

Verso un Metamodello delle competenze

di Pier Sergio Caltabiano *

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

E' inoltre opportuno sottolineare come l'atteggiamento mentale nell'elaborazione definitoria delle competenze debba essere di tipo combinatorio, aggiuntivo ed integrativo, dove la coniugazione di differenze dottrinali deve essere considerata arricchente e generativa. In tale ottica va letto l'orientamento ad individuare un "Metamodello delle competenze".

La pluralità di definizioni elaborate, almeno 26 secondo una personale analisi indicativa, ha determinato infatti, insieme ad un arricchimento concettuale e ad una differenziazione di approcci, anche indubbe sovrapposizioni semantiche, talvolta associate a processi linguistici che non hanno facilitato la condivisione di un significato preciso del termine.

Un processo orientato quindi alla definizione di un "Metamodello delle competenze" ovvero ad un approccio di osservazione e di sintesi deve essere teso a far convergere i contenuti delle diverse dottrine e teorie secondo una declinazione coniugatoria che comprenda comunque elementi compatibili fra loro, seppur provenienti da ambiti particolarmente differenziati. In ogni caso il *focus*, imprescindibile per il riconoscimento del possesso di una competenza, sarà orientato verso la realizzazione, potenzialmente ripetibile, di una *performance* efficace e verificabile.

Secondo quindi un orientamento olistico che tende a comprendere tutti i fattori funzionali ed eticamente orientati per il raggiungimento dell'obiettivo o del comportamento prefigurato, le competenze possono essere considerate come l'insieme, eticamente combinato, di

* Presidente Nazionale AIF – Direttore Generale CTC – Presidente SIPNL

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.

Secondo questa accezione, che è declinabile in ambito sia professionale che personale, deve essere rispettata la differenza fra Competenza Soglia e Competenza Distintiva partendo dal presupposto che, esattamente come vi sono diversi livelli nella *customer satisfaction* e nella valutazione delle azioni, dei processi e delle prestazioni, vi possono essere diversi gradi di giudizio sulla persona competente in un *range* che può variare da colui che è appropriatamente efficace nel raggiungimento del risultato o del comportamento prefigurato a colui che tende verso l'eccellenza della *performance*.

Occorrerà pertanto che i Formatori e i Responsabili dell'evoluzione delle Persone sviluppino, 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.

Inoltre il *focus* dovrà essere 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 devono 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.

Diviene inoltre opportuno aggiungere che negli ultimi anni l'attenzione si è sempre più spostata dal Sapere al Saper Fare e al Saper Essere, confermando l'opinione per la quale la manifestazione della competenza trova i propri presupposti non tanto nella preparazione

cognitiva quanto nella sua dimensione applicativa, pragmatica e congruente.

E proprio partendo da tali valutazioni il *focus* dell'attenzione deve 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, rappresenterà 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 e nello sviluppo delle Persone.

Ma perché questo si verifichi occorrerà che si determini 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,

in particolar modo, tramite un giudizio eterocentrato, riconosciuto dai mercati e dalla società economica e delle professioni.