

CULTURA
Studium
134.

Scienze dell'educazione,
pedagogia e storia della pedagogia

GIULIANA SANDRONE

LA COMPETENZA PERSONALE TRA FORMAZIONE E LAVORO

• • •
Studium
edizioni

Tutti i volumi pubblicati nelle collane dell'editrice Studium "Cultura" ed "Universale" sono sottoposti a doppio referaggio cieco. La documentazione resta agli atti. Per consulenze specifiche, ci si avvale anche di professori esterni al Comitato scientifico, consultabile all'indirizzo web <http://www.edizionistudium.it/content/comitato-scientifico-0>.

Realizzato con il contributo del
Dipartimento di Scienze Umane e Sociali
dell'Università degli Studi di Bergamo

Copyright © 2018 by Edizioni Studium - Roma
ISBN 978-88-382-4684-5

www.edizionistudium.it

Introduzione	7
I. La complessità, cifra del rapporto tra formazione e lavoro	17
1. Cautele metodologiche di fronte alla complessità, p. 18. - 2. Formazione, condividere un significato, p. 22. - 3. Lavoro, condividere un significato, p. 28. - 4. L'alternanza formativa: sistema possibile?, p. 33.	
II. Il concetto di competenza, l'UE e le politiche del lavoro	47
1. Per un significato condiviso di competenza, p. 48. - 2. La competenza nel mondo del lavoro, p. 55. - 3. La competenza nel mondo formativo, p. 62. - 4. Le politiche europee e la competenza, p. 67. - 5. Le indicazioni UE e il mondo del lavoro italiano, p. 77.	
III. La competenza e il sistema educativo italiano	83
1. La valutazione nel sistema educativo italiano, p. 89. - 2. La valutazione esterna ed interna, p. 92. - 3. La competenza negli ultimi vent'anni della scuola italiana, p. 106. - 4. Strumenti per riconoscere, valutare e certificare competenze nei diversi gradi di scuola, p. 112.	
IV. Valutare e certificare competenze.	
Esempi dal mondo della scuola e del lavoro	123
1. Primo ciclo di istruzione: un percorso per favorire lo sviluppo in verticale delle competenze, p. 125. - 2. Alternanza Scuola Lavoro: al centro le competenze condivise, p. 139. - 3. La certificazione delle competenze in un'agenzia per il lavoro in Lombardia, p. 148. - 4. Per concludere, p. 161.	
Bibliografia	165
Indice dei nomi	173

INTRODUZIONE

La domanda è ormai quasi ossessiva: se il lavoro cambierà in qualità e quantità così intensa come delinea il Rapporto *Industry 4.0*, la cosiddetta quarta rivoluzione industriale¹, e se questo cambiamento avrà la rapidità che ci si aspetta, come pensare, organizzare e realizzare un sistema formativo che possa accompagnare ciascuno dei nostri giovani ad un ingresso ragionato ed efficace nel mondo del lavoro? Ancor di più, come pensare ad una formazione continua che, lungo tutto il corso della vita, possa stimolare e sostenere ciascuna persona nelle molte transizioni lavorative che la attendono? È evidente come il concetto di formazione che si mette in campo diventa strategico, leva centrale per tentare di fronteggiare i cambiamenti che si profilano nel mondo del lavoro e, allo stesso modo, per affrontare l'altro immenso problema che incombe sul nostro prossimo futuro: la drammatica penuria di giovani e, ad essa collegata, la necessità di non “perderne” neanche uno, di offrire a tutti e a ciascuno la possibilità di sviluppare al meglio le proprie singolari buone potenzialità. Di qui le domande: quale formazione si attaglia a questi nostri giovani, che sono e saranno sempre di meno in una società inesorabilmente affollata di anziani²

¹ Fino ad oggi le rivoluzioni industriali del mondo occidentale sono state tre: nel 1784 con la nascita della macchina a vapore e di conseguenza con lo sfruttamento della potenza di acqua e vapore per meccanizzare la produzione; nel 1870 con il via alla produzione di massa attraverso l'uso sempre più diffuso dell'elettricità, l'avvento del motore a scoppio e l'aumento dell'utilizzo del petrolio come nuova fonte energetica; nel 1970 con la nascita dell'informatica, dalla quale è scaturita l'era digitale destinata a incrementare i livelli di automazione avvalendosi di sistemi elettronici e dell'IT (Information Technology).

² I dati Eurostat denunciano come nessuno dei 28 paesi UE raggiunga il livello di sostituzione, vale a dire abbia un saldo alla pari tra natalità e mortalità, ma in alcuni Paesi tra cui l'Italia ha una fecondità pari a 1,34% per cui i neonati, che nel 1970 erano oltre 901.000, nel 2016 sono poco più di 473.000. Praticamente dimezzati, a fronte di un allungamento

il cui welfare, almeno nelle forme finora conosciute, rischia l'insostenibilità? Come pensiamo di poterci permettere di avere, come negli ultimi 10 anni, una dispersione scolastica pari al 28,5% che, tradotta in numeri, denuncia la "perdita" di 1.744.142 giovani, i quali, quasi sempre nel secondo anno di scuola superiore, hanno lasciato la scuola, molto spesso un Istituto professionale o tecnico³? Del resto, siamo tutti consapevoli del fatto che, "scomparendo" dalla scuola, così come dai percorsi istituzionali che registrano la situazione giovanile, questo fenomeno, al di là degli immensi costi economici⁴, al di là della perdita in termini di futuri e regolari lavoratori attivi, determina un'onda enorme di potenziale disagio giovanile che si abbatte sul nostro sistema e va a minare le basi del nostro vivere sociale non solo ora, ma per i decenni a venire.

1. *Problemi all'orizzonte*

Le due questioni, il lavoro che cambia e la mancanza di giovani, si intrecciano ponendo attenzione a questi dati che ricorrono frequenti nelle analisi internazionali: come sostiene il *World Economic Forum*, entro il 2020 lo *smart manufacturing* e la digitalizzazione dei processi determineranno la perdita di milioni di posti di lavoro oggi esistenti, non compensati dalla quantità inferiore dei nuovi lavori che saranno creati. È un saldo negativo (da più analisi viene indicato un gap di circa 5 milioni di posti di lavoro persi) che occorre problematizzare, se si intende sostenere la posizione secondo cui l'automazione determina un ampio e complesso processo di innovazione capace, comunque, di favorire l'incremento del rapporto domanda-offerta nei diversi settori produttivi, sostenendo l'occupazione. Allo stesso modo occorre problematizzare un dato correlato, ormai diffuso, che anticipa come il 65% dei bambini che inizia oggi il proprio ciclo di studi è destinato a trovare un lavoro che oggi ancora non esiste e, nell'arco della loro vita professionale cambierà tra i 5 e i 7 lavori⁵; quale tipo di co-

significativo della durata della vita. Nel 2035, secondo le previsioni Onu del giugno 2017, per ogni over 65 l'Italia avrà 1,8 persone in età lavorativa.

³ Per un'analisi precisa dei dati si rimanda al *Dossier Dispersione* di «Tuttoscuola», 30 gennaio 2018.

⁴ Nel citato *Dossier* di «Tuttoscuola» si quantifica il danno economico procurato dalla dispersione in questi ultimi 10 anni: 27.438.139.345 euro.

⁵ S.M. CIANCIOTTA-P. PAGANINI, *Allenarsi per il futuro. Idee e strumenti per il lavoro che verrà*, Rubbettino, Soveria Mannelli 2015.