

Articolo tratto dal numero n. 66 ottobre 2016 de <http://www.lascuolapossibile.it>

Le "soft-skills" nella relazione insegnamento-apprendimento

Apprendimento e competenze trasversali

Long Life Learning - di Presutti Serenella



Nel numero precedente di questa rivista ho trattato dell'importanza per la professione docente di "essere competenti e non solo sapienti".

Questa necessità di consapevolezza e di cambiamento non nasce di certo oggi, con l'attuazione della Riforma L.107/15 nel nostro Paese, ma ci riconduce indietro di almeno venti anni, dall'uscita del *Libro Bianco* di Edith Cresson del 1995, che lanciò l'idea della <<società conoscitiva>>, da quando "l'accento si è spostato rapidamente e in maniera decisiva dalle conoscenze alle competenze; alcuni concetti hanno fatto qui la loro prima apparizione, soprattutto con riferimento alle politiche di istruzione e formazione europee.

Nel testo si affermava l'importanza degli investimenti nel "capitale umano", cui spetta il compito di rendersi disponibile a una formazione che si prolunga nell'intero arco della vita per divenire flessibile e riconvertirsi in un mercato del lavoro sempre più dinamico. Per far questo la sfida doveva anche essere quella di definire i metodi migliori (test, programmi di valutazione ed autovalutazione, ecc.) che avrebbero permesso a chiunque di mettere in valore ad auto-riconoscersi le proprie conoscenze e competenze.

Le competenze sono state da allora progressivamente intese più che un linguaggio, un costrutto fondamentale, in grado di far dialogare tra loro i diversi sistemi in modo più diretto, trasparente ed efficace." (1)

L'interesse del mondo della Ricerca Internazionale si è concentrato su questo tema, in particolare sulla capacità dei "sistemi complessi" di autovalutarsi per migliorarsi; anche nella Scuola quindi è diventato indispensabile intraprendere percorsi di apprendimento sempre più orientati alla costruzione, valorizzazione e autovalutazione delle proprie competenze. Gli studi sociali e le loro recenti connessioni con l'economia hanno aperto interessanti scenari, molti dei quali

aperti alla riformulazione del concetto di inclusione e di equità sociale, al quale si ispirano gran parte dei documenti europei, in particolare dalle raccomandazioni di Lisbona 2010 a quelli di Europa 2020.

L'interessante ricerca a cui si riferisce in particolare questo articolo, è stata attuata dall'**ISFOL nel 2014 in collaborazione con l'OCSE** e la Commissione europea, per mettere a fuoco lo sviluppo degli studi sulle competenze, maturati nella realizzazione del nuovo Programma sulle competenze degli adulti (PIAAC).

L'attenzione viene posta su quei dispositivi ed approcci che hanno utilizzato il co-strutto di competenze e le metodologie di analisi e ricostruzione delle stesse, alla luce dei nuovi paradigmi culturali riguardanti la centralità del soggetto nella ricostruzione, valorizzazione, valutazione ed autovalutazione delle proprie competenze. (op.cit)

L'individuazione delle competenze e il percorso che porta al loro apprendimento rappresentano il "vulnus" per le Società del XXI secolo, non soltanto sul versante dello sviluppo economico, ma per lo sviluppo culturale e sociale è indispensabile innalzare il livello della qualità dell'apprendimento e renderlo permanente. Non è fondamentale la misura "quantitativa" delle competenze da acquisire e da certificare, piuttosto la qualità del percorso, il "come" si apprende fa la differenza nel garantire una maggiore inclusione sociale e la pervasività di questi processi.

Gli studi come quelli di **Amartya Kumar Sen** (Santiniketan, 3 novembre 1933- Premio Nobel per l'economia nel 1998) e **James Heckman** (Chicago, 19 aprile 1944 -Premio Nobel per l'economia nel 2000) hanno avvicinato l'analisi economica delle Società della "transizione", tra XX e XXI secolo, alla "vision" Etica e alla qualità della vita e delle relazioni umane.

Ad oggi tutti gli Stati moderni si interrogano necessariamente su questi temi, alla ricerca di paradigmi e modelli di buone pratiche sostenibili e riproducibili.

La valutazione e la certificazione delle competenze sono una capacità centrale dei Sistemi complessi per la garanzia di crescita, ed è centrale l'identificazione di un sistema condiviso a cui riferirsi: le "soft skills", ovvero le competenze trasversali, che si distinguono dalle "hard skills", ovvero le competenze strutturali e specifiche, sono al centro dell'interesse di tutti i Programmi e documenti Europei che trattano di formazione permanente, in quanto le "Raccomandazioni" entrano a pieno titolo nei diversi Sistemi Formativi Nazionali, con l'intento di raggiungere gli obiettivi di formazione del "cittadino globale", capace di interagire con le diverse situazioni e condizioni di vita, nonché di decipitare bisogni ed istanze alla ricerca delle possibili soluzioni.

"Già nel 2001 la riflessione proposta dall'ISFOL aveva consentito di riconoscere la centralità delle abilità trasversali, nella convinzione che la relazione del soggetto con il lavoro richieda, per essere efficacemente gestita, capacità strategiche e di auto-regolazione da parte della persona, altrettanto importanti delle abilità e competenze specifiche di tipo tecnico-professionale.

Esse riguardano la capacità di comprendere e interpretare le situazioni trovando le strategie più adeguate per affrontare la diversità dei contesti; esse riguardano caratteristiche di personalità e non operatività; esse riguardano maggiormente le "qualità personali" come, ad esempio, responsabilità, flessibilità, abilità analitica, indipendenza. (op.cit)

I docenti che operano nei diversi sistemi formativi, per garantire percorsi di conoscenza e di competenza alle giovani generazioni, debbono necessariamente essere anch'essi "sapienti e competenti"; è imprescindibile quindi affrontare percorsi di formazione e aggiornamento in servizio che siano in grado di fornire questi strumenti e che mettano i docenti in condizione di confrontarsi e sperimentarsi in questo senso.

Il nuovo **Piano Nazionale di Formazione per il docenti del MIUR**, presentato proprio poche ore prima di questo articolo, nell'ottica di attuazione della L. 107/ 2015 di Riforma del Sistema Formativo Nazionale, volge lo sguardo a questi modelli e nuovi paradigmi, ponendo al centro la tematica delle modalità di svolgimento di questi percorsi, come della loro valutazione.

Le carenze e i ritardi che l'Italia riporta nei confronti del resto dell'Europa, in termini soprattutto di qualità dei percorsi formativi, valutazione dei risultati e ottimizzazione delle risorse, può trovare scenari più adeguati in questa direzione, per riellaborare "buone pratiche" esistenti nella ricerca di un **modello italiano "mediterraneo" della formazione** e del processo di valutazione; imparare per competenze trasversali può favorire maggiormente questi processi di innovazione e di cambiamento, identificando un profilo più adeguato di docente disponibile a mettersi in gioco e a crescere insieme ai suoi studenti.

Credo possa essere di forte interesse ed importanza investire in questo progetto di identificazione, consapevolezza e ridefinizione di obiettivi, approfondendo i significati dell'acquisizione delle "soft skills", cercando di cogliere la loro specificità di applicazione nel contesto formativo e didattico del Sistema scolastico.

Proviamo ad iniziare qui di seguito con il comprendere cosa viene indicato come soft skills, per continuare poi con un progressivo approfondimento. Questa è la base della mia proposta che offrirò nel prosieguo sulle pagine della rivista, all'attenzione di tutti coloro saranno interessati.

Le SOFT SKILL: Competenze per la quotidianità

Con la definizione Soft Skills si descrivono le caratteristiche personali, l'atteggiamento in ambito lavorativo e le modalità relazionali che ci caratterizzano come individui e attraverso le quali interagiamo negli ambienti lavorativi.

Autonomia

È la capacità di svolgere i compiti assegnati senza il bisogno di una costante supervisione facendo ricorso alle proprie risorse.

Fiducia in se stessi

È la consapevolezza del proprio valore, delle proprie capacità e delle proprie idee al di là delle opinioni degli altri.

**Flessibilità/Adattabilità**

Significa sapersi adattare a contesti lavorativi mutevoli, essere aperti alle novità e disponibili a collaborare con persone con punti di vista anche diversi dal proprio.

Resistenza allo stress

È la capacità di reagire positivamente alla pressione lavorativa mantenendo il controllo, rimanendo focalizzati sulle priorità e di non trasferire su altri le proprie eventuali tensioni.

Capacità di pianificare ed organizzare

È la capacità di realizzare idee, identificando obiettivi e priorità e, tenendo conto del tempo a disposizione, pianificarne il processo, organizzandone le risorse.

Precisione/Attenzione ai dettagli

È l'attitudine ad essere accurati, diligenti ed attenti a ciò che si fa, curandone i particolari ed i dettagli verso il risultato finale.

Apprendere in maniera continuativa

È la capacità di riconoscere le proprie lacune ed aree di miglioramento, attivandosi per acquisire e migliorare sempre più le proprie conoscenze e competenze.

Conseguire obiettivi

Vuol dire mettere impegno, capacità e determinazione nel conseguire gli obiettivi assegnati e, se possibile, superarli.

Gestire le informazioni

Rappresenta l'abilità nell'acquisire, organizzare e riformulare efficacemente dati e conoscenze provenienti da fonti diverse, verso un obiettivo definito.

Essere intraprendente/Spirito d'iniziativa

È la capacità di sviluppare idee e saperle organizzare in progetti per i quali si persegue la realizzazione, correndo anche rischi per riuscirci.

Capacità comunicativa

È la capacità di trasmettere e condividere in modo chiaro e sintetico idee ed informazioni con tutti i propri interlocutori, di ascoltarli e di confrontarsi con loro efficacemente.

Problem Solving

È un approccio al lavoro che, identificandone le priorità e le criticità, permette di individuare le possibili migliori soluzioni ai problemi.

Team work

È la disponibilità a lavorare e collaborare con gli altri, avendo il desiderio di costruire relazioni positive tese al raggiungimento del compito assegnato.

Leadership

È l'innata capacità di condurre, motivare e trascinare gli altri verso mete e obiettivi ambiziosi, creando consenso e fiducia.

Serenella Presutti, Dirigente scolastico, psicopedagoga e counsellor

(1) *Self-assessment e autovalutazione delle competenze* - Il progetto ISFOL nel quadro dei dispositivi per l'apprendimento permanente - Gabriella Di Francesco - Osservatorio Isfol n. 3/2015