

Reagire ai cambiamenti pandemici: il ruolo chiave della formazione continua degli adulti

Responding to pandemic changes: the key role of continuing adult education

CHIARA BIASIN, VANESSA BETTIN*

The article examines the impact of the Covid-19 pandemic on continuing education, with the aim of understanding what changes, in the idea and the way it works, have been introduced. Through empirical research, these issues were investigated by comparing the opinions of training managers working in the Veneto region with those of students who aspire to hold this position and are currently training at the university. The function and meaning of continuous training were explored in light of the pandemic, which highlighted its weaknesses and strengths, but also its role as a key element in coping with sudden changes in society and in personal and professional development.

KEYWORDS: COVID-19, CONTINUING ADULT EDUCATION, TRAINING, UNIVERSITY TRAINING, INTERNSHIP

Introduzione

Questo articolo ha l'obiettivo di riflettere sull'idea e sulle pratiche della formazione continua nel nostro paese, a seguito dell'emergenza pandemica da SARS-CoV-2 che ha riguardato, per effetti e conseguenze sociosanitarie, la vita di tutte le persone, che hanno dovuto trasformare abitudini quotidiane, modalità relazionali, aspetti legati alla vita privata e lavorativa. Esso intende comprendere qual è stato l'impatto della pandemia nell'idea e nelle modalità della formazione continua che costituisce una direzione permanente e imprescindibile per le persone nei vari contesti personali, sociali e professionali. In particolare, vuole metterne in luce concettualizzazioni e rappresentazioni alla luce dell'esperienza pandemica.

Per far ciò, verrà presentata una ricerca empirica che analizza le opinioni degli addetti ai lavori che operano nel settore della formazione continua degli adulti, per capire quali

* Pur trattandosi di un lavoro condiviso, si possono attribuire a Chiara Biasin i paragrafi: Introduzione; La formazione continua: ruolo e impatto di Covid 19; Conclusioni; a Vanessa Bettin i paragrafi: La ricerca: metodo e strumenti; Analisi e discussione dei dati.

sono stati i cambiamenti avvenuti a causa della pandemia e le loro conseguenze nello specifico settore lavorativo. Tali opinioni saranno confrontate con quelli di laureandi e neolaureati che si stanno preparando per lavorare nell'ambito della formazione continua¹. L'analisi dei dati permetterà di riflettere sui mutamenti che la pandemia ha introdotto nella visione e nel ruolo della formazione continua, che sollecita il bisogno permanente di tutte le persone di ri-apprendere a sognare, sperare, progettare una vita proiettata verso il domani, nonostante un sempre più complesso e instabile presente. Specifica attenzione sarà dedicata al ruolo dell'università chiamata, con/dopo il Covid-19, a fungere da raccordo strategico tra apprendimento formale e non formale, tra formazione continua e formazione iniziale, tra mondo del lavoro e mondo della cultura e dell'educazione².

La formazione continua: ruolo e impatto di Covid 19

Già ad inizio di Millennio, il *Memorandum sull'Istruzione e la Formazione Permanente*³ aveva sottolineato l'importanza della formazione continua per i paesi europei che, in quegli anni erano entrati, complice la globalizzazione, nell'era dell'apprendimento permanente. Nelle *Learning Societies*, diventano di centrale importanza i saperi che si generano a partire da esperienze, riflessioni, relazioni e che producono ulteriore conoscenza. In questo contesto, si sviluppa l'idea secondo cui ognuno, individualmente e collettivamente, può contribuire alla costruzione di conoscenza condivisa, diffusa, continuativa e procedurale. L'idea di un'educazione permanente, che non si ferma più alle prime età della vita, si dispiega ora secondo la *Lifespan Perspective*, per cui l'apprendimento non è più limitato agli istituti d'istruzione e formazione formali, ma ingloba (e possiede il medesimo valore in) tutti i contesti, quali i luoghi di lavoro, le attività di organizzazioni o gruppi della società, la vita quotidiana. Il passaggio epocale che si produce comporta un mutamento di paradigma significativo⁴, che ri-orienta le dimensioni sociali, politiche, economiche e educative. Da una visione della *Lifelong Education*, centrata sulle esigenze irrinunciabili della persona, si passa dunque a quella del *Lifelong Learning*, focalizzata su competenze multiple e funzionali alla società postmoderna, agganciate spesso a utilitarismo e frammentazione delle esperienze formative⁵. La prospettiva dell'educazione rivolta agli adulti tende ad appaiarsi su quella della formazione continua⁶, intesa come il campo delle attività educative extra e post formali, legate al mercato del lavoro, orientate da finalità di apprendimento per lo sviluppo professionale⁷. L'apprendimento⁸, secondo livelli di formalizzazione e intenzionalità diversi, può incidere e trasformare le vite delle persone in quanto forma di

accesso a opportunità di sviluppo di saperi, di miglioramento di abilità, di supporto lavorativo e sociale⁹. L'enfasi su tale dimensione permanente e continua pone una rinnovata attenzione sulla formazione, che diviene lo strumento per combattere diseguaglianze e esclusione, incoraggiare la partecipazione alla vita di comunità, mantenere e ampliare l'occupabilità lungo tutto il corso di vita. In questo scenario, tuttavia, la formazione corre il rischio di restare agganciata all'adeguamento o al riallineamento dei bisogni rispetto alle richieste del sistema (culturale, economico, sociale, ecc.), in una rincorsa senza fine al cambiamento permanente rispetto ad un orizzonte professionale (e non solo) sempre più difficilmente definibile, dato che muta costantemente, rendendo difficile la messa a fuoco di progetti di vita, di sviluppo personale e sociale non performativi o funzionali al sistema.

Con il Covid-19, si è assistito a un ulteriore passaggio epocale: si è prodotto un mutamento di framework, il quale ha messo in discussione il ruolo della formazione continua e dell'apprendimento permanente. Quest'ultimo, soprattutto nei suoi aspetti non formali e informali, è stato riconosciuto come significativo ed efficace al pari di quello formale, penalizzato dalla chiusura delle istituzioni scolastiche e formative¹⁰. I programmi e le attività implementati hanno cercato di rispondere al bisogno di formazione e di apprendimento sperimentando soluzioni inedite, sfruttando il potenziale delle tecnologie per mitigare, da un punto di vista educativo, gli effetti avversi della pandemia¹¹. Per contenere la diffusione del virus, dopo disorientamento e impreparazione iniziali, le attività formative, tranne i programmi professionali caratterizzati da tirocini e dall'apprendimento on the job, hanno subito una trasposizione a distanza in modalità virtuali.

La Formazione a distanza ha incrementato la frequenza e la partecipazione degli adulti ad attività online, il senso di controllo e autostima nella gestione dell'apprendimento continuo, imposto nuove conciliazioni tra orario lavorativo e impegni familiari mentre l'eliminazione o la riduzione degli spostamenti ha influito sulla qualità delle relazioni personali, sociali e professionali¹². La maggior flessibilità dei corsi, un costo contenuto e l'aumento progressivo di proposte online hanno permesso alle persone di avvicinarsi maggiormente alla formazione continua e all'apprendimento permanente¹³. Tuttavia, ciò ha prodotto pure un aumento e la visibilità delle disuguaglianze digitali, che hanno limitato l'accesso alla formazione di adulti o lavoratori con limitate competenze¹⁴ o isolati dal mondo *knowledge-rich*, con conseguenze in termini di esclusione e alienazione. L'utilizzo di modalità sincrone, asincrone, *blended* ha palesato linee di frattura tra chi è incluso dalla società delle reti e chi no¹⁵. Sono le persone più vulnerabili, con un basso livello di formazione, a usufruire in maniera limitata della connettività, spesso dovendo

anteporre l'acquisto di tecnologie e il beneficio dell'apprendimento al sostegno materiale alle famiglie e a loro stessi¹⁶. Si è prodotto dunque, un effetto inverso rispetto a quanto prospettato nel *Memorandum sull'Istruzione e la Formazione*. L'apprendimento permanente, più che fattore di promozione, ha mostrato qui il suo limite nella perpetuazione di ingiustizie sociali e disuguaglianze digitali, svelate dal falso mito dello sviluppo illimitato e della fioritura idealistica del potenziale umano in tutte le età e momenti di vita. Gli stessi operatori della formazione continua hanno testimoniato in prima persona tale situazione paradossale poiché hanno vissuto momenti di difficoltà durante la pandemia, dovendo riprogrammare gli impegni formativi, individuare differenti tipi di supporto educativo per gli adulti e per i (nuovi) bisogni formativi, ricercare e acquisire rapidamente nuove conoscenze e capacità. Ciò ha generato sentimenti di insicurezza e stress e la conseguente necessità di una ri-definizione degli orizzonti professionali. Il Covid-19 ha generato la messa in discussione della natura equalitaria dell'apprendimento¹⁷ permanente così come ha messo in questione l'idea, le modalità e il senso stesso della formazione continua in quanto strumenti e opportunità per un effettivo sviluppo di competenze e valori finalizzati al miglioramento delle vite degli individui e al benessere delle comunità¹⁸.

La ricerca: metodo e strumenti

La ricerca empirica è stata realizzata con un duplice scopo: indagare le opinioni degli operatori del mondo della formazione continua, al fine di verificare i cambiamenti introdotti dalla pandemia nei contesti formativi; capire quanto il Covid-19 abbia influito nelle aspettative degli studenti che si stanno preparando a diventare futuri esperti del settore. Il doppio piano di indagine permette di esplorare l'oggetto di studio come le due facce della stessa medaglia. Per questo, due distinti ma complementari strumenti di raccolta dati sono stati costruiti, così da distinguere elementi, comparare questioni, elicitarne fattori chiave.

Un primo questionario semi-strutturato sul tema della formazione continua, rivolto agli esperti operanti in enti accreditati presso la Regione Veneto e in altri contesti lavorativi (agenzie di consulenza aziendale, associazioni di categoria, liberi professionisti) è stato costruito per raccogliere opinioni riguardo la loro storia formativa e professionale, i tratti caratterizzanti la professione, le modalità con cui è stato vissuto il lavoro durante il lockdown sino ai cambiamenti imposti dal futuro post-pandemico. Le 31 domande del questionario, composto da single/multi item e domande aperte, sono state generate sia da interviste con alcuni esperti (con cui è stata poi verificata l'adeguatezza con un pre-

test) sia dalla letteratura di settore. Sono stati individuati 60 soggetti, di ambo i sessi (di cui il 58,3% donne) nella fascia compresa tra i 30-50 anni, con un tasso di risposta del 100%. Le funzioni svolte sono per lo più: operatore del mercato del lavoro locale, tutor d'aula, docente d'aula, project manager, responsabile della rendicontazione e coordinatore. Il campione dei rispondenti, di cui il 91,4% si dichiara soddisfatto di lavorare nel settore, è entrato in contatto con il mondo della formazione attraverso una specifica proposta professionale (55%), per interesse personale (26,7%) o a seguito degli studi universitari (26,7%).

Un secondo strumento è stato costruito al fine di conoscere in che modo chi si sta preparando per diventare manager della formazione si posiziona rispetto al rapporto tra formazione iniziale accademica e formazione continua nel mondo del lavoro e come tale rapporto sia stato influenzato dal Covid-19. I 54 rispondenti, sui 60 contattati, sono laureandi e neolaureati del corso triennale in Scienze dell'educazione e della formazione curriculum Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane (35,2%) e del corso magistrale in Management dei Servizi Educativi e Formazione Continua (64,8%) presso l'Università di Padova. Anche questo questionario è composto da 31 item, con impostazione analoga alla precedente. Il gruppo è composto per il 94,4% da donne, tra i 20-24 anni. Il 61,1% sta attualmente studiando, il 7,4% studia e lavora e il 31,5% lavora. Di quest'ultimi, l'81,2% dichiara di svolgere l'attività lavorativa in enti di formazione accreditati presso Regione Veneto (38,5%), agenzie per il lavoro (23,1%) e di consulenza aziendale (15,4%), con funzione di: tutor d'aula, gestione dei progetti formativi, supporto area HR, project manager e selezionatore. I rispondenti hanno conosciuto il mondo della formazione con le giornate di orientamento universitarie (16,7%), ma anche a seguito di interesse personale nel settore (38,9%). L'88,9% si ritiene soddisfatto della scelta accademica intrapresa.

Analisi e discussione dei dati

Nonostante l'avvento della pandemia abbia introdotto delle criticità, alcuni elementi chiave restano importanti per i rispondenti. In entrambi i gruppi, infatti l'opinione circa l'utilità della formazione continua raggiunge livelli elevati: 96,7% per gli esperti e 96,3% per gli studenti. Entrambi i gruppi di rispondenti sono mossi dalla passione per le pratiche formative, rispettivamente il 71,7% per nel primo e il 79,6% nel secondo. La definizione/finalità di formazione continua a cui i due gruppi di rispondenti fanno riferimento ricopre alcune macro aree comuni in quanto viene assimilata a: accompagnamento (5% per gli addetti, 9,3% per gli studenti); miglioramento delle

competenze professionali (35% per operatori; 38,9% per gli studenti); crescita, sviluppo e promozione di cambiamenti personali e professionali (60% per gli esperti; 51,9% per chi sta studiando).

Con la pandemia, le modalità di lavoro sono mutate. Il 6,7% degli addetti ai lavori non ha lavorato; mentre il 93,3% ha svolto la propria attività in modalità diverse: tra casa e azienda (61,7%), in azienda (11,7%) o in telelavoro (13,3%). Per consentire la fruizione da remoto, le attività in presenza sono state modificate in FAD. L'introduzione delle nuove tecnologie ha migliorato e sviluppato le competenze digitali degli adulti, ma ha rivelato una scarsa interazione durante le attività. Emerge che sia esperti (76,7%) e studenti (85,2%) considerano il contatto umano come fondamentale per la riuscita del processo di formazione e apprendimento: consente di eseguire una buona analisi dei fabbisogni formativi, da cui deriva maggiore comprensione della realtà e delle necessità dell'adulto, anche attraverso le emozioni e il linguaggio non verbale, utili per gestire la relazione, il clima e per entrare in empatia con l'adulto.

Il 68,3% degli esperti ha rilevato che le ricadute maggiori della pandemia si sono riverberate sulla dimensione sociale del lavoro e nel benessere personale. Lavorare a casa ha generato la dilatazione degli orari di lavoro con difficoltà nel distinguere il tempo di lavoro dal tempo libero, ma anche l'assenza di relazione con i colleghi è apparso come un elemento di sofferenza (53,4%) che ha reso difficile anche l'attività di coordinamento. Tutto si riduce ad uno schermo, affermano gli esperti, dove a stento si riconoscono le espressioni del viso, per via delle mascherine o per le telecamere spente negli incontri, influenzando negativamente la prestazione di lavoro. Gli operatori del settore testimoniano che è aumentata l'instabilità (27,6%), la flessibilità (77,6%) e la solitudine nel lavoro (31%). Una migliore organizzazione della giornata lavorativa (24,1%), l'aumento della digitalizzazione (89,6%) e lo sviluppo di approcci formativi che rendono più coinvolgente la FAD (91,4%) sono invece gli aspetti positivi evidenziati da questo gruppo di rispondenti.

I due campioni hanno vissuto la pandemia in maniera diversa e ciò ne ha influenzato l'idea di formazione continua che essi ne hanno derivato. Gli addetti ai lavori hanno sperimentato sul campo i cambiamenti, cercando soluzioni per arginare le criticità. I laureandi e i neolaureati, invece, hanno risposto mettendo in luce un certo pessimismo verso il futuro, soprattutto quello professionale. Infatti, il 79,6% degli studenti, a causa della pandemia, ha timore di non riuscire a trovare un'occupazione nel settore. La percezione dell'effetto della pandemia sulle effettive opportunità di inserimento presenti nel territorio per l'ambito formativo è pari al 44,4% per gli studenti; al contrario, il 70,7% degli addetti ai lavori ritiene che le opportunità di lavoro nella formazione continua siano

aumentate a causa della pandemia, sotto forma di ricerca di nuove soluzioni digitali e soprattutto nell' introduzione dei nuovi bisogni formativi. Nonostante il Covid-19, alcuni fattori sembrano influenzare positivamente, nel gruppo degli studenti, la passione nel continuare a studiare per inserirsi nella formazione degli adulti: l'importanza di sviluppare la cultura del lifelong learning (61,1%); l'interesse per l'educazione degli adulti (40,3%); le inclinazioni personali verso il campo della formazione (70,4%). È evidente che la pandemia ha sconvolto la vita degli studenti, rendendo più critiche le diverse fasi di transizione dall'università al mondo del lavoro, ma ha mantenuto intatto (se non potenziato) l'interesse verso questo settore lavorativo e verso l'apprendimento permanente, giudicato comunque cruciale.

La pandemia sembra aver condizionato anche il riconoscimento sociale di chi si occupa e occuperà di formazione continua degli adulti. Se il 73,4% degli addetti ai lavori si sente mediamente riconosciuto nel proprio ruolo, solo poco più della metà degli studenti (55,4%), invece, considera la professione del manager della formazione socialmente apprezzata. Sono più gli studenti (40,7%) a non veder valorizzata, rispetto agli addetti ai lavori (12,9%), la figura professionale e ciò, probabilmente, sia in ragione della pandemia (che ha fermato la formazione in presenza) sia a motivo della mancanza di reali occasioni di confronto con l'attività lavorativa. Tra il gruppo di studenti come tra quello degli addetti ai lavori, si registra la comune convinzione che, durante il periodo pandemico, chiunque si sia potuto improvvisare esperto di formazione continua e di tecnologie per la formazione, anche in mancanza di una preparazione adeguata. Tuttavia, dalle risposte emerge che proprio tra gli addetti ai lavori, solo il 18,5% possiede una laurea specialistica pertinente al settore formativo, pur compensata da numerose e significative esperienze sul campo. Per entrambi i gruppi, tale variabilità nei requisiti formativi di accesso alla professione appare un elemento che inficia il riconoscimento sociale della figura lavorativa dal momento che vi sono differenti tipologie di profili formativi che intervengono nel settore, con una grande variabilità approcci epistemologici e operativi a volte poco coerenti tra loro. Ciò non toglie che, per gli addetti ai lavori, sia fondamentale essere in possesso di alcune competenze, tra cui: capacità organizzativa (63,3%), conoscenze metodologiche (44,3%) e ascolto attivo (44,3%).

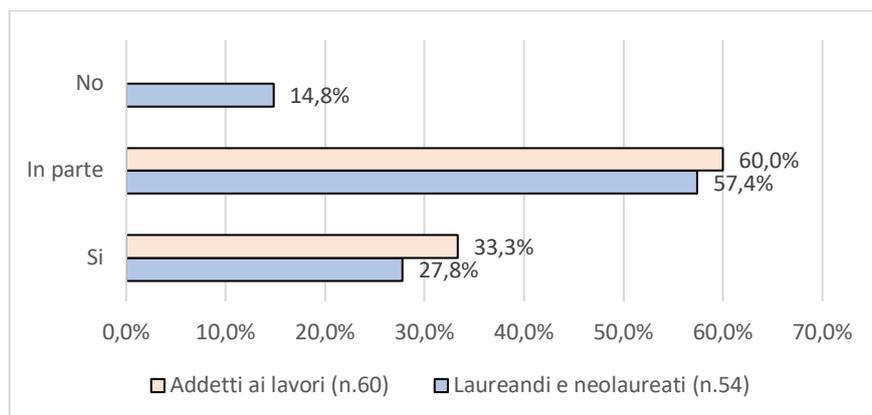


Fig.1 - Utilità di specifici percorsi di studio in formazione degli adulti per la preparazione e l'inserimento lavorativo

Nella fig.2 è rappresentata la percezione dell'utilità di percorsi di studio specificamente dedicati alla figura del manager della formazione, anche alla luce di quelle che potrebbero essere le nuove necessità postpandemiche. Il 14,8% degli studenti valuta la formazione iniziale accademica 'debole', dato che offre pochi rapporti diretti con il contesto lavorativo. Tuttavia, l'attività di tirocinio universitario viene ritenuta un'esperienza professionalizzante e un primo approccio al mestiere direttamente sul campo¹⁹. Anche secondo gli esperti, il tirocinio è un'attività che mette a confronto teoria e realtà, integrando apprendimento formale, non formale e informale nella prospettiva di un lavoro futuro. Il tirocinio è visto come un momento propedeutico all'inserimento nell'azienda, che integra apporti esperienziali e conoscenze teoriche, nonché un momento di congiunzione tra formazione continua dei professionisti e la formazione iniziale dei novizi. Il tirocinio è ritenuto un'attività utile dagli esperti (93,3%) così come dagli studenti che lo hanno realizzato (53,7%) dato che, proprio durante la pandemia, esso ha avuto una battuta di arresto non potendo realizzarsi da remoto (il 46,3% degli studenti non lo ha svolto, nonostante avrebbe voluto). Sul tema delle dimensioni costitutive della formazione iniziale e continua, i due campioni hanno considerazioni molto simili (fig.3), propendendo, quasi con le stesse percentuali, per la pari importanza di teoria e pratica; da notare lo scarso apprezzamento, anche qui con la medesima percentuale, per le conoscenze teoriche per la formazione.

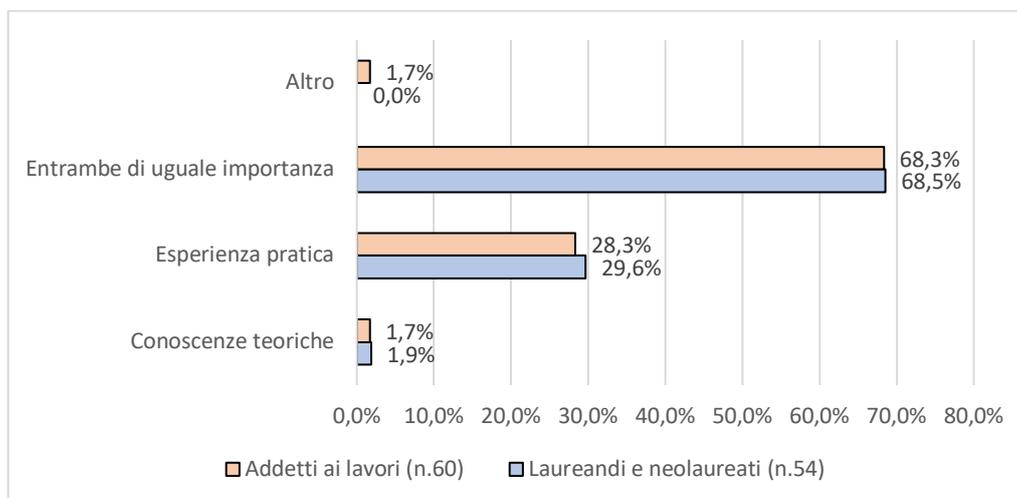


Fig. 2 - Dimensione che ha più valore nella formazione del profilo del manager della formazione

Conclusioni

L'esperienza pandemica ha rappresentato un evento di crisi imprevedibile e destabilizzante, un acceleratore di cambiamento e un'occasione di messa alla prova di inedite implementazioni. Essa ha messo in discussione alcuni punti chiave dell'idea di apprendimento permanente, sollevando pure alcune domande circa il senso e le modalità della formazione continua degli adulti, usualmente operativa prima di Covid 19. Inoltre, la pandemia ha evidenziato la necessità di un'effettiva integrazione tra dimensioni e forme di apprendimento, per meglio comprendere ed intercettare un contesto pluriverso come quello attuale.

Dalla ricerca emerge che la formazione continua ha l'obiettivo prioritario di aiutare gli adulti ad affrontare consapevolmente la realtà e, nella situazione pandemica, essa si è confermata come lo strumento che può fornire aperte e flessibili opportunità per sviluppare competenze, conoscenze e atteggiamenti, attivando diversificati processi e contesti plurali di apprendimento. Tuttavia, la pandemia ha rivelato l'esigenza di prendere le distanze da un'idea di formazione continua appiattita sui bisogni di occupabilità a favore di una visione che punta invece sull'emancipazione personale, sociale e professionale, promuovendo la cittadinanza attiva, il dialogo aperto e il confronto²⁰, aspetti che proprio Covid 19 ha fortemente limitato nei contatti in presenza. In questo senso, la pandemia ha mostrato qual è l'impatto delle tecnologie nel ridisegnare la funzione della formazione continua, ma ha evidenziato pure i limiti (tecnologici,

educativi, sociali) di questo uso. In generale, ha fornito l'opportunità di interrogarsi per rivalutare la vita lavorativa, personale, sociale, per tentare di conferirle senso, valore e fiducia, elementi che oggi risultano fondamentali per garantire un'adeguata qualità di vita post-pandemica²¹.

Dalla ricerca condotta si nota che la formazione continua degli adulti è mutata poiché la pandemia ha agito da miccia rispetto a spinte che hanno messo in luce vari fattori: la dominanza delle tecnologie e l'insostituibilità di competenze digitali (e dunque la minaccia di esclusione collegata alla loro mancanza), il rischio rappresentato dalla perdita del contatto fisico con gli utenti e con i loro bisogni formativi, la 'corsa' alla ricerca di nuove metodologie formative compensative della relazione in presenza, la tentazione di 'digitalizzare' tutta la formazione continua con il pericolo di perderne il senso e il valore, la preoccupazione per il futuro lavorativo che può comportare la perdita di riconoscimento sociale proprio per le professioni di area formativo-educativa (sebbene la loro insostituibilità proprio in momenti di cambiamento accelerato sia maggiormente necessaria).

Appare ugualmente importante, nelle risposte dei due gruppi di intervistati, il ruolo dell'università quale promotore di formazione di base in un'ottica di permanenza e continuità, nonché come elemento di giuntura tra apprendimento formale, non formale e informale. L'impegno per favorire l'incontro tra il mondo della cultura e dell'educazione con il mondo del lavoro è privilegiato dal momento del tirocinio, che permette un'esperienza a diretto contatto con il mestiere e i lavoratori, in cui viene trasferita la passione e dove vengono promossi momenti di contatto tra formazione iniziale e continua, come confronto su aspetti critici e positivi.

La pandemia ha fatto capire il valore della resilienza di fronte alle situazioni che si modificano, per cui tutti gli attori sono sollecitati a imparare a dialogare, creare nuove situazioni di apprendimento, al fine di valorizzare ogni persona nella sua intelligenza ed esperienza, così da fornire gli strumenti formativi per poter affrontare una realtà che non resta ad aspettare.

CHIARA BIASIN
University of Padua

VANESSA BETTIN
University of Padua

- ¹ A. Polverino, E. Proietti, *La formazione continua: luogo di costruzione dell'identità collettiva per lo sviluppo organizzativo*, «Quaderni Rassegna Sindacale Lavori», XII, 3 (2021), pp. 67-75.
- ² Buccolo et al., *Percezioni e vissuti emozionali ai tempi del COVID-19: Una ricerca esplorativa per riflettere sulle proprie esistenze*, «Lifelong Lifewide Learning», XVI, 35 (2020), pp. 372-398.
- ³ Commissione delle Comunità Europee, *Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente* (SEC(2000) 1832), Bruxelles (2000).
- ⁴ R. Barros, *From Lifelong Education to Lifelong Learning. Discussion of some effects of today's neoliberal policies* «European Journal for Research on the Education and Learning of Adults», III, 2 (2012), pp. 119-134.
- ⁵ A.M. Mariani, *Diventare adulti. Formazione e nuovi modelli per contrastare la scomparsa dell'adulto*, Unicopli, Milano 2014.
- ⁶ S. Tramma, *Adulthood, trasformazioni sociali ed educazione*, «MeTis, Numero Speciale: EDA nella contemporaneità», 6 (2016); consultabile su: <http://www.metisjournal.it>.
- ⁷ D. Lipari, *Formatori – Etnografia di un arcipelago professionale*, FrancoAngeli, Milano 2012.
- ⁸ UNESCO, *4th Global Report on Adult Learning and Education*, Unesco Institute for Lifelong Learning, Hamburg 2019.
- ⁹ D.N. Aspin, J. Chapman, K. Evans, R. Bagnall, *Second International Handbook of Lifelong Learning*, Springer, London 2014.
- ¹⁰ S.J. Daniel, *Education and the COVID-19 pandemic*, «Prospects», 49, (2020), pp. 91-96.
- ¹¹ Unesco, *Covid-19 Education Response*, «Education Sector Issue Notes», VI, 2 (2020), pp. 1-9; Unesco, *Education: From disruption to recovery*, 2020. Cfr. <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse>.
- ¹² Eurofound, *Living, Working and COVID-19*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2020.
- ¹³ C. Biasin, V. Marin, *Pandemia e mondo del lavoro: sostenere la ripresa attraverso la formazione*, «Form@re», XXI, 3 (2021), pp. 312-327.
- ¹⁴ N. James, V. Thériault, *Adult education in times of the COVID-19 pandemic: Inequalities, changes, and resilience*. «Studies in the Education of Adults», LII, 2 (2020), pp. 129-133.
- ¹⁵ D. Selva, *Divari digitali e disuguaglianze in Italia prima e durante il Covid-19*, «Culture e Studi del Sociale», V, 2, (2020), pp. 463-483.
- ¹⁶ OCDE, *The Potential of Online Learning for Adults: Early Lessons From The Covid-19 Crisis* OECD Publishing, Paris 2020.
- ¹⁷ K.E. Watkins, V.J. Marsick, *Informal and Incidental Learning in the time of COVID-19*, «Advances in Developing Human Resources», XXIII, 1 (2021), pp. 88-96.
- ¹⁸ OCDE, *Implications of the COVID-19 pandemic for Vocational Education and Training*, OECD Publishing, Paris 2021.
- ¹⁹ P. Bastianoni, E. Spaggiari, *Il ruolo del tirocinio nella formazione dell'educatore*, «Annali online della Didattica e della Formazione Docente», VIII, 11 (2016), pp. 69-83.
- ²⁰ L. Loiodice, *Pedagogia. Il sapere/agire della formazione, per tutti e per tutta la vita*, FrancoAngeli, Milano 2019.
- ²¹ S. Nosari, *Capire l'educazione. Lessico, contesti, scenari*, Mondadori, Milano 2013.