

**GOCCE DI COMPETENZE TRA  
VALORI, TRASFERIBILITA' E  
BILANCIO.****DI MARIA TERESA CALABRESE**

La competenza è un concetto che ha già alle spalle una storia di tre secoli. Tre secoli sono trecento lunghi anni, anni in cui chiunque, interrogato e non, ha cercato di dire la sua a proposito del reale significato di questa parola.

Eppure, nonostante ciò, esso resta incerto, non circosccrivibile, indefinito come una macchia di colore che non ha contorni e non ha linee, ma solo sfumature che si perdono in quel qualcos'altro che macchia non è.

Tanto per citare alcune illustri definizioni, possiamo ricordare una delle prime che risale, appunto, al XVII secolo, e che considera la competenza come una "abilità riconosciuta in determinate materie, che conferisce il diritto di decidere", oppure, ancora, quella di Boyatzis, il quale invece, la percepisce come una "caratteristica intrinseca di un individuo e causalmente collegata ad una performance efficace o superiore alla mansione"; o, infine, quella che alcuni riconoscono come ufficiale e che ritiene la competenza " un insieme delle conoscenze, delle abilità tecniche, cognitive, relazionali, messe in atto nell'esercizio di un'attività o di compiti lavorativi".

Ma il labirinto delle definizioni è infinito, e ancora più intricato diventa il suo percorso nel momento in cui si cercano di definire i diversi tipi di competenza esistenti al mondo e disperatamente indispensabili nella società odierna, in un contesto sempre più competitivo in cui la necessità di assecondare le richieste e le dinamiche di un mercato in continua evoluzione porta le aziende a misurarsi con processi di innovazione e ricerca continua, e soprattutto con un esorbitante moltiplicarsi di relazioni a tutti i livelli.

Tuttavia, quanto più le competenze risultano indispensabili, più appare difficoltoso e pressoché impossibile, riuscire a trasferire, quelle da acquisire ed inventare, e quelle da buttar via.

Già, perché se qualcuno ancora non se ne fosse accorto, ci ritroviamo con tutte le scarpe in quella che Bauman definisce "società liquido-moderna", vale a dire una società dove " le condizioni in cui operano gli individui si modificano ancor prima che i loro comportamenti si possano tradurre e consolidare in abitudini e prassi", una società in cui tutti i saperi scivolano via, inghiottiti dal tubo di scarico del consumismo e della precarietà.

E in tutto, questo a volte, trasferire anni di esperienze e di vissuti sembra non aver più senso.

Lasciare in eredità ciò che si sa, ciò che abbiamo saputo e imparato a fare da altri, sembra una inutile perdita di tempo, perché, nel momento in cui dovremmo donarlo a chi ci succede, è tutto



già passato, vecchio, obsoleto.

Ma come si fa allora, nello stato di cose vigenti, a restare a galla? Come si può riuscire ad andare avanti e a prosperare nell'effimero, nel transeunte, in questo contesto lavorativo e sociale sempre in bilico sul filo delle nostre vite come un funambolo maldestro?

Forse l'unica soluzione è iniziare a prendere seriamente in considerazione che se ci si limita esclusivamente all'analisi, alla cura, e al trasferimento delle competenze operative, delle conoscenze pratiche, difficilmente coloro che le riceveranno impareranno a nuotare. Ci sarà sempre qualcuno più bravo a spostarsi in quel liquido, più portato a sguazzarci dentro.

A parità di competenze tecniche, infatti, ciò che davvero può distinguere le persone, metterle in luce, sono le capacità intrinseche al proprio modo di essere e di relazionarsi con gli altri, sono quelle competenze che potremmo in un certo senso definire "affettive", per non dire solo trasversali. Ma queste si possono realmente trasferire? Si può trasferire ciò che è immateriale e quindi ancora più complesso da definire?

Io sono convinta che sia possibile, ma che il punto focale non sia semplicemente "travasare" questa speciale tipologia di competenze da un individuo all'altro, ma consista pure nel "dare forma all'acqua", vale a dire nel permettere ad ogni persona di circoscrivere e prendere, prima di tutto, coscienza delle proprie competenze nel senso più ampio del termine, a 360 gradi. Far sì che ognuna riempi il proprio vaso con il contenuto conscio di sé, di ciò che essa è, di cosa sa fare, di cosa può e potrebbe fare e, non ultimo, di cosa spera di fare. In questo modo, facendo il "bilancio delle competenze", mettendo in luce capacità, esperienze, attitudini e progetti personali di tutti gli individui all'interno di un'azienda e di chiunque si affacci al lavoro o decida di cambiare il proprio, le imprese potrebbero avere un'idea chiara delle aree di miglioramento sulle quali intervenire e delle competenze che davvero valga la pena trasferire attraverso una formazione mirata e basata altresì sull'esperienza e sulle emozioni, mentre ognuno, dal canto suo avrebbe la possibilità di indirizzarsi verso ciò che già di partenza gli è più congeniale, verso quelle professioni che richiedono proprio il contenuto specifico del suo "vaso" traboccante di passato, presente e futuro. Credo che soltanto andando in questa direzione sarà possibile continuare a valorizzare le competenze nel vero senso della parola. Soltanto puntando sull'individuo e sulla sua unicità potremo di nuovo avere una visione futura, ben delineata, di una società e di una vita, talmente "liquida", che sembra scivolarci perennemente via dalle mani.