

LE COMPETENZE TRASVERSALI ISFOL (1993 e 1998)

«Il concetto di competenza è stato articolato in *tre macro categorie*»:

- competenze di base
- competenze trasversali
- competenze tecnico professionali

Le *competenze trasversali* sono «un insieme di abilità di ampio spessore che sono implicate in numerosi tipi di compiti, dai più elementari ai più complessi, e che si esplicano in situazioni tra loro diverse e quindi ampiamente generalizzabili. La loro individuazione può essere frutto dell'analisi e della scomposizione dell'attività del soggetto al lavoro posto di fronte al compito. Tale analisi consente di enucleare *tre grandi tipi di operazioni* che il soggetto compie, fondate su processi di diversa natura (cognitivi, emotivi, motori) e che:

- fanno «riferimento ad operazioni fondamentali proprie di qualunque soggetto posto di fronte ad un compito lavorativo (e non)»,
- sono presenti in tutte le esperienze del soggetto non solo in quelle lavorative,
- «non sono connesse specificamente ad una determinata attività o posizione lavorativa», ma «entrano in gioco nelle diverse situazioni» e condizionano «la possibilità degli individui di esprimere comportamenti professionali <abili> o <esperti> e di trasferire competenze da un ambito lavorativo ad un altro»,
- «consentono all'individuo di sviluppare la propria competenza in attività differenti (transfer)»,
- si apprendono per via formale, informale, non formale,
- possono sempre essere potenziate con appositi percorsi formativi,
- la prima è la base delle altre due, la terza presuppone le altre due.

Le *competenze trasversali* sono:

- «**diagnosticare** le caratteristiche dell'ambiente e del compito», analizzare capire rappresentare la situazione, il problema, se stessi (le risorse che possono essere utilizzate o incrementate all'occorrenza) come condizione indispensabile «per la progettazione e la esecuzione di una prestazione efficace» (abilità cognitive),
- **relazionarsi** «mettersi in relazione adeguata con l'ambiente», le persone e le cose di un certo contesto per rispondere alle richieste (abilità interpersonali o sociali: insieme di abilità emozionali, cognitive e stili di comportamento, ma anche abilità comunicative),
- **affrontare**, fronteggiare, «predisporre ad affrontare l'ambiente e il compito, sia mentalmente che a livello affettivo e motorio», «intervenire su un problema (uno specifico evento, una criticità, una varianza e/o una anomalia) con migliori probabilità di risolverlo», costruire e implementare le «strategie di azione, finalizzate al raggiungimento degli scopi personali del soggetto e di quelli previsti dal compito».

Si tratta di 3 «macro-competenze caratterizzate da un alto grado di *trasferibilità* a compiti e contesti diversi» che si possono *scomporre* in competenze a abilità più semplici. Sono *risorse del singolo soggetto* che hanno un ruolo fondamentale nel plasmare il suo «comportamento lavorativo» e nell'«influire in modo significativo sulle sue azioni».

«Il grado di padronanza, da parte del soggetto, dell'insieme di queste competenze non solo modula la *qualità della sua prestazione* attraverso le strategie che è in grado di mettere in atto, ma influisce sulla qualità e sulle *possibilità di sviluppo* delle sue risorse (conoscenze, cognizioni, rappresentazioni, elementi di identità) attraverso la qualità delle informazioni che è in grado di raccogliere, delle relazioni che sa instaurare, dei feed-back che riesce a ottenere e di come sa utilizzarli per riorganizzare la sua conoscenza».

«Il modo con cui l'individuo affronta la sua esperienza lavorativa sembra considerato ormai come una *qualità decisiva* per la riuscita della carriera lavorativa e per il suo stesso sviluppo socio-psicologico. Decine di ricerche empiriche internazionali sottolineano che, tra le principali difficoltà incontrate nel lavoro dai giovani, si trovano non tanto quelle legate a scarsa qualità della performance teorica (scarse conoscenze disciplinari, degli strumenti di lavoro etc.), bensì quelle derivanti dall'incapacità di situarsi nell'ambiente di lavoro con adeguatezza, di decifrarne le caratteristiche essenziali, di delineare strategie di fronteggiamento dei problemi, di coinvolgersi, anche emotivamente, nel contesto concreto, esibendo e utilizzando le cognizioni tesaurizzate nel corso dei vari periodi di formazione pre-lavorativa».

Da Gabriella Di Francesco (a cura di), *Unità capitalizzabili e crediti formativi. Metodologie e strumenti di lavoro e I repertori sperimentali*, ISFOL, Franco Angeli, Milano 1998