

Anno IX, Numero 27
Giugno 2019

I VALORI, I SIGNIFICATI E LE PROSPETTIVE DELL' "ESPERIRE PROFESSIONALE" NELLA PEDAGOGIA E NELLA DIDATTICA

ESPERIENZE, RICERCHE, PROGETTI

VALUES, MEANINGS AND PERSPECTIVES OF "PROFESSIONAL
EXPERIENCE" IN PEDAGOGY AND DIDACTICS.

EXPERIENCES, RESEARCH, PROJECTS

DOTTORATO IN
FORMAZIONE DELLA PERSONA E MERCATO DEL LAVORO
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

G. Sandrone, *La competenza personale tra formazione e lavoro*, Edizioni Studium, Roma 2018, pp. 176

Una delle sfide più ardue cui la società odierna è chiamata a rispondere è quella di ripensare, organizzare e realizzare un sistema formativo integrato tra scuola e lavoro che introduca, in modo adattivo, i giovani alla loro prima occupazione e allo stesso tempo sia in grado di sostenere gli adulti nelle transizioni della vita lavorativa implementate dall'*Industry 4.0*. A tal proposito in questo volume, Giuliana Sandrone, docente di Pedagogia generale e sociale presso l'Università di Bergamo, si domanda con quali modalità si possano progettare e realizzare interventi formativi rivolti ai giovani, che sono e saranno sempre di meno "in una società inesorabilmente affollata di anziani" e agli adulti che, a fronte della *smart manufacturing* e alla conseguente digitalizzazione dei suoi processi, dovranno riqualificarsi continuamente per affrontare il mutevole contesto lavorativo.

L'autrice si pone l'obiettivo, in prospettiva pedagogica, di esplorare il concetto di *competenza*, la sua rilevazione, valutazione e certificazione, fornendo una definizione di formazione e indicandone gli elementi che la differenziano, accomunano o separano dai termini *educazione* e *istruzione*.

Nella storia italiana la formazione professionale, piegata dalle richieste del mercato del lavoro in un'ottica occupazionale impostata sul modello tayloristico, è sempre stata relegata nell'ambito delle politiche del lavoro e della programmazione economica, invece che in quelle educative, sancendo la separazione formale tra formazione professionale e istruzione.

Una possibile via d'uscita alla ricomposizione di questo modello separatista potrebbe consistere nello spostare il *focus* dal risultato esterno, rappresentato dalla performance, a quello interno, ricercato nella propulsività interna del soggetto.

Mai come oggi si rende necessario superare il concetto di *employment*, l'occupazione focalizzata sulle *hard skills*, concentrandosi sull'*employability*, l'occupabilità incentrata sulle *soft skills*, per consentire alle persone di permanere all'interno della complessa realtà lavorativa odierna elaborando soluzioni nuove ai problemi che emergeranno, nel rispetto dei propri valori personali e sociali. Per questo motivo la formazione, nella più totale responsabilità personale, deve essere in grado di progettare percorsi che preparino il "capitale umano" all'acquisizione di queste competenze trasversali.

Il concetto di *competenza*, che unisce il sapere e il significato che rappresenta per il nostro agire competente, è l'esito di un'azione educativa fondata sul concetto di alternanza formativa come incontro tra cognitività e manualità, in un percorso di apprendimento formale che sposta il proprio baricentro dall'ascoltare al fare riflessivo, dall'*auditorium* al *laboratorium* dove il metodo più confacente è la *didattica laboratoriale*, pedagogicamente fondata e funzionale allo sviluppo unitario delle competenze personali dell'allievo.

Ai giorni nostri il sistema formativo e le imprese italiane hanno la possibilità di usufruire di due dispositivi per realizzare la connessione tra

formazione e lavoro: l'*Alternanza Scuola Lavoro (ASL)*, basata sul principio «dell'apprendimento e della sua co-costruzione come processo attivo da parte di ciascun allievo e nei diversi luoghi di cui fa esperienza», e l'*Apprendistato*, sistematizzato dal D.lgs 81/15, considerato, nella sua doppia accezione, dai giuslavoristi «un contratto di lavoro a contenuto formativo» e dai pedagogisti del lavoro «una strategia che, se ben organizzata, meglio interpreta il paradigma epistemologico dell'integrazione tra teoria/pratica e scuola-lavoro».

Nel contesto italiano si è verificato un allontanamento progressivo della scuola dalla realtà e dai suoi allievi, soprattutto in termini di disaffezione ai contenuti di apprendimento. In tale situazione la tesi di Sandrone è che il *paradigma della competenza*, saldamente connesso a una prospettiva pedagogica, possa finalmente arginare questa deriva, nata dall'erronea convinzione che i *saperi* siano *inerti*, restituendo agli studenti motivazione, adesione e coinvolgimento in un apprendimento formale fondato su *saperi significativi*.

Dal concetto di competenza, assunto dalle politiche europee nel corso degli anni, l'autrice passa in rassegna le principali trasformazioni italiane succedutesi per realizzare un modello formativo, fondato sull'integrazione tra scuola e lavoro, nella coerente sinergia tra le istituzioni formative e il mondo del lavoro, allo scopo di perseguire una via italiana al "sistema duale" attraverso una serie di norme nel campo giuslavoristico e della formazione iniziale. Una realtà dove tutti gli attori - scuola, IeFp, ITS, IFTS, Università e

mondo del lavoro - possano essere coprotagonisti di un cambiamento economico, sociale e culturale, che superi la dimensione separatista, del sistema di istruzione, e quella economicista, del lavoro e della relativa formazione.

In ambito UE, OCSE in particolare, si è iniziato a parlare di *competenza* tra il 1997 e il 2002 con il progetto DE.SE.CO (*Definition and Selection of Competencies*) portandola a piena definizione con i documenti fondamentali della *Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18/12/06* (relativa alle otto competenze chiave per l'apprendimento permanente) e della *Raccomandazione del parlamento europeo e del Consiglio del 23/04/08* (relativa alla definizione dell'European Qualification Framework - EQF).

A livello europeo i responsabili delle politiche sociali ed economiche sostengono oggi l'impegno nei confronti del diritto individuale all'apprendimento permanente, in ogni luogo e nella singolare profondità di ciascuno (*lifelong – lifewide – lifedeep learning*), sollecitando l'adesione dei paesi membri, che stanno adeguando le loro politiche educative nei vari gradi d'istruzione, del lavoro e della formazione permanente.

Nel mondo del lavoro, in Italia, è stato invece il D.lgs n. 13/13, attuativo della L. 92/12, ad avviare la costituzione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze, mentre il D.lgs 15/16 ha permesso di definire i criteri necessari per la costruzione del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali. Nel sistema IeFp il Quadro Regionale degli Standard Professionali (QRSP) ha invece contribuito a creare un

linguaggio comune tra il mercato del lavoro e della formazione professionale fornendo utili indicazioni al rilascio di titoli e qualifiche riferiti agli standard professionali.

Il concetto di competenza, declinato nelle normative sopra citate, confluendo nel sistema nazionale di valutazione degli apprendimenti e della certificazione delle competenze “dovrebbe” permettere di incrociare le categorie pedagogiche delle *conoscenze* (frutto dell'esperienza personale) e *delle abilità* (il fare rispetto a un determinato campo dell'esperienza umana) con quelle delle *capacità* (la forza potenziale in grado di produrre un cambiamento) e delle *competenze* (l'esito dello sviluppo delle buone potenzialità di ciascuno).

Secondo quanto esposto dell'autrice purtroppo la valutazione e la certificazione dei risultati di apprendimento, e delle relative competenze, tanto sono state trattate in modo approfondito nella dimensione normativa, quanto poco esaustivamente sono state trattate in quella educativa e didattica; questo anche a causa di un vecchio retaggio culturale che si focalizza sui risultati di acquisizione, in termini di conoscenze e abilità, e non si accorge che la richiesta odierna è quella di «accompagnare ciascun giovane ad affrontare gli infiniti e sempre nuovi problemi che la vita, lavorativa e personale, continuamente pone attraverso lo sviluppo più completo possibile delle sue capacità e la loro trasformazione in competenze» (ivi, p. 88).

Oggi la scuola, dove la valutazione è percepita più come onere amministrativo che come risorsa pedagogica, non può fermarsi agli apprendimenti degli allievi ma richiede momenti di valutazione interni ed

esterni, aventi per oggetto dei soggetti, dei processi e dei risultati diversi, in una dimensione circolare, che costituisce la cifra costitutiva del paradigma della complessità.

L'importante per uno studente non è più accumulare conoscenze quanto saper trovare le relazioni tra queste e il mondo, sfruttandole per elaborare soluzioni a tutti quei problemi che la vita reale pone quotidianamente. Per svilupparle al meglio il metodo più efficace è l'apprendimento situato e distribuito, collocato cioè in un ambiente il più possibile reale, integrando la didattica dei contenuti e dei saperi con modalità interattive e costruttive di apprendimento. I docenti possono rendere protagonista l'alunno nel proprio processo di acquisizione, strutturazione e ristrutturazione della conoscenza solo se fondano il proprio insegnamento su esperienze significative che mettano in gioco contenuti e procedure che consentano di imparare facendo, immergendosi nella piena prospettiva di un *lifelong-lifewide-lifedeep learning*. Questo è il motivo principale per il quale l'Autrice sostiene che la rilevazione e la valutazione delle competenze può diventare il “ponte” tra la formazione e il lavoro, lungo tutto l'arco della vita di una persona. Nell'ultima parte del libro, con tre esemplificazioni pratiche, Sandrone sottopone all'attenzione dei lettori la centralità del concetto di competenza in alcuni contesti formativi e lavorativi dove è stato possibile riflettere sull'*agire competente* e sul sapere che lo sostanzia.

Il *primo esempio* ricostruisce l'esperienza di un gruppo di docenti di un Istituto Comprensivo che, dopo un percorso di formazione sul tema delle competenze e del loro sviluppo in campo formale, decide di approfondire

la questione della loro valutazione e certificazione. Da tale riflessione è emerso come la progettazione educativa e le scelte didattiche, sostenute dalla dimensione teorica e da quella valoriale, hanno reso possibile la costruzione condivisa di un percorso verticale finalizzato allo sviluppo delle competenze.

Il *secondo esempio* riporta la testimonianza di un percorso di Alternanza Scuola Lavoro (ASL), realizzato da una studentessa di un Istituto Secondario di Istruzione Superiore, ripercorrendo le tappe principali della progettazione che

l'istituzione scolastica ha condiviso con l'azienda partner.

Il *terzo esempio* descrive il processo di riconoscimento e certificazione delle competenze avvenuto all'interno di un'Azienda di formazione provinciale, che opera nell'ambito della formazione professionale, dei servizi all'impiego e delle politiche attive del lavoro.

Nella conclusione dell'autrice, solo affermando la *centralità del concetto di competenza*, nella prospettiva pedagogica dell'integralità della persona e del suo sviluppo, oltre che nell'unitarietà del suo agire personale, si può superare il pregiudizio culturale

che vede contrapposti scuola e lavoro, teoria e pratica. A oggi purtroppo mancano ancora forme concrete della sua realizzazione ma si sta lavorando affinché «si crei e si alimenti il circolo virtuoso di un'azione comunicativa tra il mondo della formazione e quello del lavoro condividendo un'intesa rispetto al significato del termine competenza che si manifesta nelle azioni che, di volta in volta, scegliamo di mettere in campo per ottenere, certamente, “beni” concreti ma, soprattutto, per vivere “bene” e mantenere saldo il senso del nostro vivere» (ivi, p. 163).

SABRINA NATALI
University of Bergamo