



LE COMPETENZE COME NUOVA FRONTIERA DELLA FORMAZIONE

A proposito della rivalutazione dell'apprendistato come modello
pedagogico a servizio delle competenze

Romano Toppan

Docente di gestione delle Risorse Umane all'Università di Verona

Quinto di Treviso, 23 aprile 2012

Nel quadro europeo

Un nuovo concetto di professionalità basato non solo su titoli acquisiti attraverso la formazione in contesti formali, ma sulle competenze, acquisibili in diversi contesti, flessibili, da connettersi fra di loro, è la nuova realtà del mondo del lavoro odierno.

Il Parlamento Europeo e il Consiglio dell'Unione Europea raccomandano che gli Stati membri sviluppino l'offerta di competenze chiave per tutti nell'ambito delle loro strategie di apprendimento permanente (Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006).

La centralità delle competenze è una salda convinzione nelle politiche dell'Unione Europea ed ha avuto uno sviluppo più che decennale e, pertanto, viene da lontano.

Comincia nel 1995, con il celebre Libro Bianco "Insegnare e apprendere. Verso la società della conoscenza" : in esso la Commissione sostiene che «nella società europea contemporanea la scuola, la formazione e il lavoro hanno l'obbligo di: promuovere ed incrementare le competenze... valorizzando la specificità di ciascuno; garantire l'inserimento sociale in termini produttivi e significativi, facendo apprendere, condividere e praticare i valori della cittadinanza attiva».

Più recentemente, nell'ambito del cosiddetto "Processo di Bruges", si è sviluppato il confronto sul merito delle politiche dell'apprendimento. È risultato chiaro che l'Europa della conoscenza possa essere realizzata solo a partire sia dal miglioramento dei processi di acquisizione delle competenze da parte delle persone e delle comunità/territori nel loro insieme, sia dalla qualità dei processi di produzione e riproduzione della stessa conoscenza, vista come risorsa strategica per la competitività dei Paesi dell'Unione.

Un altro passo importante di questo processo è avvenuto il 30 novembre del 2002, quando i Ministri dell'Istruzione e della Ricerca di 31 Paesi europei e la stessa Commissione europea, hanno adottato la Dichiarazione di Copenhagen.

La Dichiarazione conferisce un mandato per lo sviluppo delle priorità definite da Bruges e coinvolge tutti i Paesi e i membri candidati, valorizzando il ruolo dei governi e delle Parti Sociali. Tra le priorità individuate, la Dichiarazione evidenzia la necessità di:

- favorire la qualità dell'istruzione e della formazione professionale;
- costruire un quadro unico di riferimento al fine di promuovere la trasparenza dei certificati per il riconoscimento delle competenze e delle qualifiche acquisite dai cittadini;
- sviluppare un set di principi comuni condivisi a livello europeo per il riconoscimento dell'apprendimento formale e non formale;
- promuovere lo sviluppo di un sistema di trasferimento di crediti basato non più solo sulle qualifiche ma anche sulla definizione di competenze, riconoscibili a livello europeo;
- rafforzare la collaborazione europea nell'istruzione e formazione professionale per facilitare e favorire la mobilità dei cittadini;
- incrementare la "trasparenza, l'informazione e l'orientamento" per realizzare e razionalizzare gli strumenti e le reti di informazione, anche grazie all'integrazione di strumenti già esistenti.

Chiarimento dei concetti e delle definizioni

Le conoscenze tecniche sono le competenze che permettono la più netta identificazione con un mestiere e possono essere acquisite:

- in parte tramite il sistema educativo e la formazione professionale e
- in parte in seno all'impresa.

Esse hanno subito notevoli cambiamenti per via delle nuove tecnologie dell'informazione e pertanto una loro identificazione con il mestiere è oggi meno netta. Alcune di tali conoscenze, le "competenze chiave", si ritrovano alla base di numerosi mestieri e rivestono quindi un'importanza fondamentale per poter cambiare lavoro.

Le attitudini sociali riguardano le capacità relazionali, il comportamento sul lavoro e tutta una serie di competenze che corrispondono al livello di responsabilità occupato: la capacità di cooperare e di lavorare in gruppo, la creatività, la ricerca della qualità.

L'attitudine di un individuo al lavoro, la sua autonomia, la sua capacità di adattamento sono legate al modo in cui saprà combinare queste varie conoscenze e farle evolvere, L'individuo diventa il protagonista e l'artefice principale delle proprie qualifiche: egli è capace di combinare le competenze trasmesse dalle istituzioni formali con **le competenze acquisite grazie alla sua pratica professionale** e alle sue iniziative personali in materia di formazione».

Contesti formali, informali e non formali

La complessità della società "liquida" e dell'era dell'accesso, comporta sempre più un apprendimento permanente (lifelong e lifewide learning), al quale i contesti formativi "formali" non sono più in grado di corrispondere un servizio adeguato.

Fino a poco più di 100 anni fa, l'individuo lasciava il mondo più o meno come lo aveva trovato e il "gap" di competenze che gli servivano o gli erano necessarie per rispondere alla domanda di prestazione che gli era rivolta dalla società, dalle istituzioni e dal mondo del lavoro è stata per molti secoli prevedibile e costante : il "pacchetto" o portafoglio delle competenze erano ampiamente note e abbastanza uniformi e le istituzioni dedicate alla acquisizione di tale bilancio di competenze erano in condizioni di relativa stabilità e continuità.

Ma con la rivoluzione industriale prima (tra il 18° e l'ultima parte del 20° secolo) e la rivoluzione tecnologica dell'era di internet o era dell'accesso, delle reti e della globalizzazione, il "gap" delle competenze che servivano e servono per corrispondere ai requisiti della società, del mercato del lavoro e della produzione si è molto allargato.

Inoltre, la crescita esponenziale dei bisogni più "intangibili" connessi alle crescenti aspirazioni di "autorealizzazione" e di "social networking " ha comportato una crescita altrettanto esponenziale dei "crediti" necessari per essere all'altezza dei compiti e delle esigenze di competitività con un bilancio di competenze in continua evoluzione e lievitazione. Le nuove forme di economia hanno portato la percentuale degli "attivi intangibili" ad un livello medio del 65-70% : tale percentuale nel 1941 non raggiungeva il 18%. Aziende come Microsoft (nel settore informatico) o anche Armani (nel settore delle

"griffes") arrivano anche al 90% di attivi intangibili. L'economia turistica, che è in continua espansione, è fondamentalmente una economia dell'intangibile.

A questo nuovo scenario diventa vero apprendimento non solo la parte più "dedicata" e formale della formazione, ma anche in misura sempre più preponderante la parte di apprendimento acquisita nei contesti informali e non formali, ossia l'esposizione crescente ai continui stimoli della società delle reti e degli scambi a tutto azimut in una società globale, multiculturale e plurilinguistica, i percorsi di una socializzazione sempre più ricca e avanzata delle conoscenze e delle esperienze (da wikipedia a face-book) e alle sempre più frequenti fasi di apprendimento connesse a stages (sia nel proprio territorio che all'estero), a **internship tutorate**, a periodi di tirocinio sempre più lunghi, alla sempre più evidente candidatura delle imprese (profit e non profit), delle professioni e delle forme di auto-impiego a costituirsi come vere e proprie "istituzioni" erogatrici di competenze, che ,proprio perché si tratta di organismi sottoposti agli stimoli del mercato e di una società aperta e competitiva, rappresentano una palestra di innovazione continua e di invenzione, di verifica sperimentale di idee, di prodotti e di servizi, adducendo, in tal modo, in coloro che vi sono coinvolti una spinta propulsiva potente e necessariamente up-to-date alle competenze più raffinate e specifiche.

L'impresa è scuola

E' un ritorno al concetto di Impresa-scuola, quella "bottega-scuola" di tradizione rinascimentale, riveduta e riproposta sotto altri concetti e prospettive, ma che a suo tempo ha dato prova di saper creare apprendimenti e competenze di eccellenza, come nel caso dei grandi maestri d'arte e d'artigianato, fino al nostro tempo, con molte esperienze di avanguardia come il Bauhaus, dal quale emersero tutti i grandi maestri del design industriale e della architettura contemporanea.

Leonardo da Vinci, che tutto il mondo riconosce come il prototipo del "genio" per eccellenza, non è uscito dall'Università di Harvard o dalla Bocconi: ma da una bottega (del Verrocchio).

In realtà all'interno dell'Unione vi sono paesi, come la Germania, l'Austria e altri paesi dell'Europa del Nord, nei quali il percorso di certificazione delle competenze attraverso contesti non formali, come le aziende, attraverso il cosiddetto "**Duales System**", rimane ancora oggi in piena funzione e appare sempre più una prospettiva del futuro piuttosto che residuo del passato, al di là delle terminologie ancora medioevali come Meisterbrief (Diploma di Maestro), Gesellebrief (Lavoratore Qualificato) e Lehrling (Apprendista).

E gli indici di "disoccupazione giovanile" vedono la Germania e l'Austria collocarsi solo intorno al 4-5%, mentre in altri paesi meno impostati su quel modello "duale" (nel quale le aziende concorrono alla formazione e alla certificazione delle competenze in modo vincolante e per legge) hanno percentuali molto più elevate, fino ad arrivare persino al 30% (come Italia, Spagna e Portogallo).

In sintesi: le competenze, intese in modo ampio, sono veramente poste al centro delle strategie comunitarie e considerate condizione necessaria, anche se non sufficiente, per raggiungere l'obiettivo strategico di Lisbona.

Al di là dell'uso del termine nei diversi testi, che potrebbe apparire non rigoroso, il concetto di competenza è piuttosto chiaro: la competenza consiste nella combinazione di conoscenze e di altri elementi che producono i risultati più utili per l'occupabilità e l'occupazione. Attore protagonista di tale combinazione è la persona, vista sia come lavoratore, sia come cittadino.

Le competenze possono essere di base, tecniche, sociali. Tra le competenze di base si devono promuovere soprattutto quelle che permettono la comprensione del mondo (per percepirne il senso e comprenderne il funzionamento), che costituiscono oggi prerequisito anche per l'acquisizione delle competenze tecniche. Tra queste devono essere sviluppate quelle "chiave".

Un progetto per il ruolo delle imprese (artigiane) nella integrazione delle competenze

Nel nostro progetto particolare accento viene dato al tema delle competenze acquisite in ambito non formale ed informale, ossia **attraverso l'esperienza e sul lavoro**.

L'impresa, così come ogni altra espressione dell'attività produttiva, sia essa di natura tangibile che intangibile, recupera in pieno **la sua dignità di luogo educativo e formativo** : integrare la scuola e il lavoro non è semplicemente "completare" il percorso della conoscenza e della competenza con una attività pratica e basta, ma è piuttosto ridefinire il concetto stesso di competenza a partire dal recupero di moltissime forme di conoscenze e di saperi che non si completano semplicemente, ma assumono una forma nuova e più elevata, uno stile più innovativo e una creazione di valore più autentica ed efficace.

L'affermazione di questo genere di acquisizione delle competenze si è sempre più accresciuta, soprattutto di fronte alla complessità e al continuo cambiamento ed innovazione nel campo delle tecnologie e dei saperi : le prove oggettive che questo tipo di percorso non ufficiale e del tutto informale o non formale per conseguire una piena dotazione di competenze deriva da quella che possiamo definire **la certificazione definitiva, ossia la prova della occupabilità e del risultato competitivo dell'organizzazione del lavoro e delle imprese, come era nel caso dei "distretti" industriali**.

Essi hanno rappresentato e rappresentano tuttora una vera e propria bottega-scuola ,una learning community : oltre agli aspetti tipicamente psicologici e antropologici che emergono da Beccattini, Rullani e Brusco nelle loro riflessioni su questo particolare e singolare fenomeno produttivo, meritano la nostra attenzione i dati sui vantaggi " cognitivi" del fenomeno distrettuale: il distretto viene considerato come un sapere" contestuale ", come un laboratorio cognitivo e attitudinale , dove si attuano e si velocizzano sia un apprendimento attraverso la socializzazione delle conoscenze, sia la conversione di conoscenze tacite in esplicite e in accumulazione di competenze, e infine l'assorbimento di ambedue **nei processi dell'imparare facendo**.

Nella storia il percorso delle competenze in ambito non formale e informale ha dato risultati di eccellenza universalmente riconosciuti : molte esperienze di acquisizione e certificazione delle competenze in situazioni di apprendimento diretto sul lavoro e con il lavoro, forniscono una educazione che comporta come suoi naturali corollari:

- L'importanza del processo rispetto al prodotto finito (e perciò il miglioramento continuo)
- L'apertura sperimentale, antiaccademica, innovativa.

Questo principio era ben presente sin dagli inizi dell'era moderna: Nella Encyclopédie di Diderot e d'Alembert, a proposito di modelli di conoscenza e di competenza, troviamo questa affermazione:

"Mettete su un piatto della bilancia i vantaggi reali arrecati dalle scienze più sublimi e dalle arti più onorate, e sull'altro piatto i vantaggi procurati dalle arti meccaniche, e constaterete che la stima tradizionale fatta delle une e delle altre non è stata distribuita secondo il giusto rapporto di tali vantaggi, e che si è troppo più lodato gli uomini intenti a farci credere che siamo felici di quelli intenti a far sì che io siamo davvero ...Rendiamo finalmente agli artigiani la giustizia loro dovuta"-

E Beccattini, sul fenomeno dei distretti come "parchi" di sviluppo non formale di competenza, sottolinea:

" Il distretto non è...semplicemente una forma organizzativa del processo produttivo di certe categorie di beni, ma un ambiente sociale in cui le relazioni fra gli uomini, dentro e fuori dei luoghi di produzione, nel momento dell'accumulazione come in quella della socializzazione, e le propensioni degli uomini verso il lavoro, il risparmio, il giuoco, il rischio ecc. presentano un loro peculiare timbro e carattere. Sotto questo profilo il distretto permette di spiegare lo sviluppo locale a partire dal modo in cui in un luogo si afferma una determinata forma organizzativa e un nucleo di bisogni da soddisfare, e l'esigenza di salvaguardare, in qualche misura, una continuità evolutiva con il patrimonio di valori, conoscenze, comportamenti tipici e istituzioni ereditate dal passato...facendo del distretto industriale e dello sviluppo locale due dimensioni, fortemente compenstrate, dello stesso problema : la reintegrazione del territorio e della società - considerata sempre nella sua concretezza e località - nell'analisi economica ... dal momento che nei distretti le connessioni tra relazioni economico-produttive e relazioni socio-culturali sono inseparabili, e la congruenza dinamica di queste connessioni interne consente, nello stesso tempo, competitività esterna per le imprese che vi operano e soddisfacimento del bisogno di integrazione sociale per le persone che ci vivono"¹.

¹ La maggior parte delle riflessioni contenute in questa ultima parte sono tratte da : Toppan R.(2004), La Venezia Orientale come laboratorio di sviluppo locale, Franco Angeli, Milano.