

**Nicola Paparella**



***Le competenze  
nelle società multiculturali***

***Messina, 25 novembre 2010***

<http://www.nicola.studiopaparella.it/>

# Le competenze, un primo approccio

**Conoscenze**



**Abilità**

# La nozione di competenza Nuove prospettive d'indagine

**Una svolta attorno agli anni Ottanta**

**In primo piano:**

**non più l'operare, ma l'operatore,  
non più il lavoro, ma la persona,  
non tanto i comportamenti quanto i compiti**

**Due costanti**

**Connotazione sistemica  
e carattere dinamico della nozione di competenza**

**Autori : Già prima degli anni '80: R. White, J. Bruner; poi R. E. Boyatzis**

## I modelli di funzionamento delle competenze



**Esamineremo, qui, i modelli predittivo, comportamentista e integrato**

## I modelli di funzionamento delle competenze

### Modello predittivo

**Competenza = conoscenze (e abilità)  
Presunti indicatori predittivi  
di performance future richieste dalla professione**

**Eccessiva distanza fra formazione e professione  
Non viene accertato il transfert operativo**

**Il modello è prevalentemente descrittivo e poco dinamico  
La struttura curriculare risulta incerta e generica**

**E' ciò che si contesta a molti corsi di laurea in Italia**



## I modelli di funzionamento delle competenze

### Modello comportamentista

Dalle performance richieste nelle professioni  
all'impianto curricolare

Comportamenti troppo segmentati, scarso investimento culturale

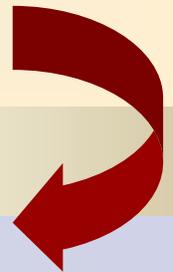
**Il modello risponde male ai processi di cambiamento**

**Non piace agli esperti di risorse umane**

**Produce impianti curricolari omologati e omologanti**

**Spinge verso livelli minimali e riduce lo spazio dell'eccellenza**

Si vedano alcuni aspetti dell'impianto di SdFP



## I modelli di funzionamento delle competenze

### Modello integrato

Fa perno sulla nozione di compito  
[obiettivi, intenzioni, risultati conseguibili,  
dimensioni soggettive e aspetti situazionali]

### La competenza è una struttura

Dalle attività richieste dall'esercizio professionale ai compiti  
Dai compiti ai contesti e alla cultura  
Da tutto questo ai bisogni evolutivi della persona in formazione



# La nozione di competenza

## *La competenza come struttura*

**La competenza è un modo di funzionare del soggetto  
e quindi definisce  
tanto l'operare del soggetto, quanto la sua identità**

**L'idea di struttura accoglie e sopravanza  
quella di sistema e quella di dinamicità,  
e permette di caratterizzare il senso, la fonte e la destinazione  
della dinamicità del processo**

## I modelli di funzionamento delle competenze

**Modello integrato**

**La competenza è una struttura**

**L'impianto curricolare tiene conto e punta ai guadagni personali,  
al potenziamento delle risorse e delle abilità,  
al miglioramento delle prestazioni  
e più ancora all'accrescimento del "potere di agire" di ciascuna persona**

**E' quello che ci si attenderebbe dalla riforma didattica**

# **I modelli di funzionamento delle competenze alla prova dell'esperienza, in Università**

**La nozione di credito** cambia a seconda del modello di riferimento

**Quale riconoscimento dei crediti?**

**Sono davvero capitalizzabili?**

**Crediti didattici o crediti formativi**

**Si tiene conto dei guadagni della persona?**

**La nozione di laboratorio**

*Luogo del fare e dell'apprendere operando?*

*Agenzia di servizi ?*

*Sede di progettazione e di collaudo*

*Struttura di supporto della ricerca scientifica*

**Soprattutto cambia la posizione dei diversi attori  
all'interno del processo di formazione**

# Le competenze

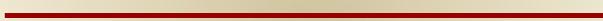
## Il modello integrato

### Corollari

# Le competenze

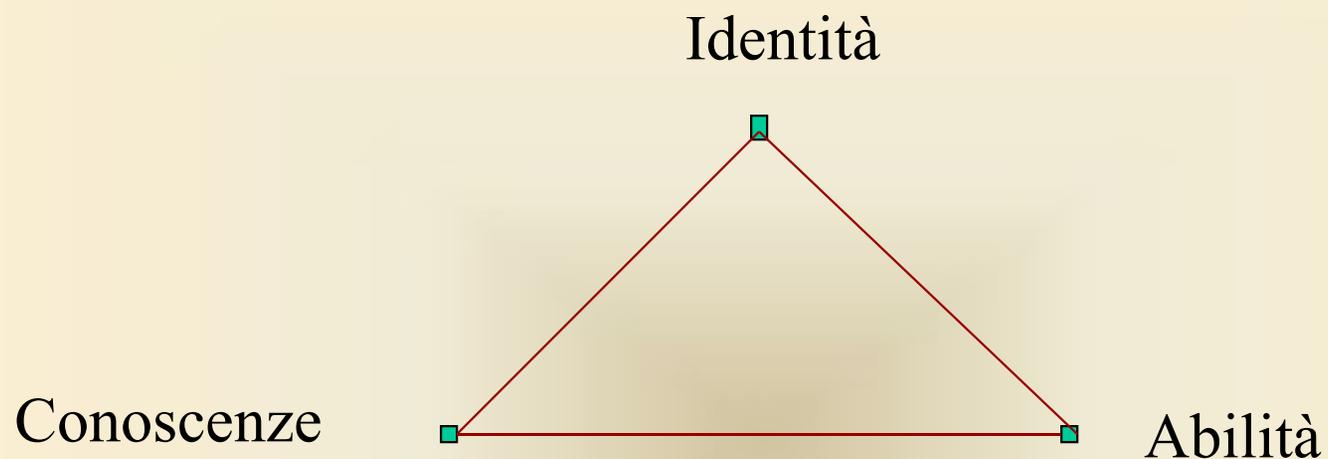
## Verso il modello integrato

Conoscenze

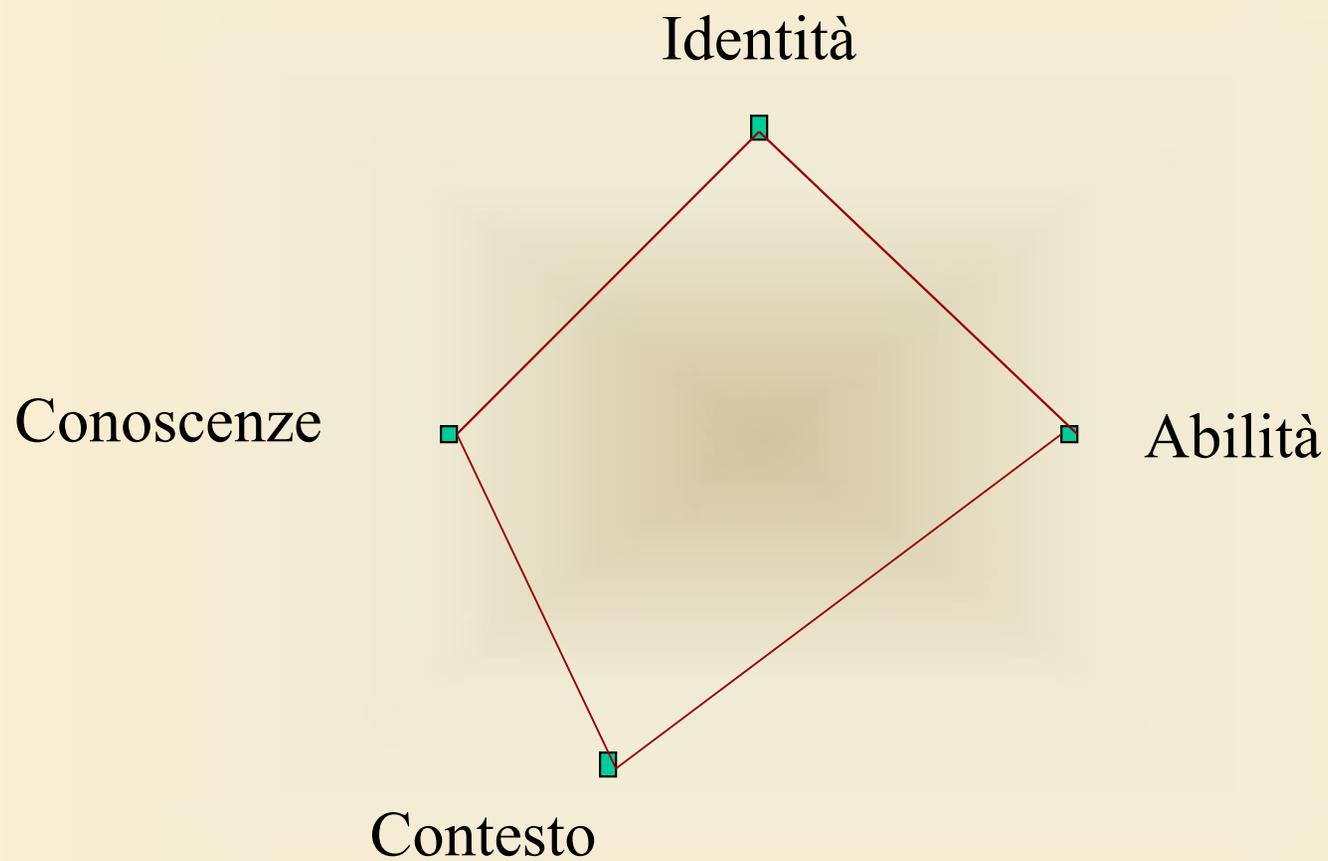


Abilità

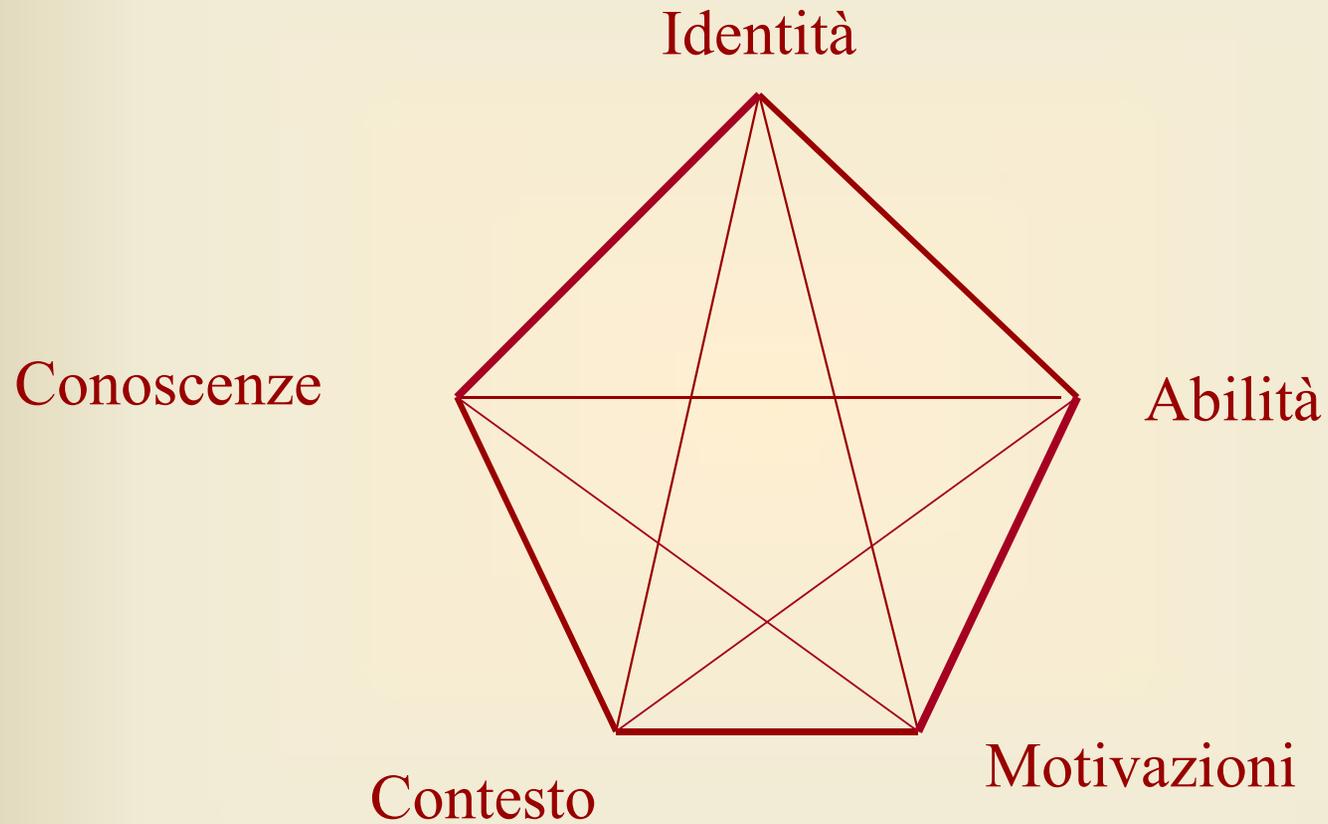
## Il modello



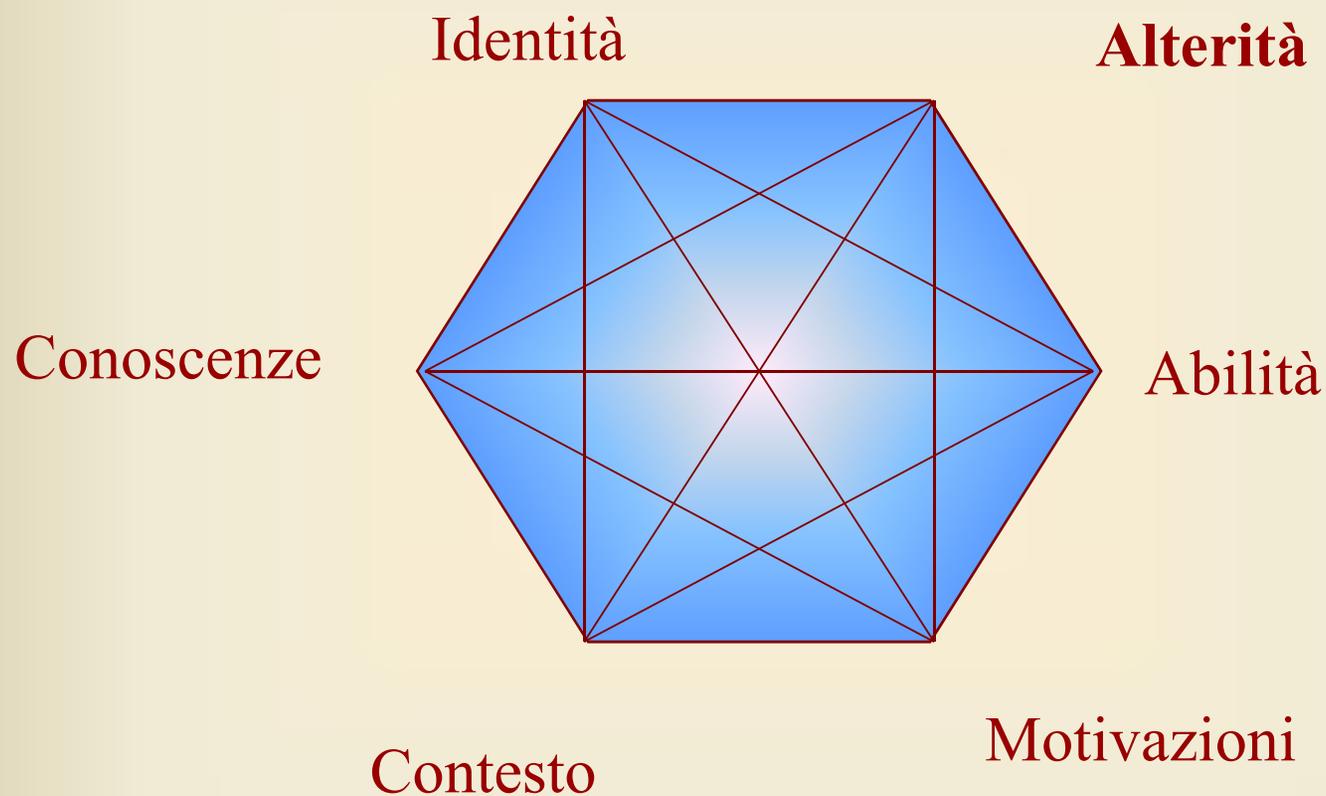
## Il modello



# Il modello



## Il diamante delle competenze



## Ridefinire i termini in gioco

### Conoscenze

**Le *conoscenze* sono l'esito di apprendimenti**

diversamente connotabili a seconda che si riferiscano  
a *concetti* o *contenuti* (aggregati o meno in distinti corpus disciplinari)  
o siano invece connessi a *capacità d'azione*

**Possono riguardare  
contesti teorici o contesti pratici ed operativi**

## Ridefinire i termini in gioco

### **Abilità**

**Le *abilità* rinviano al fare, alla destrezza operativa  
all'esercizio, all'uso, all'efficienza**

**Si parla di abilità sia in ambito operativo  
che in contesti ad alto investimento conoscitivo**

**E tuttavia l'abilità richiede anche  
una condizione di padronanza di sé e della situazione**

**L'abilità viene coltivata, ed è esposta a processi di sviluppo**

## Ridefinire i termini in gioco

### Prestazione

Con la nozione di *prestazione* ci si ferma, solitamente,  
all'esito dell'intervento operativo

*Prestazione* è parola con valenza quasi esclusivamente descrittiva

La nozione di prestazione viene molto usata in contesti  
a radice comportamentista  
incentrati sull'esame dei prodotti, degli esiti

## Ridefinire i termini in gioco

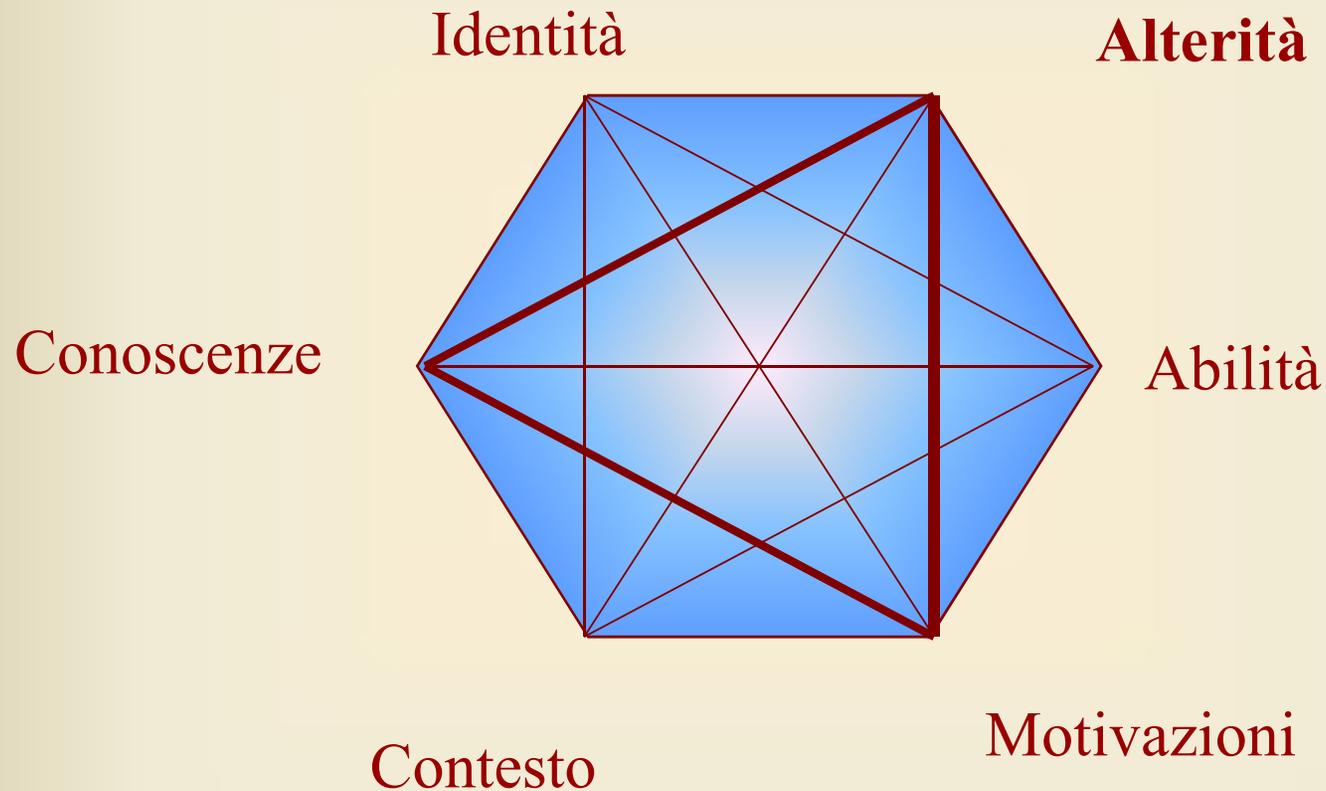
# Performance

***La performance è data dall'esercizio di una competenza  
e quindi rinvia alle condizioni di esercizio  
tanto soggettive quanto oggettive (di contesto)***

***A parità di competenza  
si possono avere diversi livelli di performance***

***a seconda della situazione e del contesto***

# Il diamante delle competenze nella società multiculturale



# Nella società multiculturale

**È operazione perdente  
affidare le competenze a processi  
di acquisizione di conoscenze o all'esercizio delle abilità**

**occorre tener conto  
dei nessi che si stabiliscono  
fra conoscenze, abilità, identità, motivazioni,  
contesti (culturali e sociali) e motivazioni**

# Nella società multiculturale

## Le competenze

**Nascono all'interno dei processi di integrazione**

**Sono esito dei processi di integrazione**

**Manifestano ed esprimono processi di integrazione**

<http://www.nicola.studiopaparella.it/>