

Foundations skills e Competenze chiave: il Programma PIAAC-OCSE

di Gabriella Di Francesco

Premessa

L'utilizzo sempre più esteso delle nuove tecnologie nei vari settori, lo sviluppo di nuovi modelli organizzativi e sociali che hanno accompagnato le trasformazioni del lavoro negli ultimi decenni¹, la globalizzazione nei suoi diversi aspetti economici, sociali e culturali, hanno impresso una forte e crescente pressione ai Paesi nel trovare politiche adeguate a garantire che le persone abbiano le competenze necessarie per vivere e lavorare nelle società del XXI secolo.

Se infatti le competenze della popolazione costituiscono il fondamento dell'economia di ogni paese, per ottenere una crescita elevata e inclusiva, queste hanno bisogno di essere sviluppate, mantenute e utilizzate per lo sviluppo personale e professionale delle persone e il loro uso produttivo nel lavoro.

Questi diversi aspetti chiamano in causa i sistemi scolastici e formativi come elementi centrali per lo sviluppo di abilità e competenze individuali e, nello stesso tempo, pongono l'accento sul ruolo del contesto produttivo e sociale di riferimento (lavoro, tempo libero, gruppi sociali di appartenenza) come sede di applicazione e sviluppo delle abilità e delle competenze.

Se infatti da una parte i sistemi formali di istruzione e formazione sono i luoghi principali attraverso cui le conoscenze e competenze sono acquisite, dall'altra le competenze apprese nel sistema educativo formale sono anche soggette a rapido deterioramento se non sono utilizzate e rafforzate attraverso ulteriori percorsi formativi e professionali.

I luoghi di lavoro, i contesti organizzati, le problematiche della vita quotidiana possono inoltre essere considerati luoghi privilegiati entro i quali le persone possono sviluppare e tradurre operativamente le proprie abilità e competenze, ricercando informazioni pertinenti, prendendo contatto con altri, elaborando schemi interpretativi, utilizzando conoscenze acquisite, mobilitando i propri *network* di riferimento, gestendo sul piano affettivo ed emotivo le diverse situazioni dell'agire personale e professionale. Allo stesso tempo, si può ritenere che la ricchezza e complessità del contesto costituiscano una fonte di stimolo per acquisire nuove competenze e mettere alla prova le proprie abilità, attivando processi di *self-assessment* e valutazione.

Di conseguenza, vi è un crescente interesse tra i responsabili politici non solo nel creare i giusti incentivi per le imprese e gli individui ad investire nello sviluppo di competenze, ma anche nel garantire che le economie utilizzino pienamente le competenze a loro disposizione.

Fattori importanti devono essere tenuti in conto per l'analisi dei diversi processi di trasformazione in atto nelle società e per affrontare fabbisogni di conoscenza dei cambiamenti in atto, sempre nuovi.

L'invecchiamento della popolazione in molti paesi pone l'esigenza di un maggiore approfondimento del rapporto tra età e competenze delle persone: rapporto di natura complessa come mostrano le numerose ricerche che hanno messo in luce una sostanziale capacità delle persone più anziane di fornire *performance* comparabili a quelle dei più giovani soprattutto in contesti lavorativi reali (Ng & Feldman, 2008). Evidenze empiriche dimostrano come un'attività intellettuale complessa migliori le abilità cognitive dei lavoratori più anziani (Schooler et al., 1999). Su questa ipotesi, De Grip e Van Loo (2002) hanno elaborato una tipologia di differenti tipi di obsolescenza delle competenze. Una prima categoria è quella legata alla compromissione, al declino e all'obsolescenza di competenze semplicemente dovuta al naturale processo di invecchiamento: condizioni di lavoro faticose tanto fisicamente quanto mentalmente accelerano il logorio. Una

¹ Autor D. F., Levy, Murnane R.J. (2003), "The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration"

seconda categoria è quella che si riferisce alla obsolescenza delle competenze dovuta all'atrofia delle stesse, a causa della mancanza o di carenza di un utilizzo sufficiente delle competenze. Mantenersi attivi viene considerato essenziale per compensare la riduzione e la perdita di competenze legata ai processi di invecchiamento cognitivo.

I cambiamenti tecnologici e organizzativi evidenziano l'urgenza di comprendere le trasformazioni in atto attraverso approcci e metodologie in grado di fornire analisi adeguate per l'interpretazione delle competenze oggi necessarie per la vita sociale ed il lavoro; la crescente richiesta di nuove competenze induce ad analizzare la misura in cui ci sono squilibri tra le competenze disponibili e le esigenze economiche e sociali; l'affermarsi delle esigenze di *lifelong learning* richiede di conoscere i meccanismi ed i fattori attraverso i quali le competenze sono acquisite e/o perse.

Le indagini esistenti fino ad ora non hanno permesso di affrontare pienamente tali questioni se non indirettamente attraverso *proxy*, basate prevalentemente sull'analisi dei titoli di studio formali e connesse al tema più generale del capitale umano (Becker, G.S., 1964) e del rapporto tra possesso di determinati livelli di studio e progressione nella carriera e nel reddito. Poco si sa circa il processo di acquisizione e obsolescenza delle competenze attraverso le popolazioni, un tema di fondamentale importanza in un periodo di rapido cambiamento sociale, in cui i titoli formali solo parzialmente rappresentano i livelli delle competenze realmente posseduti e quanto questi sono mantenuti nel tempo. Mancano evidenze quantitative sull'efficacia e l'efficienza degli sforzi per promuovere l'apprendimento permanente (OECD, 2003; OECD, 2005) e ci sono poche evidenze su come le diverse caratteristiche della formazione e del lavoro influenzano la capacità e l'attitudine degli individui a continuare ad imparare lungo il corso della vita.

Gli studi più recenti a livello internazionale: gli studi dell'OCSE², dell'UNESCO, della World Bank, della Commissione Europea, evidenziano come sia necessario adottare ed integrare metodi ed approcci che prendano a riferimento non solo i titoli e le qualifiche formali ma anche i livelli di competenza e gli apprendimenti acquisiti nei contesti non formali e informali.

L'esperienza lavorativa, sia quando essa è intenzionalmente organizzata (anche con finalità formative), sia quando essa non sia ispirata a tali intenzioni, ma segua logiche produttive e di mercato, è sempre più considerata una fonte essenziale di sviluppo di apprendimento. In considerazione di tutto questo, soprattutto negli ultimi anni, si è posta una grande enfasi ai contesti di lavoro quali scenari di sviluppo e di formazione delle competenze.

Allo stesso modo appare chiaro che Paesi che presentano livelli di educazione formale simili possono differenziarsi, in modo anche sostanziale, per il livello di effettive competenze acquisite dai propri cittadini, attraverso i percorsi di istruzione e formazione formale. Ciò significa che per investire e incentivare le competenze, al fine di migliorare gli indicatori di *performance*, sia necessario indirizzare risorse per migliorare tanto i livelli formali, quanto quelli non formali e informali di apprendimento.

Contribuire a soddisfare questa esigenza di conoscenze, sviluppando metodologie e strumenti innovativi di analisi e valutazione, è un elemento centrale e obiettivo di PIAAC.

² OECD, Murray T. S. (2006), "Reflections on the rationale for, and measurement of, numeracy in PIAAC"