

MeTisMondi educativi. Temi, indagini, suggestioni
Molding environments. Themes, inquiries, suggestions

ANNO VII – Numero 1 – 6/2017

“LAVORO LIQUIDO”

Rivista scientifica internazionale di pedagogia e didattica edita semestralmente dalla Progedit - Progetti editoriali s.r.l.
via De Cesare 15 - 70122 Bari - t. 0805230627 f. 0805237648
www.progedit.com
www.metis.progedit.com
metis@progedit.com

Reg. Tribunale di Bari n. 43 del 14 dicembre 2011

MeTis è classificata in fascia A dall'ANVUR
per i settori 11/D1 – 11/D2

ISSN 2240-9580

Direttore scientifico

Isabella Loidice (Università di Foggia)

Comitato di direzione scientifica

Giuseppe Annacontini (Università del Salento); Daniela Dato (Università di Foggia); Barbara De Serio (Università di Foggia); Rosa Gallelli (Università di Bari); Anna Grazia Lopez (Università di Foggia); Berta Martini (Università di Urbino).

Comitato scientifico

Mercedes Arriaga Flórez (Universidad de Sevilla); Massimo Baldacci (Università di Urbino); Federico Batini (Università di Perugia); Franco Bocchicchio (Università di Genova); Luis Carro (Universidad de Valladolid); Enza Colicchi (Università di Messina); Mariagrazia Contini (Università di Bologna); Patrizia De Mennato (Università di Firenze); Giuseppe Elia (Università di Bari); Loretta Fabbri (Università di Siena); Ilaria Filograsso (Università di Chieti-Pescara); Franco Frabboni (Università di Bologna); Luca Gallo (Università di Bari); Jelmmam Yassine (Ecole Nationale d'Ingénieurs de Tunis); Pierpaolo Limone (Università di Foggia); Antonella Lotti (Università di Genova); Alessandro Mariani (Università di Firenze); Joan Soler Mata (Universidad de Vic); Josip Milat (Sveučilište u Splitu); Riccardo Pagano (Università di Bari); Loredana Perla (Università di Bari); Franca Pinto Minerva (Università di Foggia); Francesca Lucia Pulvirenti (Università di Catania); María Luisa Rodríguez Moreno (Universidad de Barcelona); Bruno Rossi (Università di Siena); Antonia Chiara Scardicchio (Università di Foggia); Giuseppe Spadafora (Università della Calabria); Urszula Szuścik (Uniwersytet Śląski w Katowicach); Giancarlo Tanucci (Università di Bari); Simonetta Ulivieri (Università di Firenze); Angela Maria Volpicella (Università di Bari); Mateusz Warchał (Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej).

Comitato di redazione

Giuseppe Annacontini (responsabile); Alessandra Altamura; Severo Cardone; Rossella Caso; Daniela Dato; Barbara De Serio; Rossella D'Ugo; Rosa Gallelli; Manuela Ladogana; Anna Grazia Lopez; Valentina Mustone; Francesco Mansolillo; Pasquale Renna.

IN QUESTO NUMERO

“Lavoro liquido”. Nuove professionalità nella società dei “lavori”

Il presente numero di MeTis, è dedicato al tema delle trasformazioni che la globalizzazione e la planetarizzazione dei processi produttivi,

economico-finanziari, politici e sociali degli ultimi decenni hanno determinato nel mercato del lavoro, con la conseguente, continua riprogettazione dei “lavori” e la permanente ridefinizione delle professionalità e delle relative expertise.



La notizia della scomparsa di Zygmunt Bauman ci ha colto di sorpresa proprio mentre stavamo pensando a questo numero e rileggendo alcuni suoi testi, annotando le suggestioni con le quali ha saputo rappresentare magistralmente la società contemporanea, indagandone gli aspetti più controversi e “oscuri” ma, allo stesso tempo, offrendo considerazioni e riflessioni per un impegno (politico, sociale, professionale, etico) a cui tutti dovremmo sentirci chiamati in prima persona.

Il crollo delle ideologie, le dinamiche consumistiche, la sorveglianza e il controllo hanno determinato, ha sostenuto Bauman, un disorientamento e una condizione di permanente incertezza (di “liquidità”) che ha interessato tutti gli ambiti di vita e di esperienza del soggetto tra i quali, a nostro avviso, sicuramente il mondo del lavoro.

L'intento del numero è, dunque, tracciare analisi e proposte pedagogiche che, senza trascurarne le criticità, sappiano disegnare la “faccia buona” del lavoro: un lavoro innanzitutto dignitoso, ma soprattutto capacitante e autorealizzativo, quel lavoro che l'Ilo (Organizzazione mondiale del lavoro) definisce *decent*, ovvero buono e sano, che non inibisca ma anzi esalti la creatività dei singoli e delle organizzazioni. I saggi e i materiali proposti attraversano la relazione tra *sapere pedagogico* e formazione-lavoro, nella prospettiva dell'apprendimento permanente, diffuso e profondo (*lifelong, lifewide, lifedeeep*). Ciò a partire dalla consapevolezza che l'idea di educazione al lavoro si sta trasformando potentemente, anche condizionata da una spinta europeista (OECD per es.) che invita a promuovere occupabilità e *self-placement* dei giovani in una società in cui il lavoro, più che trovarlo, bisogna imparare a cercarlo, inventarlo, riprogettarlo, governarlo in forma critica, costruttiva e creativa.

Alla formazione (e a chi si occupa di essa, sia sul piano della ricerca che della prassi educativa) spetta una sfida difficile: quella di educare al lavoro, attraverso il lavoro e sul lavoro, rivendicando la sua dimensione esistenziale ed educativa, dunque *umana*, in una prospettiva allargata all'intero pianeta.

INDICE - TABLE OF CONTENTS

L'EDITORIALE – EDITORIAL

Sguardi pedagogici sul lavoro
On Work. Pedagogical views
di Isabella Loiodice, Daniela Dato

INTERVISTE – INTERVIEWS

Talking about Work Related-Learning and Career Guidance. In dialogue with the International Centre of Guidance Studies
di Carmen Colangelo

SAGGI – ESSAYS

Verso un lavoro più intelligente, lo scenario dello smartworking: Lavoro liquido e nuove “utopie interstiziali”.

Towards a *brighter work*, the “smart working” scenario: Liquid work and new “interstitial utopias”
di Giuditta Alessandrini

Criticità del lavoro ed istanze di orientamento nella formazione
Criticality of Work and Guidance Instances in Training
di Antonia Cunti

Apprendimento e formazione per la costruzione dell'identità del professionista adulto
Learning and education for professional identity development
di Isabella Loiodice

Il dilemma del lavoro liquido, dal posto fisso alla formazione permanente
The dilemma of the liquid labour. From “steady job” to “permanent education”
di Anna Maria Colaci

Liquidità vs Generatività: riqualificare e ripersonalizzare il lavoro ai tempi di Industry 4.0. Liquidity vs. Generativeness: requalify and repersonalized the work in Industry 4.0
di Massimiliano Costa

Lavoro, ripartire dalla crisi.
Work: start again from the crisis
di Fabrizio d'Aniello

Teaching Reading in a digital age: didactic issues from an european perspective
di Ilaria Filograsso

Scuola e lavoro: un dialogo profondo sulle premesse culturali.
School and work: a deep dialogue on cultural presuppositions
di Laura Formenti, Alessia Vitale, Valentina Calciano

Dalle esigenze formative del mercato del lavoro alle strategie didattiche: il contratto, il progetto, il laboratorio
From the training needs of the labor market to the didactic strategies: the contract, the project, the laboratory
di Giuliano Franceschini

Degli stranieri sappiamo troppo poco”: la sfida della professione educativa nella relazione con i minori stranieri non accompagnati.
“We know too little about foreigners”: the challenge of the educational profession in dealing with unskilled foreign children
di Silvia Guetta

L'occupazione che non c'è: pedagogia e retorica del lavoro tra Bauman, Rifkin e Méda
Occupation not available: pedagogy and rhetoric of work between Bauman, Rifkin, and Méda
di Emanuele Isidori, Maria Gabriella De Santis

Per una Pedagogia del *Divenire umano*. Riflessioni sul nesso formazione-lavoro-cambiamento nella modernità.
For a Pedagogy of *Human Becoming*. Reflections about the link training-work-change in a liquid modernity
di Viviana La Rosa

Verso una nuova antropologia del lavoro. Ricostruzione delle comunità e “competitività solidale”
Towards a new anthropology of work. Reconstruction of communities and “solidary competitiveness”
di Stefano Polenta

Contro lo *scientific management*. Cento anni dopo la *Physiologie du travail*.
Lahy's *Physiologie du Travail* 100 years later: a criticism of Scientific Management
di Luigi Traetta

Dalla retorica del lavoro alla pedagogia del lavoro. Doveri, mestieri, bambini e ragazzi nella “rivoluzione” letteraria di fine Ottocento.
From the rhetoric of work to the pedagogy of work. Duties, trades, children and youth in the literary revolution of the late 1800s
di Leonardo Acone

La liquidità dell'educatore: note per una formazione sostenibile.
The liquidity of the social educator: guidelines for a sustainable training
di Matteo Cornacchia, Elisabetta Madriz

Orientare/educare al lavoro. Nuovi scenari “liquidi” e multiculturali.
Orient/educate at work. New “liquid” and multicultural scenarios
di Gabriella D'Aprile

Entrepreneurship per un lavoro “diasporico”
Entrepreneurship to “diasporic work”
di Daniela Dato

Formare alla filosofia del credere
To educate to the philosophy of believing
di Daniela De Leo

Il “buon” lavoro nella storia della pedagogia. Un breve excursus storico sull'alternanza scuola-lavoro
The “good” work in the history of pedagogy. A brief historical excursus on school-work alternation
di Barbara De Serio

È tempo! Rispetto dei ritmi biologici, pedagogia della cura e *peer-to-peer pedagogy* nell'emergere conflittuale delle nuove figure professionali di accompagnamento alla nascita.
It's time! Biological rhythms respect, caring and peer-to-peer pedagogy in the conflictual emerging of new Birth Assistant Professionals
di Gabriella Falcicchio

La figura docente tra creatività e competenze.
The teaching figure between creativity and competences
di Monica Guerra, Federica Valeria Villa

Educare alla ricerca di sé per la gestione del cambiamento.
Educating to reflect on Self to deal with the change
di Francesco Lo Presti

Il gioco “liquido” in una società liquida: luci e ombre della “ludicizzazione” nella formazione.
The “liquid” game in liquid society: lights and shadows of “ludification” in lifelong learning
di Romina Nesti

Il tirocinio come strumento di formazione adeguata a una società liquida.
Apprenticeship as a training instrument adequate to a liquid society
di Franca Pesare

Educazione, lavoro e le fonti del pragmatismo pedagogico
Education, work and sources of educational pragmatism
di Stefano Oliverio

Il lavoro liquido in una società liquida: il ruolo delle competenze nella professionalizzazione
The liquid work in a fluid society: the role of skills in the professionalization
di Cristiana Simonetti

La creatività “liquida” nel mondo del lavoro: dal pragmatismo all’auto-realizzazione
 “Liquid” creativity in the working environment: from pragmatism to self-realization

di Roberto Travaglini

Educare l’infanzia in un mondo liquido. Una professionalità che investe sulle capacità personali per affrontare l’incertezza.

Educators and early childhood in a liquid society. Professionalism that invests in personal capabilities to tackle uncertainty

di Paola Zonca

Tra resistenza e ri-esistenza. Educare al lavoro liquido nella società dell’incertezza

Between resistance and re-existence. Educate to the liquid work in society of uncertainty

di Sergio Bellantonio

Economia circolare, green jobs e progettazione educativa: investimento per il futuro.

Circular economy, green jobs and education: investment in the future

di Sara Bormatici

Verso una professione possibile, oltre il mito del posto fisso: l’educatore in carcere minorile

Towards a possible profession, beyond the myth of the fixed place: the educator in juvenile prison

di Marco Brancucci

Il lavoro liquido nella società delle competenze: una formazione “camaleontica”

Liquid work in the society of competencies: a “chameleon” training

di Rosaria Capobianco

L’occupabilità come urgenza educativa

Employability as an educational urgency

di Valentina Cesarano

Promuovere le dynamic capabilities nella sanità liquida: come “funziona/lavora” la Medicina di Famiglia

Fostering dynamic capabilities in liquid healthcare: How Family Medicine “works”

di Marika D’Oria

Lavoro liquido e processi di consapevolezza

Liquid work and awareness processes

di Maria Rosaria De Simone

Life under construction. Creatività “al lavoro.

Life under construction. Creativity at work

di Silvia Della Posta

La liquidità del lavoro educativo: dimensioni problematiche e possibilità.

Liquidity in educational work: problematic dimensions and possibilities

di Alessandro Ferrante

Transizioni professionali tra le promesse del lifelong learning e il capitalismo cognitivo. Qualisfide per il sapere pedagogico?

Professional transitions between lifelong learning promises and cognitive capitalism. What challenges for pedagogical knowledge?

di Andrea Galimberti

Nuovi scenari per l’invecchiamento attivo: educare all’*oltre* lavoro

New prospectives for Active ageing: educating to retirement

di Manuela Ladogana

Trasformare il disagio. Una riflessione sulla figura del dottorando come studente-lavoratore

Transforming discomfort. A reflection about PhD candidate as student-worker

di Stefano Landonio

Insegnare e imparare al museo nella società dell’ipericonicità e dell’estetica diffusa.

Teach and learn the museum in the society of hypericonic and widespread aesthetics

di Virginia Magoga

Il Lavoro e le pratiche di collaborazione: educare al lavoro ripartendo dalle relazioni

Work and collaboration practices. Education to work starting from relationships

di Marco Manca

La persona al centro delle politiche del lavoro.

People centrality in labor policies

di Francesco Mansolillo

Work based learning: uno dei pilastri del lavoro “liquido”

Work-based learning: one of the liquid work pillars

di Valerio Marcone

La Giustizia del minore conteso. Un nuovo scenario pedagogico

The Justice of a contended minor. A new pedagogical scenario

di Federica Matera

Transizioni lavorative e costruzione del sé professionale. Per un contributo della pedagogia nell’attuale mondo del lavoro

Work transitions and construction of the professional self. The contribution of pedagogy in the present world of work

di Manuela Palma

Introduzione a Youtube, una lettura pedagogica. Persone, prospettive lavorative, presente e futuro

Introduction to Youtube, a pedagogical readout. People, prospects of jobs, present and future

di Carmen Petrucci

La dimensione informale degli apprendimenti: sviluppare “possibili” traiettorie nella direzione del lavoro

The informal dimension of learning: developing “possible” trajectories in the direction of work

di Claudio Pignalberi

Appunti pedagogici sull’esperienza del lavoro flessibile

Pedagogical notes about the experience of flexible work

di Matilde Pozzo

Meta-competenze a lavoro. Orientare attraverso il pensiero metaforico

Meta-competences at work. Guidance through metaphorical thinking

di Alessandra Priore

Lavoro “dematerializzato” e lavoro “materializzato” nell’età della tecnica: prospettive pedagogiche e didattiche

“Dematerialized” and “materialized” work in the Age of Technique: pedagogical and didactic outlooks

di Pasquale Renna

Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile tra lavori verdi e formazione

The 2030 Agenda for Sustainable Development between green jobs and education

di Orietta Vacchelli

BUONE PRASSI – GOOD PRACTICES

Employability e transizioni in un mondo del lavoro che cambia. Il progetto PRIN EMP&CO

Employability and transitions in a changing labour market. The PRIN EMP&Co. Project

di Vanna Boffo e Gaia Gioli

Professionalità emergenti nella società digitale: l’*innovation designer*

Emerging professionalism in the digital society: the innovation designer

di Pierpaolo Limone, Anna Dipace, Claudia Bellini, Felicità Stefania Campanaro

The University and the Permanent Learning as resources for employability in a Liquid Modernity

di Manuela Gallerani, Paolo Di Rienzo, Maria Ermelinda De Caro

Sindrome Burn-out e coinvolgimento in un campione di lavoratori
Burnout Syndrome and engagement in an employers sample
di *Valeria Caggiano e Andrea Bellezza*

Modelli di “core competence” dei profili professionali in uscita dai percorsi universitari per facilitare l’ingresso nel mondo del lavoro
Four models to define “core competences” as a bridge between education and labour
di *Antonella Lotti*

Educatori domani: contro l’immobilità
Educators tomorrow: against immobility
di *Gianni Nuti*

Professionisti educativi di secondo livello e le sfide del lavoro liquido. Cronaca di un percorso di tirocinio universitario
Adult educators and the challenge of liquid work. Report of a University traineeship program
di *Cristina Palmieri, Marina Barioglio, Maria Benedetta Gambacorti Passerini, Tania Morgigno*

Educar en lo cotidiano: una experiencia de formación parental
Educare nella vita di tutti i giorni: un’esperienza di formazione alla genitorialità
Educating in the everyday: an experience of parental training
di *Alessandra Altamura e Susana Torío López*

Bdc2: un percorso di auto-orientamento in uscita per promuovere l’occupabilità dei laureandi e neolaureati dell’ateneo federiciano
BdC2: a path of auto-guidance made at the end of studies, in order to promote the employability of students about to undergraduates and graduates within the University of Naples Federico II
di *Marianna Capo*

Service Learning: un approccio pedagogico per la formazione dello studente, del cittadino e del lavoratore
Service Learning: a pedagogical approach for the development of the citizen, the student and the worker
di *Lorenza Orlandini*

Il lavoro è tutto ciò che abbiamo? Riflessioni pedagogiche su un plastico
Is our work everything we have? Pedagogical reflections on a diorama
di *Jole Orsenigo*

L’Entretien d’explicitation. Un metodo di ricerca originale
L’Entretien d’explicitation. An original method of enquiry
di *Padma Ramsamy-Prat*

La formazione alla ricerca come pratica di apprendimento collaborativo dall’università ai workplace
The research training as collaborative learning practice from university to workplace
di *Alessandra Romano*

RECENSIONI – REVIEWS

Costa, M. (2016). Capacitare l’innovazione. La formatività dell’agire lavorativo. Milano: FrancoAngeli
di *Isabella Loiodice*

Ladogana, M. (2016). Progettare la vecchiaia. Una sfida per la pedagogia. Progedit: Bari
di *Antonella Cagnolati*

Annacontini, G. et alii (2016). EDA nella contemporaneità. Teorie, pratiche e contesti in Italia. Speciale di “MeTis”. Bari: Progedit
di *Alice Baldazzi*

Cerrocchi, L., & Cavedoni, F. (2016). La cura educativa per il reinserimento sociale di detenuti in Esecuzione Penale Esterna. Milano: FrancoAngeli
di *Carolina Maestro*

Attinà M., & Martino, P. (2016). L’educazione sospesa tra reale e virtuale. Cava de’ Tirreni (SA): Areablu edizioni
di *Annalisa Pedana*

Tienken, Ch. H. (2016). Defying Standardization. Creating Curriculum for an Uncertain Future. USA: Rowman and Littlefield
di *Andrea Regan*

Loiodice, I., & Dato, D. (A cura di). (2015). Orientare per formare. Teorie e buone prassi all’università. Bari: Progedit
di *Cristina Romano*

Fadda, R. (2016). Promessi a una forma. Vita, esistenza, tempo e cura: lo sfondo ontologico della formazione. Milano: FrancoAngeli
di *Veronica Vetrano*

Il lavoro liquido nella società delle competenze: una formazione “camaleontica”
Liquid work in the society of competencies: a “chameleon” training

di Rosaria Capobianco

Abstract

Il passaggio dall'era delle conoscenze all'era delle competenze si sta compiendo, sempre più rapidamente. Oggi viviamo in un'epoca caratterizzata da cambiamenti profondi e repentini che determinano nuove forme di organizzazione della vita e della società, Bauman, infatti, vedeva la vita sociale caratterizzata da una profonda instabilità degli eventi. Per questo il soggetto nella società della competenza necessita di una formazione “camaleontica” che sappia dar forma non solo a quelle abilità di ordine tecnico, ma anche a quel capitale umano che deve essere costruito e ricostruito lungo tutto l'arco dell'esistenza.

Parole chiave: competenze, intelligenza collettiva, agentività umana, società post-industriale.

Abstract

The passage from knowledge era to competencies era is coming about, increasingly rapidly. Today we live in an era characterized by deep and quick changes, which determine new forms of social and life organizations, Bauman, in fact, viewed social life as characterized by a profound instability of events. For this reason, the individual in the society of competencies needs a “chameleon-like” training that can give shape not only to those technological abilities, but also to that human capital (cultural baggage/expertise) that must be fashioned and refashioned during one's entire existence.

Keywords: competencies, collective intelligence, human agency, post-industrial society.

1. Dalla società della conoscenza alla società della competenza

Il passaggio dall'*era delle conoscenze* all'*era delle competenze* si sta compiendo, sempre più rapidamente. Oggi, infatti, viviamo in un'epoca caratterizzata da cambiamenti profondi e repentini che determinano nuove forme di organizzazione della vita e della società (Stiglitz & Greenwald, 2015).

Per Zygmunt Bauman la vita sociale è caratterizzata da una profonda instabilità degli eventi e da mutamenti veloci ed imprevedibili, per questo la società odierna è circondata non solo da una forte incertezza esistenziale, ma anche da una frammentazione identitaria (Bauman, 1999). Si tratta di trasformazioni che interessano tutti gli ambiti da quello culturale a quello economico, da quello tecnologico a quello politico, pertanto la costante ed incessante evoluzione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione sta, da vari decenni, determinando l'affermarsi di *nuovi* profili professionali, di *nuove* organizzazioni sociali flessibili ai cambiamenti dettati dalle *nuove* sfide e di nuove *forme* di lavoro. Un lavoro che, però, è sostanzialmente *liquido*, per utilizzare un termine caro a Bauman, che in questo aggettivo racchiudeva una serie di caratteristiche: dalla precarietà all'incertezza, dalla flessibilità all'instabilità, dalla transitorietà alla fugacità ed altro ancora. In “Vita liquida”, Bauman per sottolineare il carattere *liquido* della società, scrive che “lo slogan dei nostri tempi è la flessibilità: qualsiasi forma deve essere duttile, qualsiasi situazione temporanea, qualsiasi configurazione suscettibile di ri-configurazione” (Bauman, 2006, p.103).

L'aggettivo liquido è sicuramente significativo e ben rappresentativo dell'idea di flessibilità, infatti i liquidi, a differenza dei corpi solidi, non conservano una forma propria. Essi sono portati a cambiarla perché non la mantengono ed inoltre si muovono con la massima facilità. A differenza dei

solidi, che con la loro fissità, annullano il tempo, i liquidi, invece è proprio nel tempo che registrano le loro diverse posizioni. È per questo motivo che il tempo diviene la categoria fondamentale della società liquida: una società del cambiamento continuo.

Uno degli ultimi cambiamenti della nostra società è stato il passaggio dalla *società dell'informazione* alla *società della conoscenza*, avvenuto già da diversi decenni, anche se spesso viene visto come un superamento dei limiti della società dell'informazione, attraverso il passaggio alla società della conoscenza.

Negli anni Sessanta del secolo scorso, infatti, non si prestava molta attenzione alle differenze esistenti tra l'*informazione* e la *conoscenza*: l'economista Fritz Machlup (1980; 1982; 1984) pur rilevando le differenze teoriche tra i termini *informazione* e *conoscenza*, li utilizzava spesso come sinonimi. È solo a partire dagli studi del sociologo statunitense Daniel Bell, teorico, prima, della società post-industriale e, poi, dell'economia dell'informazione, che i due concetti sono stati differenziati (Bell, 1973). Nel suo libro del 1973, intitolato nell'edizione originale *The coming of post-industrial society*, Bell, oltre ad utilizzare per la prima volta il termine "società post-industriale", che sarebbe stato ripreso più volte per indicare le società moderne che, arrivate al culmine dell'industrializzazione, convogliavano i loro sforzi, i loro capitali e tutta la forza lavoro nella produzione di servizi immateriali, spiega anche la differenza tra informazione e conoscenza. L'informazione è uno schema, una rappresentazione che riorganizza i dati per scopi strumentali, mentre la conoscenza è l'insieme dei giudizi ragionati che determinano l'adeguatezza dello schema per il quale l'informazione è stata delineata. In breve l'informazione rimanda a qualcosa di oggettivo, che può essere conservato in un luogo, mentre la conoscenza rinvia ad un soggetto, individuale o collettivo, ed è un patrimonio che si è accumulato nel corso di un processo temporale, ossia nella storia (Brown & Duguid, 2001).

2. L'intelligenza collettiva e l'identificazione delle competenze

Oggi i saperi nella *società della conoscenza* sono soggetti a continue trasformazioni, perché il *networking tecnologico* contribuisce non solo a far circolare una maggiore quantità di informazioni senza limitazioni, ma concorre anche ad un cambiamento sostanziale della mente collettiva favorendo "l'affermazione dell'intellettuale relazionale diffuso" (Orefice & Cunti, 2005, p.105). In tal senso la formazione dell'intellettuale diffuso è la diretta conseguenza del *lifelong learning* esteso a tutta la popolazione mondiale, a qualsiasi gruppo culturale di appartenenza, ad ogni categoria sociale, in modo tale che non si verificano discriminazioni di nessun tipo, ma anzi si facilitino la comunicazione e l'integrazione tra *saperi collettivi* originati in luoghi ed in tempi diversi (Orefice, 2003, pp.21-37). Ne consegue sempre più, che oggi la formazione, configurandosi come un *lifelong learning* e un *lifewide learning*, appaia sempre più "camaleontica", ossia i suoi tanti volti servono ad esprimere la poliedricità e la grande apertura al cambiamento.

La formazione dell'*intellettuale diffuso* ben si collega all'idea di un'*intelligenza collettiva* che nasce e si dipana tra i meandri della società dell'informazione contemporanea e che è in grado di superare sia il pensiero collettivo che quello individuale, permettendo ad una comunità di collaborare e di cooperare, riuscendo però a mantenere delle performances intellettuali affidabili.

Pierre Lévy è un convinto sostenitore della "valorizzazione tecnica, economica, giuridica e umana di un'intelligenza distribuita ovunque, al fine di innescare una dinamica positiva di riconoscimento e di mobilitazione delle competenze" (Lévy, 1994; 1996, pp.35-36). Lévy sostiene che per favorire l'intelligenza collettiva, si debbano identificare e mobilitare le competenze.

Il problema dell'*identificazione delle competenze* è di basilare importanza, poiché ha come obiettivo non solo una migliore gestione delle competenze nella collettività, ma implica anche una dimensione etico-politica. Infatti nell'era della conoscenza non riconoscere l'*altro* significa cancellargli la sua reale identità sociale, alimentando in questo modo il suo risentimento e la sua ostilità, e contribuendo al tempo stesso ad aumentare l'umiliazione. Al contrario, quando l'*altro* viene valorizzato attraverso la gamma diversificata dei suoi saperi, gli si offre la possibilità di identificarsi in modo

nuovo e positivo, contribuendo, allo stesso tempo ad accrescere la sua motivazione e a sviluppare quei sentimenti di riconoscenza che agevolano il coinvolgimento soggettivo di altre persone in progetti collettivi. Attraverso la sua idea di *intelligenza collettiva* Pierré Levy ha indicato quel tipo di intelligenza distribuita che si trova dovunque sia presente una forma di “umanità”, infatti il fine ultimo dell’intelligenza collettiva è il riconoscimento e l’arricchimento dei soggetti, che si rende possibile proprio grazie al suo essere “distribuita” e “coordinata” grazie ad una mobilitazione effettiva delle competenze.

Pertanto partendo dal presupposto che ognuno possiede delle competenze che possono essere utili all’altro, si alimenta l’idea di una *società della competenza* paragonabile ad un grande *agorà*, dove avvengono scambi di informazioni e di competenze, si gestiscono flussi di saperi diversi, si attivano discussioni collettive e si sperimenta la democrazia (Nowak, Schrader & Zizek, 2013).

Il soggetto, oggi, nella *società della competenza* si presenta come una risorsa e la sua stessa identità professionale richiama non solo tutte quelle abilità di ordine tecnico, ma anche il suo capitale umano da costruire e da ricostruire lungo tutto l’arco dell’esistenza. In tal senso già la *società della conoscenza* aveva posto l’accento sulla centralità del soggetto, sulla sua capacità di creare e di usare le conoscenze in maniera efficace, rispondendo con determinazione e consapevolezza alle continue sfide del vivere sociale. È l’agentività del soggetto (Bandura, 1986), ossia la facoltà di intervenire sulla realtà costruendola e modificandola, a far sì che le azioni dei soggetti ed i loro effetti, diano forma alle competenze, ai sentimenti, alle credenze personali. L’*human agency* (agentività umana) riguarda infatti sia i singoli individui che i gruppi e si traduce operativamente nella facoltà di dare vita ad azioni mirate verso specificati scopi.

3. Il lavoro liquido: dal saper fare con professionalità al saper agire con professionalità

Pertanto, nella *società della competenza* l’attenzione si è spostata dalle caratteristiche personali che sono parte attiva della qualificazione stessa, per approdare, oggi, ad una concezione di competenza che mette al centro la dimensione soggettiva. Dal *saper fare* con professionalità, collegato ad un determinato posto di lavoro, si passa a prendere in considerazione in tutta la sua complessità il *saper agire* con professionalità, dove la competenza assume una *capacità generativa* di performance sempre nuove (Rey, 2003). Ne è la prova la rilevanza che si attribuiscono, nell’agire professionale, alle conoscenze e alle competenze tacite, pertanto oggi il lavoro non è riducibile all’esercizio delle *skill* che si ritiene siano necessarie al suo svolgimento, ma prende in esame il protagonismo del soggetto con le sue risorse cognitive-comportamentali (Sarchielli, 2002), ecco perché è giusto definirlo *lavoro liquido*, per la sua forte duttilità.

Nelle organizzazioni lavorative, questo nuovo modo di valorizzare le competenze ha portato a dei modelli di gestione delle risorse umane aperte a valorizzare l’autonomia e la discrezionalità dell’agire individuale, improntando a questa prospettiva anche i processi di valutazione. A dispetto di tale apertura, tuttavia, l’esigenza di una misurazione obiettiva propria dei processi di valutazione, fatica a contrastare la tendenza ad una lettura riduzionistica delle competenze stesse, quando esse sono meccanicisticamente riportate a standard di riferimento, quasi fossero «cose» sulla cui base misurare la corrispondenza tra azioni, obiettivi e risultati (Cepollaro, 2009).

In questo scenario di sfide e di continue metamorfosi, la nozione di competenza è sicuramente il *fil rouge* che unisce e guida i processi di cambiamento, essa è “una nozione di confine che ha uno stemma dialettico al proprio interno, che si valorizza in quanto si integra (e non si separa) rispetto ad altre nozioni diverse e contigue (tipo: conoscenze, capacità, riflessività, criticità)” (Cambi, 2004, p.24), ma non solo è “una nozione di confine”, come afferma Franco Cambi (2004), in *Saperi e competenze*, ma essa stessa è la matita in grado di “tracciare confini”, ossia costruisce il senso ed indica la direzione del cambiamento.

In questi ultimi decenni, il concetto di *competenza* ha originato un acceso dibattito, esso è senza dubbio un concetto complesso e piuttosto articolato che si può sintetizzare come la capacità di saper

impiegare le proprie conoscenze ed i propri apprendimenti, sia a livello teorico che operativo, in determinati contesti o ancora può essere più apertamente definita come la capacità di utilizzare un sapere in un dato contesto, individuandone le specifiche caratteristiche e scegliendo tutti quei comportamenti funzionali al raggiungimento del risultato.

4. Il lavoro liquido e l'universo-competenza

L'universo-competenza abbraccia e coinvolge ambiti diversi: il mondo del lavoro e delle organizzazioni, le professioni, i sistemi formativi, così come anche i servizi per l'impiego, i centri di orientamento e di consulenza. In ognuno di questi ambiti, le competenze rappresentano l'*unità minima di misura* in grado di identificare ciò che un soggetto sa fare o dovrebbe saper fare ed ancora ciò che ha appreso o che potrebbe apprendere.

Le competenze, riferite al mondo del lavoro, rappresentano, quindi la metrica che permette ai diversi sub-sistemi di interfacciarsi (Bresciani, 2005), mettendo da parte l'autoreferenzialità che abitualmente li caratterizza (Besozzi, 2006).

“Si può dire della competenza ciò che Heinz von Foerster diceva dell'informazione: è un 'camaleonte concettuale'” (Le Boterf, 2008, p.17) sostiene Guy Le Boterf, uno degli maggiori esperti, accreditato a livello europeo, per ciò che riguarda lo sviluppo e la gestione delle competenze in relazione ai sistemi e ai modelli della formazione, la competenza è *camaleontica*, in quanto racchiude in sé prospettive e dimensioni diverse, tutte valide e necessarie.

Essa è

- un importante obiettivo per i *curricula* di studio;
- un ottimo mezzo di selezione, di valutazione e di sviluppo delle risorse umane;
- un valido strumento per le attività lavorative;
- un funzionale codice ai servizi per l'impiego per realizzare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro;
- un trasparente e meritocratico sistema per assegnare le opportune ricompense al capitale umano.

È chiaro come il concetto di competenza, pure alla luce delle tante definizioni, resti una nozione indeterminata e di difficile operazionalizzazione, lo si potrebbe considerare un *fuzzy concept* (Delamare Le Deist & Winterton, 2005, p.29), il cui significato cambia e si adatta al contesto di applicazione e all'approccio di studio.

Francoise Delamare Le Deist e Johnatan Winterton (2005), nel loro lavoro *What Is Competence?*, hanno esaminato più di 150 articoli, sottolineando come ci sia una grande confusione intorno al concetto di competenza che rende difficile la possibilità di arrivare ad una definizione in grado di raccogliere e conciliare tutti i diversi modi in cui il termine competenza viene usato [1]. Per Delamare Le Deist e Winterton la confusione sul termine *competenza*, è causata dalle differenti definizioni date implicitamente o esplicitamente dai vari autori da loro studiati, che appartengono ad ambiti diversi: quello dell'educazione, quello del management e quello delle risorse umane. La sistematizzazione è resa difficile dalla multidimensionalità della competenza che rende difficile riuscire ad etichettarla. Pertanto è bene adottare una prospettiva olistica, in grado di cogliere, integrandoli, tutti gli aspetti da quelli individuali a quelli sociali, da quelli cognitivi a quelli operativi, fino a quelli occupazionali.

Risulta chiaro come la competenza sia il perno intorno al quale ripensare non solo i processi di apprendimento, ma anche le modalità dell'insegnamento e di conseguenza le pratiche di valutazione. Il *sapere*, del resto, non può essere più pensato come una semplice esecuzione di un compito, ma deve essere visto nella sua relazione dialettica con i diversi contesti della realtà, esso è la capacità di utilizzare la conoscenza in rapporto ai vari compiti di realtà. In quest'ottica il concetto di competenza diventa il *costrutto chiave* su cui impiantare il processo di apprendimento e la sua valutazione.

5. La formazione “camaleontica” nella società dei lavori

La Scuola, l’Università e le varie agenzie educative, accanto alle *competenze di base*, ovvero a quelle competenze di tipo generale, trasferibili a differenti compiti, rilevanti per la formazione e la preparazione professionale generale del soggetto ed alle *competenze tecnico-professionali*, ovvero quelle competenze altamente specifiche e specialistiche, devono pensare di rinforzare o meglio di potenziare tutte quelle *core competences* (in italiano *competenze trasversali*) che consentono il collegamento dei saperi e delle capacità in relazione al contesto ed anche le *risorse personali* ovvero tratti di personalità (perseveranza, precisione e razionalità), qualità psico-sociali (lavorare in gruppo e comunicazione efficace), dinamicità, multidimensionalità, carattere sistemico, contingenza e flessibilità.

Infatti l’attuale *cultura del possibile* che sta sostituendo la *cultura del necessario* richiede con forza alla società e al mondo del lavoro che il soggetto sappia utilizzare tutte quelle doti personali che gli offrano la possibilità di gestire l’*incertezza*, affrontando alacramente i vari cambiamenti che, di volta in volta, si presentano lungo il suo percorso. Il sapersi adattare, il riuscire ad anticipare, l’essere innovativi, il non aver paura di rischiare diventano degli indispensabili *attrezzi culturali*. “Al lavoratore del futuro saranno richieste doti umane, competenze per gestire il cambiamento, quali: iniziativa personale; problem solving e creatività; propensione alle relazioni interpersonali ed al lavoro di gruppo; conoscenza di più linguaggi; capacità organizzativa” (Callini, 2003, pp.28-29).

Nella *società delle competenze* l’apprendere ad apprendere, ossia il *lifelong learning*, si riferisce sempre più alle *core competences* necessarie per il lavoro e nel lavoro (Alberici, 2001), infatti, oggi più che mai il concetto di competenza è teso ad acquisire un significato che travalica “i confini della formazione professionale e ‘dell’imparare un lavoro’, per divenire un aspetto costitutivo dell’imparare a pensare, dell’imparare non solo un lavoro specifico, ma a lavorare, dell’imparare a vivere, ad essere” (Montedoro, 2001, pp.48-49).

La logica delle competenze in seguito alle trasformazioni del *lavoro liquido* innescatesi con la transizione post-fordista ha trovato un terreno fertile in cui crescere e svilupparsi (Magatti, 2009). Esse sono diventate nello stesso tempo sia un apparato concettuale, sia una metodologia in grado di spiegare, di classificare e di governare i diversi volti che il lavoro, in questi ultimi decenni, è venuto assumendo. Tale logica permette non solo di gestire in modo efficace le nuove esigenze di formazione, di valutazione, di selezione e di flessibilità delle risorse umane (Stracke, 2011), ma crea un solido collegamento tra i contesti dell’apprendimento, da un lato, e le organizzazioni lavorative, dall’altro.

Sempre più le competenze vengono utilizzate come l’emblema della società contemporanea, in quanto esse raccolgono al loro interno una serie di fattori che vanno dalla produttività all’efficienza, dalla trasparenza alla flessibilità, dalla intersoggettività alla soggettività.

Oggi, dopo una lunga evoluzione, il linguaggio delle competenze sta adottando un significato sempre meno tecnico-scientifico, proiettandosi verso una grammatica sempre più pedagogica, sociale, politica ed antropologica, evocativa di un modello di società liquida in grado di conciliare insieme varie dimensioni.

Note

“There is such confusion and debate concerning the concept of ‘competence’ that it is impossible to identify or impute a coherent theory or to arrive at a definition capable of accommodating and reconciling all the different ways that the term is used” (Delamare Le Deist & Winterton, 2005, p.29). Traduzione: “C’è una tale confusione ed un dibattito sul concetto di ‘competenza’ che è impossibile identificare o imputare una teoria coerente o arrivare ad una definizione in grado di accogliere e conciliare tutti i diversi modi in cui il termine è usato”.

Bibliografia

- Alberici, A. (2001). La dimensione lifelong learning nella teoria pedagogica. In C. Montedoro (A cura di). *Dalla pratica alla teoria per la formazione: un percorso di ricerca epistemologica*. (pp. 87-136). Milano: Franco Angeli.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought And Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bauman, Z. (1999). *La società dell'incertezza*. Bologna: Il Mulino.
- Bauman, Z. (2006). *Vita liquida*. Roma-Bari: Editori Laterza.
- Bell, D. (1973). *The coming of post-industrial society: a venture in social forecasting*. New York: Basic Books.
- Besozzi, E. (2006). Scenari della formazione, politiche di certificazione e di riconoscimento. In M., Colombo, G., Giovannini, & P., Landri (A cura di). *Sociologia delle politiche e dei processi formativi*. Milano: Guerini scientifica.
- Bresciani, P.G. (2005). Riconoscere e certificare le competenze, *Professionalità*, 87, 9-19.
- Brown, J. S., & Duguid, P. (2001). *La vita sociale dell'informazione. Miti e realtà nell'era di Internet*. Milano: Etas.
- Cambi, F. (2004). *Saperi e competenze*. Roma-Bari: Laterza.
- Cepollaro, G. (2009). Ambiguità, competenze e valutazione del personale, *Rassegna italiana di valutazione*, 45, 15-26.
- Delamare Le Deist, F., & Winterton, J. (2005). What is competence?, *Human Resource Development International*, Vol. 8, 1, 7-46.
- Le Boterf, G., (2008). *Costruire le competenze individuali e collettive. Agire e riuscire con competenza. Le risposte a 100 domande*. Napoli: Guida.
- Levy, P. (1996). *L'intelligenza collettiva. Per un'antropologia del cyberspazio*. Milano: Feltrinelli. (Original work published 1994).
- Machlup, F. (1980). *Knowledge: its creation, distribution and economic significance. vol. 1: Knowledge and knowledge production*. Princeton: Princeton University Press.
- Machlup, F. (1982). *Knowledge: its creation, distribution and economic significance. vol. 2: The branches of learning*. Princeton: Princeton University Press.
- Machlup, F. (1984). *Knowledge: its creation, distribution and economic significance. vol. 3: The economics of information and human capital*, Princeton: Princeton University Press.
- Magatti, M. (2009). *Libertà immaginaria. Le illusioni del capitalismo tecno-nichilista*. Milano: Feltrinelli.
- Montedoro, C. (A cura di) (2001). I paradigmi scientifici fondanti la teoria per la formazione: un quadro d'insieme. In ISFOL, *Dalla pratica alla teoria per la formazione: un percorso di ricerca epistemologica*. (pp. 19-84). Milano: Franco Angeli.
- Nowak E., Schrader, D. E., & Zizek, B. (2013) (eds.). *Educating Competencies for Democracy. Dia-logos: Studies in Philosophy and Social Sciences*, vol.16. Frankfurt am Main: Peter Lang Edition.
- Orefice, P. (2003). *La formazione di specie*. Milano: Guerini e Associati.
- Orefice, P., & Cunti, A. (2005). *Multieda. Dimensioni dell'educare in età adulta: prospettive di ricerca e d'intervento*. Napoli: Liguori.
- Rey, B. (2003). *Ripensare le competenze trasversali*. Milano: Franco Angeli.
- Sarchielli, P. (2002). Le competenze. Valore/risorsa del soggetto nei contesti di lavoro, in A. M., Ajello. (A cura di). *La competenza*. Bologna: Il Mulino.
- Stiglitz, J. E., & Greenwald, B. C. (2015). *Creating a Learning Society. A New Approach to Growth, Development, and Social Progress*. New York: Reader's Edition.
- Stracke, C. M. (2011) (ed.). *Competence Modelling for Human Resources Development and European Policies. Bridging Business, Education and Training; E-competences Tools*. Berlin: GITO Verlag.