

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 7 marzo 2022, n. 9

Lo scorso dicembre la Cambridge University press & Assessment, ha pubblicato il rapporto di ricerca di S. Vitello, J. Greatorex, S. Shaw, *What is competence? A shared interpretation of competence to support teaching, learning and assesment*, nel quale è stato avviato un tentativo definitorio dell'ampio e dibattuto concetto di competenza.

L'esigenza di costruire una definizione di tale concetto è secondo gli autori imprescindibile, in quanto una definizione chiara, univoca e condivisa di competenza è essenziale per lo sviluppo di percorsi formativi basati sull'acquisizione di competenze.

Il concetto di competenza è da anni centrale nel dibattito accademico, politico, sociale ed è stato ampiamente utilizzato in ambito educativo e formativo in relazione al tema dell'apprendimento, dei curricula e della valutazione dei percorsi di formazione ed è particolarmente rilevante anche in ragione della sua ampia applicabilità, infatti, la nozione di competenza non è ascrivibile a un'unica tradizione educativa nazionale, a una particolare materia di studio o a una particolare fase di istruzione o apprendimento, ma riguarda sia i percorsi scolastici istituzionalizzati sia la formazione continua. Inoltre, il concetto di competenza ha acquisito un ruolo sempre più rilevante parallelamente alla diffusione di una narrativa che sostiene i benefici per la società e per le singole aziende di disporre di persone competenti, capaci di creare innovazione e sviluppo. Nonostante tale diffusione allo stato attuale non esiste una definizione unanimemente condivisa tra gli studiosi e tra coloro che definiscono misure e politiche sulla formazione al punto che, come messo in luce dagli autori, ciascun programma adotta una diversa prospettiva sulle competenze. Le competenze vengono poi spesso confuse con altri termini come abilità, conoscenze, attività e comportamenti.

Gli autori, prima di accingersi a definire il concetto chiariscono perché utilizzano la

parola “competence” e non “competency”. La distinzione non è però esistente nel nostro linguaggio in quanto nel vocabolario italiano non c'è una parola in grado di cogliere la sottile sfumatura di significato presente nel mondo anglosassone: «*The terms ‘competence’ and ‘competency’ are often used interchangeably. However, when we use these terms with distinct meanings, we can have more productive conversations about competence. According to Hyland, ‘competence’ attaches to the person and describes their broad qualities in relation to a particular standard (e.g. being a competent driver). On the other hand, competencies are narrower, atomistic elements that attach to a task or activity (e.g. the completion of a particular driving manoeuvre)*» (p. 8). Secondo gli Autori il concetto di competenza ha valore per tre ragioni: (1) aiuta a spiegare come le persone apprendono in modo efficace, (2) è un concetto ampio onnicomprensivo di tutte le componenti (valori, conoscenze, abilità) che sono necessarie per poter svolgere un'azione, (3) è un concetto ad ampio raggio in quanto non limitato a un contesto specifico, non è legato a una singola materia, fase di istruzione, apprendimento o fascia d'età.

La definizione elaborata tiene conto degli approcci provenienti da differenti contesti istituzionali e accademici, adottando un approccio “integrato e globale” (integrated, comprehensive approach). Secondo gli Autori: «*Competence is the ability to integrate and apply contextually-appropriate knowledge, skills and psychosocial factors (e.g., beliefs, attitudes, values and motivations) to consistently perform successfully within a specified domain*» (p. 11). Il report non si limita a definire la competenza ma scandaglia in modo dettagliato tutti i concetti che compongono la definizione (*Attitudes, Beliefs, Consistently, Context, Contextually, Domain, Knowledge, Motivations, Skills, Values*).

Gli Autori individuano sei principi alla base della definizione che sono utili a comprendere la cornice di riferimento entro la quale sviluppare dei percorsi volti ad acquisire competenze. Il primo principio è *Competence is linked to a domain and dependent on context*. Il dominio si riferisce al campo di studio, occupazione o interesse di cui la competenza fa parte. Mentre il contesto è connesso alle impostazioni, alle situazioni e alle condizioni che circondano qualsiasi competenza. Il secondo principio è *Competence is a holistic concept*. La competenza è vista come parte di un sistema complesso; comprende i fattori interni dell'individuo (es. conoscenze, abilità, attitudini, valori) così come i fattori contestuali che sono alla base delle prestazioni competenti. *Competence is about consistent performance across contexts within a domain, which supports predictions of future performances*. La coerenza delle prestazioni all'interno di un dominio (ampio o ristretto) è parte integrante del concetto di competenza. La competenza non riguarda solo l'essere in grado di esibirsi con successo all'interno di un dominio specifico, ma

riguarda anche l'essere in grado di intervenire costantemente con successo. La coerenza è una caratteristica esplicita delle descrizioni delle competenze all'interno di varie qualifiche e quadri basati sulle competenze. *Competence involves applying contextually-appropriate knowledge and skills.* Viene sempre più sottolineato che la competenza implica l'uso sia delle conoscenze che delle abilità. La competenza implica in particolare la capacità di identificare e applicare le conoscenze e le abilità appropriate al contesto in cui la competenza viene utilizzata. Il contesto può richiedere conoscenze e abilità dal dominio di competenza (es. idraulica) così come da altri domini o aree di contenuto (es. matematica). *Competence involves psychosocial factors, which affect performance and influence learning.* Anche i fattori psicosociali (convinzioni, atteggiamenti, valori, tratti della personalità e motivazioni) hanno un ruolo importante nel concetto di competenza. Anche i fattori psicosociali possono influenzare l'apprendimento e lo sviluppo delle competenze. *Competence is connected to a specified level of learning or ability.*

Il tentativo definitorio avviato nel report mette in luce l'importanza di costruire una definizione condivisa tra tutti gli attori che a vari livelli si occupano di apprendimento, formazione e politiche sociali e del lavoro al fine di aumentare la professionalità dei singoli lavoratori. Strutturare interventi formativi finalizzati all'apprendimento significa infatti intervenire sulla valorizzazione della professionalità a sostegno della crescita personale e professionale dei singoli e aumentarne la capacità di transizione. Le competenze rappresentano una maggiore tutela per il lavoratore in un momento in cui le carriere lavorative sono sempre più frammentate e le situazioni transitorie si moltiplicano.

Stefania Negri

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @StefaniaNegri6

Marco De Filippis

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @mardefilippis