

PROFESSIONALITA'*Natale Zanni*

1. Professionalità termine complesso - 2. Modelli di professionalità - 3. Caratteristiche della professionalità - 4. Conclusione.

1. Professionalità termine complesso

È difficile parlare di professionalità senza entrare in luoghi comuni. Ed è ancora più difficile dire che cosa si intende per « professionalità », in base a quali criteri e parametri essa va definita, anche perché la professionalità è legata ad una certa teoria dell'organizzazione del lavoro, ad un certo « modello organizzativo », ad una visione personale di chi svolge una determinata attività. Il termine stesso non trova riscontro in tutte le lingue. Cerchiamo comunque di osservarne alcuni aspetti, dei quali uno interessante è la dinamicità di tale concetto nel senso che si evolve nel tempo seguendo lo sviluppo dei modelli organizzativi nella società.

Esso si colloca in un sistema di rapporti tra fabbrica e società, istruzione e sviluppo economico-sociale di un paese, che mutano nel tempo.

È quindi un « fenomeno » che tiene conto sia di un insieme di conoscenze, fattore importante delle forze produttive, sia di un modello d'istituzione sociale.

« Quando parliamo di professionalità intendiamo indicare l'insieme unitario di conoscenze e competenze operative mediante le quali l'uomo si pone intenzionalmente di fronte alla vita attiva riferita ad un preciso contesto storico "possedendo" in termini positivi un suo lavoro » (Chiosso, 1981, 153).

Si evidenzia qui che il concetto di professionalità non può essere visto solo nella sua dimensione soggettiva (qualità e valori richiesti ad una persona), ma lo si deve vedere anche nella sua dimensione oggettiva (rapporti con il mondo che ci circonda e contributo che la persona dà a tale mondo).

La professionalità appare come una realtà composita che coinvolge la dimensione conoscitiva, le capacità operative, gli atteggiamenti nei confronti del lavoro, le stesse strutture di cui ha bisogno per una idonea

formazione teorica. E non può neanche prescindere dalla concreta situazione dell'ambiente del lavoro che concorre alla sua determinazione attraverso la peculiare realtà organizzativa-strutturale-produttiva.

Tale realtà esprime il processo attraverso il quale l'uomo, mediante il lavoro, costruisce il suo progetto di vita, qualunque esso sia.

In questo senso la professionalità non esprime soltanto la « qualificazione » dell'attività, ma anche la qualificazione dell'uomo che lavora. Essa dunque non è uno stato, ma un processo che si realizza tra l'uomo e la realtà dinamica oggettiva.

Come si vede non è semplice, e può essere riduttivo, cercare di definire che cosa si intende per professionalità. Può essere più interessante renderci conto di ciò che può essere incluso o di ciò che deve essere escluso in tale concetto.

In particolare, riferendoci all'ambiente pedagogico, si potrebbe parlare di professionalità come di una sensibilità verso un coinvolgimento nella totalità del processo sociale, che fa emergere vistosamente la presa di coscienza della interdipendenza totale dei rapporti educativi dai rapporti che strutturano la più vasta comunità sociale. Tale fatto è positivo, però esige un cambiamento di alcune impostazioni, una nuova « professionalità », vista come capacità di agire o interagire in gruppo per progettare e controllare i diversi interventi. Tutto questo in una società in evoluzione dove « ciò che si chiamava conoscenza sta diventando oggi informazione », come afferma Drucker; in una società che esige una continua revisione del proprio ruolo, dei criteri con cui si interviene nell'ambiente educativo per assumere veramente un ruolo professionale capace di formare dei giovani che si inseriscono nel « sistema del vissuto », capaci di interagire con esso e, se è necessario, trasformarlo.

Se ci riferiamo esclusivamente all'ambiente educativo, professionalità potrebbe essere intesa quindi come capacità di rispondere a domande che vengono dal contesto sociale attraverso progetti educativi specifici.

Per approfondire il problema analizziamo brevemente alcuni modelli di organizzazione della società, che potrebbero portare a diverse definizioni di professionalità. Essi evidenzieranno anche la complessità del termine.

2. Modelli di professionalità

Un primo modello di professionalità è quello che fa riferimento all'organizzazione scientifica del lavoro elaborata da Taylor.

Come è noto, la tradizione tayloristica suddivide i compiti complessivi di una organizzazione in compiti individuali. I compiti indi-

viduali di trasformazione del materiale vengono poi distinti, analizzati in dettaglio, in modo da scomporli in semplici operazioni. Al lavoratore vengono infine affidate un insieme di operazioni elementari che costituiscono la mansione.

Ciò che è importante non è il lavoratore ma il posto lavoro. Viene escluso a questo livello un certo tipo di professionalità, la ricerca, la decisione autonoma. Per valutare la professionalità si valuta il prodotto (*JOB evaluation*).

A livello di intervento formativo si usa l'addestramento, inteso come azione di adeguamento dell'abilità del lavoratore ai suoi compiti lavorativi, che consistono nell'ottimale espletamento della mansione.

In un certo senso si consacra qui la passività del lavoratore, in subordine ad una meccanicistica parcellizzazione delle operazioni produttive che non possono, a lungo andare, non causare effetti macroscopici di alienazione e disaffezione.

Si parte cioè dalla considerazione che i dipendenti di una organizzazione, semplice o complessa, sono strumenti passivi capaci di eseguire un lavoro e di accettare direttive, ma non di promuovere un'azione o di esercitare un'influenza di una qualche rilevanza. Si esige quindi un rapporto autoritario superiore/suddito.

Secondo tale modello, la professionalità e la produttività umana sono connesse al rendimento individuale entro certi limiti che presentano evidenti analogie con quelli della macchina, per cui organizzare con efficienza significa definire la capacità fisiologica dell'organismo umano, in modo da conseguire la sua più completa utilizzazione.

È questo un modello organizzativo che ha influenzato anche l'ambiente educativo per quanto riguarda l'aspetto del comando, orientandolo verso una posizione autoritaria, un rapporto padre/figlio, che dà da una parte sicurezza, una certa efficienza esecutiva, ma dall'altra non facilita una maturazione completa, una graduale assunzione di responsabilità in prima persona.

L'evoluzione del livello tecnologico e una determinata composizione del mercato di lavoro tendono oggi a superare tale modello, superando la logica della mansione ed evidenziando il ruolo.

Mentre la mansione consiste essenzialmente, all'interno di un rapporto di lavoro Azienda-lavoratore, nell'eseguire in maniera ottimale una successione di operazioni, il ruolo comprende, all'interno di un sistema sociale che considera le aspirazioni, le attese e comportamenti del lavoratore, l'insieme di mansioni arricchite da una serie di rapporti di lavoro con i colleghi, l'azienda, l'organizzazione sociale. La « dimensione lavoro » del lavoratore si è estremamente allargata al di là della sua posizione di lavoratore in azienda.

La professionalità perciò non si identifica più col mestiere (una

serie di abilità e conoscenze da spendere quasi meccanicamente nel posto di lavoro), ma cerca di associare sia un contenuto operativo-tecnologico più ricco, sia una più articolata dimensione culturale.

Un secondo modello di professionalità deriva dalla teoria delle « relazioni umane ». Esso potrebbe essere così riassunto:

Un'organizzazione riceve dai suoi membri atteggiamenti, valori e obiettivi. Gli individui devono essere motivati e indotti a partecipare al sistema di comportamento organizzativo, non esistendo un parallelismo completo tra obiettivi personali e obiettivi organizzativi; dal contrasto, poi, effettivo o potenziale di questi obiettivi derivano quei fenomeni di potere, atteggiamenti e stati d'animo d'importanza determinante ai fini di una spiegazione del comportamento organizzativo (March e Simon).

Con tale modello di analisi, non possiamo più vedere la professionalità come unicamente legata ai processi tecnologico-produttivi, ma anche come legata a un adattamento in senso operativo alla produzione o riproduzione dei rapporti sociali.

Si mette qui in rilievo che non è possibile affrontare il problema del comportamento umano nell'organizzazione (la professionalità) senza tenere nel dovuto conto, assieme agli aspetti strumentali e razionali, anche quelli attitudinali, di atteggiamento e motivazionali [→ VALORI E ATTEGGIAMENTI].

Un terzo modello di professionalità mette in particolare rilievo gli aspetti razionali e intellettivi del comportamento organizzativo. Esso si ritrova oggi con sempre maggiore frequenza in opere di economisti, di studiosi dei processi di pianificazione, di psicosociologi e di psicopedagogisti industriali, di filosofi sociali e di teologi sociali.

Secondo questo terzo modello, non ancora ben studiato, la professionalità può essere definita da una serie di elementi basati sulla capacità di prendere decisioni e risolvere problemi; sulla capacità di definire di volta in volta gli atteggiamenti, i valori, gli obiettivi da perseguire e le condizioni, i parametri quantitativi e qualitativi, della loro esecuzione.

In questa nuova concezione, professionalità significa non solo capacità di capire e giudicare gli scopi, la missione degli interventi, di collaborare con i membri del proprio gruppo di lavoro, di comunicare con tutti e sviluppare positive azioni di influenza sociale, di « leadership »; ma soprattutto significa nuovo modo di organizzare il lavoro.

Questo nuovo modello in cui si sviluppa la professionalità suppone di organizzare gli interventi in cui si utilizza la propria capacità professionale sul massimo decentramento possibile, cercando di coordinare la più larga partecipazione in modo da armonizzare e anche potenziare l'efficienza con la democrazia nei rapporti di produzione e di lavoro (Conti, 1981).

I tre modelli hanno visioni diverse dell'uomo nel mondo del lavoro. Concezioni che si traducono in modelli educativi con accentuazioni diversificate, sia nel modo di concepire la progettazione, sia nella scelta dei contenuti e modalità d'intervento per far acquisire una certa professionalità.

3. Caratteristiche della professionalità

Si è detto che il concetto di professionalità ha un insieme di dimensioni soggettive e oggettive; può essere esaminato sotto il profilo della qualità o dei valori richiesti alla persona, ma non si può evitarne la dimensione esterna, di rapporto del prodotto degli effetti, dell'utilità.

Nasce quindi un problema di interazione con strutture e persone. Sempre focalizzando l'attenzione su una professionalità legata alla capacità di progettare interventi educativi, facciamo un tentativo per evidenziare alcune competenze ricorrenti, che concretizzano una certa figura professionale in tale campo. Ci sono dei tentativi più puntuali di quanto qui viene esposto, però generalmente si riferiscono a figure professionali più specifiche (Hoyle, 1978).

Pensiamo quindi alla figura di un educatore alle prese con interventi concreti, che deve progettare e gestire nel rispetto di una proposta formativa, e tentiamo di elencare gli aspetti più significativi che caratterizzano la sua professionalità. Tralasciando elementi secondari potremmo così riassumerli:

a) *Conoscenza generale e specifica sul ruolo da assumere*

Troppo sovente i ruoli si improvvisano ritenendo che informazioni generali siano spendibili in ogni contesto. Pur essendo necessarie informazioni ampie e diversificate, è però anche indispensabile acquisire conoscenze specifiche, per contribuire in modo puntuale alla risoluzione di problemi concreti nei vari interventi.

È questo un aspetto non poco significativo se si pensa alla complessità del problema educativo. Tale conoscenza si rende necessaria non per creare situazioni di rifiuto, ma per assumere il proprio ruolo con profondo senso del limite e della precarietà delle scelte umane.

b) *Conoscenza delle caratteristiche peculiari di un intervento educativo e dei contenuti che si vogliono comunicare*

Per fare un progetto educativo è necessario conoscere i destinatari e le loro problematiche, avere un quadro di riferimento entro cui fare le scelte, concretizzare con strutture e persone disponibili in luogo l'intervento progettato.

Nasce qui l'esigenza di rilevare la situazione iniziale in cui si vuole

intervenire, formulare gli obiettivi, scegliere contenuti e strategie di intervento, valutare con sistematicità risultati raggiunti e modalità utilizzate per raggiungerli.

Il conoscere tutti questi elementi di per sé non vuol dire ancora saper operare, però è un primo passo per accettare una collaborazione sistematica di altre persone con competenze diverse, che assieme a noi affrontino il problema — in ogni suo aspetto — e propongano le soluzioni più opportune in quel luogo e tempo [→ ORIENTAMENTO → VALUTAZIONE].

c) Capacità di risposta ad una domanda culturale che viene dal contesto sociale in cui si opera

Quando si interviene in campo educativo è impossibile prescindere dalla società in cui si vive. Tale società inoltre fa emergere istanze culturali che l'educatore non può ignorare, perché l'utente si inserirà poi in quella società con una proposta culturale complessiva, che può essere o non essere capace d'investire tutta la realtà del lavoro umano a seconda della preparazione avuta.

Normalmente quando s'interviene ci si rivolge ad una utenza che ha determinate caratteristiche positive o negative, una utenza reale, non ideale.

Tale capacità suppone una certa consapevolezza dell'incidenza dei fattori esterni sugli interventi progettati, e una attenzione al momento storico in cui viviamo.

d) Capacità d'immaginare soluzioni diverse dalle attuali

Sovente l'adulto si lamenta nei confronti del giovane perché questi agisce in modo per lui incomprensibile. È vero che in simili considerazioni giocano diversi fattori, però è anche vero che esiste una evoluzione sociale e di conseguenza un mutamento delle modalità d'intervento. Il mondo educativo è una realtà dinamica; gli interventi che ad esso si rivolgono non possono essere statici. D'altra parte raramente c'è un'unica soluzione nell'affrontare i diversi problemi educativi. Ci sono più soluzioni che meglio o peggio si adattano in quel particolare momento storico.

Il ritenere che una soluzione presa una volta sia ottimale solo perché ha dato buoni risultati in un preciso momento è rischioso, e può provocare situazioni rigide che non favoriscono una maturazione globale, particolarmente di un adolescente.

e) Capacità di collaborazione in un contesto pluralistico

Un intervento educativo non è mai concretato da una sola persona. Nelle scelte di campo e nelle scelte operative emergono diverse possibilità. È perciò indispensabile discutere e pervenire a decisioni

rispettose di una certa pluralità di vedute, ma anche impegnative per tutti.

Collaborazione non suppone di per sé identità di vedute, e normalmente ci sono diverse strade possibili per realizzare un tipo di intervento. La strada da scegliere dipenderà dagli elementi contingenti e dal quadro di valori che devono essere presenti nella progettazione e realizzazione.

La capacità d'interagire e integrare le conoscenze individuali in vista del raggiungimento di un obiettivo comune è uno degli elementi principali che caratterizza la professionalità in campo educativo. Risulta sempre più problematico pensare d'intervenire in modo isolato. In campo educativo non si può prescindere da un lavoro di gruppo che ha aspetti positivi e negativi, ma che certamente oggi dà risultati migliori e più duraturi [→ PARTECIPAZIONE].

4. Conclusione

Le osservazioni fatte sopra non sono sufficienti per esaurire il discorso sulla professionalità. Ci permettono però di rilevare in primo luogo che il termine esprime una realtà dinamica, un qualcosa che varia, che si arricchisce con il tempo. Non è perciò pensabile poter acquisire tutto a 20/30 anni, ma è necessario continuare a confrontare quanto acquisito con osservazioni, rilievi che via via vengono fatti da studiosi dei problemi che caratterizzano l'ambiente educativo.

Secondariamente la professionalità in campo educativo sarà tanto più valida quanto maggiormente cercherà di conoscere a fondo l'utenza su cui interviene così com'è e non come l'educatore vorrebbe che fosse.

L'educatore perciò dovrà servirsi di altre persone più competenti di lui in quest'analisi iniziale. Si entra quindi in una logica di collaborazione, d'integrazione di competenze. Non è necessario saper fare tutto, ma saper comporre i diversi contributi in vista di un intervento globale.

BIBLIOGRAFIA

BARALDI R. - C. BARBARELLA, *Formazione professionale e occupazione*, Firenze, Guaraldi Editore, 1977.

BETTONI D., *Per definire la professionalità*, in: « Professionalità » 2 (1981) 3, pp. 5-8.

CAMAROTA P., *Educazione e professione*, Roma, Bulzoni, 1971.

CHECCACCI C., *Educazione alla professionalità: momento di maturazione della persona*, in: « La Scuola e l'uomo » 37 (1980) 4-5, pp. 97-99.

- CHIOSSO G., *Cultura, lavoro e professione*, Milano, Vita e Pensiero, 1981.
- CHIOSSO G., *Sindacato e nuova professionalità*, in: « Professionalità » 2 (1981) 2, pp. 7-10.
- CONTI D., « Cultura e professione: poli di riferimento fondamentali del processo educativo scolastico (II) », in: PELLERAY M. (Ed.), *Progettare l'educazione nella scuola cattolica*, Roma, LAS, 1981, pp. 124-149.
- HOYLE E., *The role of the teacher*, London, Routledge/Kegan Paul, 1975 (versione italiana: *Il ruolo dell'insegnante*, Teramo, Lisciani & Zampetti, 1978).
- MARCH SIMON, *Teoria dell'organizzazione*, Milano, Ed. Comunità, 1971.
- MILANESI G., *Educazione alla professionalità*, in: « Orientamenti Pedagogici » 26 (1979) 5, pp. 740-745.
- MOLLIKA S. - P. MONTobbio, *Nuova professionalità - formazione e organizzazione del lavoro*, Milano, F. Angeli, 1982.
- VÁZQUEZ G., *El perfeccionamiento de los profesores y la metodología participativa*, Pamplona, Eunsa, 1975.