

Il valore della competenza

di Pier Sergio Caltabiano*

Il concetto di competenza nella formazione è e continua ad essere, per sua natura, un concetto dinamico poiché i saperi dell'uomo sono in continua metamorfosi non solo per la struttura dei contenuti ma anche, seppure in misura inferiore, per i processi cognitivi e di riconoscimento che li contraddistinguono.

Secondo tale logica l'atteggiamento mentale nell'elaborazione definitoria delle competenze deve essere di tipo combinatorio, aggiuntivo ed integrativo, dove la coniugazione di differenze dottrinali viene considerata arricchente e, in tale ottica, orientata ad individuare un Metamodello delle competenze che comprenda tutti i fattori funzionali ed eticamente orientati per il raggiungimento dell'obiettivo e del comportamento prefigurato. In tal senso le competenze possono essere considerate come l'insieme, eticamente combinato, di motivazioni, valori, tratti, atteggiamenti, conoscenze, capacità (tecniche, cognitive, logico-concettuali, relazionali, percettive, comportamentali) e di qualsiasi altra caratteristica quantificabile in maniera attendibile, che, messa in azione, determini consapevolmente una *performance* efficace, verificabile e ripetibile.

Partendo da questo presupposto i responsabili della gestione e dello sviluppo delle Persone nelle organizzazioni sono sempre più chiamati a sviluppare, in modo sistematico, un nuovo approccio alla propria professionalità, acquisendo stili attenti alla multiculturalità e alla polisensorialità, proprio per cogliere, con flessibilità, il valore aggiunto determinato da capacità provenienti da realtà sociali e storiche differenti nonché da modalità comportamentali diverse, contraddistinte da un utilizzo differenziato dei propri sensi e dei propri filtri educativi ed esperienziali.

* Presidente Nazionale AIF – Direttore Generale CTC – Professore a Contratto presso la Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi di Bologna – presidenza.aif@aifonline.it

Inoltre il *focus* viene sempre più spostato sul risultato validato e determinato dall'insieme delle competenze espresse, diventando pertanto secondario se queste siano di carattere formale o informale, tipiche o atipiche, visibili o invisibili, tangibili o intangibili, verificate in ambito personale o professionale. I vincoli che vengono ad essere rispettati nella realizzazione della *performance*, al di là di tutti gli aspetti distintivi che le concernono, sono pertanto riconducibili alla dimensione etico-deontologica e a quella ecologico-soggettiva ovvero, da una parte, al rispetto delle regole condivise a livello sociale e professionale e, dall'altra, al miglioramento del benessere individuale ed organizzativo.

Negli ultimi anni inoltre l'attenzione si è sempre più spostata dal sapere al saper fare, confermando l'opinione per la quale la manifestazione della competenza trova i propri presupposti non tanto nella preparazione cognitiva quanto nella sua dimensione applicativa e pragmatica.

La società della conoscenza è quindi diventata la società della competenza.

E proprio partendo da tali valutazioni riteniamo che il *focus* dell'attenzione debba conseguentemente spostarsi verso un'integrazione tra saper fare e "dimostrare di saper fare", aumentando in modo significativo l'importanza di un atteggiamento teso alla validazione, al riconoscimento, formale ma anche solo sostanziale, del possesso delle competenze richieste.

Nelle organizzazioni moderne stiamo infatti assistendo non solo al superamento dell'importanza del classico titolo di studio, destinato ad essere sostituito dal riconoscimento delle capacità professionali e dei crediti formativi, ma anche a differenziate azioni di validazione e certificazione delle competenze possedute.

Possiamo pertanto affermare che ad una cultura delle competenze, erede suo malgrado di una cultura della conoscenza attenta al titolo scolastico-universitario, si sostituirà nei prossimi anni una cultura della validazione, tesa non solo all'individuazione, alla misurazione, alla mappatura delle competenze, ma anche al loro effettivo riconoscimento, interno ed esterno alle organizzazioni.

Una cultura che porterà ad una progressiva valorizzazione delle competenze sia in termini di riconoscimenti meritocratici sia nell'ottica di

pubblicizzare all'esterno tali competenze come risorse distintive dell'impresa.

La certificazione delle competenze professionali, soprattutto nelle organizzazioni di servizi con un alto tasso di Persone impiegate, rappresenta in effetti, al pari degli attuali, seppur parzialmente deludenti processi di certificazione ISO 9000:2000, un'azione non solo formale di garanzia effettiva del sistema e del mercato ma anche una modalità innovativa per generare nuove forme di competenze nella gestione delle Persone.

Ma perché questo si verifichi occorre che si sviluppi una evoluzione nella considerazione delle Persone all'interno delle organizzazioni sia da parte delle strutture pubbliche nell'affidamento di incarichi di *outsourcing* e di fornitura, sia da parte del *top management* nei confronti delle proprie risorse interne, sia soprattutto da parte delle singole Persone che dovranno diventare, in un'ottica di *self efficacy* e di auto-gestione lavorativa, sempre più attente e sensibili al proprio potenziamento personal-professionale, attraverso una valutazione non solo soggettiva ed autoreferenziale ma anche e soprattutto tramite un giudizio esterno, eterocentrato, riconosciuto dai mercati e dalla società civile.

In questo scenario AIF ha istituito, già dieci anni fa, il Registro Nazionale dei Formatori Certificati che vede iscritti i professionisti dei processi di apprendimento per adulti che hanno ottenuto il riconoscimento delle competenze possedute da parte di un'apposita commissione che verifica e valida i dati qualitativi e quantitativi attinenti alla propria esperienza professionale.

Tale Registro, primo e unico nel panorama formativo italiano, costituirà l'oggetto di una prossima pubblicazione nonché un punto di riferimento qualificato nella individuazione delle differenziate figure formative necessarie all'attuazione di processi di formazione all'interno delle organizzazioni aziendali, pubbliche e private.