europea competente per analizzare il futuro sviluppo del mercato del lavoro europeo. Negli anni di crisi e di recessione dopo il 2008, record di CEDEFOP è stato uno di ottimismo coerente e fuori luogo. Ha ripetutamente sopravvalutato il tasso di crescita dell'occupazione, prevedendo un movimento fluido ininterrotto verso l'alto, resistente agli effetti della crisi: per gli anni 2011 e 2012 si prevede una crescita dell'ordine del 0,85%, secondo gli ultimi dati Eurostat, vi era in realtà un calo dell'occupazione dello 0,1%.



Sembra che gli economisti, almeno quelli che hanno l'orecchio della Commissione europea e del Consiglio europeo dei ministri, non hanno imparato nulla dal 1970. Per 40 anni, hanno persistito nel vedere "crisi" come eventi congiunturali, gli incidenti lungo il percorso del progresso di un'economia che è fondamentalmente in buona salute. E non si è verificato a loro che questi barcolla e improvvisi sconvolgimenti sono sintomi di un sistema che è profondamente 'malato', sintomi che sono i prodotti visibili delle profonde contraddizioni e turbolenti dell'economia capitalistica.

Una società della conoscenza?

Se le promesse di crescita occupazionale possono essere messi in discussione, per quanto riguarda la distribuzione strutturale di questi posti di lavoro, in termini di livello di formazione di cui hanno bisogno? E 'il caso che le richieste contesto economico e tecnologico, e continuerà a chiedere, un numero sempre maggiore di lavoratori altamente qualificati? CEDEFOP (2012) certamente la pensa così. Ha sviluppato una dettagliata analisi della struttura occupazionale delle economie europee a partire dal 1990 - in base al livello di qualificazione dei lavoratori - e proiettata verso il 2020 le tendenze che emergono da questa analisi. A prima vista, la descrizione presentata da tale analisi sembra incontestabile. La categoria di lavoratori altamente qualificati è cresciuta, passando dal 22,3% al 29,8% tra il 2000 e il 2010, ma salirà ulteriormente, al 37% entro il 2020. D'altra parte, il numero di posti di lavoro disponibili per i lavoratori con bassi livelli di qualificazione è in costante diminuzione - 30,6% nel 2000, 23,4% nel 2010 e una previsione di 16,4% nel 2020. 'I giovani con qualifiche basse o nessuna troveranno sempre più difficile ottenere un buon lavoro,' conclude CEDEFOP, logicamente (CEDEFOP, 2012b: 12).



Tenuto conto di questa analisi, è quindi molto sorprendente leggere, poche pagine più avanti nello stesso rapporto che, 'I risultati del Previsione domanda mostrano che la maggior parte della crescita di posti di lavoro sarà in alti-e occupazioni inferiore di abilità con la crescita più lenta in occupazioni che richiedono medio -a livello di qualifiche. (CEDEFOP, 2012b: 29).

Gli esperti così ci assicurano che vi sia un numero sempre decrescente di posti di lavoro per i lavoratori meno qualificati, dall'altro, dicono che questi lavori stanno crescendo in numero. Come si spiega questa apparente contraddizione? Spiegazione sta nel fatto che l'analisi del CEDEFOP non è basata sul livello di istruzione che i lavori richiedono, in termini di natura tecnica, la loro complessità, la loro specializzazione, ma solo sul livello effettivo di qualificazione della forza lavoro impiegata a fare i lavori. Quando minor numero di lavoratori poco qualificati sono impiegati, questo non significa necessariamente che il livello di qualifica intrinsecamente richiesta dal processo di lavoro è aumentata, ma potrebbe anche suggerire che i lavoratori altamente qualificati sono stati fatti uso in lavori che non richiedono intrinsecamente loro livello

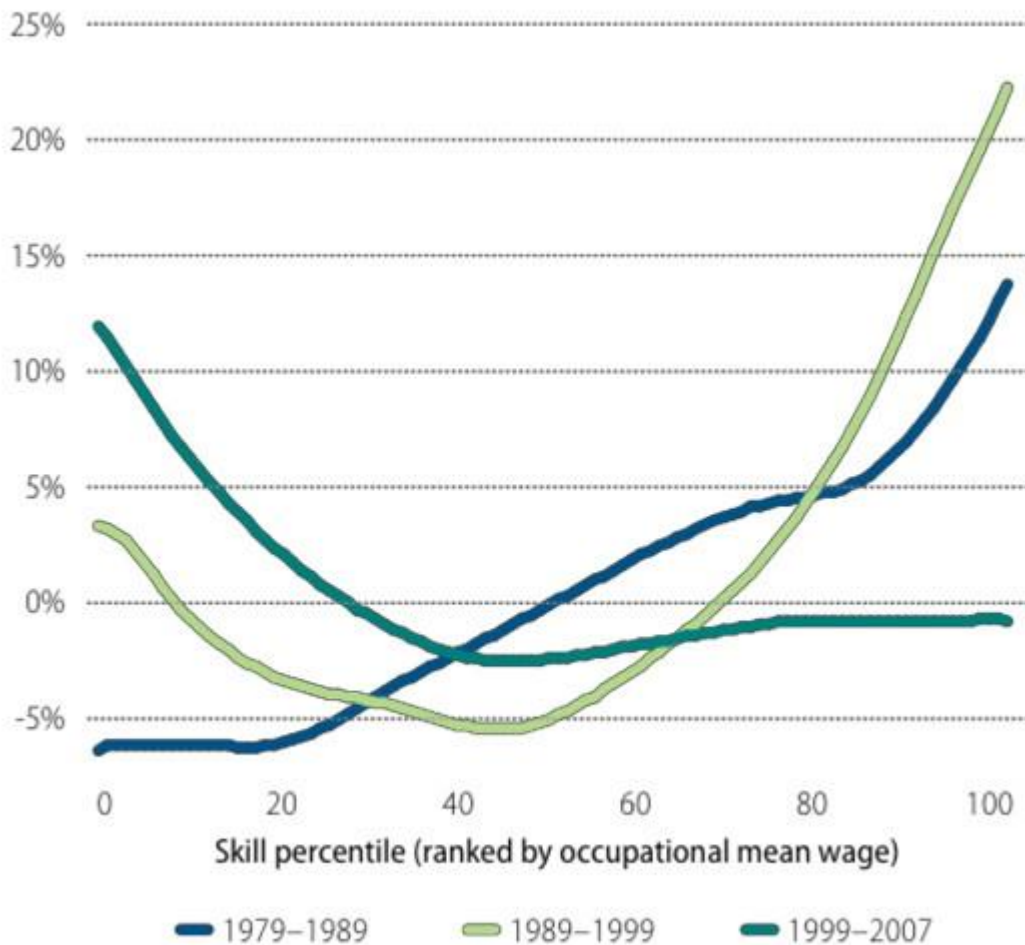
di qualifica, sia perché c'è un eccesso di lavoratori qualificati sul mercato del lavoro, o perché non vi è un sotto-fornitura di personale meno qualificato.

Polarizzazione lavoro

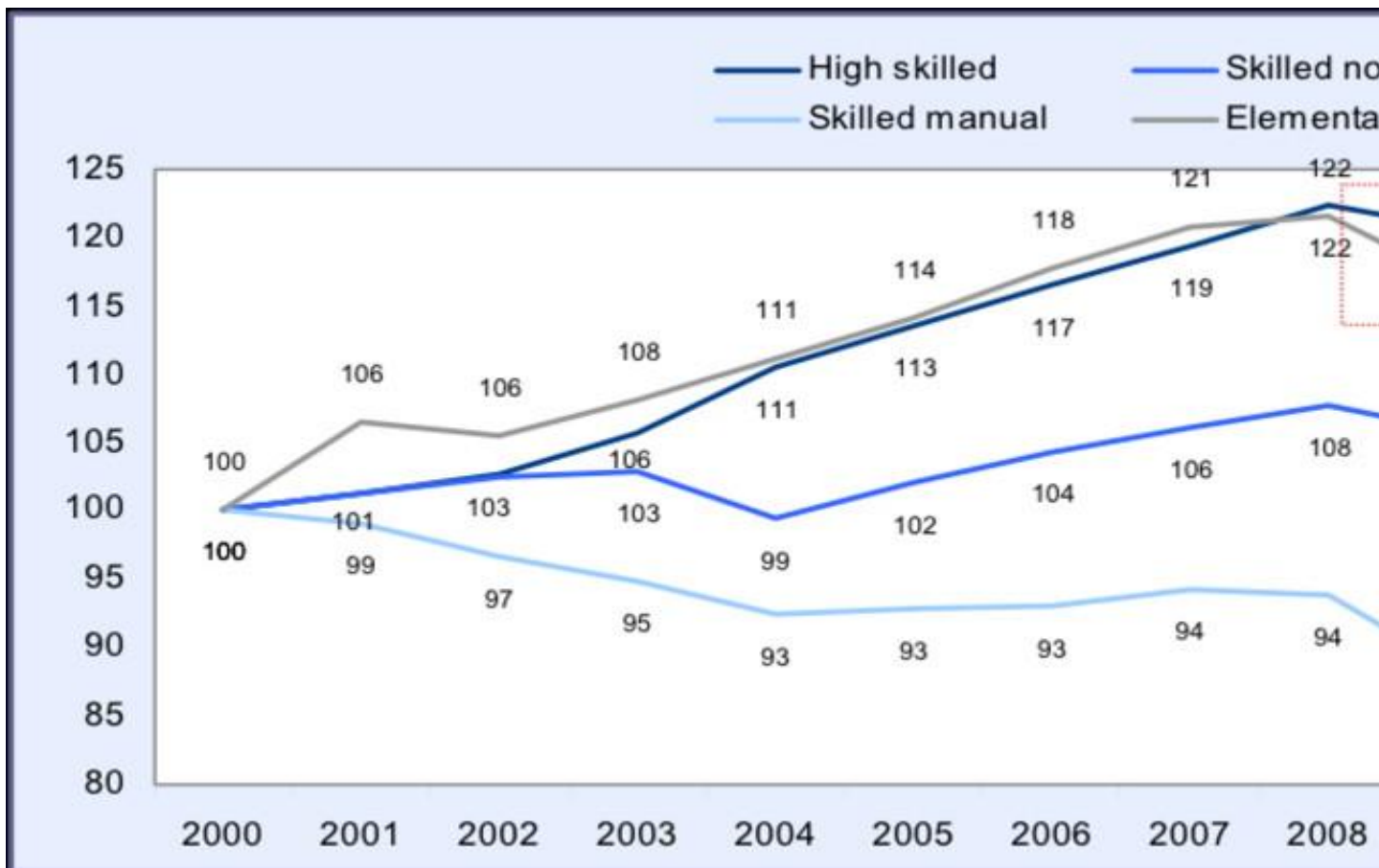
Dalla fine del 1970, alcuni ricercatori hanno notato un processo di segmentazione del mercato del lavoro: da un lato, un numero limitato di posti tecnico-professionali, con un elevato livello di competenza e uno stipendio per abbinare, dall'altro, una sempre -aumentare l'offerta di posti di lavoro che sono meno ben pagati, e che solo bisogno di un basso livello di qualificazione. Questi tendono ad essere in espansione settore dei servizi, come fast-food, supermercati e grande distribuzione (Coomb 1989:10). Questa tesi 'polarizzazione' è stata confermata nei decenni più recenti, ed è ormai largamente accettata, e ben descritto. 'Negli ultimi decenni', notare due ricercatori CEDEFOP, 'certo consenso è stato raggiunto nella letteratura che, oltre ad una tendenza generale di espansione dell'occupazione altamente qualificata, continuando polarizzazione sta colpendo i mercati del lavoro nelle economie più sviluppate (Ranieri e Serafini, 2012: 49).

David Autor, uno specialista americano in questo settore, pubblicato nel 2010 uno studio denominato 'La polarizzazione di opportunità di lavoro nei mercati del lavoro degli Stati Uniti'. Le sue scoperte hanno suggerito un cambiamento significativo nella struttura occupazionale dal 1980. Il modello di sviluppo che Autor identifica nel 1980 è in linea con l'attuale retorica circa le caratteristiche di una 'società della conoscenza': una crescita della manodopera qualificata, un calo categorie di lavoro meno qualificati. Il decennio successivo è diverso. E 'uno di polarizzazione del mercato del lavoro, il grafico immerge nel mezzo, come categorie intermedie di lavoro sono rimossi dal mercato del lavoro, mentre il numero di posti di lavoro altamente qualificati continua ad espandersi, e le occupazioni a bassa specializzazione sperimentare una modesta crescita. Infine, nel 2000, il grafico mostra un forte aumento del numero di posti di lavoro poco qualificati, mentre il livello di occupazione altamente qualificata ha raggiunto un plateau (Autor 2010:3).

Change in employment share



In Europa, un simile tipo di sviluppo sembra essere accaduto, anche se ha avuto la tendenza a restare dietro quella degli Stati Uniti: 'mentre la quota di conoscenze-e occupazioni skill-intensive è aumentata quasi costantemente tra il 1970 e il 2000, la polarizzazione del lavoro è chiaramente emerso in Europa solo a partire dalla fine degli anni 1990 '(Ranieri e Serafini 2012: 53). Tra il 2000 e il 2008, il numero di lavoratori occupati a bassa qualifica è aumentato di 3,9 milioni, che rappresenta uno dei più alti tassi di crescita, quasi allo stesso livello del tasso di incremento dei posti di lavoro altamente qualificati, e molto al di sopra del tasso di la crescita dei posti di lavoro "intermedi".



CEDEFOP riconosce che tale sviluppo è destinato a proseguire nel futuro: 'la maggior crescita occupazionale sarà più elevata e lavori a basso livello di abilità, con una crescita più lenta in professioni che richiedono qualifiche di medio livello »(2012b: 29).

Come la tecnologia dell'informazione contribuisce alla polarizzazione

Per comprendere questi processi di polarizzazione, abbiamo bisogno di guardare al ruolo delle TIC. Contrariamente alla credenza diffusa, le TIC non inesorabilmente sostituisce il lavoro ad un livello inferiore di abilità, ma piuttosto assume compiti di routine - compiti che possono essere facilmente definiti, descritti e disaggregati, in modo che possano essere codificati in un programma da svolgere da un computer o da esseri umani agiscono sotto la direzione di un computer. Come scrive Autor:

'I compiti di routine sono caratteristici di molte attività cognitive e produttive medio-qualificati, quali contabilità, lavoro d'ufficio, e attività di produzione ripetitive. I compiti principali del lavoro di queste occupazioni in molti casi seguono precise procedure ben compreso. Di conseguenza, come le tecnologie informatiche e di comunicazione migliorano in qualità e calo dei prezzi, queste attività di routine sono sempre codificati nel software per computer ed eseguite da macchine o, in alternativa, inviate elettronicamente a cantieri stranieri ad essere svolte da lavoratori comparativamente bassi salari. ' (Autor 2010: 4)

Tali compiti di routine sono spesso quelle svolte da lavoratori mediamente qualificati, mentre i compiti non di routine tendono ad essere trovati ai due estremi dello spettro occupazionale. Per quanto riguarda la fine abile dello spettro è interessato, sono costituiti da operazioni astratte che richiedono capacità di problem solving, per intuizione e capacità di persuasione. Ma ci sono anche molti più posti di lavoro "di base", in particolare nel settore dei servizi, che non sono facilmente informatizzati. Prima di pulire una classe, per esempio, le sedie devono essere messi in cima alla scrivania e perché questo avvenga i banchi dovranno essere sgombra da tutto ciò che li ha ingombra - materiale di imballaggio, cartucce di inchiostro vuote e così via - ma a allo stesso tempo che è nulla educativo utile, un libro o una calcolatrice che un allievo ha

lasciato dietro, devono essere gettati via. Le decisioni su cosa tenere e cosa buttare nel cestino possono essere presi da chiunque, esperto o no, che possiede un minimo di buon senso. Ma sono molto difficile, se non impossibile, per programmare in una macchina. Come Autor dice:

'Per il compito di essere eseguibile dalla macchina, deve essere sufficientemente ben definito, o "in scatola", in modo che una macchina non-senziente in grado di eseguire con successo, senza l'aiuto di "senso comune", per rapidità e precisione seguendo la procedura impartite dal programmatore. Di conseguenza, i computer sono altamente produttivo ed affidabile a eseguire le cose che le persone possono programmare loro di fare e incapace di tutto il resto '. (2010: 11)

Inoltre, il lavoro di un tassista, una guardia di sicurezza, una hostess di una compagnia aerea low-cost in Europa, un operaio McDonalds a Madrid o Parigi, non può essere affidata a Nuova Delhi. In sintesi dell'OCSE, sono necessari lavoratori 'altamente qualificati per i lavori legati alle tecnologie, i lavoratori poco qualificati sono assunti per servizi che non possono essere automatizzate, digitalizzati o in outsourcing, come ad esempio la cura personale, di competenze e di medio livello sono stati sostituiti da robot intelligenti '(OECD 2012a: 21).

A poco più di qualificazione, che è OK

Per gran parte del XX secolo, il mercato del lavoro sviluppato in risposta ai crescenti livelli di qualificazione richiesti dalle relazioni tecniche di produzione. Stati membri, a sua volta, ha risposto a questo sviluppo, estendendo il periodo di scolarizzazione, e incoraggiando le popolazioni ad aumentare il loro livello di qualificazione. Ora, però, il mercato del lavoro è frammentata e polarizzata: il tipo di lavoro che richiede solo un basso livello di abilità è in aumento, mentre il tasso di disoccupazione è in aumento. In questa situazione, i lavoratori sono costretti ad accettare lavori che richiedono un livello di istruzione inferiore a quello che realmente possiedono.

In termini di classificazione ufficiale, il tasso di over-qualificata occupazione in Europa è tra il 10% e il 30% (Qintini 2011, 2011b OCSE). In attuali condizioni del mercato del lavoro CEDEFOP prevede 'un rapido aumento nelle persone con qualifiche di alto livello impiegati in lavori tradizionalmente richiedono un livello di abilità più basso, certamente a breve termine, e un forte calo dei posti di lavoro per persone con scarsa o nessuna qualifica "(CEDEFOP, 2012a, 14). Dal punto di vista del lavoratore, ciò equivale a un forte calo di circa il 20% dello stipendio che s / egli potrebbe aspettare (OCSE 2011b: 211). Dal punto di vista del datore di lavoro, il bilancio è più qualificato. Alcune ricerche insiste sui benefici della sovra-qualificazione, in termini di produttività e di innovazione. 'Over-qualificazione,' afferma CEDEFOP, 'non è necessariamente un problema. Persone meglio qualificate (...) possono essere più innovativo e (in grado di) cambiare la natura del lavoro che stanno facendo. Persone altamente qualificate possono anche trovare più facile trasferire competenze acquisite in un settore ad un lavoro in un altro '(2012:13). D'altra parte, iperqualificazione ha costi salariali. Un lavoratore over-qualificati è di circa il 15% più costoso di assumere che un lavoratore la cui qualifica corrispondere esattamente a quelle richieste dal lavoro (OCSE 2011b: 211). Finché il tasso di iperqualificazione sembra ragionevole, il saldo del vantaggio è capovolto a favore del sovraqualificati, almeno dal punto di vista del datore di lavoro individuale. D'altro canto, dal punto di macro-economico, un livello troppo alto di iperqualificazione provoca una pressione verso l'alto inaccettabile sui livelli retributivi del settore scarsamente qualificata. Nel contesto statunitense, Autor ha dimostrato che il forte aumento dei posti di lavoro poco qualificati nel 1990 ha portato all'assunzione di oltre qualificati lavoratori, con il risultato che i salari in questi settori sono aumentati più velocemente, o caduti più lentamente, di quello che altrimenti avrebbe fatto.

Dal punto di vista di chi pensa solo di istruzione in termini economici, un livello troppo alto di qualificazione ammonta a un enorme spreco di risorse pubbliche: è davvero necessario investire così tanto in materia di istruzione, se le competenze così creati non sono messi da usare ? Non è più possibile per favorire l'illusione, che si tiene dal 1970, che un generale, l'educazione umanistica stava per diventare una norma universale. Più di un decennio fa, l'OCSE ha stabilito il record dritto su questa, chiarendo che, 'non tutti saranno intraprendere carriere professionali nei settori dinamici della "new economy" - anzi la maggior

parte non sarà - in modo che i programmi non può essere concepito come se tutti sono su una pista ad alta quota identica. La conoscenza che molti utilizzerà nel lavoro, la società o per piacere può essere lontano dal advanced '(OECD 2001: 29). In tal caso, su quali basi dovrebbero essere concepiti programmi di educazione?

Bassa qualifica ma multi-competente

L'eccedenza di lavoratori qualificati non è l'unico motivo per il reclutamento di manodopera sovraqualificata. E 'qualcosa che deriva anche dalla natura stessa di nuovi tipi di occupazione che siano qualificati o pensato per essere così. Sono molto diversi dai posti di lavoro industriali o agricole che una volta erano taken on dalla grande massa di lavoratori che possedeva solo l'istruzione elementare. Oggi un 'qualificato' impiegato è improbabile che possedere un diploma in dattilografia o stenografia, o in funzionamento telex, o di segreteria, o di traduzione e interpretariato. Tuttavia si prevede di utilizzare una tastiera di computer, documenti word di processo, per la produzione di fogli di calcolo e basi di dati e di gestire una casella di posta elettronica. Essi sono tenuti a rispondere al telefono, cortesemente, e forse per fare questo in diverse lingue. E 'difficile descrivere tutto questo in termini di una categoria fissa e formale di 'skill', almeno nel senso comune del termine: il lavoro richiede solo pochi competenze di base. Ma è proprio a questo punto che il problema risiede. I datori di lavoro, come riportato da organizzazioni internazionali, si lamentano della difficoltà che hanno nel trovare tali lavoratori, che sono in uno stesso tempo non qualificati, e quindi economico, e più qualificati in termini di gamma di compiti che sono chiamati a svolgere fuori.

Per sapere come leggere, scrivere e calcolare, per avere una patente di guida - è da molto tempo che qualità come questi sono stati espressamente riconosciuti come qualifiche. I nuovi tipi di lavoro nel settore dei servizi 'qualificato' richiedono che aggiungiamo alla nostra lista di ciò che dovrebbe essere universalmente accettato come competenze di base. Il quadro europeo delle competenze chiave delinea otto competenze di base, che 'tutti i giovani dovrebbero acquisire come parte della loro educazione e la loro formazione iniziale, e che gli adulti dovrebbero essere in grado di sviluppare e aggiornare, grazie all'istruzione e alla formazione permanente "(Commissione Européene 2009: 19). Le competenze sono ben noti. La comunicazione nella madrelingua, comunicazione nelle lingue straniere, competenza matematica, competenze di base in scienza e tecnologia, competenze digitali, la capacità di imparare ad imparare, competenze sociali e civiche, spirito di iniziativa e di impresa, consapevolezza ed espressione culturale. Per l'OCSE, 'questo insieme di abilità e competenze diventa il nucleo di ciò che gli insegnanti e le scuole dovrebbero preoccuparsi' (Ananiadou e Claro 2009: 6).

Qui, dunque, è la soluzione al problema: per rimuovere dai programmi educativi tutte quelle qualità che sono diventati inutili, ora che la scuola secondaria non è più riservata per le élite. Non c'è bisogno di latino e greco, per la filosofia o la letteratura, fintanto che gli studenti hanno imparato a 'comunicare'. Non c'è bisogno di studiare la teoria e le leggi della fisica o della biologia, una volta che gli studenti hanno acquisito "competenze di base" nel campo della scienza e della tecnologia. Non c'è bisogno di storia e geografia, un po 'di consapevolezza culturale' in grado di prendere il loro posto. Nessuna necessità per l'economia - per la maggior parte degli studenti, almeno - una volta che hanno sviluppato un senso di 'impresa'. Non c'è bisogno anche di imparare la programmazione di computer, a patto che gli studenti hanno raccolto "competenze digitali", inteso come le tecniche di base coinvolti nella gestione di un computer in un contesto di lavoro, nonché i rudimenti di programmi software. Aggiungete a questo, alcune frasi in una o due lingue straniere, un po 'di consapevolezza culturale 'e la capacità di imparare - regolamenti aziendali, procedure di lavoro, una serie di istruzioni - e si dispone di un lavoratore eccellente e completamente flessibile.

Adattabile e flessibile

La scelta delle otto competenze chiave di cui sopra è giustificata in primo luogo per la loro capacità, reale o immaginaria, per sostenere doti di flessibilità e adattabilità della forza lavoro. I lavori di domani, qualunque

estremità dello spettro di abilità che occupano, avranno in comune il fatto che essi saranno costituiti da attività che non possono essere facilmente ridotti a una serie di procedure programmabili. Proprio per questo motivo, che contengono un importante elemento di imprevedibilità, e quindi richiedono iniziativa e capacità di adattamento da parte dei lavoratori.

Questa richiesta di flessibilità è sottolineata sia dalla instabilità economica e l'imprevedibilità del contesto tecnologico. E 'impossibile prevedere lo sviluppo delle relazioni tecniche di produzione e quindi delle conoscenze e del know-how che sarà richiesta dei lavoratori in dieci o quindici anni. Nel suo comunicato di Bruges del 2010 il Consiglio europeo dei ministri ha osservato che gli studenti del 2020 'hanno occupazioni che non esistono oggi ... Abbiamo bisogno di migliorare la capacità di formazione professionale e di istruzione per rispondere alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro' (europeo 2010:2 Consiglio).

In queste condizioni, il ruolo della scuola non è quello di sostenere l'acquisizione di conoscenze base di disciplina, ma piuttosto per trasmettere capacità generiche ("competenze trasversali"), nonché di sviluppare le capacità degli individui di aggiornare le conoscenze e know-how in materia alle mutevoli esigenze del loro lavoro e le mutevoli aspettative dei loro datori di lavoro. Il ruolo dello Stato non è più per consentire a tutti di acquisire i tipi di conoscenza che incarnava la possibilità di emancipazione, ma non è nemmeno di garantire che ogni giovane ha una qualifica che consente loro di accedere al mercato del lavoro: tale compito, ora , è lasciato alle risorse proprie dell'individuo. Dello stato sola responsabilità, da ora in poi, è quello di creare le condizioni in cui gli individui perseguono una ricerca permanente per 'occupabilità': un 'approccio permanente per l'apprendimento, e di formazione che sono più sensibili al cambiamento e più aperto al più ampio all'istruzione e mondo '(Consiglio europeo 2009: 119/3). In questa prospettiva, compito esclusivo di formazione è quello di preparare i cittadini europei 'essere motivata e studenti auto-sostenuta' (Consiglio europeo 2012b: 393-6) - anche se la responsabilità di organizzare il loro apprendimento cade a individui, che deve prendere il controllo della propria formazione, 'al fine di aggiornare le loro competenze e salvaguardare il loro valore sul mercato del lavoro' (CEDEFOP 2012a: 22).

Competenze contro la conoscenza

Nel contesto di questa ricerca di flessibilità, 'competenza' il termine assume una nuova importanza e un nuovo significato. In uso tradizionale del termine, 'competenza' designa un insieme di competenze di diversi tipi, di atteggiamenti, di esperienza - è questo insieme di qualità che va a fare un buon medico o idraulico, un buon costruttore o un buon pilota di linea . Tuttavia, sotto la duplice pressione della ricerca della massima flessibilità da parte del discente, ed ottimale, misurabile in uscita da parte del sistema di istruzione, un concetto riconfigurato di 'skill' è venuto in essere, dove l'unica cosa che conta è il prodotto finale: ciò che un alunno ha ricordato, compreso, imparato, conta formalizzati per poco, fintanto che dimostrano che si può completare con successo il compito in mano. L'insegnamento si trasforma così in una sorta di interminabile processo di valutazione, in situazioni che gli alunni hanno forse non incontrato prima, ma che può essere dal punto di vista perfettamente standardizzato dell'insegnante. Questa attenzione sulle competenze getta a mare la questione fondamentale posta da ricerca sulle insegnamento e l'apprendimento - come correttamente per trasmettere un particolare corpo di conoscenze? - A favore di una questione diversa, in cui l'unico criterio di valore riguarda la capacità dello studente di avvalersi delle conoscenze - 'l'ha completato con successo questo compito?'. Lo spostamento è visto dall'OCSE in termini di un 'concept innovativo legato alla capacità degli studenti di applicare le conoscenze e le competenze »(Ananiadou e Claro 2009:7).

Fino agli ultimi anni, un approccio basato sulle competenze è stato presentato come una forma di pedagogia costruttivista. Questo è stato il caso soprattutto nei paesi francofoni, in cui sosteneva di essere una pedagogia centrata sullo studente che ha dato 'significato' per il suo apprendimento - un reclamo che è stato volutamente fuorviante, e fortemente contestata (Hirtt 2009). Oggi la maschera sta scivolando. Politiche sembrano essere tornati ad un passato lontano, deridendo il tipo di riforma pedagogica che solo ieri sono state promuovendo. Ma ci sarebbe sbagliato leggere questo recente cambiamento nel discorso pedagogico dominante come una 'svolta a destra' o di un 'ritorno al accademica rigour'-la scelta di uno o l'altro di questi termini cariche di valore a seconda della posizione inizialmente

adottato nei confronti l'ordine del giorno delle competenze. In realtà, solo il mantello è cambiato - vale a dire il discorso che ha accompagnato le riforme skill-based, dando loro una sorta di garanzia pseudo-progressista. A un livello più profondo, il livello al quale la nozione di competenze generali o trasversali ha avuto un impatto sul modo in cui la conoscenza è costruita in materia di istruzione, 'abilità', nella forma di una richiesta di 'competenze di base', è più di una forza di quanto non lo sia mai stato. La motivazione di questo cambiamento non è un segreto: per CEDEFOP, si tratta di un riorientamento che 'aumenta la flessibilità' dei lavoratori e del mercato del lavoro, 'in un contesto di transizioni occupazionali continui e rapidi cambiamenti nel mondo del lavoro ... è probabilmente più importanti per acquisire trasversali, competenze generiche che quelle che sono legati ad una particolare funzione a dipendenti e un particolare processo di lavoro '(CEDEFOP 2012b: 23).

In questa prospettiva, la scuola è solo 'non c'è' modo che possa gettare le basi per l'apprendimento futuro, che, a sua volta, sarà determinata solo dalle esigenze della vita lavorativa. In parole dell'OCSE, 'istruzione obbligatoria è dove la gente dovrebbe padroneggiare competenze di base e dove si dovrebbero sviluppare il desiderio generale e la capacità di impegnarsi nell'apprendimento per una vita intera' (OECD: 2012C: 26).

Competenze generali e competenze professionali

Ci sono tensioni all'interno del discorso dominante della formazione professionale. Abbiamo appena visto CEDEFOP sostenendo il primato di competenze generiche di sopra delle esigenze di un particolare lavoro. Tuttavia, altri testi, anche quelli prodotti dagli stessi organismi ufficiali, figurano un argomento contrario: che la politica dovrebbe seguire lo sviluppo di particolari esigenze professionali, in modo da allineare l'istruzione professionale più strettamente con loro. Il Consiglio europeo, nella sua comunicato di Bruges del 2010, ritiene che 'dobbiamo rivedere regolarmente standard occupazionali e di istruzione / formazione che definiscono che cosa c'è da aspettarsi dal titolare di un certificato o diploma' (Consiglio europeo 2010: 2). Il Consiglio raccomanda quindi 'più stretta collaborazione con le parti interessate' - lo stato, le istituzioni educative, le aziende - di anticipare le esigenze di nuove competenze, ma spera anche che le iniziative si svilupperanno a livello nazionale, regionale e locale, che verrà 'di migliorare insegnanti conoscenza delle pratiche di lavoro' (ibid: 8). I programmi di istruzione e formazione, dice il Concilio, devono essere concentrate sui "risultati di apprendimento", e ha reso 'più rispondente alle esigenze del mercato del lavoro' (ibid., 9).

La tensione tra questo discorso e quello di competenze generiche riflette una vera e propria contraddizione, quella che pone i datori di lavoro in settori in crescita (servizi, le imprese ad alta intensità tecnologica) contro settori in declino, come la metallurgia, edilizia e costruzioni navali). Per i datori di lavoro che assumono manager e designer in aziende hi-tech - e allo stesso modo per coloro che assumono bar-personale per lavorare su TGV - il problema non è quello di trovare persone che hanno esattamente il giusto insieme di pre-determinato qualità. Tale strategia sarebbe inutile nel primo caso, se ciò è richiesto in ogni caso è un grave livello di formazione all'interno della struttura stessa, e irrilevante in quest'ultimo caso, in cui non è richiesta alcuna particolare qualifica. E', inoltre, motivo di rammarico per i datori di lavoro che i lavoratori a volte mancano di spirito di iniziativa, che rispondono troppo meccanicamente a situazioni impreviste, che sono lenti ad acquisire nuovi tipi di conoscenze e know-how adatto alla natura del loro lavoro, che i loro modi di comunicare e esprimersi non sempre sono adatti alla natura del lavoro. In questo contesto, i datori di lavoro la domanda del sistema educativo che sviluppa le competenze generiche della futura forza lavoro.

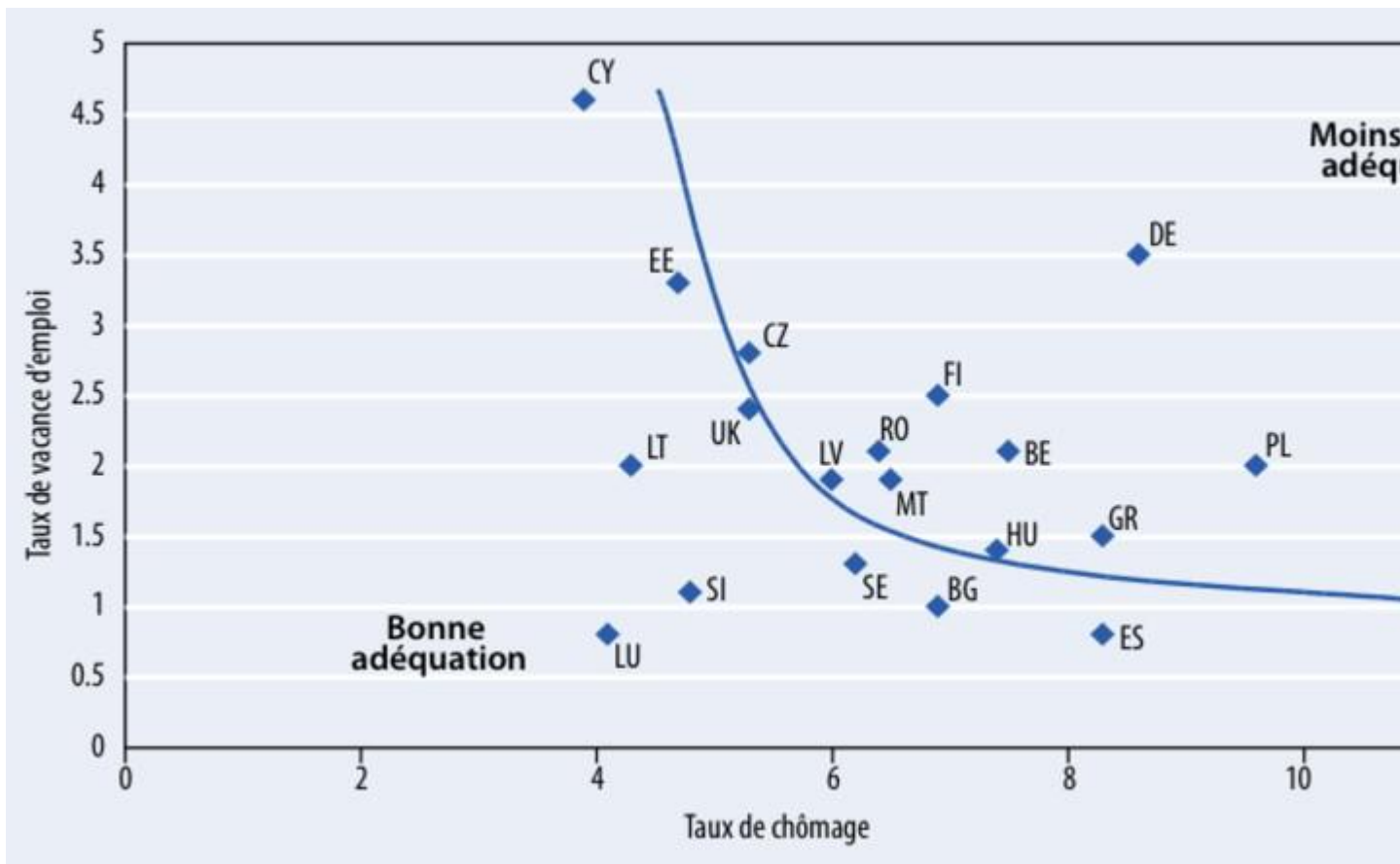
Al contrario, in più le imprese "tradizionali", quali operatori recluta tornio, saldatori, muratori, incisori, falegnami, idraulici, know-how professionale è un bisogno primario, e porta più peso rispetto vaghe considerazioni di adattabilità e di altre competenze di una specie sociale. Tuttavia, il discorso costante di datori di lavoro in questi settori, quando dicono di essere calamitously corto di manodopera qualificata, deve essere trattata con un certo scetticismo. Essa implica spesso meno l'esistenza di una vera e propria carenza di manodopera, di un aumento della domanda da parte dei datori di lavoro, derivante dalle difficoltà dei settori che sono più colpiti dalla crisi economica e dal divario di competitività che li separa dai settori che possono reclutare da un vasto serbatoio di manodopera poco qualificata.

I discorsi ambivalenti di organizzazioni come CEDEFOP e del Consiglio europeo sono la prova delle tensioni in una posizione che cerca sia di dare priorità alle competenze chiave e per ovviare alla mancanza di manodopera qualificata moderatamente. Si tratta di una posizione che si affaccia due modi, collocandosi tra due frazioni opposte del capitale europeo. Ma queste tensioni non tanto portare a contraddizioni politiche, come ad una 'doppiezza' della politica. L'enfasi sulle competenze di base parla alla fase iniziale di studio - dalla scuola primaria alla secondaria inferiore - i cui risultati sono testati da PISA, la seconda enfasi, che si concentra sulla preparazione professionale, si riferisce al gruppo di 14 + anni.

Fa occupabilità creare posti di lavoro?

Nessuno si sognerebbe di contestare la pretesa che i lavoratori più qualificati hanno una migliore possibilità di trovare un lavoro che altri hanno: a partire dal 2008, l'inizio della recessione, al 2010, il tasso di disoccupazione tra coloro che possiedono solo un diploma di scuola secondaria inferiore è passata dal 8,8% al 12,5%, mentre quella dei lavoratori con un diploma di scuola secondaria superiore è aumentato di un punto più basso, dal 4,9% al 7,6%. La disoccupazione tra quelli con qualifiche di livello universitario è aumentata dal 3,3% al 4,7%. Esiste, quindi, una chiara correlazione tra il livello e la qualità dell'istruzione e le possibilità di fuga disoccupazione. Ma sulla base di questa osservazione, che a livello del singolo è perfettamente ragionevole, alcune persone con precipitazione concludono che esiste una correlazione positiva simile tra il livello complessivo di certificazione in una società, e il suo tasso di occupazione complessivo.

L'OCSE e la Commissione europea piace giocare su questa convinzione, affermando che alti tassi di disoccupazione possono essere spiegati in gran parte dalle difficoltà che incontrano i datori di lavoro nella ricerca di una manodopera sufficientemente qualificata. Ma questa è una affermazione che crolla quando si confronta con il quadro statistico completo. Come le cifre anche della Commissione dimostrano (Commissione Europea 2009) i tassi di disoccupazione sono *negativo*, non positivo, correlato con il numero di posti di lavoro vacanti. In altre parole, paesi dove ci sono un gran numero di posti di lavoro non sono quelli in cui vi è un elevato livello di disoccupazione, ma, al contrario, quelle in cui vi è relativamente poco disoccupazione.



Secondo Eurostat posti vacanti attualmente pari a 1,5% dell'occupazione totale dell'UE: il 98,5% dei posti di lavoro sono già pieni. Il numero di posti vacanti è in calo, mentre il tasso di disoccupazione aumenta (OSA 2010: 17) In queste condizioni, è difficile vedere come una migliore corrispondenza di formazione dei lavoratori alle esigenze del mercato potrebbe ridurre il livello attuale di cross-europeo della disoccupazione di 10%. Nelle figure elaborate dall'organizzazione dei datori di lavoro francesi, MEDEF (2013), i quattro gruppi professionali in cui vi è un alto livello di posti di lavoro vacanti sono alberghiere e della ristorazione lavoratori (11.611), commessi (5.277), personale di cucina (5157) e driver (4969), tutti i lavori che, con alcune eccezioni - Chef, per esempio - non necessariamente richiedono una qualifica formale. L'ordine della graduatoria sono 4.628 dirigenti d'azienda, 4.432 ingegneri e tecnici - due categorie di lavoro che sono altamente qualificati. L'elenco potrebbe continuare a includere colf (4081 posti), i lavoratori della sicurezza (3338), lavoratori domestici (3302) e posti di lavoro non qualificati varie (2928). In sintesi, di circa 47000 posti di lavoro ritenuti difficile da colmare nel quarto trimestre del 2012, solo il 9070, il 19%, avevano bisogno di un alto livello di qualificazione. Come può essere ritenuto possibile che questo numero può essere ridotto attraverso un miracolo della formazione? La realtà è che la carenza di posti di lavoro colpisce in qualche piccola misura ogni categoria professionale, ma i lavoratori più qualificati sono in grado più facilmente di sfuggire alla minaccia della disoccupazione, accettando lavori per i quali sono sovra-qualificati. A bassi livelli di qualifica questo è più difficile da raggiungere. L'OCSE osserva che 'l'istruzione secondaria superiore non è più solida assicurazione contro la disoccupazione e salari bassi' (2012a: 1). CEDEFOP conferma che 'debole domanda di lavoro a causa della crisi economica significa che, anche se le persone stanno diventando sempre più qualificato, alcuni non possono trovare un lavoro in linea con le loro aspettative e le qualifiche' (2012a: 1).

Quando i datori di lavoro in alcuni settori si lamentano che non possono assumere lavoratori adeguatamente qualificati, che di solito significa che, come in altri momenti di crisi, si stanno alzando il livello di richieste che stanno facendo il loro personale, mentre anche approfittando della concorrenza tra lavoratore forza verso il basso i salari. Avrebbero certamente piacerebbe trovare lavoratori qualificati, quelli con cinque anni di esperienza, con il proprio mezzo di trasporto al posto di lavoro, le proprie attrezzature e abbigliamento e con tutto questo la volontà di essere assunto a livello di stipendio di un

operaio non specializzato. Quando la barra è sollevata così in alto (o così basso, secondo punto di vista) i più abili giovani lavoratori - specializzati in termini di competenze di cui sopra - avrebbero preferito accettare altri tipi di lavoro, che sono, in termini di stipendio, almeno, comparabili, come squadra leader in un McDonalds o come venditore TV per Sony.

La concorrenza tra i lavoratori e tra le scuole

In un senso forte, l'idea di flessibilizzazione del mercato del lavoro torna al problema di nitidezza della concorrenza tra i lavoratori. Questo è il contesto in cui dovremmo capire il progetto di realizzare una mobilità transeuropea di lavoro. Tale mobilità permette ai datori di lavoro in tutta Europa per reclutare la forza lavoro da una molto più ampia serbatoio, mettendo un numero molto maggiore di aspiranti lavoratori in concorrenza tra loro per gli stessi posti, e ottenendo a più basso costo, i lavoratori che da vicino hanno della società aspettative. Questa mobilità di occupazione deve essere sviluppato sulla base di un sistema educativo che promuove la mobilità dei discenti. Per il Consiglio europeo, ciò costituisce 'un elemento essenziale dell'apprendimento permanente' (Consiglio europeo 2009: 119).

La concorrenza tra i lavoratori deve avvenire 'nella testa', a livello ideologico. Questo è il motivo per cui si rende necessario, dalla scuola materna in poi per incoraggiare 'più di lavoro e esperienze di apprendimento imprenditoriale' (Consiglio Europeo 2011: 70/1), che farà parte del 'approccio all'apprendimento permanente' che il Consiglio europeo desidera, e che comporterà che i sistemi di istruzione e formazione diventano 'più sensibili al cambiamento', lo sviluppo di una apertura al 'mondo esterno' al di là della scuola (Consiglio europeo 2009: 119).

Queste sono affermazioni che devono essere esplorati in tutte le loro dimensioni educative. In primo luogo, prendere in considerazione l'"intera lifecourse" significa che la scuola non deve più mirare solo a trasferire la conoscenza, ma anche e soprattutto all 'insegna come imparare'. Essa deve 'preparare i cittadini europei di essere motivati e Studenti auto-sostenuta' (2012b Consiglio europeo: 393-6). Da un sistema educativo in cui i trasferimenti statali o infonde i valori, le conoscenze disciplinari e le qualifiche che ritiene di sostegno del bene comune, ci stiamo muovendo verso un sistema in cui i lavoratori-cittadini sono rilasciati con una gara a cercare ciò che ritengono utile per le loro carriere individuali. Da ora in poi, 'devono assumersi la responsabilità per il loro apprendimento per mantenere le loro competenze up-to-date e mantenere il loro valore nel mercato del lavoro' (CEDEFOP 2012:24). Fondamentalmente, non c'è una grande differenza tra questi due tipi di regime, dal momento che il perseguimento del 'bene comune' da parte dello Stato, e le «carriere personali» dei singoli cittadini sono state generalmente confusa, sotto il segno della Capital. Nel primo caso, però, esiste ancora uno stato regolativo - pesante, pervasiva, burocratico ma anche fornendo forme di protezione sociale, le conquiste della lotta sociale. In quest'ultimo caso, ci sono solo individui in concorrenza tra loro, ciascuna disposta a calpestare i propri diritti fintanto che possono ottenere qualche vantaggio sopra l'altro. Allo stesso tempo, lo stato alleggerisce progressivamente ogni responsabilità per l'educazione al settore privato, dal momento che 'la responsabilità dell'apprendimento continuo cade a persone' (CEDEFOP 2012: 22).

In secondo luogo, al fine di migliorare la 'risposta al cambiamento' dei sistemi di istruzione, il CE, il Consiglio europeo e l'OCSE tutti sostengono che i sistemi basati sulla gestione centralizzata dello stato dovrebbero essere abbandonate, a favore di reti di istituzioni autonome, bloccato in intensa reciproca concorrenza. I dirigenti delle imprese lamentano 'la lentezza dei sistemi di formazione nel rispondere alle loro esigenze e di adattarsi alle mutevoli esigenze di competenze'. In particolare, pensano che i sistemi di istruzione e formazione sono 'eccessivamente burocratico' e che 'non c'è abbastanza flessibilità a livello locale per la progettazione di programmi di formazione' (Froy 2013: 63). Sperano che l'interazione di autonomia e la concorrenza migliorerà la 'capacità di risposta dei sistemi di istruzione e di formazione alle nuove esigenze e tendenze' (Consiglio Europeo 2011: 70-2).

In terzo luogo, il Consiglio raccomanda un 'apertura verso il mondo' da parte dei sistemi educativi. Il 'mondo' va inteso qui in senso restrittivo: il termine si riferisce alla totalità degli interessi con una quota dell'economia capitalista: il 'mondo' è uguale a 'impresa privata'. Questi gruppi-stake in possesso

dovrebbero formare partnership che può garantire una migliore concentrazione sulle capacità e competenze richieste nel mercato del lavoro e sulla promozione dell'innovazione e dell'imprenditorialità in tutte le forme di apprendimento' (Consiglio europeo 2009: 119/4). L'OCSE raccomanda di formazione basata sul lavoro, sul lavoro o in forma di 'sandwich', per l'istruzione e la formazione professionale, ma anche per più accademicamente orientato programmi universitari (OECD 2012a, 27). E aggiunge: 'quando i datori di lavoro sono coinvolti nella progettazione di programmi di studio e realizzazione di programmi di formazione a livello post-secondario, gli studenti sembrano avere una transizione agevole dall'istruzione al mercato del lavoro': in altre parole, i lavoratori certificati su questa base sono meglio in grado di adattarsi alle richieste dei loro datori di lavoro e le loro competenze possono essere più efficacemente e proficuamente fatto uso.

Tuttavia, formazione professionale organizzando lungo le linee del tedesco 'sistema duale' si scontra con una forte resistenza da parte dei datori di lavoro stessi. Un sondaggio CEDEFOP delle imprese europee nel 2005 ha rivelato una certa riluttanza a impegnarsi in programmi di formazione, per 'paura che i lavoratori sarebbero stati assunti dal loro concorrenti (CEDEFOP 2012a: 30).

Conclusione

Da quando la scuola è stato dato il ruolo di educare i figli della classe operaia, che ha adattato la sua forma e contenuto ai cambiamenti guidati dalla politica, o dallo sviluppo industriale-tecnologico. Mentre il suo ruolo in un periodo precedente è stato principalmente ideologica, la sua missione ha nel corso degli anni diventano più esplicitamente economico e sociale. Gli anni '50, '60 e primi anni degli anni '70 videro la massificazione dell'istruzione secondaria, nel contesto di una carenza continua di manodopera qualificata.

Oggi, in tempo di crisi, reti e un'esplosione della certificazione, la scuola e i suoi studenti sono sottoposti ad una doppia serie di pressioni: la polarizzazione del mercato del lavoro, la domanda pervasiva di adattabilità e flessibilità. In nome di questi requisiti, l'educazione ha rotto con il regolamento strutturale che si è sviluppato nell'era della scuola massificata, la conoscenza è stata spostata come punto di riferimento della scuola, in favore di un insieme vago di competenze generali, la democratizzazione della scuola, in il senso della sua missione egualitaria, è stata ridotta ad una promessa di occupabilità universale. Supportato da OCSE e l'UE, questi cambiamenti sono presentati come 'innovativo' e 'democratico', contro una squadra che ha troppo facilmente permette di essere bloccati in una difesa della scuola del passato. La prima vittima dei cambiamenti è la scuola stessa. L'individualizzazione dell'offerta formativa, la diffusione dell'ideologia imprenditoriale, la crescita dei principi di quasi-mercato di organizzazione, tagli dei finanziamenti statali e la nascita di partenariati pubblico-privati - tutte le aprono la porta della formazione sempre più ampiamente per l'intrusione da parte di il settore privato. Ma le principali vittime sono i giovani che si laureano dal nuovo tipo di scuola. Essi sono stati fatti in lavoratori adattabili. Ma questo adattamento non è una questione di sviluppare una comprensione della modifica; invece la scuola si propone di rompere la loro capacità di resistere al cambiamento. E piuttosto che essere una forma di emancipazione culturale, si tratta di una spoliatura di cultura, una privazione.

Riferimenti

Ananiadou, K., e Claro, M. (2009). *21st Century Abilità e Competenze per New Millennium Learners nei paesi OCSE*. L'OCSE Education Working Papers.

Autor, DH (2010) *La polarizzazione di opportunità di lavoro negli Stati Uniti implicazioni del mercato del lavoro per l'occupazione e guadagni* Washington: il Center for American Progress.

Autor, DH, Katz, LF, e Kearney, MS (2006). *La polarizzazione degli Stati Uniti Mercato del lavoro* Washington: National Bureau of Economic Research.

. Belfield, CR, e Levin, HM (2002) *Istruzione privatizzazione: le cause, le conseguenze e le implicazioni di pianificazione*. Nazioni Unite istituzionale internazionale per l'insegnamento di pianificazione Fondamenti di Progettazione Educativa 74.

Blatchford, P., Bassett, P., e Brown, P. (2011). 'Esaminando l'effetto della dimensione delle classi sul coinvolgimento aula e l'interazione insegnante-allievo: Differenze in relazione ad allievo prima realizzazione e primaria vs scuole secondarie'. *Learning and Instruction* 21 (1) 95-108.

CEDEFOP (2010). *Vers des emplois à plus forte intensité de connaissances et de compétences en Europe*. Lussemburgo: CEDEFOP.

CEDEFOP (2011). *polarizzazione del lavoro, di mercato e occupazioni elementari in Europa. Blip o di tendenza a lungo termine?* Luxemburg: CEDEFOP.

CEDEFOP (2012a). *Apprendre en travaillant, Apprendre en contexte professionnel: esempi de réussite en Europe*. Lussemburgo: CEDEFOP.

CEDEFOP (2012b). *offerta di competenze futuri e della domanda in Europa. Previsioni 2012* Luxemburg: CEDEFOP.

. CEDEFOP (2013) *Quantificazione fabbisogno di competenze in Europa profili di competenze professionali: metodologia e applicazione* Lussemburgo: CEDEFOP.

Chardon, O., Estrade, M.-A. (2007) *Les métiers en 2015* Paris, La Documentation française.

Clough, B. (2012). *Il ruolo e l'impatto dei sindacati sulla formazione e le competenze politiche e pratiche: una revisione delle ricerche* di Londra, TUC.

Commissione Europea (2009). *De nouvelles compétences versare de nouveaux emplois. Anticiper les Compétences requises et adaptatore l'offre de compétences aux besoins du marché du travail*. Bruxelles, CE.

Commissione Europea (2011). *Nouvelles compétences versare des nouveaux métiers* Bruxelles, CE.

Commissione Europea (2012) *Repenser l'éducation - investir dans les compétences versare de meilleurs résultats socio-économiques* Bruxelles: CE.

Conseil européen (2013). *Conclusioni del Consiglio del 5 mars 2013* . <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:064:0005:0008:FR:PD>

Coombs, PH (1989). *La Crise Mondiale de l'éducation* Paris: PUF

. DARES (2010) *La mesure des 'Emplois case abandonate': prospettive et situazione Actuelle. Rapport du groupe de travail interinstitutionnel* Paris: OSA / Ministère du Travail.

. Estrade, M.-A. e Minni, C. (1996) *La hausse du niveau de formation: la durée des études una doppia en cinquante ans* . Amiens: INSEE-Premiere.

Commissione europea (2005a) *progressi verso gli obiettivi di Lisbona in materia di istruzione e formazione a* Bruxelles: EC.

Commissione europea (2005b). 'Il ritorno a vari tipi di investimenti in istruzione e formazione "(Presentazione dello studio completata da London Economics) Bruxelles: CE.

Commissione europea (2009) *Nuove competenze per nuovi lavori* Bruxelles: EC

. Commissione europea (2012) *Istruzione e formazione Monitor 2012* Bruxelles: CE.

Consiglio europeo (2009). *Conclusioni del Consiglio del 12 maggio 2009 su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione ('ET 2020')*. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:EN:PD>

Consiglio europeo (2010). Il comunicato di Bruges su una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale per il periodo 2011-2020. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_en.pdf

Consiglio europeo (2011). Conclusioni del Consiglio sul ruolo dell'istruzione e della formazione nell'attuazione della strategia 'Europa 2020' (2011 / C 70/01). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ: C: 2011:070:0001:0003: EN: PD>

Consiglio europeo (2012a). Sostenere l'istruzione e la formazione professionale in Europa: Il comunicato di Bruges http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/bruges_en.pdf

Consiglio europeo (2012b). Conclusioni del Consiglio del 26 novembre, 2012 in materia di istruzione e formazione in Europa 2020 - Il contributo dell'istruzione e della formazione per la ripresa economica, la crescita e l'occupazione (2012 / C 393/02) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/? LexUriServ.do uri = OJ: C: 2012:393:0005:0007: EN: PD>

Eurydice (2010). *De nouvelles compétences versare de nouveaux emplois. Iniziative Politiques dans le domaine de l'éducation: bref aperçu de la situation actuelle en Europe* Bruxelles: Eurydice

Fadel, C. (2011). *Ridisegnare il Curriculum* . www.curriculumredesign.org

Fredriksson, P., Ockert, B., e Oosterbeek, H. (2013), 'Effetti a lungo termine della classe Dimensione' *The Quarterly Journal of Economics* 128, 249-285.

. Froy, F., Giguère, S., e Meghnagi, M. (2012) *Competenze per la competitività: una Relazione di sintesi* Paris: OECD

Giguère, S. (2008). *Più di un semplice Jobs: Workforce Development in un Skills-Based Economy* Paris: OECD

Van Haecht, A. (1985). *L'enseignement rénové. De l'origine à l'éclipse* Bruxelles, Editions de l'Université de Bruxelles.

Handel, MJ (2012). *Tendenze lavoro richiede abilità nei paesi OCSE* Parigi: OCSE.

Hanushek, EA, e Woessmann, L. (2007). *il ruolo della scuola Miglioramento Sviluppo economico* Cambridge, Mass: National Bureau of Economic Research

Hanushek, EA, e Woessmann, L. (2008), 'Il ruolo delle capacità cognitive nello sviluppo economico ' *Journal of Economic Literature* 46, 607-668.

Hanushek, EA, e Woessmann, L. (2009). 'Sei scuole migliori portano a una maggiore crescita? Competenze cognitive, risultati economici, e nesso di causalità ' Cambridge Mass National Bureau of Economic Research.

Hirtt, N. (2005). *Les nouveaux maîtres de l'école: l'enseignement européen sous la coupe des marchés* Bruxelles, Ed.. Aden.

. Hirtt, N. (2009) *L'approche compétences par: une mistificazione pédagogique* . Bruxelles, L'école Démocratique.

. Junior Achievement Young Enterprise (2011) *Colmare il divario tra imprese e istruzione* Bruxelles: Menti fresche.

Krueger, A., e Whitmore, D. (2000). *L'effetto di frequentare un corso piccolo nei primi gradi di College-test Prendendo Risultati e Middle School di prova: Prove da Progetto STAR* Cambridge, Mass: National Bureau of Economic Research.

. Leney, T. (2012) *Tendenze, driver e scenari qualitativi in Europa 2020: per i decisori politici di istruzione e formazione impegnati con competenze soddisfare le esigenze. In Atti del Convegno* , Lussemburgo: CEDEFOP.

- Lucifora, C., e Origo, F. (2002). *Il costo economico del gap di competenze in Europa*. Salerno, Università di Salerno.
- Marginson, S., e Van der Wende, M. (2007). *Globalizzazione e istruzione superiore* di Parigi, OCSE Education Working Papers.
- MEDEF (2013). *Observatoire Tendances Emploi competenza sur les recrutements des entreprises*. Molnar, A., e Garcia, D., R. (2007). 'Il ruolo crescente della privatizzazione in Education: implicazioni per la formazione degli insegnanti e lo sviluppo' *Teacher Education Quarterly* 34 (2) 11-24.
- Mosteller, F. (1997). 'Lo studio del Tennessee di classe di dimensione nei gradi scolastici precoci' *Bollettino dell'Accademia Americana delle Arti e delle Scienze* (50) 14.
- OCSE (2001) *Schooling for Tomorrow. Quali scuole per il futuro?* OCSE
- OCSE (2008) *e terziaria per la Società della Conoscenza. Puntatori per Policy Development*. Parigi: OCSE.
- OCSE (2010) *L'alto costo della Bassa Educational performance* Paris: OECD.
- OCSE (2011a) *OECD Employment Outlook 2011* Parigi: OCSE.
- OCSE (2011b) *Scuole private: a chi giova?* PISA in Focus. Parigi: OCSE.
- OCSE (2012) *Quali sono i risultati sociali della Pubblica Istruzione?* Parigi: OCSE.
- OCSE (2012a), *una migliore capacità di Better Jobs Better Lives Un approccio strategico alle politiche di competenze*. Paris: OECD.
- . OCSE (2012b), *Education at a glance d'occhio 2012* Parigi: OCSE.
- OCSE (2012C) *Quanto sono paesi educare i giovani al livello necessario per un lavoro e un salario di sussistenza? Istruzione Indicatori in Focus* Parigi, Londra.
- Qintini, G. (2011). 'Over-qualificati o sotto-qualificati. Una rassegna della letteratura esistente' . *OCSE sociale, l'occupazione e la migrazione Working Papers* Paris: OECD.
- Ranieri, A., e Serafini, M. (2012). 'Polarizzazione o la segmentazione? Cambiamento occupazionale e le implicazioni per il futuro mercato del lavoro dell'UE 'Incostruzione sulle competenze Previsioni: metodi ed applicazioni confronto Atti del Convegno , Lussemburgo: CEDEFOP.
- . Togati, TD (2006), *La nuova economia e la stabilità macroeconomica* London: Routledge.
- Wielandt, H., e Senftleben, C. (2012). *La polarizzazione del Lavoro in lingua tedesca locale Labor Markets , SFB 649 rischio economico Humboldt-Universität zu Berlin*.

Tradotto da Ken Jones