

## **RAPPORTO FINALE DEL COMITATO DI MONITORAGGIO DEL PROGETTO FORI**

***Angela Volpicella***

La ricerca è stata realizzata con uno unico scopo: poter dare risposte sempre migliori e centrate sui bisogni di crescita e di sviluppo delle piccole e medie imprese pugliesi. Per poter resistere alle sfide poste dai mercati emergenti, le aziende del nostro territorio devono restare competitive e la formazione, insieme alla ricerca, è sicuramente uno degli strumenti più adeguati a sostenerle in questa fase.

Questa ricerca è nata proprio dalla volontà di individuare i reali fabbisogni formativi dei lavoratori e dei datori di lavoro per utilizzare questo know how nella realizzazione di progetti di formazione mirati.

Dall'indagine svolta, abbiamo riscontrato una significativa corrispondenza tra la concettualizzazione psicopedagogia e la filosofia aziendale: i pedagogisti definiscono la "competenza" come sintesi di "sapere", "saper fare" e "saper essere", mentre gli esperti dell'organizzazione del lavoro parlano di "conoscenza", "abilità" ed "atteggiamento-comportamento".

Tra i saperi che caratterizzano i profili professionali indicati dalle imprese, emerge la conoscenza dell'informatica come elemento ricorrente e trasversale. La ricerca evidenzia le preferenze espresse dai datori di lavoro in relazione alle diverse opzioni formative: le percentuali più alte riguardano la formazione generale sulla sicurezza sul lavoro (160 preferenze su 275 intervistati, pari al 58% del campione), la lingua inglese (56%) e la Patente ECDL (39%).

Emerge, tuttavia, con significativa frequenza, la richiesta di una educazione integrale della persona che non trascuri lo sviluppo della cosiddetta "cultura generale" nel contesto di una formazione rivolta non solo alla preparazione di lavoratori efficienti ed adattabili ma anche di cittadini democratici, consapevoli e responsabili. Né bisogna dimenticare le urgenze pedagogiche che emergono dalla società postmoderna nella quale le persone sono sempre più chiamate a decidere su questioni concernenti l'ambiente, la salute, l'economia, l'orientamento professionale, la mobilità produttiva, etc... La precarizzazione delle professioni richiede, inoltre, che ciascuno sia in grado di impegnarsi in un processo di formazione permanente (che si protrae ben al di là della frequenza scolastica ed universitaria), uno sforzo che implica anche momenti di riconversione

professionale e di riqualificazione culturale (capacità di apprendere nuovi linguaggi ed abilità funzionali alle tecnologie emergenti).

Tra le abilità richieste, dunque, rientrano non solo le competenze organizzative e gestionali ma anche il “saper essere” e l’acquisizione di autonomia decisionale. La ricerca condotta evidenzia il riconoscimento dell’importanza della formazione da parte dei datori di lavoro: essa è ritenuta indispensabile per promuovere una partecipazione ed una responsabilità collettiva, una maggiore condivisione degli obiettivi aziendali ed un proficuo atteggiamento cooperativo tra i lavoratori.

E’ tuttavia comprensibile che tra le abilità più segnalate dalle imprese, spicchino competenze di tipo tecnico-professionale: i dati relativi ai questionari somministrati, infatti, collocano al secondo posto (per numero di ore) con una percentuale del 22,48%, i corsi di sviluppo delle conoscenze e delle abilità tecniche. Questo dato mostra la marcata predilezione, da parte delle PMI, per una formazione di tipo strumentale, legata all’esercizio di una determinata attività lavorativa.

L’indagine affronta alcuni punti chiave, già largamente introdotti nelle linee guida della Regione Puglia, che possiamo così riassumere:

- le conoscenze tecnico-professionali sono saperi ed esperienze di natura professionale, acquisibili con lo studio e l’attività pratica;
- le competenze sono comportamenti organizzativi necessari, che vengono identificati e riconosciuti al momento della loro messa in atto da parte delle persone nell’ambito della loro attività professionale. Importanti sono le “competenze trasversali”, definite vere e proprie “risorse della persona”. Caratterizzate da un elevato grado di trasferibilità, queste competenze sono relative ai processi di cognizione, alle modalità di comportamento nei contesti sociali ed alle strategie di sviluppo ed auto-correzione dell’apprendimento.

La ricerca, nel suo complesso, mostra come l’acquisizione del sapere professionale nelle PMI sia un processo che prescinde in misura significativa dalla formazione iniziale dei lavoratori, fortemente influenzata dalle esperienze formative e professionali precedenti e dal rapporto con l’ambiente. La ricerca, inoltre, sottolinea che la competenza posseduta è una variabile che dipende dalla qualità del contesto lavorativo, dalla possibilità di partecipare e di socializzare le proprie conoscenze.

Quest'ultima affermazione, in particolare, acquista una rilevanza fondamentale: gran parte della conoscenza interna al contesto organizzativo, infatti, si presenta sotto forma di "conoscenza tacita". Polanyi definisce la conoscenza tacita quella parte di conoscenza che gli individui non sono in grado di esprimere attraverso i mezzi di rappresentazione disponibili quali il linguaggio, la documentazione scritta etc. ma attraverso la dimostrazione pratica. Essa presenta due dimensioni: *cognitiva*, relativa ai modelli mentali, alle credenze ed ai valori radicati nel soggetto; *tecnica* relativa alle abilità concrete ed al *know how* che derivano dall'esperienza e dall'apprendimento sul campo. Soltanto una cultura organizzativa fortemente orientata al cambiamento, alla creatività ed alla condivisione può favorire l'attivazione di processi di socializzazione ed esplicitazione della conoscenza tacita incrementando il patrimonio cognitivo della organizzazione in chiave competitiva.

Il lavoro, nelle PMI, risulta profondamente mutato in relazione a cambiamenti di natura economica, sociale, tecnologica ed organizzativa. L'analisi della competenza, dunque, si configura come un processo di individuazione di acquisizioni cognitive ed esperienziali realizzate in momenti diversi e non facilmente riconducibile a percorsi lineari di formazione.

In questo quadro:

- l'analisi strutturale, sulla base del quadro concettuale di riferimento, si è rivelata necessaria ma appare importante completare, con i rapporti mancanti, quanto già rilevato per delineare i percorsi necessari per la sua resa permanente, in relazione anche con le istituzioni preposte;
- lo studio del contesto organizzativo ha consentito di analizzare, in particolare, il nesso tra stabilità ed innovazione nella costruzione e nell'applicazione delle conoscenze.

Appare importante, nei settori in cui non è stata ancora realizzata, operare un numero selezionato di studi di caso, stabilendo nessi organici con una eventuale fase successiva dell'indagine.

Si rende necessaria un'analisi dei percorsi di professionalizzazione e, soprattutto, l'attuazione di un bilancio delle competenze, ai fini della definizione delle figure professionali e delle aree di competenza connesse, che rappresenta altresì il veicolo per la validazione delle competenze stesse e per la loro certificazione.

Nel complesso, la prospettiva teorica e metodologica definita, ha permesso di evidenziare la molteplicità delle attività che la persona esperta nel proprio lavoro è chiamata ad assolvere e, nello stesso tempo, ha mostrato l'arbitrarietà di descrivere la competenza facendo riferimento a compiti o mansioni parcellizzate. Ne consegue l'inutilità di porre in forma astratta quelle che sono definite "capacità di soluzione dei problemi" legati a situazioni, relazioni, ambiti specifici di riferimento.

La necessità che ogni lavoratore esperto ha di "attraversare i confini" passando da un contesto all'altro e mettendo in connessione i problemi, appare evidente nelle situazioni più complesse ed avanzate. L'analisi dei fabbisogni attraverso un esame accurato della competenza, ha assunto una connotazione di marcata dinamicità ed appare suscettibile di interessanti sviluppi sia sul piano teorico sia sul piano pratico nella formazione di base, nell'apprendistato, nella formazione continua, nel riconoscimento e nella certificazione delle conoscenze e delle capacità.

Da tutto quanto premesso è possibile concludere che il lavoro è stato ben condotto, nonostante le molteplici difficoltà incontrate ed ha permesso di attuare una attività integrata tra i diversi partner molto positiva, una collaborazione che continuerà anche dopo il termine del progetto FORI.