

## LE COMPETENZE COME STRUMENTO DI OCCUPABILITÀ NEI PERCORSI PROFESSIONALI PER UNA MIGLIORE INCLUSIONE E COESIONE SOCIALE

**Coordinatori: Anna Grimaldi e Francesco Lauria**

### Una premessa culturale

Il confronto nazionale ed europeo sulle questioni chiave in materia di lavoro e formazione trova nel costrutto di occupabilità il proprio punto di incontro, sottolineando il bisogno sempre più urgente di costruire e implementare un *framework* condiviso sul tema. La definizione di un sistema di lettura e di analisi dell'occupabilità è oggi premessa essenziale per la realizzazione di efficaci politiche per l'impiego e per la formazione in un'ottica di apprendimento permanente. Riflettere e scrivere di competenze per l'occupabilità sembra dunque una sorta di "imperativo" non più rinviabile. Se è indispensabile assicurare livelli formativi migliori e implementare competitività e crescita, allora è evidente il ruolo positivo che possono avere gli ambienti dell'*education* e le politiche formative. Per sviluppare l'occupabilità delle persone, in particolare per quelle a più elevato rischio di emarginazione sociale, è indispensabile programmare azioni educative finalizzate allo sviluppo di *life o soft skill* e formare quella che, in sintesi, viene definita la cittadinanza attiva. Individui competitivi e resilienti che sappiano fronteggiare situazioni complesse e creare spazi di integrazione culturale e occupazionale hanno bisogno di percorsi e programmi formativi basati sull'apprendimento di sé e sulle proprie abilità specifiche. Oggi, e soprattutto domani, delineare chiare prospettive di sviluppo di specifici ambiti di lavoro, data la rapida evoluzione sia tecnologica, sia organizzativa diventa sempre più arduo. Diventa quindi prioritario lo sviluppo e l'implementazione di quelle competenze, che accompagnano diversi lavori e sulla base delle quali fondare la propria identità professionale. A questo proposito la ricerca internazionale ha evidenziato che sono le cosiddette *soft skill* ad assicurare, più di quelle tecnico-professionali-competitività e carriera di successo. Di conseguenza per garantire una migliore occupabilità delle persone è necessaria prima di tutto una formazione più mirata all'acquisizione e lo sviluppo di competenze *soft* e, in secondo luogo, predisporre dei modelli per la messa in valore e la certificazione anche di queste competenze.

Sulla base di tali considerazioni è stato concepito, in INAPP, un modello formativo per lo sviluppo delle competenze per l'occupabilità: Pe.S.C.O INAPP<sup>1</sup> mentre sono stati sviluppati negli ultimi anni, presso il Centro Studi N.le Cisl, numerosi percorsi formativi volti a conoscere e rafforzare il raccordo tra bilancio/riconoscimento delle competenze ed efficacia delle politiche per l'occupabilità.

---

<sup>1</sup> Per tutti i dettagli sul modello formativo si rimanda il lettore all'articolo - Grimaldi, A. (2017), Pe.S.C.O. Percorso di sviluppo delle competenze per l'occupabilità *Città Ciofs-FP*, Anno XVII n. 1, pp.12-17, Roma, Ciofs-FP Editore.

Nel caso del contributo del Centro Studi N.le Cisl è stato importante il raccordo delle attività del laboratorio anche come elemento di rafforzamento per operatori e sindacalisti impegnati nella costruzione della rete di “Sportelli Lavoro” di diretta emanazione sindacale.

Per quel che riguarda il modello Pe.S.C.O, in particolare, esso è pensato per poter essere facilmente modulato in considerazione del contesto, della storia di vita della persona ma anche in risposta ai vincoli e alle opportunità organizzative dello specifico ambiente formativo in cui esso si realizza. Sono state quindi concepite 4 diverse (e inter-connesse) aree formative (Becciu, Colasanto, 2004<sup>2</sup>) che corrispondono ad altrettante 4 aree di competenze fondamentali.

Nello specifico un primo cluster di azioni formative pone enfasi alla capacità di riflessione, alla capacità di valutazione/auto-valutazione di se stessi e alla capacità di farsi promotori e committenti del proprio percorso di vita. In altri termini include azioni educative centrate fundamentalmente su dimensioni personali che hanno l’obiettivo prioritario di facilitare e implementare la conoscenza di se stessi.

La seconda area formativa è, invece, concepita, per facilitare l’integrazione e la comunicazione con gli altri significativi. Include pertanto tutte quelle dimensioni comportamentali, cognitive ed emozionali che implementano le competenze comunicative/relazionali e, di conseguenza, garantiscono un buon inserimento nei diversi ambienti di vita.

La terza area formativa fa riferimento a quel bagaglio di competenze che consente di costruire reti sociali e di convivere attivamente nelle organizzazioni. Si riferisce quindi alla capacità di conoscere e di leggere il mercato del lavoro e delle professioni per avere consapevolezza delle opportunità e dei vincoli, alla capacità di attivarsi e alla capacità imprenditoriale.

La quarta e ultima area formativa concepita, più centrata sulla operatività di un compito, si riferisce alla meta - competenza di realizzare con successo una qualsiasi attività, sia essa di studio, di lavoro o di vita, cogliendone le opportunità e superandone ostacoli e vincoli. Comprende, quindi, la capacità di porsi obiettivi aderenti al contesto, di progettazione e di pianificazione, di realizzazione di un programma o di un piano di azione, di valutazione e di monitoraggio dei risultati ottenuti.

Il modello prevede l’utilizzo di metodologie didattiche partecipative e collaborative allo scopo di favorire una didattica inclusiva che partendo dagli stili cognitivi individuali, valorizza le differenze e sollecita l’interdipendenza positiva.

---

<sup>2</sup> Becciu M., Colasanti A.R., La promozione delle capacità personali: teoria e prassi, Franco Angeli, Roma, 2004.

La sperimentazione del modello deve prevedere una validazione delle competenze acquisite, tradizionalmente le competenze validate e certificate sono quelle così dette tecnico-professionali, è importante, alla luce di quanto premesso, che si trovino gli strumenti culturali e operativi per mettere in trasparenza anche le competenze così dette **soft** essenziali per vivere e per lavorare.

### **Il lavoro del gruppo: metodo e processo**

Il gruppo di lavoro coordinato è stato tra quelli maggiormente compositi e plurali dal punto di vista della provenienza dei partecipanti.

La sfida dell'intreccio di mondi diversi, come quello degli insegnanti impegnati nei percorsi formativi degli adulti, degli operatori dei Centri per l'Impiego, dei sindacalisti e degli operatori del mondo bilaterale e datoriale, fino alle figure provenienti dal mondo del volontariato, ha rappresentato fin dalle origini dell'idea del laboratorio/gruppo di lavoro una sfida e una grande opportunità.

Proprio per questo nelle settimane precedenti l'incontro in aula è stata elaborata e trasmessa agli iscritti al laboratorio una scheda di "rilevazione delle esperienze" volta a mettere in relazione le esperienze già vissute dai partecipanti negli ambiti di riferimento e i capisaldi principali del modello PeSCo con cui si sarebbero confrontati negli incontri in aula.

La risposta degli iscritti al laboratorio è stata buona e ha fornito ai responsabili un buon punto di partenza per la conoscenza dei partecipanti oltre a permettere agli iscritti al percorso formativo di iniziare a conoscere il modello scelto per lo sviluppo dell'attività comune.

Sulla base delle premesse culturali, condivise dai componenti del gruppo, nella prima fase di presentazione e di socializzazione, con l'ausilio di uno stimolo figurativo proprio dello strumento "apperceptivo" INAPP "Dentro la foto"<sup>3</sup>, si è sperimentata una modalità narrativa in cui ognuno ha raccontato una propria esperienza di vita, collocata in contesti informali e non formali, in cui ha acquisito competenze gestionali e trasversali che si sono mostrate fondamentali nel corso del tempo. A seguire, il gruppo si è diviso in due sottogruppi con il compito di mettere a punto un'ipotesi formativa, in un'ottica di apprendimento permanente, che avesse la finalità di

---

<sup>3</sup> Lo strumento è un set di 50 fotografie in grado di indurre un processo di elaborazione mediante il quale, nell'ambito di un'azione di immaginazione, le caratteristiche descrittive degli stimoli possono venire elaborate in maniera soggettiva. Ogni individuo, infatti, tende ad attribuire agli stimoli i contenuti e i sentimenti della propria esistenza nonché delle proprie caratteristiche personali. Sulla base di tali argomentazioni lo strumento è stato concepito nella convinzione che le immagini realistiche possano essere utilizzate dal soggetto come spunto per la narrazione del proprio vissuto personale e professionale

implementare e validare competenze per l'occupabilità in riferimento ad uno specifico target di adulti e ad uno specifico contesto educativo. In conclusione a tale lavoro le due diverse proposte sono state presentate e discusse in plenaria. Si riporta di seguito una sintesi delle due proposte formative.

#### **GRUPPO 1 – TITOLO DELL'INTERVENTO: RI-CONOSCERSI PER RICOLLOCARSI**

**Ambito:** CPIA

**Obiettivo:** il ricollocamento attraverso l' esplorazione delle dimensioni personali - 4 moduli formativi da 4 ore e l' esplorazione dell'integrazione e della comunicazione con gli altri – 3 moduli formativi da 4 ore

**Dimensioni e contenuti:** autobiografia, emozioni, coping, autoefficacia, empowerment

**Target :** disoccupati over 30 con disoccupazione over 12 mesi - gruppo eterogeneo

**Metodologia:** metodologia metacognitiva (autogestione) conduzione del gruppo con il facilitatore

**Considerazioni finali:** la certificazione delle competenze acquisite richiede una condivisione, anche culturale, delle azioni e degli attori del territorio

#### **GRUPPO 2 – TITOLO DELL'INTERVENTO: COMPETENZE TRASVERSALI PER OCCUPATI E DISOCCUPATI**

**Ambito:** CPIA

**Obiettivo:** migliore inserimento sociale attraverso l'implementazione delle competenze di lettura e analisi del proprio contesto per poter riprogettarsi e porsi obiettivi di vita e di lavoro realizzabili con la partecipazione ad un percorso di formazione di circa 40 ore

**Dimensioni e contenuti:** comunicazione, tempi di vita, conciliazione, conflitti, stress

**Target :** occupati in transizione e disoccupati

**Metodologia:** partecipativa e interattiva

**Considerazioni finali:** è importante prevedere un'esperienza pratica per poter mettere in essere le competenze acquisite con un tirocinio formativo/alternanza in azienda (2 mesi senza retribuzione). E' prevista una verifica del superamento positivo dell'esperienza con griglia di valutazione compilata dal tutor e/o griglia di autovalutazione e certificazione degli esiti da parte del CPIA .