



*Dov'è la saggezza che abbiamo
perso in conoscenza?*

*Dov'è la conoscenza che abbiamo
perso in informazione?*

- T.S. Eliot, *The Rock* (1934)



Di cosa parliamo
quando parliamo di
competenze?

Orazio Colosio



COMPETENZA O COMPETENZE?

Due diversi modi di intendere la competenza:

- le competenze come caratteristiche individuali
- la competenza come processo di attivazione delle risorse individuali



LE COMPETENZE COME CARATTERISTICHE INDIVIDUALI

Linguaggio corrente

Competenze: *insieme di caratteristiche individuali di diverso ordine causalmente correlate ad una prestazione lavorativa efficace e che si ritiene costituiscano i prerequisiti della stessa.*

Concezione condivisa da buona parte del dibattito tecnico-specialistico.



In una prestazione 'situazionalmente' efficace entrano in gioco (a parità di 'condizioni di contesto') tre grandi categorie di fattori (cioè di 'competenze'):

- **conoscenze** (dichiarative e procedurali) generali, specifiche e di contesto
- **capacità** (disponibilità di tecniche e di metodologie operative)
- **caratteristiche personali** (di vario ordine: doti, disposizioni, attitudini, risorse, etc.)



Le competenze (al plurale) **non esistono in natura**, non le vediamo, mentre vediamo i loro **effetti** (attività svolte, azioni compiute, modalità di esercizio e stili di comportamento) dei quali tendiamo ad attribuire l'origine ad una qualità dell'individuo che definiamo 'competenza'.

La **competenza** ci appare cioè come il risultato aggregato della **interazione sinergica** di componenti che definiamo **competenze**.



Le competenze sono dunque un **costrutto**: entità delle quali inferiamo l'esistenza e la presenza solo indirettamente, osservando un comportamento lavorativo efficace.



LA COMPETENZA COME PROCESSO DI ATTIVAZIONE DELLE RISORSE INDIVIDUALI

Secondo questo approccio è improprio e confusivo parlare di competenze al plurale, meglio utilizzare il termine solo al singolare.

La competenza non è la causa, l'origine di un comportamento lavorativo efficace, bensì il **processo** mediante il quale un individuo, a fronte di una richiesta espressa da un contesto lavorativo dato, si attiva, recupera e '**mobilizza**' le proprie risorse di vario tipo (conoscenze, capacità, doti personali).



Non esistono due competenze identiche': la **competenza è sempre individuale** e costituisce il modo assolutamente **personale** ed **irripetibile** con il quale un individuo seleziona, mobilita ed esprime le sue doti personali nell'ambito di una prestazione in un determinato contesto.



ANALOGIA INFORMATICA

Primo approccio

Le competenze rappresentano i **dati** inseriti nel computer individuale.

Secondo approccio

La competenza rappresenta il **sistema operativo** dell'individuo, specifico per ciascuno e diverso da tutti gli altri.



Secondo approccio

Per migliorare la qualità di un risultato (una prestazione scolastica, una performance lavorativa) **non** vi è necessariamente bisogno di immettere **più dati** (conoscenze), quanto piuttosto di **modificare e/o migliorare** la capacità di funzionamento dell'individuo (il suo **sistema operativo**).



LE COMPETENZE E IL PARADIGMA DELLA COMPETENZA (ovvero della persona competente)

Possiamo distinguere le competenze (al plurale)
utilizzando diverse modalità classificatorie.

Es.: modello ISFOL

- competenze di base
- competenze tecnico-professionali
- competenze personali e sociali



■ Competenze di base:

Conoscenze di carattere generale e capacità tecniche fondamentali per l'occupabilità e il diritto di cittadinanza che tutti dovrebbero possedere (es.: parlare inglese, saper usare il computer, saper cercare lavoro, saper analizzare il funzionamento di un'impresa, avere conoscenze relative al diritto del lavoro e sindacale).



- Competenze trasversali

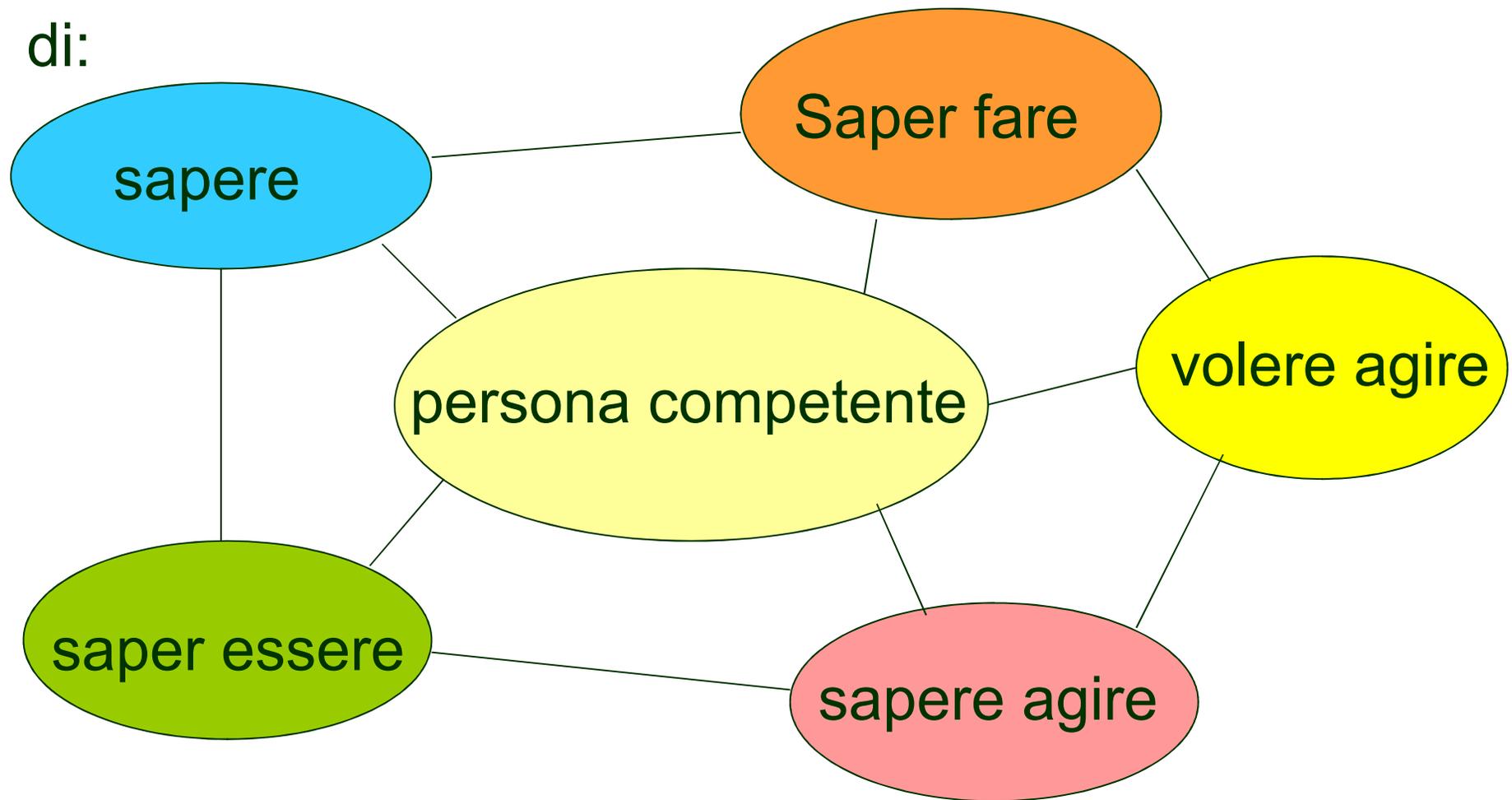
Capacità non connesse a una specifica attività o posizione lavorativa e che possono essere applicate in diversi ambiti lavorativi e di vita (diagnosticare, relazionarsi, affrontare).

- Competenze professionali

Conoscenze ('saperi') e tecniche operative 'specifiche' di una certa attività che il soggetto deve possedere per poter 'agire con competenza'.



La competenza **si incarna** nella persona e **non è classificabile**. E' data dalla peculiare **integrazione** di:





VALUTARE LE COMPETENZE – 1° APPROCCIO

Per descrivere una competenza (per stabilirla come obiettivo della istruzione o della formazione, valutarne l'acquisizione, certificarla) bisogna descrivere:

- le **conoscenze** (conoscere...)
- le **capacità** (essere in grado di...)
- le **doti personali** (caratteristiche individuali di personalità, risorse psicosociali)



Ipotesi:

conoscendo le competenze di un individuo si possono formulare delle previsioni attendibili sulla efficacia con la quale potrà affrontare esperienze simili a quelle che ha già svolto in aula in altri contesti, ma anche esperienze nuove e diverse in ruoli e/o contesti differenti.



Le competenze così intese sono
standardizzabili,
cioè (almeno per quanto riguarda
conoscenze e capacità) sono descrivibili
in modo omogeneo, come **entità identiche**
delle quali al massimo **varia il grado o il**
livello di presenza (prestazione individuale).



VALUTARE LE COMPETENZE: 2° APPROCCIO

Descrivere la competenza significa descrivere le **strategie operatorie dell'individuo**, spiegando:

- sia **ciò che fa (cosa)**
- sia le scelte d'azione che adotta e le modalità di esecuzione dell'attività (con quali **scopi/finalità**, per quali **motivi, come**).

Metodi di descrizione qualitativi:

- **autodescrizione e autovalutazione** (utilizzando metodi autobiografico-narrativi, o tecniche quali ad esempio le 'istruzioni al sosia').



La competenza

non è standardizzabile

in quanto non è possibile descrivere due volte nello stesso modo l'approccio specifico con cui le persone si mobilitano per integrare in condotte (corsi di azione intenzionalmente agiti) i diversi tipi di risorse (interne ed esterne) a propria disposizione in un contesto dato.



La competenza è per definizione
trasferibile

in quanto coincide con la modalità operatoria
dell'individuo che mediante la sua capacità di
attivazione e mobilitazione

(competenza al singolare)

trasferisce da un contesto ad un altro,
da una situazione sociale ad un'altra,
da un tempo ad un altro le proprie risorse
(competenza al plurale).



VALUTARE LE COMPETENZE - COMPETENZA COME ESECUZIONE DI ATTIVITA'

Competenza:

non causa di una prestazione efficace,
non processo di costruzione di una prestazione
efficace

ma

risultato-prodotto

(performance, attività ben eseguita)



Per descrivere la competenza **si descrive l'attività** che deve essere svolta in modo efficace.

Non occorre descrivere gli **input** necessari per la prestazione (conoscenze, capacità, etc.), né il processo di trasformazione di tali input (modalità di attivazione, motivazioni e scopi, stili di negoziazione, etc.) in condotte operative, bensì l'**output** (il prodotto-risultato, ciò che un individuo deve 'fare' per dimostrarsi competente).



Salto logico:

la competenza è lo svolgimento di una determinata attività con un certo livello di prestazione.



Si accetta il corto-circuito logico per risolvere i **problemi valutativi** presentati dagli altri due approcci:

- evitando di avventurarsi in operazioni rischiose come la descrizione e la misurazione di caratteristiche personali intrinseche (tratti di personalità, risorse psicosociali,...)
- dando una definizione intersoggettivamente condivisa del tipo di prestazioni che ci si può attendere da un soggetto al quale vengano riconosciute determinate competenze.



VALUTARE LE COMPETENZE: UNA SINTESI

Un modo efficace di valutare le competenze può risultare dalla definizione analitica e parallela:

- delle **evidenze comportamentali** (indicatori di prestazione, livelli di performance, criteri di accettabilità) in base alle quali verificare l'efficace esecuzione del compito
- della descrizione delle **conoscenze** e delle **capacità** (tecnico-procedurali, personali, psico-sociali) correlate all'efficace svolgimento dell'attività.