

**LA PROPOSTA PEDAGOGICA**  
**IPOSTESI DI CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE**

*Anna Grazia Lopez e Daniela Dato*

Accanto al lavoro di ricostruzione storica che rende conto del configurarsi, a livello nazionale e internazionale, di un sistema di educazione degli adulti, il progetto Fori si è arricchito di una vasta ricognizione dei fabbisogni formativi della piccola e media impresa pugliese.

Sono stati proposti, nello specifico, circa 2700 questionari ai lavoratori e 300 agli imprenditori per un totale di 3000 questionari dai quali è possibile ricavare interessanti dati e informazioni sul rapporto formazione-lavoro, sui bisogni formativi dei lavoratori, sulla formazione in corso e su quella già effettuata.

L'analisi disaggregata del gran numero di *items* proposti rappresenta una preziosa banca dati per poter, di volta in volta, focalizzare l'attenzione su particolari tipologie di attività lavorativa.

A titolo esemplificativo ricordiamo alcuni dei dati particolarmente rilevanti da un punto di vista pedagogico. Nello specifico, degni di nota sono i dati relativi ai "desideri" e alle "proposte" dei soggetti intervistati che testimoniano i diversi livelli da parte dei soggetti nella capacità di avanzare personali proposte in tema di formazione continua a seconda dei livelli di istruzione e di ruolo professionale svolto. Emerge evidente, infatti, come i soggetti forniti di titoli di studio più elevati (laurea) manifestino maggiori capacità propositive alcune delle quali molto articolate, interessanti e per certi versi innovative. Viceversa i soggetti con titoli di studio più bassi (per es. terza media) hanno mostrato titubanza quando non indifferenza rispetto a questa cruciale domanda probabilmente sottovalutandola o non cogliendone il senso progettuale. Tutto ciò a conferma di come la variabile istruzione condizioni non solo la vita professionale ma personale del soggetto.

Anche l'età degli intervistati ha condizionato l'esito dei questionari che hanno evidenziato come i più giovani siano disponibili e più attenti ai temi della formazione rispetto ai più anziani che, invece, hanno spesso evitato di rispondere o hanno dato meno importanza ai quesiti relativi alla formazione.

Un dato che certamente non può essere banalizzato riconducendolo alla sola e semplice idea delle diversità generazionali ma che, in ogni caso, richiama un problema caro alla pedagogia del lavoro che riguarda il rapporto tra giovani e lavoro e anziani e lavoro. Rapporto che può certamente essere caratterizzato da diversi approcci, una diversa progettualità e che, magari, a livello di indagine qualitativa, potrebbe far pensare

ad una maggiore stanchezza e apatia dei più anziani rispetto ad una maggiore propositività, flessibilità e desiderio di crescere dei più giovani.

Molto significativa è stata, inoltre, la partecipazione dei datori di lavoro che hanno manifestato una spiccata consapevolezza professionale, hanno saputo cogliere lo stretto legame che intercorre tra sviluppo di una cultura di impresa e formazione e hanno espresso un proprio bisogno di formazione soprattutto in merito alle competenze di tipo trasversali (comunicazione, conduzione dei gruppi, competenze relazionali, ecc).

Tale dato è ancor più significativo se comparato con le risposte dei lavoratori dipendenti che, invece, nei loro questionari hanno rivendicato l'esigenza di avere una maggiore formazione di tipo tecnico-professionale che, il più delle volte, non ottengono da corsi di formazione specificatamente progettati ma da forme di apprendistato che derivano dall'affiancamento ai più anziani e all'osservazione sul campo.

A partire dall'analisi e interpretazione di questi e altri elementi emersi dalla ricerca quantitativa, nonché dallo studio approfondito della più recente e aggiornata bibliografia e normativa sull'argomento, il gruppo di lavoro pedagogico della Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi di Foggia propone le seguenti ipotesi per l'analisi e la valutazione delle competenze dei lavoratori in servizio presso le aziende delle filiere oggetto di indagine. Trattandosi di ipotesi senza pretese di generalizzazione, il protocollo metodologico proposto non sarà applicato a tutte le aziende e a tutti i lavoratori ma ad un campione di lavoratori scelto con procedura casuale.

Ciò anche a partire dalla consapevolezza che l'indagine effettuata sul campo si è rivelata più complessa e ampia di quanto inizialmente previsto e ha fatto emergere una altrettanto complessa varietà di categorie e figure professionali le cui competenze, per essere certificate, meriterebbero uno studio più approfondito. Solo l'ipotesi di un nuovo progetto di ricerca potrebbe favorire una maggiore specificazione e ampliamento dei dati cui si è pervenuti.

Alla luce dell'indagine effettuata per il progetto FORI, che è servita come valido approccio al territorio, infatti, è stato possibile acquisire un dato generale che merita un'attenzione successiva più approfondita.

I numerosissimi e interessanti dati rilevati hanno permesso, in ogni caso, di individuare i settori professionali caratterizzanti le molteplici filiere oggetto della ricerca e di esplicitare alcune delle competenze e dei profili professionali di pertinenza.

Di qui nascono due possibili ipotesi di certificazione delle competenze che, passando dall'analisi dei dati, approdano all'esigenza di specificare ulteriormente i settori e le figure professionali emerse e di confrontarle con i Repertori delle professioni dell'Isfol del 2008 al

fine di meglio perimetrare le unità di competenza da certificare. Entrambe le proposte, infatti, non hanno la pretesa di indagare l'ampia gamma di figure professionali emerse, quanto piuttosto di selezionare quelle più caratterizzanti le filiere e scomporle in Unità di competenza.

In particolare la prima proposta, prevalentemente incentrata sull'utilizzo del Bilancio di competenze, è finalizzata ad analizzare le competenze di tipo trasversale su cui in questi ultimi anni si è concentrato un vivace dibattito che le ha ri-pensate e riproposte come "strategia in azione", "competenze chiave", "competenze per la vita", "competenze di successo" che permettono al lavoratore (ma anche al cittadino più in generale) di muoversi all'interno della complessità lavorativa, di raggiungere una soddisfazione personale e relazionale e di cogliere la dimensione formativa e autorealizzativa dell'attività lavorativa. La seconda proposta, legata ad un modello già proposto dall'Isfol, è orientata, invece, ad una mappatura più completa delle competenze che, accanto a quelle di base e tecnico-professionali, sia in grado di tener conto anche di quelle trasversali.

Le due proposte nascono anche alla luce degli studi, delle ricerche e delle esperienze formative già acquisite dal *Laboratorio di Bilancio delle competenze* di Foggia che, istituito nel 2005, si offre come spazio di intervento e ricerca formativa sui temi dell'educazione degli adulti, dell'analisi e certificazione delle competenze.

### **Proposta n.1. Ipotesi di "certificazione" delle competenze**

**I step:** A partire dall'analisi dei dati dei questionari somministrati ad imprenditori e lavoratori ci si prefigge di giungere ad un elenco sintetico di profili professionali presenti e/o richiesti dal sistema di filiera. Tali profili saranno estrapolati dai dati dei questionari e confrontati con i Repertori delle professioni Isfol-Istat del 2008 (i più aggiornati ad oggi).

**II Step:** Per ognuna delle figure professionali prese in esame si procederà alla scomposizione delle competenze di base, trasversali e tecnico-professionali caratteristiche del profilo. Competenze, tra l'altro, già indicate dai Repertori Isfol-Istat del 2008. Uno sguardo particolare in questa proposta sarà dedicato alle sole competenze trasversali.

**III. Step:** Si procederà alla costruzione di Unità Formative Capitalizzabili (d'ora in poi denominate UFC) che fungeranno da modello di standard minimi di competenza.

**IV Step:** Attraverso la somministrazione del *Bilancio di competenze* a un campione di lavoratori e imprenditori appartenenti ad aziende di diverse filiere si procederà all'analisi delle competenze in possesso da parte di questi ultimi confrontandole con le UFC. Il *Bilancio* ha l'intento di promuovere forme di autovalutazione che può configurarsi come metacompetenza nei lavoratori e negli imprenditori finalizzata allo sviluppo di una migliore

riflessività professionale. Importante in questa sede precisare che il *Bilancio di competenze* - prevalentemente utilizzato come strumento di orientamento personalizzato senza alcuna pretesa di valutazione delle competenze del lavoratori – nell’ambito del progetto sarà invece sperimentato in chiave innovativa e inedita come vero e proprio strumento di validazione.

**V Step:** Durante il *Bilancio* si procederà alla costruzione di un *Portfolio di competenze* individuale per ogni singolo lavoratore da far confluire in un’apposita banca dati dell’azienda.

**VI Step:** Da un confronto tra i Repertori delle professioni e le sintesi di *Bilancio* ottenute nello step precedente sarà possibile evidenziare le competenze che caratterizzano i profili professionali dei lavoratori e degli imprenditori nonché le aree di “sofferenza professionale”.

**VII Step.** Si procederà all’attivazione di percorsi formativi di Unità Formative Capitalizzabili che, a partire dalle unità di competenza appartenenti a ciascun profilo, avranno il doppio obiettivo di intervenire sui gap di competenza mancanti e di certificare i risultati acquisiti attraverso specifiche prove di valutazione.

## **Proposta n.2. Ipotesi di “certificazione” delle competenze**

**I Step.** A partire dall’analisi dei dati in possesso si procederà alla scelta di un campione a procedura casuale di particolari profili professionali che siano rappresentativi delle filiere oggetto della ricerca.

**II Step.** Per ciascun profilo professionale si procederà alla identificazione delle competenze di base, tecnico-professionali e trasversali attraverso un confronto con il repertorio delle professioni dell’ISFOL–ISTAT 2008. A differenza della prima, questa seconda proposta ha l’intento di guardare all’intera mappatura delle competenze.

**III Step.** Per ciascuna delle figure professionali prese in esame saranno individuati gli standard minimi e costruite le UFC con relative competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Il modello utilizzato è quello elaborato dall’ISFOL sulle Unità Formative Capitalizzabili. Si tratta di un modello che parte dall’analisi dei processi lavorativi caratterizzanti l’esercizio delle diverse professioni con l’intento di individuare le competenze di base, trasversali e tecnico-professionali indispensabili per l’ottimale realizzazione/messa in atto della prestazione lavorativa.

**IV Step.** Le UFC si configureranno, dunque, quale punto di riferimento a partire dal quale costruire una ipotesi di certificazione delle competenze. Tale processo di

certificazione sarà condotto attraverso l'analisi delle tre diverse tipologie di competenza nel modo sotto indicato:

- per le competenze di base, (l'informatica, la lingua straniera, la sicurezza e antinfortunistica, economia, organizzazione e diritto legislativo) si procederà attraverso forme di auto ed eterovalutazione delle attività di formazione svolte;

- per le competenze di base e tecnico–professionali, si procederà ad una analisi in autovalutazione ed eterovalutazione delle esperienze di lavoro del professionista (es. di indicatori: da quanti anni svolge quella determinata professione, se il suo lavoro è stato riconosciuto con dei premi dati dalla stessa azienda, se gli è stata affidato il compito di fare da coach, ecc);

- per le competenze trasversali (abilità di diagnosi, di relazione, di problem solving, di decisione ecc) si utilizzerà come strumento il laboratorio autobiografico inserito all'interno di un percorso di *Bilancio delle competenze*,

Alla fine di questo percorso sarà possibile realizzare un *Portfolio delle competenze* all'interno del quale riportare i risultati dell'indagine e che potrà arricchirsi e accompagnare il professionista lungo tutto il corso della sua vita professionale.