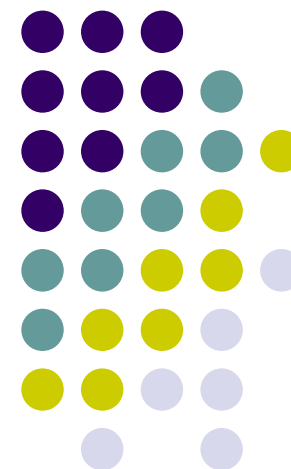


QSN
Quadro Strategico Nazionale
2007 - 2013

Competenze spendibili per lavorare
e sapersi muovere nel mercato
del lavoro Europeo

Pier Giovanni Bresciani
Università di Bologna
e Università di Genova



Il “Fenomeno-Competenze”

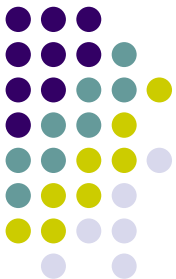


Da primi anni '90 in Italia:

- Approccio ‘per competenze’ nella formazione professionale
- Elaborazione Isfol su competenze trasversali
- Elaborazione Isfol su analisi del lavoro per aree di attività e competenze, condivisa socio-istituzionalmente
- Standard di competenze (di base, trasversali, tecnico professionali)

Nello stesso periodo, progressivamente, gli approcci ‘per competenze’ si affermano nei diversi sistemi:

- Imprese (assessment; modello delle ‘competenze di successo’)
- Orientamento e servizi per l’impiego (metodologia del ‘bilancio di competenze’)
- Scuola (introduzione delle ‘competenze’ come oggetto di valutazione della ‘terza prova’ del nuovo esame di stato; realizzazione di progetti di integrazione Scuola/FP ‘per competenze’ e rilascio di ‘dichiarazioni di competenze’)
- Università (introduzione delle ‘competenze’ nelle modalità di descrizione dei nuovi curricula universitari ‘riformati’)



Gli “indicatori” del fenomeno

il nuovo ‘focus on competence’ (supportato anche da una programmazione di risorse finanziarie UE, nazionali, regionali, aziendali) genera una grande varietà e quantità di interventi, progetti, dispositivi, azioni di sistema nei diversi contesti.



<p>nelle imprese e nella pubblica amministrazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> - dizionari, repertori, ‘osservatori’ sulle competenze - sistemi di valutazione delle prestazioni ‘per competenze’ - bilanci di competenze; assessment; outplacement - contrattazione nazionale ed integrativa aziendale (retribuzione; sviluppo e progressione) -
<p>nell’orientamento e nei servizi per l’impiego</p>	<ul style="list-style-type: none"> - tutorato e accompagnamento - tirocini e work experiences ‘per competenze’ - bilanci di competenze; outplacement - incontro domanda/offerta e scheda professionale - revisione sistema di classificazione professionale ‘per competenze’ (italia-lavoro) -
<p>nella formazione professionale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - analisi dei fabbisogni ‘per competenze’ (indagini nazionali OBNF, EBNA, NFEA, etc.) - standard formativi ‘per competenze’ in alcune filiere (formazione iniziale, IFTS, apprendistato...) - standard di qualifica ‘per competenze’ (es: Toscana, Emilia-Romagna, Piemonte) - voucher e ‘catalogo’ (formazione continua, superiore-alta, apprendistato) - dispositivi di accompagnamento-tutorato - certificazione delle competenze (decreto legge, libretto formativo, Europass, etc.) - crediti e ‘passerelle’ - progettazione ‘per competenze’ -
<p>nella scuola e nell’università</p>	<ul style="list-style-type: none"> - standard minimi essenziali per la istruzione e formazione secondaria - definizione dei ‘nuovi’ curricoli di istruzione e formazione - tutor e portfolio - alternanza scuola-lavoro (art.4 legge Moratti) e certificazione delle competenze (es. PIL. Univ. Ferrara) - passerelle - EDA e articolazione dell’offerta per UDA-unità di apprendimento - IFTS: crediti in ingresso, crediti in uscita verso università -



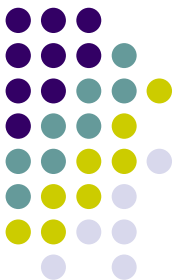
Questa tendenza sconta un effetto-traino supportato da norme di indirizzo e premiali

Ma in realtà si afferma per tante e diverse “buone ragioni”

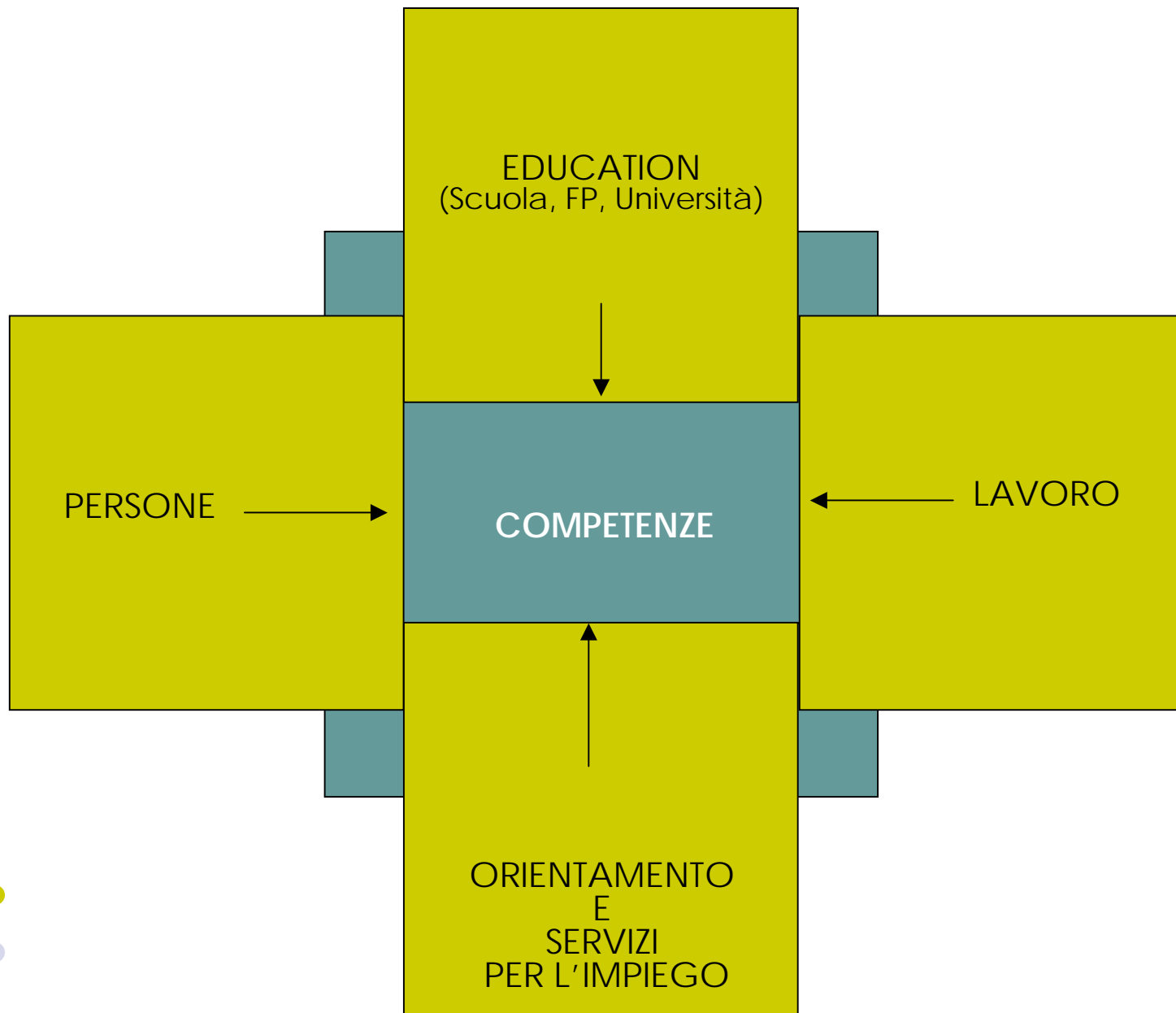


Ne richiamo due soltanto in relazione al tema chiave del seminario e dell'intervento

- la crescente consapevolezza del “legame debole” tra titoli formali (uguale curricoli) e performance professionali e di vita; e quindi la crescente attenzione all'insieme di conoscenze, capacità, modalità di comportamento e risorse personali che “stanno sotto” quelle performance
- Il fatto che le competenze sono divenute la nuova ‘metrica’ comune, il linguaggio inter-operabile, la ‘moneta unica’ (euro) dello scambio socio- istituzionale tra i sistemi; e consentono il passaggio da dialetti alla lingua comune



Per quale motivo le competenze si sono affermate come 'moneta unica'?



Questo è il motivo per cui nello scenario emergente:

- Lifelong learning
- Lifewide learning
- Formal, non formal, informal learning
- Flessibilità/temporaneità/precarietà
- Mobilità

Si affermano sistemi e dispositivi per:

- Riconoscimento, valorizzazione, validazione, bilancio, capitalizzazione, certificazione
- Standard di competenze
- Modularizzazione dell'offerta formativa
- Personalizzazione/individualizzazione



**In questo quadro, si pone il problema delle
‘competenze per la mobilità’ e cioè delle risorse
individuali (di diverso tipo) che consentono ai
giovani (e non) di *‘lavorare e sapersi muovere’*
nel mercato del lavoro europeo e internazionale**



Si tratta di un problema con il quale la Commissione Europea si è misurata da diverso tempo, mettendo a disposizione risorse finanziarie:

- Per progetti specifici (es. di scambio, di stage, etc.)
- Mirati ad alcune competenze ritenute cruciali (es. lingue, ICT) e ad alcune conoscenze essenziali (sistemi di istruzione dei diversi paesi)

E fornendo indicazioni generali (es. suggerimenti per *‘rimuovere gli ostacoli’* alla mobilità: specialmente sicurezza sociale e welfare)



Questo, sinteticamente, sulle strategie-politiche di intervento finora adottate.



Ma quali sono le ‘competenze spendibili per lavorare e sapersi muovere nel contesto europeo e internazionale?’

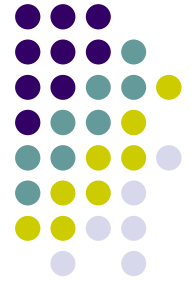
Se ne parliamo qui (in riferimento non a figure professionali o a settori specifici) è perché si assume che esistano alcune ‘competenze’:

- Conoscenze
- Capacità
- Modalità di comportamento e risorse personali

in grado di assicurare o di favorire la spendibilità e la mobilità



Quali sono e di che tipo sono queste competenze?



Il dibattito europeo ha prodotto un tentativo di identificarle ('WORKING GROUP ON BASIC SKILLS, FOREIGN LANGUAGE TEACHING AND ENTREPREUNERSHIP') con un documento dal titolo **'KEY COMPETENCES: definitions, knowledge, skills and attitudes'**.



Quali sono e di che tipo sono queste competenze?



In questo documento, le **‘competenze chiave’** delle quali occorrerebbe favorire lo sviluppo per aumentare e ‘strumentare’ la propensione alla mobilità, sono le seguenti:

1. Comunicazione nella madre lingua
2. Comunicazione in lingue straniere
3. Matematica di base (operazioni; percentuali e somme; pesi e misure), ‘applicata’ alla everyday life; ma anche i principali concetti e teoremi (anche di geometria e algebra)
4. Scienze e tecnologia (con uso operativo di dati; macchinari; attrezzature)
5. ICT - Information Communication Technology (email; sito web; internet)



Quali sono e di che tipo sono queste competenze?

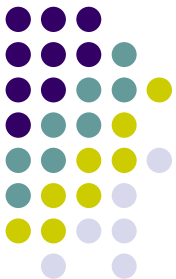


6. Autoapprendimento
(gestione delle informazioni; gestione del tempo; capacità di concentrazione e di analisi critica; etc.)
7. Competenze interpersonali, interculturali, sociali
8. Competenze 'civiche'
9. Imprenditività e (auto-)imprenditorialità
10. Sensibilità culturale
(musica; arte; sport; letteratura)





- Elenco 'generale': generico?
- In ogni caso:
 - ✓ Conoscenze di base e loro utilizzo (lingue, matematica, etc.)
 - ✓ Competenze relazionali
 - ✓ Competenze 'sociali' (cittadinanza attiva)
 - ✓ Attitudini/disposizioni (self-learning; self-management; self-empowerment; apertura culturale e 'diversity awareness'; auto-attivazione e imprenditività)
- Mancano, significativamente, le
Competenze 'organizzative'





‘Effetto check-list’: e allora?

Il problema si sposta sulle strategie per
l’apprendimento-sviluppo

Esempio: quanto la ‘pratica’ della mobilità ‘richiede’
queste competenze come **requisito**,

e quanto invece le produce come **effetto-risultato**?





Primo caso:

**La formazione favorisce la mobilità
(imparare per essere 'mobili')**

Secondo caso:

**La mobilità favorisce la formazione
(essere 'mobili' per imparare)**

Primo caso:

**Serve formazione (iniziale; ad hoc; continua)
per quelle competenze**

Secondo caso:

**Servono programmi e iniziative per 'mettere in
mobilità' le persone, e questo genererà
competenze (conoscenze, capacità, modalità di
comportamento, risorse personali)**



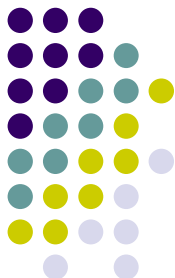
**Come spesso accade,
occorrono entrambi:
non O/O
ma E/E**



Per ‘verificare/validare’ la strategia finora adottata dalla UE per sviluppare ‘competenze per la mobilità’ occorre ‘fare un passo indietro’ (‘un passo indietro, e due avanti’) (‘fermiamoci un attimo: arriveremo prima’)

e disporsi a riprendere il discorso dall’inizio, dal suo ‘fondamento’.

E chiedersi: che cosa fa sì che un giovane (un lavoratore) esprima una ‘propensione alla mobilità’? (=un atteggiamento proattivo; favorevole; una ‘disponibilità/disposizione’)





Risorse personali

- Motivazioni
- Interessi
- Prospettiva-temporale
- Autovalutazione/identità
- Fiducia in sé stessi
-



**Competenze trasversali
(gestione relazioni, gruppi,
organizzazioni, etc.)**



**Competenze di base
(lingue, matematica, etc.)**



**Conoscenze sui contesti
e sulle opportunità**



**Competenze tecnico-professionali
'spendibili'
(= riconoscibili)**



**Propensione alla mobilità
(disponibilità/disposizione)**

**UE:
KEY
COMPETENCES**





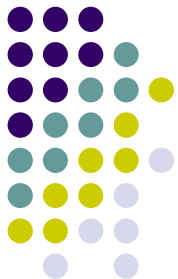
Gardner:

Sappiamo tutto su cosa le persone dovrebbero sapere e su come possiamo insegnarglielo: ma non sappiamo come fare 'perché lo vogliano'



Le competenze:

- ✓ **Sapere**
- ✓ **Saper fare**
- ✓ **Voler fare**
- ✓ **Poter fare**



LOCUS OF CONTROL INTERNO VS LOCUS OF CONTROL ESTERNO



Invece, occorre agire

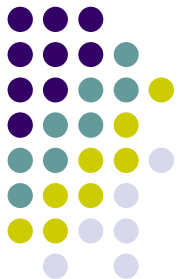
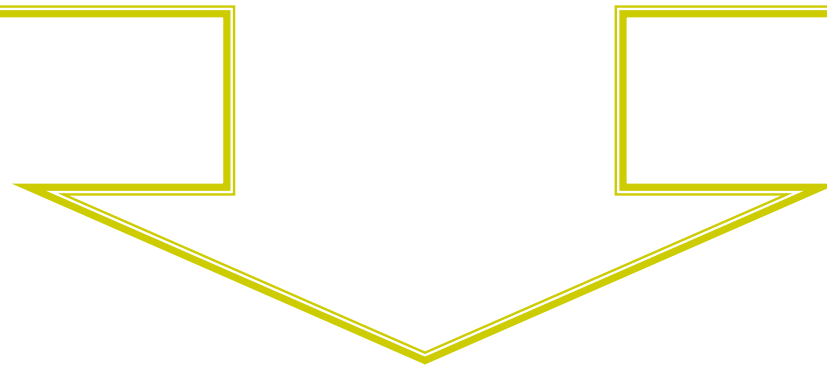
Sia sull'individuo (le sue 'competenze')

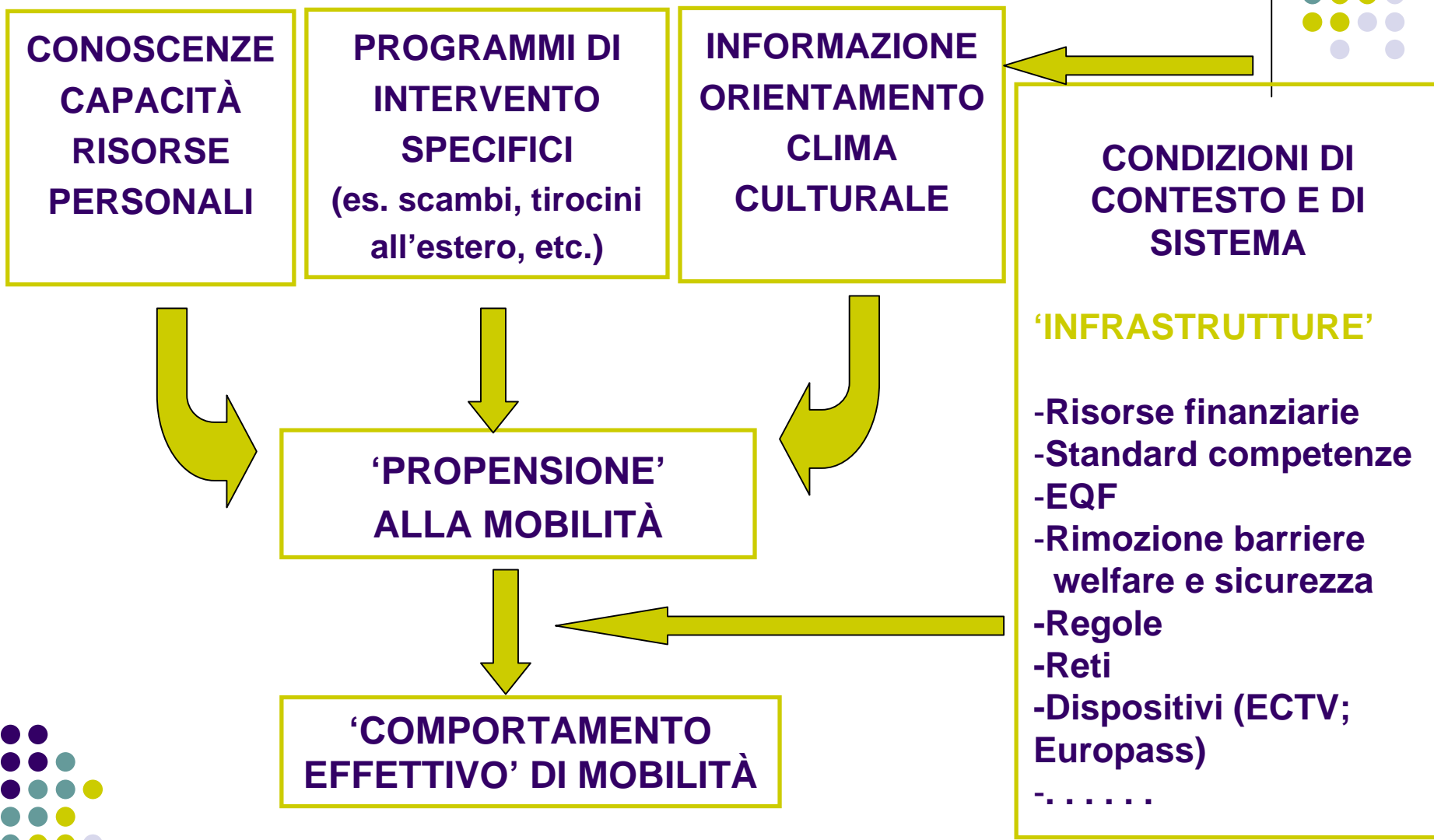
Sia sul contesto (le risorse; le infrastrutture; i sistemi di regole)





Se è così, il quadro completo delle variabili in gioco (= delle 'leve' sulle quali agire se si vuole ottenere come effetto lo sviluppo della 'professione alla mobilità', attivando la policy) può essere rappresentato così





Una strategia di intervento efficace per favorire la 'propensione' alla mobilità e la mobilità 'effettiva' deve essere 'multifattoriale' e agire su più leve.



Occorre:

- 'Anticipare' (formazione iniziale; orientamento)
- Informare, comunicare
- Mobilitare/attivare
- Includere (politiche selettive)
- Incentivare (risorse; voucher; etc.)
- Creare network
- Formare (competenze 'Key'='di base e trasversali')
- Accompagnare, tutorare (competenze 'trasferibili')
- Riconoscere, attestare, validare, certificare
- 'Infrastrutturare' e 'regolare' (programmi ad hoc; standard competenze; etc.)

