

## Professioni educative ed emergenti nel terzo settore: dal coordinatore dei servizi educativi al facilitatore dell'innovazione sociale

---

**GLENDIA GALEOTTI**

*Università di Firenze*

[glenda.galeotti@unif.it](mailto:glenda.galeotti@unif.it)

**DEBORA DADDI**

*Università di Firenze*

[debora.daddi@unif.it](mailto:debora.daddi@unif.it)

### **Riassunto**

Le organizzazioni rivelano una crescente necessità di competenze non solo di natura tecnico-specialistica, ma anche trasversale che rimandano alle dimensioni sociali e di vita quotidiana. L'opportuno raccordo tra sviluppo professionale e dimensione socio-culturale - e il conseguente fra educazione non formale, informale e Alta Formazione - viene approfondito con l'analisi di due figure professionali, la cui operatività si qualifica per l'integrazione tra *skills* professionali e *Life Skills*.

### **Abstract**

Organisations reveal a growing need for skills that are not only of a technical-specialist nature, but also transversal, referring to social dimensions and everyday life. The appropriate connection between professional development and socio-cultural dimension - and the consequent between non-formal, informal and Higher Education - is deepened with the analysis of two professional figures, whose operability is qualified by the integration between professional and Life Skills.

**Parole chiave:** Professionalizzazione, Alta Formazione, Competenze di vita.

**Keywords:** Professionalization, Higher Education, Life Skills.

### **1. Introduzione**

A fronte del crescente numero di imprese sociali negli ultimi anni, la Commissione Europea (2020a) ha elaborato una mappatura (2014-2020) degli ecosistemi sociali in tutti i paesi dell'Unione, al fine di comprenderne l'evoluzione, le attività e i profili professionali, offrire, inoltre, al contempo, una panoramica di quelle che possono essere le future tendenze in ambito di innovazione sociale.

Tale ricerca pone l'accento sulle potenzialità delle organizzazioni di generare valore sociale, ossia «developing new ideas, services and models to better address social issues» (European Commission, 2020a, p.34), grazie al rafforzamento del pensiero imprenditivo inteso come «driving positive social change» (European Commission, 2020a, p.33). Questo si costruisce su un equilibrato apporto e una proficua integrazione delle competenze professionali con quelle sociali, fra le quali: strategiche, metodologiche, di ricerca e valutazione dell'impatto, di gestione diversificata degli *stakeholders* e, in

parallelo, creazione e gestione delle reti, un'attitudine alla partecipazione e all'inclusione, attivazione di processi di collaborazione interprofessionali.

Appare, dunque, sempre più importante «il valore di conoscenze e competenze non solo specificatamente tecnico-professionali ma anche strategiche e trasversali, cognitive e metacognitive, riflessive», creando un «nesso reciprocamente costruttivo tra apprendimenti e competenze di tipo formale, informale e non formale» (Epifani, 2003, p. 23).

Per rintracciare una continuità nei processi di professionalizzazione e nelle competenze dei professionisti del Terzo settore che attraversa le diverse sfere della vita lavorativa, sociale e personale, ci sembra utile seguire due traiettorie di riflessione.

La prima propone un breve approfondimento in merito alle attuali indicazioni europee, con particolare riferimento all'*European Skills Agenda* (European Commission, 2020b), quale strategia che promuove la connessione fra contesti di apprendimento formali, non formali e informali per lo sviluppo delle competenze dei lavoratori e cittadini europei, ma anche tra formazione, istruzione e dimensione professionale.

La seconda traiettoria analizza due figure professionali, il Coordinatore dei servizi educativi e il Facilitatore di innovazione sociale, che operano nel Terzo settore al fine di ipotizzare le *Life Skills* agite nelle loro attività.

## 2. Competenze professionali e *Life Skills* nell'*European Skills Agenda*

L'affermazione «The EU needs a skills revolution» è al centro della strategia dell'*European Skills Agenda* (European Commission, 2020b) che si sostanzia in una serie di azioni convergenti e complementari per sostenere lo sviluppo delle competenze dei cittadini dell'Unione nei diversi ambiti delle loro vite e della società nel suo insieme.

Tale strategia è collegata a un quadro politico-strategico più ampio che vede come principale obiettivo lo sviluppo delle competenze dei cittadini per garantire l'equità sociale, attuando il primo principio del pilastro europeo dei diritti sociali: l'accesso all'istruzione, alla formazione e all'apprendimento permanente per tutti e in tutta l'Unione Europea (European Commission, 2020b).

La finalità dell'Agenda è unire le forze in un'azione collettiva, per garantire alle persone l'acquisizione delle giuste competenze per il lavoro, investire nello sviluppo delle stesse e in strumenti e iniziative per sostenere le persone nei loro percorsi di apprendimento permanente.

L'Agenda si compone di dodici azioni, alcune delle quali insistono sulla continuità professione – competenze – formazione – mondo del lavoro-società, quale strategia a supporto allo sviluppo di competenze che abbraccia aree disciplinari, — comprese quelle digitali e *green* — fasi e ambiti di vita differenti. Queste sono (ibidem): il *Pact for skills* che sostiene un maggior investimento nello sviluppo, nel miglioramento e nel riconoscimento delle competenze, nonché nel coordinamento fra gli *stakeholder* in modo da rendere gli stessi investimenti efficaci; il *Support for strategic national upskilling action*, ha l'obiettivo di avviare una strategia comune orientata allo sviluppo di competenze e al mantenimento dei talenti; il *Future-proof vocational education and training (VET)* al fine di assumere un approccio nuovo e innovativo nei confronti della formazione professionale; il *Rolling out the European Universities initiative and upskilling scientists* con lo scopo di costruire una rete tra gli Istituti di Alta Formazione

per lo sviluppo delle competenze dei ricercatori; *l'Increasing STEM graduates, fostering entrepreneurial and transversal skills* sottolinea soprattutto l'acquisizione delle competenze trasversali come il pensiero critico-riflessivo e la cooperazione sociale; le *Skills for life* con l'obiettivo di supportare l'apprendimento continuo di competenze nell'arco della vita.

Ai fini della nostra riflessione un elemento di sicuro interesse è il tentativo di coniugare in un'unica strategia, e in maniera trasversale, orizzontale e longitudinale, gli ambiti dell'istruzione, dell'educazione, dell'Alta Formazione e l'ambito Professionale, nonché il richiamo, inoltre, a competenze di vita, professionali, sociali, etc. seguendo una prospettiva che congiunge il sostegno alla carriera professionale con la creazione di reti sociali e il riconoscimento degli apprendimenti pregressi. La "*skills revolution*" sembra dunque promuovere prima di tutto un cambiamento di visione, in quanto le competenze dei cittadini e dei lavoratori europei sono diventati una priorità nell'agenda politica dell'Unione che per la prima volta postula una continuità fra ambiti della sfera personale e collettiva, soggetti e contesti di vita e, di conseguenza, fra le istituzioni e le agenzie che a vario titolo intervengono in queste sfere trattate fino ad oggi come separate.

### 3. Il Coordinatore dei servizi educativi e il Facilitatore di innovazione sociale: due professionisti a confronto

Anche il mondo delle pratiche e delle professioni è attraversato da istanze che reclamano il rinsaldarsi della continuità e del legame tra competenze tecnico professionali e *Life Skills*. Questo è particolarmente vero per i professionisti del Terzo settore, il cui operato è orientato all'azione e alla trasformazione sociale.

Per procedere con la riflessione proposta prendiamo in esame due figure che possono essere collocate lungo il *continuum* tra figure professionali tradizionali e quelle emergenti: il Coordinatore dei servizi educativi e il Facilitatore di innovazione sociale.

Il Coordinatore dei servizi educativi è un professionista di secondo livello che opera prevalentemente all'interno delle imprese sociali nella gestione dei servizi rivolti alla persona. Esso si colloca all'interno di quello che viene definito "*Management formativo*" definendo un campo di azione che si articola su discipline diverse quali l'Economia e le Scienze dell'Educazione, richiamando proprio la multidisciplinarietà del suo operato. Il coordinatore, infatti, contribuisce attivamente nella prefigurazione, progettazione e costituzione di un servizio educativo, ricoprendo un ruolo di coordinamento nell'orientare un gruppo di professionisti e gestire e valutare i servizi offerti (Federighi, 2020).

Alla luce di tale definizione, quindi, quest'ultimo si pone come un profilo professionale tradizionale, poiché presente, seppur in maniera non del tutto centrata, all'interno dei contesti della cooperazione sociale, raffigurandosi come una figura intermedia che detiene funzioni sia dirigenziali sia di coordinamento.

Gli sviluppi osservati nei servizi alla persona mettono in luce opportunità e/o ostacoli per il suo processo di professionalizzazione. Tra questi troviamo il reinvestimento continuo del *know-how* acquisito attraverso l'esperienza personale che prevede opportunità di sviluppo della carriera professionale in maniera ascendente (Abhervé, Dubois, 2009).

Il *know-how* si costituisce di un bagaglio di competenze che procedono "a braccetto" tra lo sviluppo dell'individuo come professionista e lo sviluppo dell'individuo come persona.

Quello che qui chiamiamo “Facilitatore dell’innovazione sociale” è una figura professionale che possiamo definire emergente, in quanto non presente nelle classificazioni nazionali, europee o internazionali ma che di fatto opera nell’ambito dell’innovazione dei servizi di varia natura compresi quelli del Terzo settore.

Il suo spazio di azione è inter- e trans-organizzativo e si precisa nelle alleanze e ambienti collaborativi fra soggetti individuali e collettivi, i quali si uniscono allo scopo di raggiungere un obiettivo condiviso o trovare una soluzione a un problema comune, combinando in maniera creativa e inedita le risorse a disposizione in un dato contesto, generando valore sociale grazie all’ideazione di nuovi servizi. Facilitare tali processi passa dal riconoscerne la valenza formativa e trasformativa delle relazioni e interazioni, in cui le competenze, le conoscenze, le potenzialità, le informazioni e le risorse di ognuno vengono condivise e migliorate per conseguire il bene comune.

In breve, si tratta di una figura di sistema il cui compito è creare le condizioni per sviluppare apprendimenti di tipo innovativo o evolutivo che hanno un impatto diretto su individui e organizzazioni attraverso il lavoro professionale, il *networking*, la partecipazione nella sperimentazione di nuovi modi per affrontare doveri e problemi complessi e rispondere a nuovi bisogni sociali.

Le figure professionali brevemente prese in esame ci restituiscono una configurazione delle competenze che si pongono trasversalmente all’area professionale e quella di vita, ma soprattutto ci dicono che *Life Skills* come l’*Emotional and social intelligence* (intelligenza emotiva), la *Social awareness* (consapevolezza sociale), la *Self awareness* (consapevolezza del sé), la *Self management* (autogestione), la *Relationship management* (gestione delle relazioni) e, infine, la *Leadership* sono per il Terzo settore esse stesse competenze professionali fondamentali per affrontare le sfide e le istanze che le traiettorie evolutive delle nostre società ci sottopongono.

#### 4. Conclusioni

Il collegamento fra professione, dimensione socio-culturale e di vita rileva l’importanza delle *Life Skills*, quali competenze che intervengono nella sfera individuale, in quella lavorativa e in quella sociale. In questa prospettiva, lo studio dei processi di professionalizzazione dovrebbe necessariamente considerare la relazione tra individuo e contesto e le influenze che conseguentemente questa può esercitare sui sistemi di Alta Formazione. L’apprendimento non è solo istruttivo, ma è una dimensione personale, ossia la costruzione di una formazione che sia apprenditiva di conoscenze, che integri però anche lo sviluppo della qualità della persona nell’apprendimento per le competenze (Boffo, 2021).

#### Bibliografia

Abhervé M., Dubois P. (2009). La difficile professionalizzazione delle occupazioni nei servizi alla persona. *Sociologia del Lavoro*, 113, 124-144.

Boffo V. (2021). Complessità e semplicità: epistemologie per il futuro della formazione. *Nuova Secondaria*, 10, 69-79, ISSN 1828-4582.

Del Gobbo G., Federighi P. (2021). *Professioni dell'educazione e della Formazione. Orientamenti, criteri e approfondimenti per una tassonomia*. Editpress: Firenze.

Epifani S. (2003). *Business community: gestire il capitale intellettuale nella Net Economy*. Franco Angeli: Milano.

European Commission (2020a). *Social enterprises and their ecosystems in Europe. Comparative synthesis report*. Publications Office of the European Union: Luxembourg.

European Commission (2020b). *European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience*. European Commission: Bruxelles. Testo disponibile al seguente link: [link: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en)

Federighi P. (2020). *Professionalizzazione e competenze per le famiglie professionali*. Educazione per il futuro: Epale e le sfide dell'apprendimento in età adulta, Seminario Nazionale Epale 4-6 Novembre 2020. Testo disponibile al seguente link: [https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/epale\\_federighi2\\_0.pdf](https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/epale_federighi2_0.pdf)

Federighi P., Boffo V., Fabbri L., Del Gobbo G., Torlone F. (a cura di) (2021). Il mercato del lavoro dei professionisti dell'educazione e della formazione. *Quaderni di Economia del lavoro*, 112.

Goleman D. (a cura di) (2014). *Intelligenza sociale ed emotiva. Nell'educazione e nel lavoro* (trad.it.). Erickson.