Centro Studi per la Scuola Cattolica

**Competenze Trasversali - La sfida educativa delle Soft Skill**

Roma 24 febbraio 2018

**Formare soft skill nel primo ciclo di istruzione**

Prof.ssa Maria CINQUE, Università Lumsa, Roma

Negli ultimi anni molte ricerche (ISFOL, 2012; Luzzatto et al., 2012; Manpower Group, 2014; Levy, Cannon, 2016) si sono concentrate sul tema delle soft skill, soprattutto a causa di un’istanza, proveniente dal mondo del lavoro, che ha ridimensionato l’importanza delle competenze tecniche a favore di un insieme più ampio di abilità, spostando l’attenzione dal semplice “sapere” o “saper fare” alla complessità dell’agire (Ciappei, Cinque, 2014).

Il tema delle soft skill ha assunto particolare rilievo da quando sono stati pubblicati i risultati di varie ricerche e studi empirici, spesso condotti su esplicita indicazione di aziende, società di consulenza e servizi per l’impiego, che lamentano la mancanza di questo tipo di competenze nei giovani neolaureati. Una ricerca commissionata da McKinsey nel 2014 ha dimostrato che proprio nei paesi in cui il tasso di disoccupazione è più altro (come l’Italia, la Spagna e la Grecia) il divario tra competenze richieste dalle aziende e competenze dei giovani neolaureati è più ampio, tanto che il rapporto afferma che aziende e università sembrano vivere in due universi paralleli: non parlano, non comunicano tra loro.

Molte raccomandazioni a livello di Unione Europea hanno sottolineato come queste soft skill siano fondamentali nel mercato del lavoro e hanno suggerito alle università di puntare alla formazione “integrale” della persona.

Tuttavia, come indicato da diversi studiosi, formare alle soft skill all’università potrebbe essere troppo tardi. Occorre iniziare prima: nel primo ciclo di istruzione e, addirittura, nella primissima infanzia. Sostenitore di questa tesi è, tra gli altri, James Heckman, premio Nobel per l’economia e autore in una famosa equazione, secondo la quale “le competenze che un individuo ha al tempo (t+1) sono determinate dall’interazione delle competenze sviluppate nel periodo precedente t, dall’investimento effettuato a favore della persona nel periodo t e dal contesto familiare di provenienza del ragazzo” (Heckman, Kautz, 2013).

*Skills beget skills*, afferma Heckman, ovvero “le competenze generano competenze” e ciò vale sia per le competenze cognitive che per quelle non cognitive o soft skill. In un contributo del 2012, intitolato *Hard evidence on soft skill*, Heckman ha studiato le competenze di ragazzi che hanno abbandonato i percorsi scolastici tradizionali confrontandole con le competenze di coloro che hanno frequentato la scuola secondaria. Ciò che li differenzia sono proprio le competenze non cognitive che rafforzano, potenziano quelle cognitive e l’intelligenza. Secondo Heckman: “[…] soft skill sono tratti personali, obiettivi, motivazioni e preferenze che sono ritenuti importanti nel mercato del lavoro, ma anche a scuola e in altri ambiti (Heckman, Kautz, 2013, p. 452).

Heckmann quindi afferma che tutti gli investimenti per lo sviluppo del capitale umano arrivano delle volte troppo tardi, per riqualificare persone che hanno perso il lavoro, mentre andrebbero erogati prima, nella prima infanzia, soprattutto a sostegno delle famiglie svantaggiate.

Anche l’OCSE di recente ha affermato che le skill acquisite nella prima infanzia sono *Skills for social progress* (OECD, 2015), ovvero competenze che contribuiscono al benessere individuale ma anche al progresso sociale. Tale aspetto era già stato messo in evidenza dalle *Indicazioni nazionali per il curricolo della scuola dell’infanzia e del primo ciclo d’istruzione* (2012):

“Le competenze sviluppate nell’ambito delle singole discipline concorrono a loro volta alla promozione di competenze più ampie e trasversali, che rappresentano una condizione essenziale per la piena realizzazione personale e per la partecipazione attiva alla vita sociale, orientate ai valori della convivenza civile e del bene comune” (*Indicazioni nazionali*, p. 26).

Si rende, pertanto, necessario ripensare il modo di “fare scuola”, integrando la didattica dei contenuti e dei saperi – riferiti ai nuclei fondanti delle discipline – con modalità̀ interattive e costruttive di apprendimento. Fondando il proprio insegnamento su esperienze significative che mettono in gioco contenuti e procedure che consentano di “imparare facendo”, i docenti rendono l’alunno protagonista del processo di acquisizione delle competenze.

Relativamente alle modalità di accertamento dell’acquisizione di queste competenze – espresse in termini di “comportamenti osservabili” piuttosto che di “conoscenze quantificabili” –, gli strumenti sono ancora in evoluzione e gli studi sulla valutazione delle soft skill riguardano spesso più ambiti disciplinari, non solo quelli della pedagogia e della docimologia, della psicologia dello sviluppo, ma anche quelli della psicologia cognitiva e sociale.

Oltre alla valutazione del docente (*teacher assessment*), sono spesso previsti strumenti di *self assessment* e, talvolta, anche di *peer assessment.* Tipicamente queste competenze prevedono soprattutto prove pratiche (*performance assessment*), simulazioni e laboratori, compresi i progetti e i portfolio, piuttosto che test o esami (scritti od orali) e le verifiche sono utilizzate per monitorare i progressi e migliorare i risultati ottenuti (accertamento formativo). Prevale dunque la valutazione di processo rispetto a quella di sistema mirata a verificare che lo studente abbia raggiunto i risultati di apprendimento previsti per l’unità didattica o il modulo (accertamento sommativo); si preferisce l’accertamento continuo (che può poi eventualmente confluire in un voto finale o nell’acquisizione di crediti finali) all’accertamento di profitto, basato su criteri prestabiliti.

**Riferimenti bibliografici**

Ciappei, C., Cinque, M. (2014). *Soft skills per il governo dell’agire. La saggezza e le competenze prassico-pragmatiche*. Milano, FrancoAngeli.

Heckman, J.J., Kautz, T. (2013). Hard Evidence on Soft Skills, *Labour Economics*, 19(4), pp. 451-64.

*Indicazioni nazionali per il curricolo della scuola dell’infanzia e del primo ciclo d’istruzione* (2012)*,* “Annali della Pubblica Istruzione”, LXXXVIII, Numero speciale, Firenze: Le Monnier.

ISFOL, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (2012). *Rapporto ISFOL 2012. Le competenze per l’occupazione e la crescita*. Roma, ISFOL.

Levy, F., Cannon, C. (2016). *The Bloomberg Job Skills Report 2016: What recruiters want*. Url: http://www.bloomberg.com/graphics/2016-job-skillsreport/ (visitato il 03/02/18).

Luzzatto G., Mangano S., Moscati R. & Pieri M. (2012), *Occupabilità e competenze dei laureati in Italia*, International Conference Employability of Graduates & Higher Education Management Systems. Ljubljana, 27-28/09/12, Url: http://www.centroriformastato.it/wp-content/uploads/Occupazione\_e\_competenze\_dei\_laureati-Lubiana\_28-09-12.pdf (visitato il 03/02/18).

Manpower Group (2014). *Soft skills for Talent*, Url: http://www.manpowergroup.it/indagine-soft-skills-(visitato il 03/02/18).

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development (2015). *Skills for Social Progress. The Power of Social and Emotional Skills.* OECD Skills Studies, OECD Publishing.