

A large, light green, stylized letter 'S' is positioned on the left side of the cover, partially overlapping a vertical green bar.A large, light green, stylized letter 'F' is positioned on the right side of the cover, partially overlapping a vertical green bar.

Michele Pellerey

L'identità professionale oggi

Natura e costruzione

S C I E N Z E
D E L L A
FORMAZIONE

FrancoAngeli

Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con **Adobe Acrobat Reader**



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile **con Adobe Digital Editions**.

Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio “Informatemi” per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità.

Michele Pellerey

L'identità professionale oggi

Natura e costruzione

FrancoAngeli



Il CNOS-FAP (Centro Nazionale Opere Salesiane – Formazione Aggiornamento Professionale) è un’associazione non riconosciuta, senza fine di lucro, costituita nel 1977, promossa dal CNOS, ente con personalità giuridica civilmente riconosciuta con DPR n. 1016 del 20.09.1967 e DPR n. 264 del 02.05.1969. È l’istituzione che coordina e rappresenta i salesiani d’Italia impegnati nell’area dell’orientamento, della formazione, dell’aggiornamento professionale e dei servizi al lavoro, nello stile educativo di Don Bosco. Opera con percorsi di formazione iniziale, superiore e continua in interazione con il sistema dell’istruzione e del mondo del lavoro in 16 regioni d’Italia con circa 61 sedi operative.



Il CIOFS-FP (Centro Italiano Opere Femminili Salesiane – Formazione Professionale) è un’associazione senza scopo di lucro, costituita nel 1986, promossa dal CIOFS, ente con personalità giuridica civilmente riconosciuta con DPR n. 1105 del 20.10.1967.

Eroga servizi di formazione di tipo: iniziale, superiore, continuo, permanente, in alternanza e di orientamento. I destinatari privilegiati dell’azione del CIOFS-FP sono adolescenti e giovani, soprattutto giovani donne, con particolare riguardo per quelli che si trovano in condizioni di difficoltà o disagio sociale. Coordina l’attività delle Figlie di Maria Ausiliatrice d’Italia impegnate nella formazione professionale in 11 regioni d’Italia.

Copyright © 2021 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L’opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d’autore. L’Utente nel momento in cui effettua il download dell’opera accetta tutte le condizioni della licenza d’uso dell’opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

Indice

Introduzione pag. 11

Prima parte

1. Perché è necessario oggi approfondire la questione dell'identità professionale e della sua costruzione. Alcune traiettorie teoriche	» 19
Introduzione	» 19
1. L'agire professionale	» 20
2. Alcune tendenze interpretative dell'agire umano e professionale emerse negli ultimi decenni	» 24
3. L'agire umano e l'agentività personale intesa come disposizione fondamentale	» 26
4. Ricadute sul mondo della scuola e della formazione professionale	» 28
5. Identità personale, socio-culturale e professionale	» 30
6. I cambiamenti nel mondo del lavoro e le ricadute formative	» 32
Conclusione	» 34
2. Un approfondimento sulla natura dell'identità professionale	» 36
Introduzione	» 36
1. Identità occupazionale	» 37

2. Identità vocazionale	pag. 39
3. Identità professionale	» 41
4. Identità professionale e appartenenza a un'organizzazione	» 43
5. Costruzione dell'identità professionale e apprendimento organizzativo	» 45
Conclusione	» 48
3. Identità professionale, identità personale e sociale	» 50
Introduzione	» 50
1. Identità professionale, identità personale e progetto di sé come lavoratore e come persona	» 51
2. Alcuni apporti utili derivanti dagli studi sull'identità personale	» 53
3. Identità personale, identità sociale e identità professionale	» 56
4. Approfondimenti dell'identità professionale nel quadro di quella personale	» 58
5. Identità sociale e identità professionale	» 60
Conclusione	» 63
4. Le dimensioni fondamentali dell'identità professionale	» 65
Introduzione	» 65
1. Lo studio dell'Unione Europea	» 66
2. Lo studio del National Research Council statunitense	» 69
3. Le competenze chiave per l'apprendimento permanente del 2018	» 71
4. La problematica connessa con lo sviluppo delle competenze personali generali o <i>soft skills</i>	» 74
5. Un quadro di riferimento generale	» 76
Conclusione	» 78

Seconda parte

5. Componenti fondamentali dell'identità professionale e loro presa di consapevolezza	» 81
Introduzione	» 81
1. Senso e prospettiva esistenziale e progetto di vita e di lavoro	» 82
2. Conoscenze e competenze fondamentali	» 84
3. Le conoscenze e competenze implicite o tacite	» 87
4. Etica professionale	» 89
5. Lo sviluppo di abiti di studio e di lavoro	» 93
Conclusione	» 94
6. La riflessività come processo fondamentale nello sviluppo dell'identità professionale	» 96
Introduzione	» 96
1. Le dinamiche coinvolte nella riflessione personale	» 97
2. Esperienza e riflessività	» 100
3. Apprendere dall'esperienza	» 102
4. L'apprendimento esperienziale come processo	» 105
5. Riflessività e scritture di sé	» 107
6. Rendere visibili le proprie competenze	» 109
7. Natura e potenzialità del portfolio digitale	» 112
Conclusione	» 114
7. Identità professionale e adattabilità: tra stabilità e cambiamento	» 115
Introduzione	» 115
1. Flessibilità cognitiva e sviluppo della persona	» 115
2. Adattabilità e innovazione tecnologica	» 118
3. L'adattabilità professionale nella prospettiva elaborata da Mark Savickas	» 121

4. La ricerca ISFOL-ANPAL sull'occupabilità e in particolare sull'adattabilità	pag. 123
5. Il modello di occupabilità adottato dall'ISFOL, oggi ANPAL	» 127
6. Cambiamenti a livello tecnologico e organizzativo e transizioni a livello personale	» 129
Conclusione	» 133
8. Imprenditorialità e identità professionale	» 134
Introduzione	» 134
1. La competenza imprenditoriale nel quadro dell'apprendimento permanente	» 135
2. Educazione e formazione all'imprenditorialità: alcuni riferimenti	» 136
3. Un approfondimento sul piano formativo e auto-formativo	» 138
4. Il ruolo degli educatori e formatori nel promuovere l'imprenditorialità	» 141
5. Il saper far fronte alle difficoltà e alle delusioni: la resilienza	» 144
6. Decidere in condizioni di incertezza	» 145
Conclusione	» 147

Terza parte

9. Verso una pedagogia del lavoro oggi: fondamenti teorici	» 151
Introduzione	» 151
1. Gli atteggiamenti come fondamento non solo delle competenze lavorative, ma della stessa identità personale, sociale e professionale	» 152
2. L'immagine del lavoro nella tradizione e nella realtà odierna	» 154
3. L'oggetto specifico di atteggiamenti positivi verso l'attività lavorativa	» 155

4. L'agentività (<i>agency</i>) personale come disposizione interna stabile a fondamento dell'educazione al lavoro	pag. 157
5. Agentività e imprenditorialità di sé nel contesto esistenziale e lavorativo	» 158
6. L'agentività nel quadro delle fondamentali motivazioni intrinseche	» 161
Conclusione	» 162
10. Educazione al lavoro nel contesto scolastico	» 164
Introduzione	» 164
1. Primi passi nello sviluppo dell'agentività	» 166
2. Il valore intrinseco per l'agentività dell'attività laboratoriale e in generale dell'alternanza formativa	» 168
3. Riflessioni critiche sull'alternanza formativa e sull'alternanza scuola lavoro	» 172
4. Suggerimenti didattici che favoriscono l'agentività	» 174
Conclusione	» 176
11. Apprendere dal lavoro e <i>work based learning</i>	» 178
Introduzione	» 178
1. Di che cosa si parla quando si evoca il transfer delle competenze	» 179
2. Apprendere nel posto di lavoro e il transfer delle competenze	» 180
3. Il ruolo della comunità di pratica professionale	» 182
4. Un apprendimento basato sul lavoro	» 184
5. Transfer e transizioni	» 187
Conclusione	» 190
12. Nuove vie per l'orientamento e la consulenza professionale	» 191
Introduzione	» 191
1. Orientamento e orientamento professionale	» 191
2. L'impianto teorico e operativo dell'orientamento e della consulenza professionale detto <i>life design</i>	» 194

3. Altri approcci teorici e sviluppo dell'identità professionale	pag. 198
4. Il ruolo dell'orientamento temporale	» 201
5. Orientamento professionale come dimensione educativa permanente	» 206
6. La consulenza come dialogo in vista della ricostruzione della propria identità professionale	» 209
Conclusioni	» 210
Conclusioni generali	» 213
Bibliografia	» 219
Sitografia	» 231

Introduzione

Quali prospettive formative emergono come condizione di sviluppo di persone umane, la cui identità personale e professionale garantisca una partecipazione consapevole e competente al mondo sociale, economico e produttivo e alla convivenza comunitaria presente e soprattutto futura, in una società che si trova in una fase di profonde trasformazioni nel mondo del lavoro, trasformazioni indotte dallo sviluppo tecnologico e organizzativo; di squilibri economico-finanziari, che sembrano sempre più accentuarsi; di tensioni ideologiche, politiche ed etnico-religiose, che sfociano spesso in conflitti anche cruenti; di crisi profonde indotte da pandemie improvvise. È questa la domanda che ci si pone spesso sia nel mondo educativo in generale, sia in quello specifico dell'educazione scolastica e della formazione professionale, sia ancor più in quello della formazione continua del lavoratore.

Rispondere a questo interrogativo non è impresa agevole per la grande complessità e dinamicità della condizione umana, sociale ed economica che sperimentiamo ogni giorno, con le sue contraddizioni, disuguaglianze e nuove problematiche etiche, che assediano cittadini e governanti ai vari livelli. Basti qui evocare alcune grandi questioni aperte: quella ambientalista, concernente la stessa sopravvivenza umana in un contesto naturale sempre più sfruttato e impoverito; quella tecnologica, con le sue sfide in tutti gli ambiti esistenziali, dalla salute dell'uomo alla sua stessa vita dalla nascita alla morte, dal lavoro all'economia, dalle relazioni interpersonali alla comunicazione; quella economico-finanziaria, con gli esiti di un neoliberalismo imperante che porta a squilibri pesanti nelle varie condizioni di vita sia all'interno delle nazioni, sia tra di esse.

In un contesto sociale, culturale e lavorativo così complesso e innovativo a partire dagli anni Ottanta dell'altro secolo si è pensato che occorresse far leva sulla crescita di persone competenti non solo nell'affrontare le sfide

esistenziali, ma anche quelle più specificatamente riferibili alla propria collocazione lavorativa. Di qui un'attenzione specifica per quelle qualità personali che permettono a ciascuno di dirigere e governare se stessi in frangenti spesso assai impegnativi non solo dal punto di vista delle scelte da compiere, ma soprattutto nel perseverare con costanza e tenacia nel realizzare le mete prefigurate. Ne viene coinvolta la stessa identità personale e sociale degli individui per cui non si può cercare di approfondire il concetto di identità professionale, senza evocare l'intera realtà della persona umana. Inoltre si evidenzia in maniera sempre più chiara l'esigenza di promozione di alcune competenze strategiche che caratterizzano capacità di auto-direzione sia nei processi decisionali, sia in quelli autoregolativi. Ciò, tuttavia, implica avere un quadro di riferimento non solo valoriale, ma anche prospettico di senso, tale da permettere una consapevole progettazione di vita e relativo impegno costruttivo.

Nel titolo del lavoro vengono così evocati due concetti chiave e una metafora: i concetti di identità e di professionalità, la metafora della costruzione. Occorre allora chiarire secondo quali assunzioni di significato verranno valorizzati questi riferimenti nel corso della trattazione. Il concetto di identità riferito alle persone viene normalmente associato ai lavori di Erik Erikson, che lo fonda su tre dimensioni essenziali: la consapevolezza della propria individualità e diversità rispetto agli altri, spesso detta distintività; la continuità, come permanenza della propria identità nel tempo; la coerenza come permanenza di essa nelle diverse situazioni esperienziali. Gli studi successivi ne hanno sviluppato sia le possibili applicazioni diagnostiche ai fini di interventi educativi e rieducativi, soprattutto in casi di squilibri e disturbi, sia gli aspetti evolutivi dall'infanzia alla vita adulta, sia le influenze e le correlazioni con il mondo socio-culturale e, in particolare, con il mondo occupazionale e lavorativo. Si è così constatato, come vedremo, che non è possibile oggi parlare di identità professionale senza collegare tale aspetto della persona alla sua stessa identità generale e sociale.

Nello sviluppo dell'identità delle persone umane concorrono apporti molteplici che, soprattutto nei tempi recenti, implicano una capacità di governo di sé non indifferente. Si possono evocare così le diverse appartenenze che nel tempo tendono a sollecitare lo sviluppo di comportamenti, linguaggi, interpretazioni, prospettive esistenziali ecc. Già a suo tempo Erasmo da Rotterdam parlava delle diverse cittadinanze concentriche alle quali si appartiene: dal paese natio, alla propria nazione, all'Europa, alla patria celeste. Amartya Sen insiste oggi per la contemporanea appartenenza a una pluralità di affiliazioni, che possono generare convergenze e conflittualità, e che portano: «a molteplici identità, ciascuna delle quali può dar luogo a vincoli

morali e istanze che possono completare significativamente, o essere in seria contraddizione, con altri vincoli morali e altre istanze emergenti da identità diverse» (Sen, 2002, p. 38). Ciascuno di noi si sente appartenente a più di un gruppo e organizzazione di riferimento: politico, religioso, sociale, professionale, culturale. Ciascuna appartenenza porta in sé un influsso sui valori, sulla maniera di vedere e giudicare fatti e persone, sulle norme di comportamento e di azione, con possibile conflittualità interiori. Tutto ciò implica una necessaria capacità di governo di sé, perché la vita personale possa svolgersi in maniera sufficientemente coerente e armonica. Si tratta di saper gestire i molteplici sé, trovando forme e prospettive esistenziali che ne permettano non solo una coesistenza pacifica, ma un'integrazione funzionale e feconda. Tutto ciò, come vedremo, entra in una prospettiva di costruzione progressiva di un'identità complessiva, che includa in maniera sufficientemente integrata le sue varie dimensioni (Harter, 1995).

Quanto alla dimensione professionale, occorre fare alcune precisazioni. La prima riguarda il concetto stesso di professionalità, che qui va inteso come insieme di conoscenze, atteggiamenti, abilità, competenze che sono implicate nella possibilità di entrare e permanere nel mondo del lavoro. In qualche maniera tale concetto si accosta a quello di occupabilità. Oggi occorre ribadire che tale concetto non deriva soltanto dalla considerazione delle tipologie di lavoro presenti, dal momento che le trasformazioni organizzative e tecnologiche sono tali che spesso implicano profonde ristrutturazioni del sé professionale, fino alla necessità di avviare una propria autonoma attività lavorativa, o esplorare attentamente opportunità e limitazioni presenti per poter individuare possibili sbocchi occupazionali ed esigenze di ulteriori qualificazioni o addirittura di adattamenti profondi. Tutto ciò può portare a forme di decostruzione e ricostruzione della propria identità professionale, appoggiandosi in questa impresa all'identità personale e al suo quadro di valori, di senso e di prospettiva esistenziale

Nel mondo anglosassone si insiste ancora spesso sulla distinzione tra identità *vocational* e *professional*, dando alla prima il significato di identità lavorativa generica in grado di soddisfare le esigenze vitali, mentre alla seconda quella di membro di un ordine professionale o di un gruppo qualificato di professionisti. In Italia all'espressione anglosassone *vocational education* si accosta il termine *formazione professionale* e in generale si può parlare di identità professionale, inglobando nel suo significato sia la cosiddetta identità lavorativa, sia l'identità occupazionale, sia l'identità vocazionale, come vedremo meglio nel secondo capitolo.

A partire dalla seconda metà del secolo scorso è stata valorizzata la metafora costruttivista per descrivere vari fenomeni connessi con la crescita

personale sia dal punto conoscitivo, sia da quello operativo (Kelly, 1955). Così si è parlato di costruttivismo cognitivo, per indicare l'attività che il soggetto deve mettere in pratica per capire, ricordare e valorizzare operativamente concetti, teorie, schemi di azione. Il costruttivismo filosofico insiste sull'aspetto soggettivo della rappresentazione cognitiva sia della realtà fisica, sia di quella sociale. Il costruttivismo sociale considera la costruzione concettuale come derivante fondamentalmente dall'interazione sociale. In comune a tutti gli orientamenti sembrano emergere tre elementi: a) il ruolo del soggetto che è l'artefice principale della sua costruzione conoscitiva; b) l'essere l'attività costruttiva situata, cioè legata all'esperienza diretta in un contesto specifico; c) l'importanza dell'interazione sociale.

Data la varietà degli approcci, incluso quello del costruzionismo di Seymour Papert, è bene chiarire subito qual è l'impostazione valorizzata nel seguito del nostro lavoro. Si tratta di utilizzare una metafora che da una parte mette in luce la centralità dell'attività progettuale e dell'azione realizzativa del soggetto, il quale deve mettere in gioco tutte le sue potenzialità; dall'altra, l'apporto fondamentale dell'ambiente sia fisico, sia sociale che deve dare spazio a questa attività e appoggiarla e sostenerla. Tutto ciò può essere riletto nel quadro della teoria delle *capabilities* di Amartya Sen e Martha Nussbaum, in cui l'ambiente abilitante o capacitante esercita un ruolo centrale nel permettere e sostenere lo sviluppo delle potenzialità individuali intese come capacitazioni.

Nel caso della costruzione della propria identità professionale si centra il discorso sulla progressiva consapevolezza delle proprie potenzialità e sull'impegno personale nel promuoverne lo sviluppo in vista di un progetto di vita lavorativa il più possibile coerente con le proprie aspirazioni e con la realtà del mondo del lavoro. In questa impresa svolgono un ruolo fondamentale sia l'esperienza diretta e la riflessione critica dell'agire pratico, sia il supporto del contesto formativo nel costruire un contesto esperienziale e sociale favorevole.

Oggi si preferisce da alcuni autori prendere in considerazione la metafora della generatività anche nel caso dello sviluppo della propria identità professionale. Si tratta certamente di un'opzione valida e significativa. Tuttavia, abbiamo preferito far riferimento normalmente alla metafora costruttiva perché essa è la più valorizzata da molti autori, ai quali abbiamo fatto spesso riferimento.

Tre parti compongono il quadro delineato nel volume circa la natura e la costruzione dell'identità professionale. La prima parte esplora la natura stessa dell'identità professionale esaminandone le interconnessioni con l'identità personale e sociale e descrivendone le articolazioni interne. L'identità

professionale è definita come l'insieme di valori, attese, atteggiamenti, attitudini, conoscenze, competenze, stati affettivi e motivazionali, comportamenti che fanno riferimento a un ambito lavorativo considerato nella sua dinamica complessità. Un'identità che implica apertura alla sua evoluzione sulla base dell'esperienza diretta e della considerazione dei cambiamenti e sollecitazioni provenienti dal mondo del lavoro. Dalle ricerche di questo ultimo decennio emergono tre articolazioni di questo possibile patrimonio personale. Le prime due passano sotto il nome di competenze trasversali, in quanto caratterizzano ogni situazione lavorativa. Si tratta delle cosiddette *soft skills* e delle *hard skills generiche*. Le competenze più trasferibili sono le *soft skills*. Esse non fanno riferimento a uno specifico lavoro e caratterizzano il soggetto in quanto aperto a immergersi in ogni settore professionale con una buona preparazione personale per affrontare le sfide dell'occupabilità. Le *hard skills generiche* hanno anch'esse un elevato grado di trasferibilità. Vengono citate per esempio: consapevolezza legislativa e regolamentare, consapevolezza economica, competenze di base in scienze e tecnologia, consapevolezza ambientale, competenze informatiche o relative alle Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC), comunicazione in lingua straniera. Infine sono prese in considerazione le *hard skills specifiche*. Si tratta di competenze tecnico-operative riferibili a un ambito specifico di lavoro e possono essere trasferite solo in un ridotto numero di aziende e attività lavorative.

La seconda parte intende approfondire alcuni processi fondamentali che stanno alla base dello sviluppo della propria identità spirituale. Il quinto capitolo prende in considerazione alcune componenti essenziali dell'identità professionale e la necessaria progressiva presa di consapevolezza. Si tratta in primo luogo del senso e della prospettiva esistenziale che stanno alla base dell'identità professionale e del quadro di valori su cui si fonda il conseguente progetto di vita e di lavoro. Quindi viene approfondito l'insieme delle conoscenze e competenze fondamentali che entrano a far parte nel nucleo portante dell'identità professionale e la capacità di valutazione e autovalutazione di esse, tenendo conto che una parte importante di esse ha la caratteristica peculiare di essere implicita o tacita, nel senso che non può essere descritta formalmente, ma può essere solo osservata o colta attraverso opportune narrazioni. Viene quindi dedicata attenzione alla questione dello sviluppo di un'adeguata etica professionale e di abiti di studio e di lavoro. Gli altri tre capitoli sono rispettivamente dedicati alla riflessività, all'adattabilità e all'imprenditorialità. Si tratta di tre grandi aree di supporto a una professionalità in grado di affrontare la complessità, la dinamicità e il cambiamento tecnologico che sempre più sono presenti nel mondo del lavoro e delle professioni. La riflessività evoca un ritorno su se stessi, un dialogo interiore, un cercare

di dare senso e prospettiva non solo alle nostre esperienze, ma anche alle decisioni che talora appaiono dolorose. L'adattabilità evoca, invece, la complessa dialettica tra stabilità e cambiamento, tra identità personale nelle sue componenti di distintività, continuità e coerenza e le richieste provenienti dal mondo del lavoro e dall'evoluzione culturale e sociale. L'imprenditorialità è legata certamente allo spirito di iniziativa, ma nella nostra prospettiva essa è in primo luogo imprenditorialità di sé, impegno costruttivo della propria identità personale, sociale e professionale, poi apertura all'agire concreto e riflessivo, legato alla progettualità, all'attuazione e alla valutazione di quanto oggetto della nostra operatività.

La terza parte presenta, invece, un approfondimento della dimensione educativa del lavoro, sia dal punto di vista di un processo educativo e formativo che apra all'attività lavorativa, sia da quello del lavoro stesso come occasione di apprendimento e di crescita personale. La trattazione parte dalla presentazione e analisi di alcune disposizioni interne stabili che sottendono questi processi, in particolare l'agentività e la percezione di competenza. L'agentività, sulla scia degli studi di Albert Bandura, è considerata come la tendenza ad agire attivamente ed efficacemente nel contesto reale per trasformarlo secondo un progetto migliorativo anche implicito. Tale disposizione dovrebbe esser favorita nel suo sviluppo fin dalle attività di tipo ludico per poi qualificarsi in attività più produttive nel contesto scolastico e sociale. Attraverso la riflessione nell'operare si può cogliere quanto i nostri progetti e realizzazioni siano validi ed efficaci favorendo lo sviluppo di una percezione di competenza, o, in generale, legata a specifici ambiti di intervento. Particolare attenzione viene data negli ultimi due capitoli al problema del transfer delle competenze da un ambito formativo a un posto di lavoro e tra un posto di lavoro e un altro. Infine, a supporto di questi processi di natura educativa e formativa, vengono approfondite sia la natura, sia gli sviluppi delle attività di orientamento e consulenza professionale perché possano rendere pienamente il servizio da loro richiesto.

Prima parte

1. Perché è necessario oggi approfondire la questione dell'identità professionale e della sua costruzione. Alcune traiettorie teoriche

Introduzione

Nell'Introduzione generale si è accennato alle numerose e profondamente stimolanti sfide che le trasformazioni del mondo sociale, culturale e lavorativo pongono alle persone, come alle comunità umane. Un esempio drammatico è stato quello del diffondersi della pandemia dovuta al coronavirus Covid-19. Il mondo della sanità, quello del lavoro, quello scolastico e formativo sono stati travolti da profonde sollecitazioni di cambiamento e adeguamento, a cui per molti versi si sono mostrati impreparati. La stessa sopravvivenza comunitaria e personale è stata messa in gioco. Una certa retorica sulla natura e le influenze problematiche delle tecnologie digitali e del pensiero computazionale hanno dovuto cedere velocemente il posto alla considerazione delle opportunità e dei limiti di una loro valorizzazione nella vita quotidiana, scolastica, lavorativa, comunicativa e, di conseguenza, delle implicazioni che ne derivano nella sfera della stessa identità personale, sociale e professionale. In questo quadro occorre ripensare le stesse finalità fondamentali dell'educazione scolastica e formativa, ma soprattutto riconsiderare profondamente le strutture e le metodologie educative e didattiche.

Eppure da tempo il mondo della formazione scolastica e professionale era stato sottoposto a richieste sempre più pressanti di adeguatezza nel promuovere non solo persone istruite, ma soprattutto persone che sappiano gestire se stesse come cittadini autonomi e responsabili sia nel piccolo contesto sociale della classe e della scuola, sia, soprattutto, in quello più complesso e sollecitante del lavoro e di una quotidianità segnata da numerosi pericoli e trabocchetti. Così ai docenti viene molte volte richiesto di assumere funzioni educative per le quali essi non sono stati preparati e spesso, ancor oggi, non vengono preparati. Alle stesse istituzioni educative scolastiche vengono at-

tribuite funzioni formative, che nella tradizione erano di competenza di altri riferimenti, come famiglia, associazioni, agenzie formative, Chiesa. Così si è assistito e si assiste a dibattiti e polemiche che evocano, da una parte, le tradizioni consolidate sui contenuti e metodi di insegnamento e, dall'altra, proposte di adeguamento alle nuove esigenze. Un esempio può essere fornito dalle difficoltà ad assumere come compito formativo quello di promuovere non solo conoscenze o, come si usa dire, saperi, ma anche, se non soprattutto, effettive competenze nel valorizzare quanto si conosce nel proprio agire e interagire con le sfide presenti nella vita (Cornoldi e Israel, 2015).

Di queste tensioni si ha ampia documentazione. Un'utile analisi delle posizioni e delle discussioni succedutesi in questi ultimi anni è il volume curato da Luciano Benadusi e Stefano Molina (2018) *Le competenze*, il cui sottotitolo indica la finalità del lavoro, *Una mappa per orientarsi*. Di fronte all'insistenza nel considerare come obiettivi fondamentali dell'istruzione lo sviluppo di effettive competenze, Giorgio Chiosso parla di «deriva funzionalistica» e di «carica ideologica» in una visione di scuola «sinergicamente legata (e dipendente) ai processi economici», e prospetta la necessità di restituire alla scuola «la sua principale funzione: quella di innalzare il livello culturale e la consapevolezza etica dei suoi allievi» (Chiosso, 2016, p. 1). E fa riferimento in modo critico alle Raccomandazioni del Consiglio europeo relative alle competenze chiave per l'apprendimento permanente¹.

1. L'agire professionale

Cercando di approfondire il concetto di identità professionale oggi, cosa che faremo nel prossimo capitolo, è bene inquadrare subito da un punto di vista più generale l'approccio che nei prossimi capitoli verrà privilegiato. La prospettiva adottata pone l'accento sull'agire umano e in questo caso sull'agire nel mondo lavorativo. Occorre, tuttavia, subito chiarire che in questa prospettiva pensare e agire non sono né processi separati né in contrapposizione, anzi, essi si sostengono a vicenda. L'azione umana, d'altra parte, è caratterizzata dalla sua intenzionalità, dal fine che si vuole raggiungere, dal perché e dal senso del proprio comportamento. La generazione dell'intenzione di agire in una certa direzione deriva dall'interazione tra il soggetto, inteso in tutta la sua realtà, e la percezione della situazione, o del compito, nella quale ci si imbatte. La motivazione, intesa come stato interno che atti-

¹ Tale Raccomandazione definisce le competenze come «una combinazione dinamica di conoscenze, abilità e atteggiamenti».