

Promuovere competenze
strategiche
nel gestire se stessi
nello studio
e nel lavoro

Intervento di Michele Pellerrey

- Nei documenti della Commissione Europea sulla competenze chiave della cittadinanza vengono precisati i concetti di conoscenza, abilità e competenza adottati.
- *Conoscenze: indicano il risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento. Le conoscenze sono l'insieme di fatti, principi, teorie e pratiche, relative a un settore di studio o di lavoro; le conoscenze sono descritte come teoriche e/o pratiche.*

- **Abilità:** *indicano le capacità di applicare conoscenze e di usare know-how per portare a termine compiti e risolvere problemi; le abilità sono descritte come cognitive (uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) e pratiche (che implicano l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti).*
- **Competenze:** *indicano la comprovata capacità di usare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e/o personale; le competenze sono descritte in termine di responsabilità e autonomia*

- Le radici del concetto di competenza si trovano già nell'impostazione filosofica di Aristotele, che distingue tra due tipi di competenza pratica:
- a) produttiva: dal progetto, tramite la tecnica realizzativa, si giunge al prodotto finale;
- b) etica-sociale: dal bene-fine individuato, tramite la saggezza pratica, si giunge all'azione umana.

- Si possono considerare però anche competenze di natura più teorica:
- logico-analitiche (ambito matematico e scientifico)
- dialettiche (arte dell'argomentare, del discutere alla ricerca della verità; ambito filosofico)
- retoriche (arte delle persuasione)
- ermeneutiche (arte dell'interpretazione)

Da un punto di vista psicologico

- E' la capacità di mettere in moto e di coordinare le risorse interne possedute (conoscenze, abilità, disposizioni interne stabili) e quelle esterne disponibili per affrontare positivamente una tipologia di compiti o di situazioni sfidanti

Una competenza, dunque, è definibile a partire dalla tipologia di compiti o attività che si devono svolgere validamente ed efficacemente. Esse, in base ai compiti per i quali sono richieste, possono essere più specificatamente legate a una disciplina o materia di insegnamento, oppure avere carattere trasversale.

Componenti di una competenza

Conoscenze concettuali
o dichiarative

Abilità o
conoscenze procedurali

Disposizioni
interne stabili

Sia le conoscenze dichiarative (sapere che: fatti, concetti e teorie), sia le conoscenze procedurali (saper come, essere abile), sia le disposizioni stabili (atteggiamenti, significati, valori) vanno acquisiti in maniera significativa, stabile e fruibile

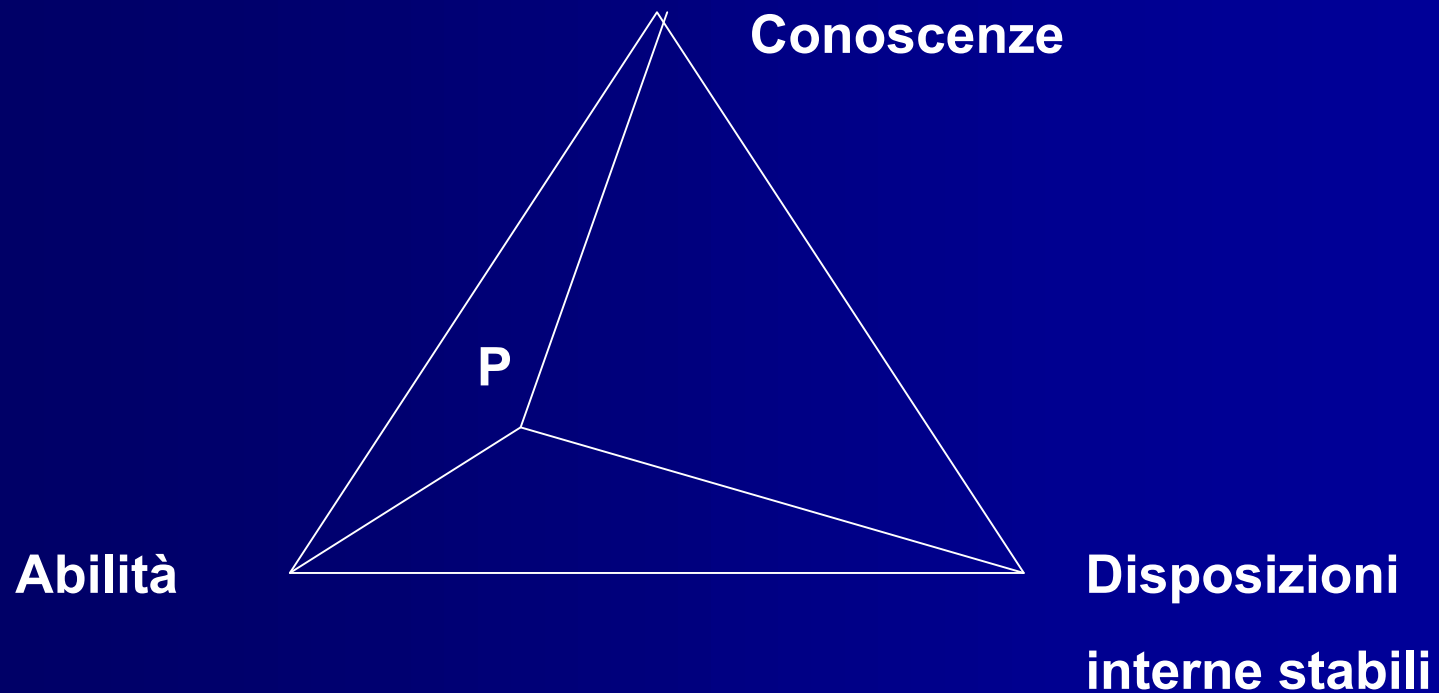
- OCSE: “Fronteggiare efficacemente richieste e compiti complessi comporta non solo il possesso di conoscenze e di abilità ma anche l’uso di strategie e di *routines* necessarie per l’applicazione di tali conoscenze e abilità, nonché emozioni e atteggiamenti adeguati e un’efficace gestione di tali componenti.

- Pertanto la nozione di *competenze* include componenti cognitive ma anche componenti motivazionali, etiche, sociali e relative ai comportamenti. Costituisce l'integrazione di tratti stabili, risultati di apprendimento (conoscenze e abilità), sistemi di valori e credenze, abitudini e altre caratteristiche psicologiche".

- Fattori o componenti di una competenza:
 - a) Conoscenze concettuali significative, stabili, fruibili
 - b) Abilità come schemi d'azione più o meno complessi e automatizzati
 - c) Disposizioni interne stabili: significati, valori, atteggiamenti, aspirazioni, desideri, ecc.

La centralità delle risorse interne

- Elementi fondamentali delle risorse interne



- *"Ogni persona si trova ricorrentemente nella necessità di riorganizzare e reinventare i propri saperi, le proprie competenze e persino il proprio stesso lavoro. Le tecniche e le competenze diventano obsolete nel giro di pochi anni. Per questo l'obiettivo della scuola non può essere soprattutto quello di inseguire lo sviluppo di singole tecniche e competenze; piuttosto, è quello di formare saldamente ogni persona sul piano cognitivo e culturale, affinché possa affrontare positivamente l'incertezza e la mutevolezza degli scenari sociali e professionali, presenti e futuri."*

- Verso le competenze strategiche: un esempio dalle competenze chiave dell'apprendimento permanente
- *Ambito dell'apprendere ad apprendere.*
- Comprende la disponibilità e l'abilità a organizzare e regolare il proprio apprendimento, sia individualmente, sia in gruppo. Include l'abilità a gestire il proprio tempo produttivamente, a risolvere problemi, ad acquisire, elaborare, valutare e assimilare nuove conoscenze e ad applicare queste e le abilità in un varietà di contesti (a casa, nel lavoro, nella scuola e nella formazione). Più in generale, essa contribuisce fortemente alla gestione del proprio percorso di carriera.

- L'espressione che sembra inglobare la tendenza attuale suona più o meno così: imparare a dirigere se stessi nell'apprendere.
- Dirigere se stessi può essere riletto secondo due prospettive complementari, integrando tra loro i concetti di autodeterminazione e di autoregolazione.

- Con il termine "autodeterminazione" si segnala la dimensione della scelta, del controllo di senso e di valore, della intenzionalità dell'azione: è il registro della motivazione, della decisione, del progetto, anche esistenziale. A questo livello, nel dare senso, finalità, scopo all'azione ci si colloca sul piano del controllo di tipo "strategico", che mette in evidenza la componente motivazionale, di senso, di valore.

- Con il termine "autoregolazione", che evoca monitoraggio, valutazione, pilotaggio di un sistema d'azione si insiste di più sul registro del controllo strumentale dell'azione. A questo livello si richiede, invece, di sorvegliare la coerenza, la tenuta, l'orientamento dell'azione e regolarne il funzionamento o pilotarla; si tratta di un livello "tattico".

- In questa prospettiva emerge con sempre più evidenza è il gioco complesso tra l'influenza che può e deve esercitare il sistema educativo, in particolare l'insieme dei docenti, e il ruolo del soggetto che apprende. I docenti sono sempre più visti come responsabili della costituzione di uno spazio o contesto nel quale gli studenti possano e vogliano imparare quanto viene loro proposto. In quanto facilitatori dell'apprendimento hanno un ruolo di orientamento, guida, sostegno e valutazione.

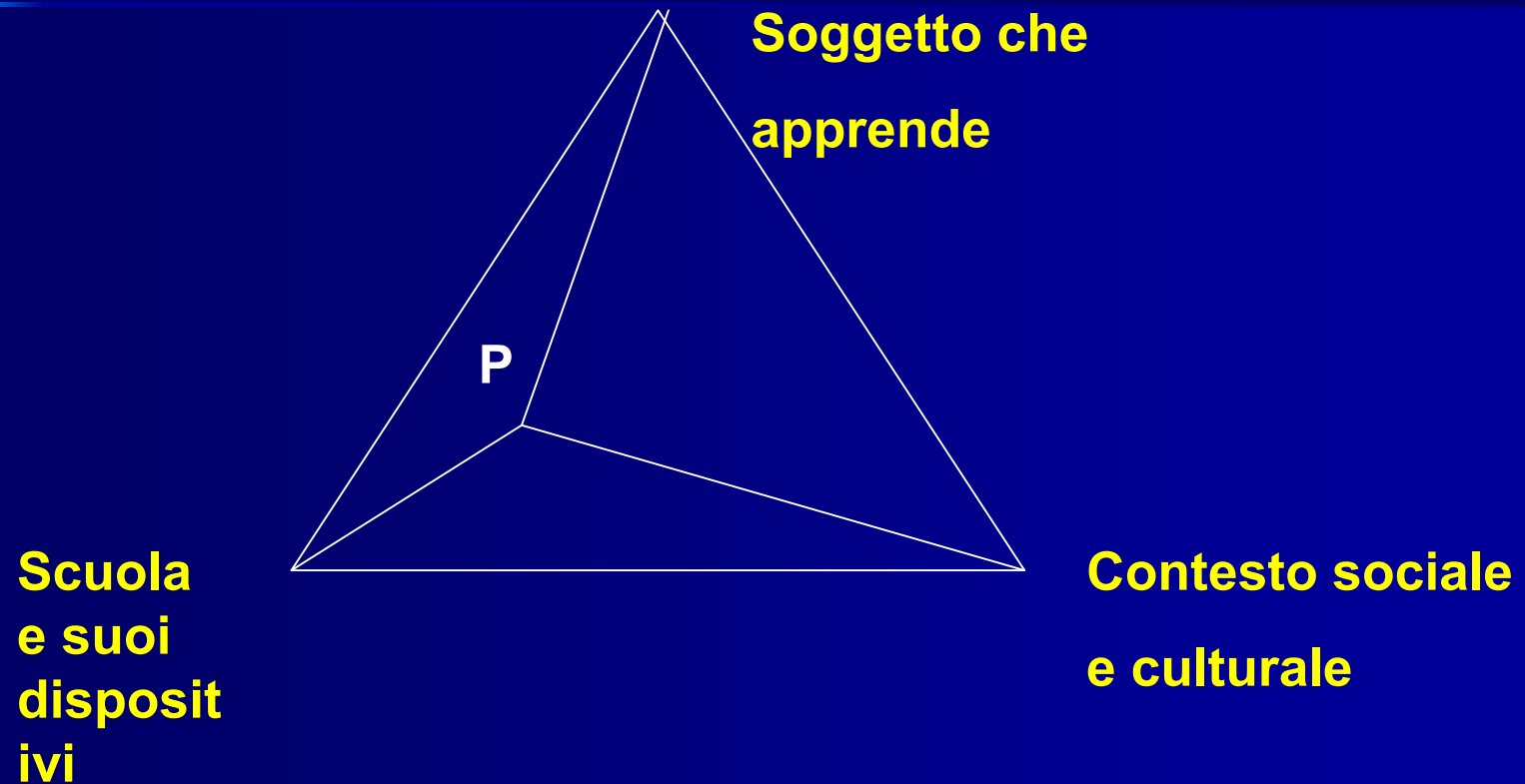
- Per questo essi debbono cercare di sviluppare un sistema di governo dell'apprendimento che risulti valido e produttivo, ma non possono e non potranno mai sostituirsi all'impegno e all'attività che devono mettere in campo gli studenti. Questi, d'altra parte, devono imparare progressivamente a gestire se stessi in tale contesto. Si delinea di conseguenza un sistema assai complesso di interazioni tra le azioni di insegnamento e quelle di apprendimento.

- Tali interazioni possono risultare congruenti e rapportarsi dinamicamente in maniera feconda, oppure dare origine a tensioni e contrasti anche distruttivi dal punto di vista del conseguimento degli obiettivi educativi e formativi proposti.

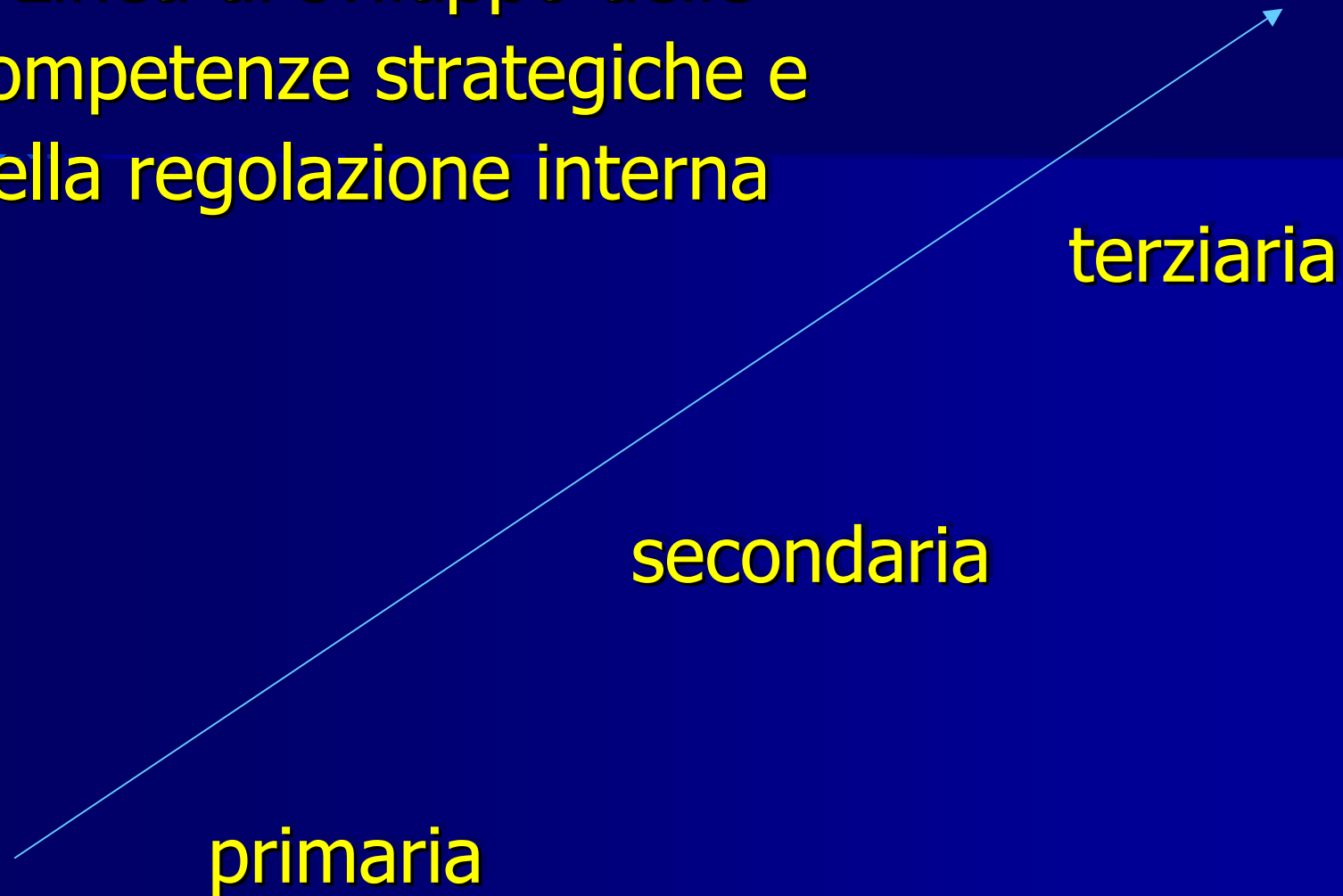
- All'attenzione posta negli ultimi decenni ai processi di autoregolazione dell'apprendimento si è accompagnata sempre più una considerazione maggiormente comprensiva dell'intero sistema di rapporti esistente tra istituzione educante, docenti, ambiente materiale e tecnologico, studenti considerati globalmente, individualmente o secondo gruppi particolari e singoli soggetti apprendenti.

- “L’educazione ci deriva dalla natura o dagli uomini o dalle cose”.
- “La formazione di ciascuno di noi viene così assicurata da tre maestri diversi. Quando le rispettive lezioni risultano contrastanti, il discepolo riceve una cattiva educazione e sarà sempre in contrasto con se stesso. Solo quando esse si svolgono concordemente perseguendo gli stessi fini, il discepolo raggiunge la mèta e vie in modo coerente: solo in questo caso si può parlare di educazione riuscita”
(J.J. Rousseau, *Emilio o dell’educazione*)

- **Rilettura moderna delle suggestioni di J.J.Rousseau**



- Linea di sviluppo delle competenze strategiche e della regolazione interna



- Linea armonica di indebolimento della regolazione esterna

primaria

secondaria

terziaria

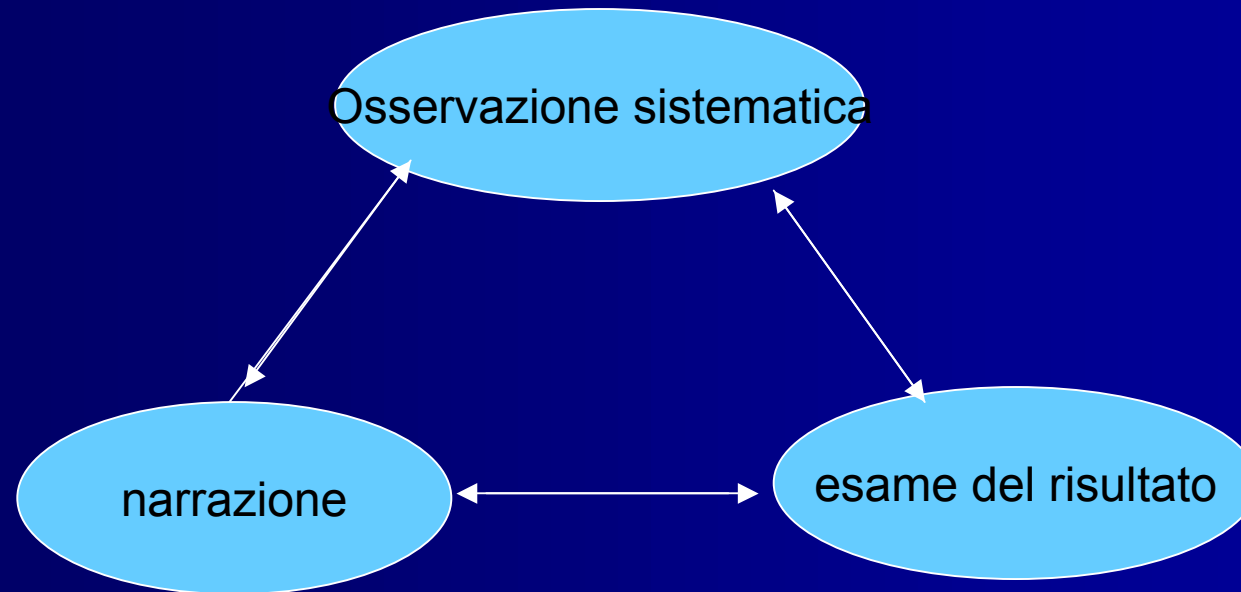
- Una osservazione importante:
- I soggetti più deboli manifestano maggiori difficoltà a gestire se stessi; quindi metodologie che lasciano più spazio all'indagine personale, alla costruzione dei concetti, ecc. possono favorire i più pronti nello sviluppare competenze strategiche, mentre i più deboli possono trovarsi a disagio.
- Che fare allora?

- Occorre insegnare con continuità e puntualità metodi di lavoro che garantiscano un apprendimento significativo, stabile e fruibile di quanto proposto.
- A esempio: come garantire la comprensione adeguata di concetti e definizioni?

- Alcune indicazioni circa la valutazione delle competenze in generale e della competenze strategiche in particolare.
- Due fondamentali criteri:
 - a) usare una pluralità di fonti per aumentare il grado di fiducia nel dare un giudizio in merito
 - b) tener conto di una pluralità di manifestazioni di competenza per garantire l'effettiva loro presenza

L'uso di più fonti di informazione aiuta a migliorare la fiducia nel giudizio

- Utilizzare una pluralità di fonti di informazione (triangolazione dei dati)



Alcune caratteristiche dei soggetti altamente auto-regolati

- Convinzioni auto-motivazionali favorevoli come percezioni più acute della loro auto-efficacia
- Desiderio e attesa di giungere ai risultati prefigurati
- Interesse intrinseco per l'attività da svolgere
- Orientamento verso il raggiungimento di un reale apprendimento personale

- Percezione di competenza e auto-valutazione delle competenze
- Importanza nella motivazione della percezione di competenza:
un modello di motivazione che risale ad Aristotele:

$$M = P \times V$$

M: motivazione; P: percezione di competenza nell'affrontare un compito;
V: valore attribuito al risultato

Il metodo dell'auto-percezione o auto-valutazione

- **Consente di rilevare:**
 - Il senso o il significato dato alla propria attività
 - Le intenzioni che hanno guidato il suo svolgersi
 - Le emozioni o gli stati affettivi che la hanno caratterizzata
- **Forme di auto-valutazione**
 - Autobiografie
 - Questionari di auto-percezione o auto-descrizione

- Uno strumento di auto-valutazione: Il Questionario di Percezione delle proprie Competenze Strategiche (QPCS).
- E' stato elaborato e applicato nel corso del 2006-2007 a più di mille allievi di 17-18 anni.
- Consente di raccogliere informazioni circa sette dimensioni fondamentali

- Competenza nel gestire il proprio lavoro e il proprio apprendimento
- Competenza nel dare senso e prospettiva alla propria esistenza umana e lavorativa
- Competenza nel gestire forme accentuate di ansietà
- Competenza nel collaborare con altri nel lavoro e nell'apprendimento
- Competenza nell'affrontare situazioni impegnative o difficili da gestire
- Competenza nel gestire i propri stati motivazionali
- Competenza nell'affrontare consapevolmente e positivamente alcuni aspetti dell'apprendimento o del lavoro

- **Competenza nel gestire il proprio lavoro e il proprio apprendimento**
- La scala mette in risalto una valutazione personale della capacità di portare a termine in maniera sistematica e decisa i propri impegni. Essa mette in evidenza anche alcuni aspetti di quello che è stato definito il controllo dell'azione, cioè la capacità di mettere in atto strategie che proteggono e sostengono l'esecuzione delle decisioni prese. In particolare, di fronte a noia, fatica o disinteresse per il contenuto, si rimane fedeli lo stesso all'impegno assunto.

- Non solo, ma si riesce a predisporre le cose e a organizzare il tempo in modo da assicurare che i compiti assegnati o assunti giungano a soddisfacente conclusione.
- *Esempi di item:*
- *Anche se devo svolgere un compito che mi sembra noioso, cerco lo stesso di finirlo*
- *Per svolgere bene il mio lavoro mi concentro ed evito ogni distrazione*

- **Competenza nel collaborare con altri nel lavoro e nell'apprendimento**
- Il fattore tende a mettere in evidenza la disponibilità a lavorare con altri e il grado di valutazione soggettiva positiva a impegnarsi in una attività collaborativa, sia al fine di migliorare il proprio apprendimento, sia a quello di sviluppare la competenza nel lavorare in gruppo.
- *Quando lavoro con altri, riesco ad impegnarmi di più*
- *Provo piacere a lavorare con altri*

- **Competenza nell'affrontare situazioni impegnative o difficili da gestire**
- La scala evidenzia la tendenza a impegnarsi nel superare le difficoltà e gli impegni coinvolgenti mediante strategie coerenti con le sfide incontrate. In particolare emerge la tendenza a esaminare con cura le origini delle difficoltà e ad agire in maniera da superarle.
- *Se gli altri mi evitano, cerco di spiegarmene le ragioni e di chiarirne i motivi*
- *Verifico se i miei interlocutori comprendono bene le mie argomentazioni*

- **Competenza nel gestire i propri stati motivazionali**
- La scala prende in considerazione varie componenti: dalla percezione della propria competenza allo stile attributivo nel considerare le cause dei propri successi o fallimenti, se a risorse interne gestibili come impegno e costanza o a influenze esterne ingestibili.
- *Se mi sono preparato/a bene, sono sicuro/a di riuscire anche in compiti impegnativi*
- *Quando ottengo buoni risultati nell'apprendere cose nuove, penso che ciò dipenda dall'essermi impegnato/a molto*

- In generale : strategie di controllo dell'agire.
- Strategie di attenzione selettiva rivolte alle informazioni pertinenti.
- Strategie di mantenimento nella memoria di lavoro e di codificazione delle informazioni che rendono il lavoro più efficace.
- Strategie cognitive di governo selezionando le informazioni fondamentali.
- Strategie di controllo delle emozioni.
- Strategie di controllo e di protezione delle motivazioni.
- Strategie di organizzazione e governo dell'ambiente di apprendimento.