

PROMUOVERE E VALORIZZARE LE COMPETENZE CHIAVE PER L'APPRENDIMENTO PERMANENTE

15 marzo 2024 | Roma – Auditorium Inapp

Intervento di Santo Darko Grillo, Direttore generale dell'Inapp e Coordinatore nazionale dell'Anno europeo delle competenze

L'Anno europeo delle competenze promuove, tra i diversi obiettivi che lo connotano, l'importanza delle competenze chiave attraverso una serie di iniziative, tra cui campagne di sensibilizzazione, eventi di formazione e promozione di pratiche e politiche che favoriscono lo sviluppo delle competenze in tutti i settori della società. Tutto ciò sostiene il principio del diritto all'apprendimento permanente, sottolineando che l'educazione e la formazione devono essere accessibili a tutti, indipendentemente dall'età, dal contesto o dalle circostanze personali.

D'altro canto, questi principi e obiettivi appaiono largamente coincidenti con quelli dell'Agenda europea per l'apprendimento in età adulta la cui implementazione in Italia è affidata all'Istituto ormai da più di dieci anni. Va sottolineato, infatti, che l'organizzazione dell'evento di oggi è stata inserita nel Piano di lavoro del Progetto sull'Adult learning attualmente in corso.

In tale cornice, l'incontro odierno è veramente stimolante per alimentare e fare il punto riguardo alle diverse prospettive di riflessione e di intervento che investono questo amplissimo territorio che vede al centro i costrutti riferibili a competenze chiave e *soft skills* – una vera e propria 'foresta cognitiva' – come è stata efficacemente definita – popolata da una pluralità ed eterogeneità di elementi, di modelli teorici, di dispositivi istituzionali, di metodi e strumenti tecnico-professionali.

Il tema che viene affrontato è di rilevanza strategica e riguarda ogni fase e transizione della nostra vita per diverse ragioni.

In questa sede non ci soffermiamo a lungo sull'analisi della transizione verso la *learning economy*, poiché esiste una letteratura ormai ampia e consolidata. In grande sintesi, però, si può dire che la risposta delle moderne organizzazioni alla complessificazione dell'economia e della società

deve tenere conto di tre sfide fondamentali:

- cresce la diversità, cioè la quantità e la qualità di elementi tra loro differenti da trattare contemporaneamente;
- l'imprevedibilità è divenuta una condizione ordinaria dell'agire organizzativo;
- aumenta l'interdipendenza tra le variabili da gestire.

Tutto questo complesso di fenomeni richiede lo sviluppo di conoscenze, abilità e competenze che in passato rivestivano un'importanza minore, perché le prestazioni lavorative erano più che altro consistenti in mansioni, task ben definiti, standardizzati e in certa misura anche ripetitivi. Ora invece come conseguenza di tutti questi fenomeni si richiede ai lavoratori lo sviluppo di capacità di apprendimento, di adattamento, di lavoro in gruppo, di risoluzione di problemi e di inquadramento dei nuovi problemi.

La prospettiva dell'apprendimento permanente richiede il *formarsi* di un comportamento strategico rispetto alle sfide che i ruoli sociali e professionali ci propongono nel corso della vita, inerenti, dunque, non solo alle nuove *performance* professionali, ma anche a quanto concerne l'essere adulti nei diversi contesti, richiedendoci l'assunzione di una responsabilità diretta nell'apprendimento, nella decisione di che cosa, come, dove e quando apprendere.

Parliamo allora di **competenze** che possono sostenere ogni soggetto, persona, cittadino e comunità, impresa del nostro Paese e dell'Europa a essere e a diventare più capace di resilienza, trasformazione, cambiamento.

Se tutto questo riguarda ognuno di noi, allora **la sfida di essere capaci di gestire il divenire, anche improvviso, è una questione sociale, non più individuale.**

Si tratta dunque di porre la nostra attenzione – specie quella delle *policy* e dei *decision makers* – sull'apprendimento come fatto umano, individuale e collettivo, che rinforza le scelte consapevoli e che, come processo attivo, ha delle implicazioni profonde su come ogni individuo costruisce la propria vita e trasforma le proprie azioni per indirizzare e sostenere i propri obiettivi.

Per affrontare le transizioni, che rappresentano cambiamenti considerevoli associati a miglioramenti o a peggioramenti delle condizioni culturali e sociali della nostra vita, sostenere lo sviluppo delle **competenze chiave** diviene elemento centrale per riuscire a cogliere le diverse opportunità che si presentano nel percorso di crescita. Nei nostri periodi di cambiamento, nell'apprendimento, nel lavoro e nelle circostanze personali esse ci consentono di **navigare orientati** all'interno di una miriade di transizioni complesse.

Solo in una traiettoria di apprendimento permanente, i momenti di transizione possono divenire occasioni per migliorare la salute e il benessere di bambini, giovani e adulti in una prospettiva

di sviluppo trasformativa, capace di promuovere atteggiamenti, valori, comportamenti, competenze indispensabili per ottenere e mantenere una situazione di equilibrio psico-fisico adeguato, di salute culturale e sociale, di benessere educativo e di occupabilità.

A fronte delle istanze indicate, non mancano le criticità sul piano concettuale e tecnico:

- l'analisi degli approcci teorici al concetto di competenza rivela che non esiste un uso univoco del concetto, né una definizione ampiamente accettata, né una teoria unificata;
- il concetto di competenza è soggetto ad un'indebita dilatazione semantica causata da un impiego libero e disinvolto nei contesti più disparati. Si tratterebbe di una sorta di *parola-valigia*, all'incrocio tra diverse discipline (pedagogia, didattica, sociologia, psicologia, filosofia ecc.);
- la competenza non è una entità esistente in modo autonomo, ma è l'oggetto di strategie di costruzione ed appropriazione (pratiche di gestione delle risorse umane, interventi di formazione, sperimentazioni, ricerca di modelli universali, sapere scientifico ecc.) che ne rendono l'oggetto mobile e sfuggente.

Prendiamo ad esempio **il tema specifico della valutazione delle competenze**.

È importante ricordare che gli scopi in questo caso possono essere anche molto diversi tra loro e che ciascuno di essi (in una logica di coerenza e di pertinenza) ha determinate implicazioni in termini di dimensioni di analisi da privilegiare, di metodologia e strumenti da adottare, di soggetti da coinvolgere, di tempi e modalità da rispettare.

Tutti i diversi tipi di contesto e di scopo identificabili (ad es. *valutazione formativa; accertamento legale/istituzionale dell'effettivo livello delle competenze possedute; selezione in ingresso o in uscita nei contesti professionali; incentivazione e/o attribuzione di un premio per la produttività individuale; analisi dei fabbisogni formativi; pratiche di orientamento/riorientamento per supportare le persone nello sviluppo professionale o personale ecc.*) presuppongono comunque (logicamente, cronologicamente e funzionalmente) un'attività che viene in ogni caso definita 'valutazione delle competenze', ma ciò di cui dobbiamo essere consapevoli è che a finalità diversa devono corrispondere una diversa metodologia, diverse modalità, diversi strumenti per valutare.

Si comprende allora come, nella consapevolezza della varietà dei contesti d'uso e di scambio, definire con rigore e al riparo di ambiguità il significato e la natura delle competenze – e dunque delle competenze chiave – costituisca un passo cruciale per dar loro coerenza e sostenibilità all'interno di una condivisa prospettiva di *lifelong learning*.

Per rafforzare la solidità scientifica del costrutto delle competenze e per favorirne una migliore maneggiabilità pratica in campo educativo e lavorativo, è dunque opportuno mettere ordine in una disordinata polifonia, isolando alcune differenti interpretazioni e definizioni concettuali.

Auspico, concludendo, che l'incontro di oggi ci conduca a costruire delle iniziative mirate, che ci portino a riflettere insieme – ad esempio sugli ostacoli da affrontare per lo sviluppo delle competenze nei diversi contesti di uso – e ci offrano l'occasione di valorizzazione storie e progetti di successo nell'ambito delle competenze, che la Commissione chiede espressamente di mettere al servizio di noi tutti.