



Educare non è addestrare

Il digitale non è strumento, ma nuovo modo di lavorare. La rivoluzione è culturale

di **Andrea Granelli**

► Vent'anni di rilevazioni di un fenomeno sono un periodo importante ... e sono vent'anni che il Sistema Informativo Excelsior realizzato da UnionCamere segue le dinamiche quali-quantitative della domanda di lavoro e, in particolare, i flussi di entrata dei lavoratori nelle imprese per supportare in maniera puntuale le politiche attive del lavoro. Il suo campo di osservazione sono 1.300.000 aziende (e oltre 11 milioni di dipendenti) e la scelta del campione è tale da coprire la maggior parte dello stock occupazione stabile del paese.

I dati relativi al 2017 mostrano che le competenze digitali (le e-skill) sono tra le competenze più ricercate dalle imprese – quasi il 63% del totale, stimato in oltre 4 milioni di occasioni di lavoro. E questa richiesta cresce al crescere del livello di studio desiderato dalle imprese per un determinato profilo: per i laureati queste competenze sono richieste nella quasi totalità delle entrate previste, mentre nel caso della scuola dell'obbligo rimane sotto il 50% del totale dei candidati ricercati.

Ma di quali competenze parliamo. Non solo le competenze dei profili tecnici: la competenza che registra in assoluto la maggiore frequenza di richiesta da parte delle imprese (57,7%) si riferisce alle "abilità digitali" definite attraverso l'"utilizzo delle tecnologie internet e l'abilità nella gestione di strumenti di comunicazione visiva e multimediale". Seguono "la capacità di utilizzare linguaggi ma-

tematici ed informatici per organizzare e valutare informazioni qualitative e quantitative" (50,9%) e la capacità di "gestire e applicare tecnologie 4.0".

Uno dei dati più interessanti è però che la ricerca di competenze digitali non è confinata alle aree funzionali "tecniche" (Information technology, Progettazione e Ricerca e sviluppo) ma è sempre più presente anche nelle altre aree: quella amministrativa, le risorse umane, i servizi generali e le funzioni di staff. Oramai oltre 9 profili su 10 richiesti è relativo a competenze digitali.

Un altro aspetto interessante è che il possesso di almeno una delle competenze e-skill è richiesto soprattutto dalle imprese che esportano e dalle imprese innovatrici. Per queste tipologie di imprese, infatti, l'incidenza di profili con competenze e-skill sul totale del fabbisogno di personale è più rilevante che nelle altre imprese. È dunque fra le imprese con le migliori performance che le persone che possiedono competenze digitali troveranno maggiori opportunità.

Ma il problema – e la cosa sembra paradossale – è che le imprese fanno molta fatica a trovare candidati con competenze digitali. Oltretutto – e questo è il tema più critico – la difficoltà nel reperire i candidati dipendono non solo dal fatto che questi profili scarseggiano ma anche, secondo le imprese, dalla inadeguata preparazione dei candidati.

Per comprendere – e provare a risolvere – questa criticità dobbiamo ricordare che il digitale non è solo uno strumento ma sta diventando un vero e proprio modo di lavorare e una sensibilità nel guardare al contesto in cui viviamo e operiamo. Per questo motivo si deve parlare di educazione digitale e non si semplice alfabetizzazione digitale.

La cosiddetta *digital transformation* dipende infatti quasi interamente dal rafforzamento (e centratura) dei «fattori umani» a valle della *digital automation*, intesa come

l'inserimento in azienda di computer, tecnologia, piattaforme, applicazioni. E quindi i fattori umani vanno davvero potenziati grazie al digitale.

Ma né il mercato né i media – che ne commentano gli andamenti e le dinamiche – sono entrati davvero nel tema di che tipo di competenze digitali fossero necessarie, accontentando di una generica e compulsiva richiesta di alfabetizzazione digitale ... e lasciando in mano ai fornitori di soluzioni digitali il compito formativo (che quindi si trasformava in addestramento all'uso delle loro soluzioni). Non si tratta solo di insegnare a usare specifici strumenti quanto di educare a una comprensione più profonda e articolata del digitale. I suoi aspetti problematici, i lati oscuri del digitale, sono sempre più diffusi e una buona competenza digitale consente anche di identificarli evitando di cadere nelle loro trappole (è appena uscita la seconda edizione di un mio lavoro sull'argomento: *Illato (ancora più) oscuro del digitale. Nuovo breviario per (soprav)vivere nell'era della Rete*, Franco Angeli).

Anche la programmazione software non è un semplice metodo da imparare ma una vera e propria *techne*. Così i Greci chiamavano quelle competenze che non erano solo una tecnica, un metodo, ma anche una forma d'arte. Fa capire bene questo concetto Nathan Myhrvold, ex capo scienziato di Microsoft, in una recente intervista. «Gli sviluppatori eccezionali di software – spiega – sono più produttivi di quelli "normali" secondo un fattore non di 10 o 100 o 1000, ma di 10 mila».

La sfida della cultura digitale, dunque, non è solo tecnica ma anche culturale. E allora le competenze umanistiche – la capacità di concettualizzare, di astrarre, di riflettere, l'esercizio del pensiero critico, la mentalità indiziaria, l'abilità nel dare il senso alle cose diventano sempre più indispensabili per padroneggiare la rivoluzione digitale.