

Il lavoro liquido in una società liquida: il ruolo delle competenze nella professionalizzazione

di Cristiana Simonetti

L'urgenza di un'educazione al lavoro pedagogicamente fondata emerge dalla complessità della società moderna caratterizzata da globalizzazione, incertezza e precarietà che hanno modificato la formatività del lavoro e dell'agire formativo, rendendo l'adulità reversibile ed in continua evoluzione.

In tal senso va attuata una dimensione di educabilità del lavoro, di *learning organization* nel rispetto dell'autenticità della persona, secondo le direttive *lifelong education* e *lifewide learning*.

The urgency of an education to work pedagogically founded emerges from the complexity of modern society characterized by globalization, uncertainty and insecurity that have changed the formative work and formative action, making the reversible adulthood and evolving. This understanding is implemented a dimension of work educability, the learning organization while respecting the authenticity of the person, according to the directives *lifelong education* and *lifewide learning*.

1. La modernità liquida nella prospettiva pedagogica

La società moderna si presenta come crisi politica degli Stati che, di fronte alle spinte della globalizzazione e alle numerose antinomie (mondialismo/localismo; universalismo/autocentrismo), diventa crisi di ideologie, crisi del singolo e dell'intera comunità educante.

Il sociologo polacco Bauman parla di "modernità liquida", per caratterizzare questa società di riferimento, basata su meccanismi del consumismo e dell'utilità materiale (Bauman, 2008, pp. 10-25). Una società priva di una "missione comune", senza finalità ed intenti comuni, avulsa da principi e norme ed indirizzata all'individualismo "antagonista" condotto da un soggetto-oggetto edonista ed egocentrico.

Secondo Bauman (2008), si tratta di una modernità senza punti di riferimento solidi, pertanto la "liquidità" è riscontrabile nei mezzi e nelle finalità che appaiono confusi e spesso invertiti tra loro.

Nasce l'estetica del consumo, nella quale l'individualismo, l'antagonismo e il soggettivismo diventano i protagonisti di questa società liquida. Si perde, infatti, la certezza del diritto, del valore, dell'essere-persona responsabile ed autentica nel proprio percorso educativo, in nome dell'"apparire" come pseudo-valore di consumo e meccanicistico.

Modernità liquida nella "convinzione che il cambiamento è l'unica cosa permanente e che l'incertezza è l'unica certezza" (Bauman, 2011, pp. 8-11).

Nella prospettiva pedagogica, invece, il valore dell'uomo-persona non segue questo concetto di "liquidità" e l'educazione che si qualifica "permanente" non è nel cambiamento "*tout court*", ma nel valore e nella continuità della "solidità" dei ruoli fissi e determinati.

Il “processo” della modernità, quindi, che non è continuo ma anzi è discontinuo, incerto e tratteggiato, di “liquefazione” dei corpi solidi, si traduce in una realtà di lavoro liquido che è inteso come lavoro fine a se stesso.

A questa ideologia di lavoro, va contrapposta una cultura “persona-centrica” del lavoro e della formazione, che riesca a integrare le esigenze aziendali (di produttività e di innovazione) e socio-economiche (di sviluppo) con quelle educative e pedagogicamente fondate (D’aniello, 2009, p.21; Dato, 2009, pp.7-14).

Il lavoro ai tempi dell’innovazione non può rappresentare solo una attività finalizzata all’agire produttivo, ma deve esprimere una direzionalità collegata al bisogno dell’uomo di realizzarsi secondo il proprio talento. In un contesto produttivo caratterizzato dalla ricerca di produttività e di innovazione, il lavoro rappresenta per l’uomo una delle esperienze più ricche di significato, che non solo condiziona a livello professionale, ma ne influenza la sfera personale e privata. Il lavoro in senso educativo è logica in atto, un operare sulle cose attraverso il ricorso al pensiero e alla riflessione, fonte di coinvolgimento del soggetto nei processi realizzativi, oltre che gestionali e decisionali dell’impresa, che diventa piena forma umana di collaborazione (Costa, 2016, pp. 33-41).

È ciò che Costa chiama “generatività del lavoro”, costituito da innovazione e formatività, che è “formazione in *action*”.

La generatività del lavoro, che non è “liquidità” del lavoro e “liquefazione” della società-moderna e postmoderna, diventa “produttività” come capacità mobilitativa di competenze, di traiettorie educative e di abilità cognitive, umane e di realtà socio-educative di appartenenza (Costa, 2016, pp. 30-33).

Contro la “liquidità” del lavoro, si oppone “l’agire formativo” che è ugualmente innovazione, ma in senso pedagogico-educativo di trasformazione responsabile tra persone inter-agenti in una comunità/società “solida”.

Nasce così la cultura e l’etica del lavoro, nella quale l’attore economico è il mediatore tra il suo livello soggettivo di operatività e quello del sistema in cui è inserito.

Solo chi genera “con” e “grazie” all’altro contribuisce alla creazione di un’etica del lavoro “solida”, che recupera il proprio status nell’agire innovativo in termini di libertà, realizzabilità e partecipazione (Malo, 2004, pp.74-76).

Questa è la nuova visione educativa del lavoro che richiede però, una qualificazione delle competenze, la formazione delle capacità funzionali al lavoratore e delle “*capabilities*” necessarie per la realizzazione della persona competente e socialmente attiva, libera e responsabile. Nel lavoro generato da “*capabilities*”, il lavoratore diventa promotore dell’agire generativo che comporta l’ascolto critico ed empatico, la comunicazione, la socializzazione, in cui l’aspetto sociale, professionale, personale, collettivo, educativo e pedagogico si intrecciano e si completano (Alessandrini, 2012, pp. 17-19).

I nuovi “*habitat*” tecnologici che conducono alle “*capabilities*”, cioè l’approccio alle “capacitazioni”, riconoscono l’educabilità dell’uomo e il suo potenziale come persona che si svolge e si attua in un rinnovato contesto sociale “solido”, che non si “liquidifica” e non si vanifica, ma si ricostruisce e subisce continuamente una “transizione ecologica”, ovvero una trasformazione in base al potenziale umano ed ecologico di sviluppo (Bronfenbrenner, 1986, p. 63).

Si verifica infatti una “transizione ecologica”, quando la posizione di un soggetto nell’ambiente ecologico di appartenenza si modifica, a causa di un cambiamento di ruolo e di situazione ambientale (Bronfenbrenner, 1986, pp. 47-51; Simonetti, 2016, pp. 113-118).

Lo sviluppo e la crescita dell’uomo-persona diventano, pertanto, la garanzia per un “*welfare*” efficace e per una autorealizzazione personale e consapevole del soggetto stesso che agisce nella società “solida” con le sue capacità. L’approccio alle capacità (il “*capability approach*”), elaborato dalla Nussbaum, chiama in causa l’educabilità umana e la crescita della persona come auto-realizzazione, libertà e scelta di lavoro, in opposizione al

lavoro liquido, incerto e flessibile nel senso di discontinuità, che non tiene conto della fiducia nell'educabilità umana e nello sviluppo umano e si basa su un approccio teso al mero utilitarismo razionalistico.

Le "capabilites" superano l'approccio centrato sul PIL: "la vera ricchezza umana non sta nel PIL, ma altrove" (Nussbaum, 2010, pp. 89-100).

2. Lavoro "solido" e sviluppo umano verso le "capacit-azioni"

Il lavoro "solido", infatti, non appartiene ad uno sviluppo umano che prende in considerazione la dimensione quantitativa (PIL), ma implica invece ambiti più complessi legati alla persona, al valore, alla giustizia sociale, allo sviluppo umano, alla dignità della persona, alla sua educabilità, in un concetto di "life long education". L'approccio alle capacità, per dirla con la Nussbaum (2010), è un approccio alla "valutazione della qualità della vita da cui scaturisce una rinnovata giustizia sociale".

L'obiettivo di una società "giusta", non liquida, consiste nel considerare il lavoro utile e capace di "agire" e mettere in pratica innovazioni nella persona umana responsabile e capace.

Secondo Nussbaum (2010) le capacità sono 10 e considerano la persona come finalità educativa, utilizzando come mezzi le sue "capacit-azioni".

- Vita: ogni individuo deve avere la possibilità di vivere fino alla fine una condizione umana di vita di normale durata, non morire prematuramente e non trovarsi nelle condizioni di minaccia esterna alla propria incolumità;
- salute fisica: godere di buona salute, fruire del nutrimento adeguato, potersi riprodurre ed avere condizioni abitative adeguate;
- integrità fisica: essere nelle condizioni di muoversi liberamente da un luogo all'altro, essere protetti di fronte ad aggressioni, abusi, violenze, esercitare capacità di scelta nelle funzioni riproduttive;
- sensi, immaginazione e pensiero: poter usare i propri sensi per immaginare, ragionare e soprattutto pensare in modo umano ovvero in contesti dove è possibile accedere all'istruzione ed alla conoscenza. Utilizzare immaginazione e pensiero ai fini dell'auto-espressione. Essere in grado di sviluppare scelte autonome, di natura religiosa, letteraria, artistica. Poter andare in cerca del significato ultimo dell'esistenza in modo autonomo. Fare esperienze piacevoli ed evitare forme di dolore inutile;
- sentimenti: poter elaborare sentimenti di affetto per cose e persone. Essere in grado di sviluppare forme di sostegno a tali capacità attraverso le forme associative;
- ragion pratica: essere in grado di formarsi una concezione di ciò che è bene e male, impegnando se stessi in una riflessione critica su come pianificare la propria esistenza, ancorando tale capacità al bisogno di protezione della propria libertà di coscienza;
- appartenenza: poter vivere con gli altri esseri umani, ed impegnarsi in forme di interazione sociale, esercitando empatia e compassione; essere capaci di giustizia e di amicizia. Proteggere le istituzioni che sono alla base della tutela di tali forme di appartenenza. Proteggere la libertà di parola e di associazione politica. Poter essere trattati come persona dignitosa, senza incorrere in forme di umiliazione del sé. Essere protetti dalle discriminazioni in base a etnia, sesso, tendenza sessuale, e religione, casta,

origine riazionale. Sul lavoro, essere in grado di lavorare in modo degno di un essere umano, stabilendo un rapporto di mutuo riconoscimento con gli altri lavoratori;

- altre specie: vivere in relazione con gli animali e le piante e con il mondo dellanatura, potendo averne cura;
- gioco: poter ridere, giocare e godere di attività ricreative;
- controllo del proprio ambiente: partecipare alle scelte politiche che governano la propriavita e godere delle garanzie di libertà di parola e di associazione. Aver diritto al possesso di terra e beni mobili in termini di concrete opportunità, cercare lavoro ed esserne garantiti. Godere dei diritti di proprietà.

L'educabilità umana presenta quindi capacitazioni che vanno dalla vita e dalla salute stessa, al controllo del proprio ambiente: il lavoro costituisce una crescita economica, sociale, educativa e di cooperazione democratica.

Educare ad una "vita dignitosa", e pertanto ad un lavoro non discontinuo, incerto e flessibile, significa porre le premesse per un'educazione alla democrazia, all'interno di un paradigma rinnovato e alternativo a quello della crescita economica e del mero PIL (Alessandrini, 2014, p.45).

L'educazione, quindi, si afferma come diritto dell'uomo in questa nuova prospettiva educativa che implica un rapporto continuo dell'uomo con se stesso, dell'uomo con la società e della società con l'ideale società democratica postulata appunto dagli uomini in quanto soggetti di educazione permanente. La misura dell'educazione permanente è infatti nella sua profondità, secondo un ordine verticale che accompagna la vita di ciascun essere come il respiro della sua stessa esistenza nell'ansia di quel bisogno di conoscere, di quella necessità di comprendere che è soprattutto dell'adulto indirizzato al lavoro (Nussbaum, 2012, pp. 160-175).

Se l'obiettivo dell'educazione è quello di regolare sul "metro dell'uomo" la trasformazione della società perché l'educazione è attività sociale che ha il suo fondamento nell'uomo, sempre in continuo superamento di se stesso, riemerge la centralità dell'educazione personale che deve concretizzarsi come sviluppo culturale, in quanto responsabilizzare i soggetti, coinvolgendoli in atteggiamenti di coerenza, di autodominio, di razionalizzazione dei dati e delle ipotesi in vista di finalità comunitarie, è opera necessaria e a volte non sufficiente per porre la persona di fronte al problema della verità. Nel dibattito internazionale del *lifelong learning* e *lifewide learning* si avvalorava l'idea che l'educazione debba promuovere la capacità di darsi atteggiamenti dinamici volti al lavoro solido, stabile e non intermittente, nei confronti di situazioni che non sono mai del tutto prevedibili, ma occorre guardarsi dai rischi dell'efficienzismo, della subordinazione dell'uomo ai processi della realtà come se la dignità umana possa esprimersi nel cercare i riadattamenti personali nei confronti della società del lavoro. L'educazione è vitalizzazione delle qualità personali, valorizzazione e continua scoperta delle proprie personali capacità, coscienza di responsabilità nella scelta delle finalità da proporre alla soggettiva azione nel mondo.

3. Efficienza del lavoro e "learning organization"

Efficienza nel lavoro equivale quindi a consapevole disponibilità al mutamento interiore, a continua contestazione del livello di maturità raggiunto, a incessante ricerca di un continuo ringiovanimento culturale, cioè a tutte quelle disposizioni personali che aprono all'uomo la reale capacità di assurgere al governo della realtà (De Natale, 2008, pp.45-50).

La prospettiva che emerge da questo umanesimo è che l'uomo deve essere aiutato a ritrovare nella profondità di se stesso l'unità della sua persona che si traduce in armonia di condotta, in intima coerenza, resa sempre più necessaria in un mondo che tenda a far assumere una pluralità di ruoli spesso dissociati tra di loro. In questo senso si può accogliere il messaggio che l'educazione permanente porta con sé e che è la speranza in un mondo migliore, in una civiltà più giusta e più umana, in una riconsiderazione critica dei valori indispensabili per una vita operosa e felice volta al lavoro attivo. La qualifica nel lavoro rappresenta il risultato formale di un processo di validazione dei risultati conseguiti da una persona con la definizione di *standard* precisi all'interno delle differenti articolazioni della formazione professionalizzante. In questo quadro di riflessione alcuni studi (progetto PIAAC[1], 2008 ad es.) evidenziano anche le ricadute positive sui lavoratori dei processi formativi svolti sui luoghi di lavoro (*workplace training*). Gli apprendimenti informali, infatti, contribuiscono alla costruzione delle competenze, mentre la perdita e il declino di queste ultime può annullare tutti i vantaggi derivanti da precedenti percorsi educativi e formativi anche di qualità. Considerare soltanto i risultati e gli esiti educativi e formativi di tipo formale e non l'area degli apprendimenti informali, limiterebbe molto la valutazione del capitale umano (AA.VV., 2010, p.32; Fabbri & Rossi, 2010, pp. 10-13). Il documento "Europa 2020[2]" rivendica l'esigenza di una "crescita intelligente", al fine di sviluppare un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione, una "crescita sostenibile" per promuovere un'economia più efficiente e più competitiva sotto il profilo delle risorse, una "crescita inclusiva" per promuovere un'economia con un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione sociale e territoriale.

La Commissione Europea e il Cedefop[3] hanno lanciato una nuova strategia denominata "*New skillsagenda for Europe*" (2016) che contiene sostanzialmente una nuova filosofia delle competenze. L'idea di promuovere l'*upskilling* è il cuore della nuova strategia europea, la "ratio" della "*News SkillAgenda*" che è centrata infatti sull'approccio "*qualification*" e "*learning outcomes*". Con quest'ultimo termine si intendono i risultati osservabili dei processi di apprendimento espressi in termini di conoscenze, skills e competenze. Le persone hanno bisogno di competenze di alta qualità per ricoprire un ruolo attivo nel mercato del lavoro di oggi e di domani, nella formazione professionale e nell'apprendimento sul lavoro.

La pedagogia oggi deve prevedere nuove professionalità e nuove competenze oltre il PIL e oltre la società dei consumi, in una realtà che considera il lavoro per il bene personale e sociale della comunità e non solo per il profitto.

Nel lavoro si deve arrivare al "*learning organization*": unire informazioni, idee, esperienze per creare un patrimonio comune, un sapere collettivo, non più soggettivo, consumistico, edonistico, egocentrico. Nasce da qui un percorso formativo tra i lavoratori e gli interessi dell'azienda, che ha come protagonisti dei lavoratori-persone, che si caratterizzano per l'eterogeneità (nel genere, negli apprendimenti, nei luoghi formali e informali), la diversità di abilità e competenze ma verso un obiettivo unico di formazione professionale e per la vita (Loiodice, 2004, pp. 125-127).

In questa prospettiva la persona è centro di libertà, di una libertà radicata e condizionata da fattori esistenziali, sociali, culturali, in una società dei lavori, nella quale l'adulto "cittadino del mondo" si possa dedicare allo studio e al lavoro, nel rispetto delle diversità, seguendo l'educazione alla vita democratica (De Natale, 2014, p.24). Sono infatti le caratteristiche dell'essere adulto che portano il soggetto ad essere tale solo se risulta capace di generatività, di autocontrollo, di empatia, di socializzazione e di rispetto dei ruoli e dei valori di appartenenza per definire la "struttura" di un adulto lavoratore. La generatività che si riscontra nel lavoro attivo non sussiste nella società liquida e nel lavoro instabile e discontinuo, ma nasce, cresce, si evolve e si rinnova secondo "transizione ecologica" e *lifelong education* solo nella società solida dell'uomo-persona, responsabile, autonomo e libero di agire nel mondo sociale e lavorativo.

È un itinerario educativo tutto da percorrere, in un rinnovato umanesimo, un umanesimo dell'autenticità e dell'innovazione, che ridisegna il mercato del lavoro e il rapporto tra individui ed esperienza lavorativa, ampliandolo ai processi cognitivi, emotivi, motivazionali ed educativi.

Il nuovo lavoro deve diventare "competenza ad agire": "il lavoratore nel mercato del lavoro, prima di essere competente per produrre, deve essere competente per l'azione" (Costa, 2016, pp. 129-131).

L'azione lavorativa autentica, pertanto, è competenza, azione, responsabilità e libertà, quando si indirizza all'inedito, al nuovo, all'innovazione e alla generatività, che è la principale caratteristica dell'adulto.

Innovazione e generatività portano l'agire lavorativo lontano dalla società liquida disgregata, senza valori e punti di riferimento, in un'ottica invece di *lifelong education*, per la vita, per sempre.

Note

[1] Il programma PIAAC 2008, destinato alla valutazione delle competenze della popolazione adulta (16-65 anni) adotta pienamente la prospettiva *lifelong learning* e *lifewide learning* mettendo al centro del proprio studio le competenze ritenute fondamentali (*foundations skills*) per la crescita, lo sviluppo economico e le competenze dell'agire lavorativo ampliando la valutazione anche a nuove competenze degli adulti.

[2] Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva a cura della commissione Europea, 2011.

[3] Cedefop. Centro Europeo per lo sviluppo della formazione professionale.

Bibliografia

AA. VV. (2010). *Comunità di pratica e pedagogia del lavoro. Quaderni di pedagogia del lavoro e delle organizzazioni*. Lecce: Pensa MultiMedia.

Alessandrini, G. (2012). *Le sfide dell'educazione oggi. Nuovi habitat tecnologici, reti e comunità*. Lecce: Pensa MultiMedia.

Alessandrini, G. (2014). *Generare capacità: educazione e giustizia sociale*. In G. Alessandrini (A cura di), *La Pedagogia di Martha Nussbaum*. Milano: FrancoAngeli.

Bauman, Z. (2008). *Vita liquida*. Bari: Laterza.

Bauman, Z. (2011). *Modernità liquida*. Bari: Laterza.

Bronfenbrenner, U. (1986). *Ecologia dello sviluppo umano*. Bologna: Il Mulino.

Costa, M. (2016). *Capacitare l'innovazione. La formatività dell'agire lavorativo*. Milano: FrancoAngeli.

D'aniello, F. (2009). *Pedagogia del lavoro e persona. Passaggi di stato della materia lavoro*. Lecce: Pensa MultiMedia.

Dato, D. (2009). *Pedagogia del lavoro intangibile. Problemi, persone, progetti*. Milano: FrancoAngeli.

De Natale, M.L. (2008). *Apprendere ed educarsi per tutta la vita. Vol I/II/III*. Milano: EduCatt.

De Natale, M.L. (2014). *Educazione degli adulti*. Brescia: La Scuola.

Fabbri, L., & Rossi, B. (2010). *Pratiche lavorative. Studi pedagogici per la formazione*. Milano: Guerini Studio.

Loiodice, I. (2004). *Orientamento e formazione in età adulta*. Milano: FrancoAngeli.

Malo, A. (2004). *Il senso antropologico dell'azione*. Roma: Armando.

Malavasi, P. (2007). *Pedagogia e formazione delle risorse umane*. Milano: Vita e Pensiero.

Nussbaum, M.C. (2010). *Non per profitto. Perché le democrazie hanno bisogno della cultura umanistica*. Bologna: Il Mulino.

Nussbaum, M.C. (2012). *Creare capacità. Liberarsi dalla dittatura del PIL*. Bologna: Il Mulino.

Simonetti, C. (2016). *Educazione motoria e sport tra scuola e realtà sociale. Riflessioni pedagogiche*. Lecce: Pensa MultiMedia.