

Personalizzazione formativa e parole chiave. Un lessico da condividere

Fiorino Tessaro

Competenza...



**una parola ...
cento parole**

La competenza, cosa è ...

La competenza costituisce una caratteristica intrinseca di un individuo casualmente collegata ad una performance eccellente in una mansione. Si compone di motivazioni, tratti, immagine di sé, ruoli sociali, conoscenze e abilità (Spencer, 1995)



L'iceberg di Spencer

LA PROVENIENZA SEMANTICA DEL CONCETTO DI COMPETENZA



una teorica, derivata dallo
strutturalismo linguistico
chomskiano



una professionale, legata al mondo del lavoro, che
punta a riconoscere standard operativi di base o
complessi.

Competenza è ...

un sapere

un sapere dotato di senso

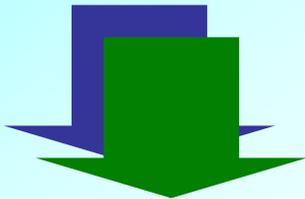
un sapere che si alimenta nella circolarità tra azione e riflessione

un sapere condiviso da una comunità ma personalizzato

un sapere che si esprime in un'azione concreta

dalle...

Capacità



alle...

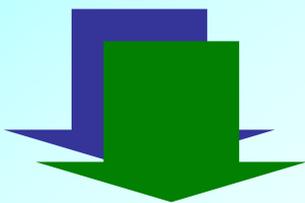
Abilità

Le **capacità** rappresentano la propensione di un individuo ad agire, pensare, fare in un certo modo. È un concetto basilare e binario in quanto coniuga in modo esclusivo la conoscenza con l'azione. Una persona è capace perché è in grado di fare qualcosa e coinvolge sempre tutto ciò che siamo e che possiamo essere in modo integrato ed unitario.

Le **abilità** diversamente dalle capacità si riferiscono al saper fare qualcosa in modo soddisfacente rispetto ad uno standard noto. Per tale ragione sono correlabili sempre a prestazioni che riguardano specifici settori e svolte con perizia e destrezza. L'analisi di un'abilità quindi può essere fatta in modo quantitativo per ripartizione dei risultati e per livelli in scala.

dalle...

Competenze



alle...

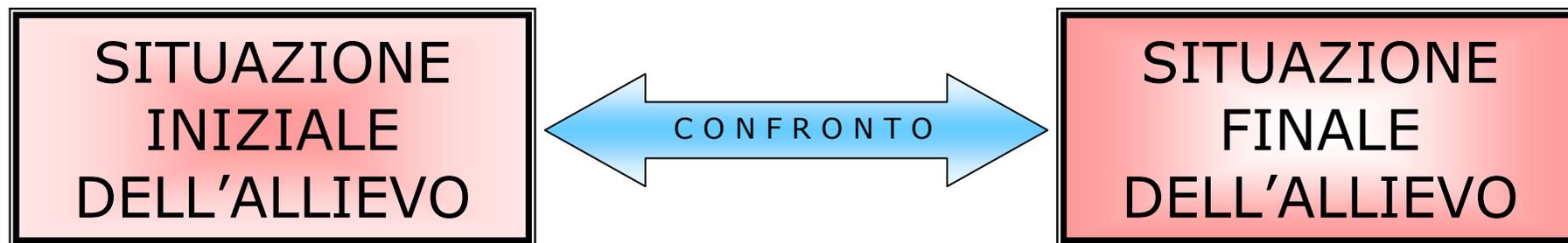
Padronanze

Le **competenze** costituiscono l'insieme delle capacità/abilità possedute ma portate al migliore compimento nelle varie situazioni date. Indicano, in altre parole, quello che un individuo è in grado di pensare o di fare nell'affrontare un problema di un certo tipo e in una pluralità di contesti.

Le **padronanze** rappresentano quel sistema integrato di facoltà cognitive, affettive ed applicative che un individuo utilizza per modellizzare la realtà sulla quale sa intervenire in modo efficace. Con un sistema di padronanze compiutamente sviuppato si è in grado di verificare il valore di una o più competenze acquisite.

Parametro IPSATIVO /1

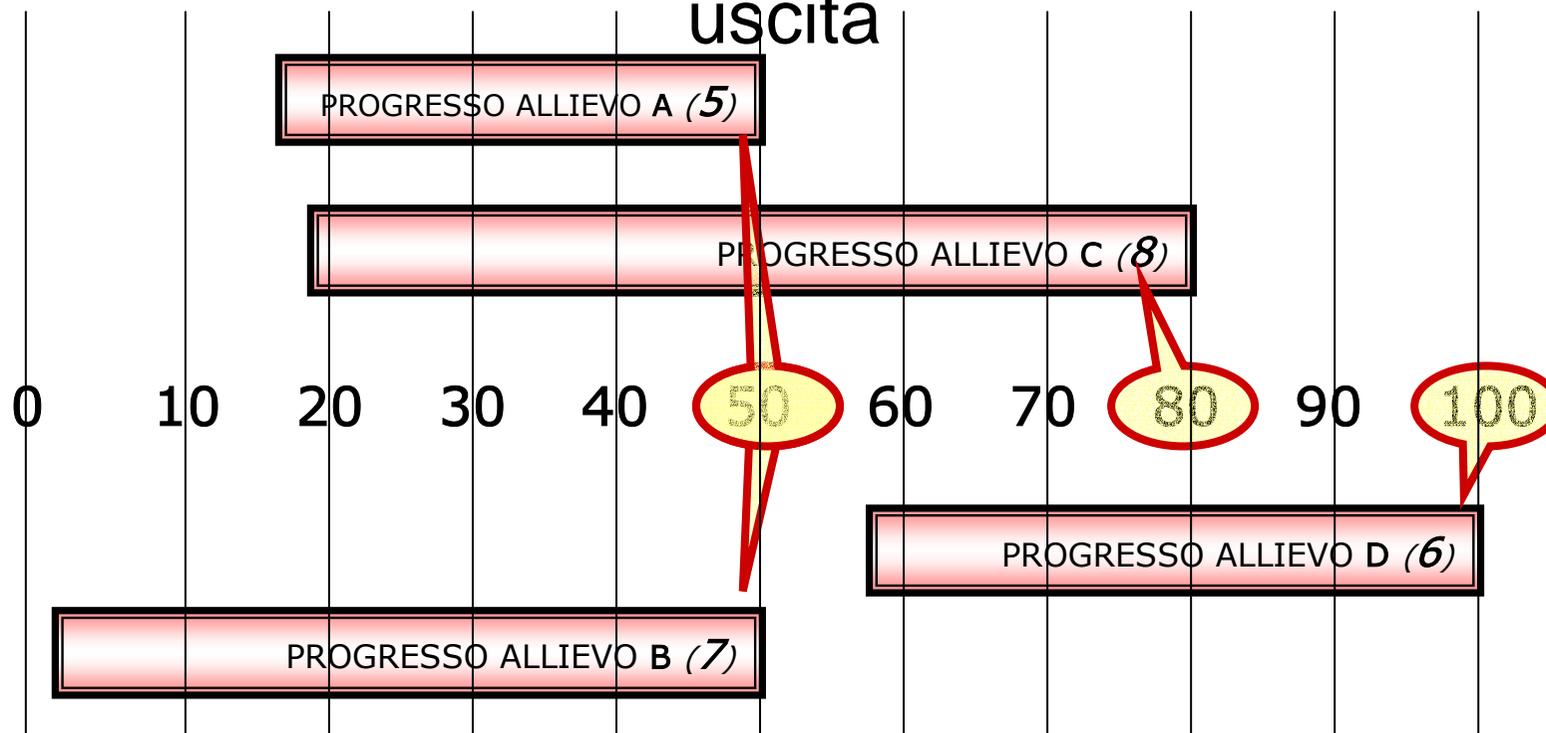
Per valorizzare il progresso del singolo allievo



Il progresso di B è superiore a quello di D, la performance migliore è quella di C.
Ecco la valutazione possibile: **A** (insuff./5); **B** (buono/7); **C** (distinto/8); **D** (suff./6)
... ma se, invece del progresso (che tiene conto della situazione iniziale individuale) prendessimo in considerazione solo i risultati finali reali troveremmo che ...

Parametro IPSATIVO /2

Conflitto tra progresso del singolo e livelli in uscita

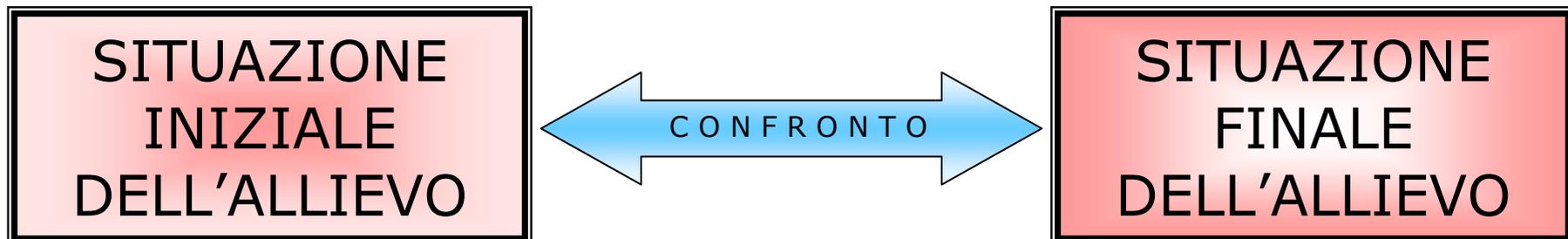


... A e B hanno raggiunto un punteggio di 50; C, che presenta una situazione iniziale simile a quella di A, raggiunge 80 punti; D, pur con un progresso inferiore a C e B, ottiene il punteggio massimo.

Parametro IPSATIVO /3

Situazioni d'uso:

- nei **progetti didattici individualizzati** (con soggetti in situazione di handicap e/o grave disagio d'apprendimento)
- nei **progetti formativi professionali** personalizzati (per l'acquisizione di competenze specialistiche ad hoc)
- nelle situazioni formative che mirano allo **sviluppo motivazionale**



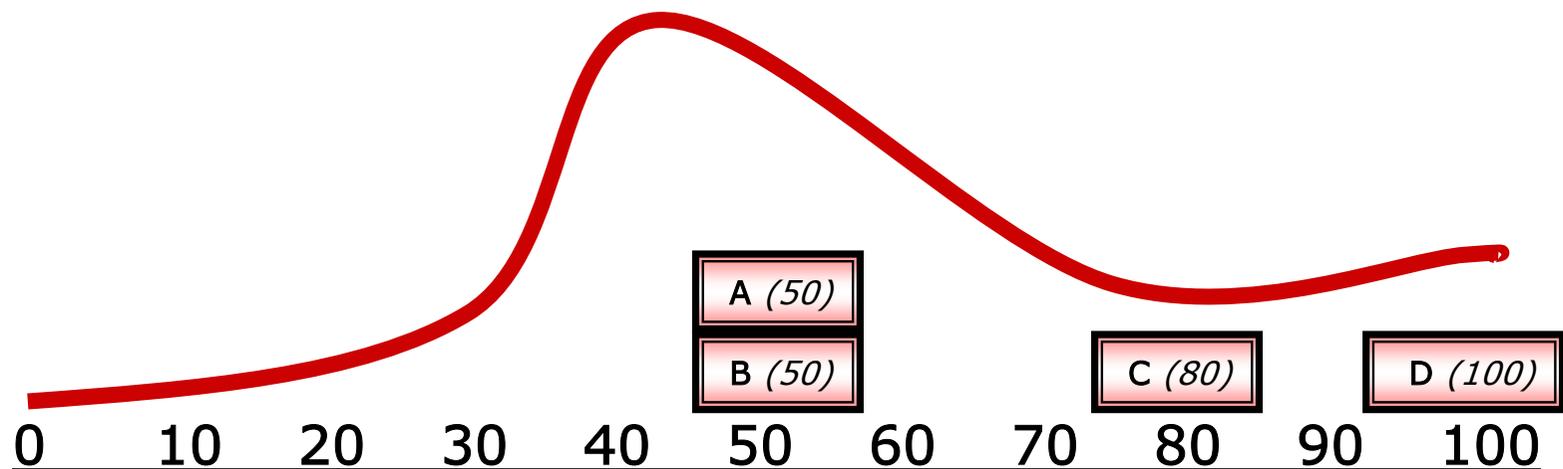
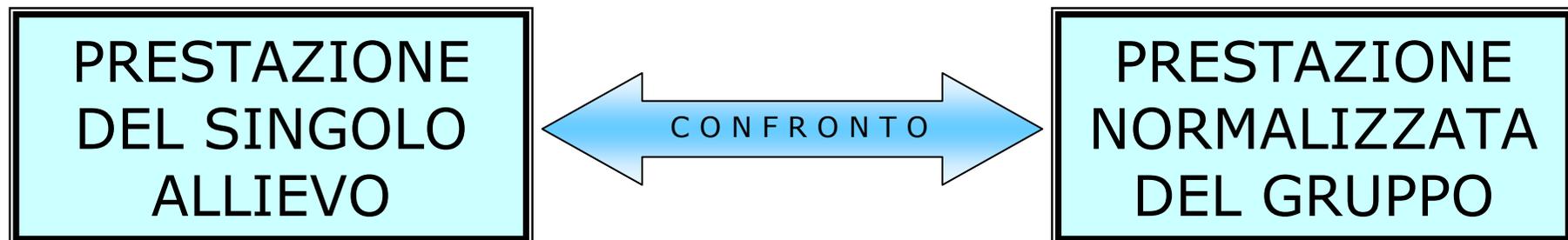
Parametro IPSATIVO /4

Elementi critici:

- possibile **anarchia valutativa** (il punto di riferimento è la concezione del valutatore)
- vengono attribuiti valori diversi a risultati finali uguali (e viceversa)
- scarsa trasparenza e leggibilità esterna (**interpretazione di iniquità**)
- accentuato **effetto Pigmaglione**
- **appiattimento** sul soggetto in difficoltà (debole relativizzazione)
- enfasi sulla **negatività dell'ambiente** (familiare e/o sociale)
- **riduzione degli obiettivi** “generali” (invece di massimizzare le potenzialità individuali)

Parametro **NORMATIVO** /1

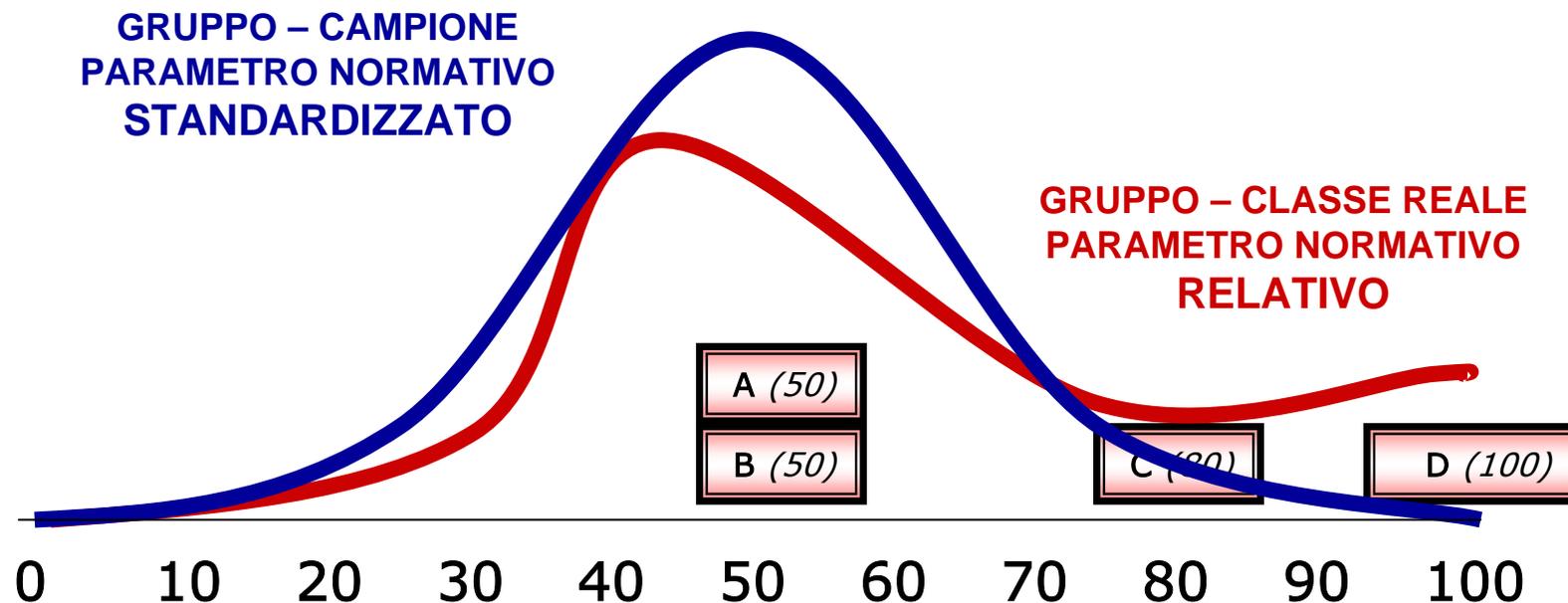
Per classificare le prestazioni degli allievi



I risultati finali di ciascun allievo sono collocati rispetto al gruppo di riferimento (classe reale, classe ideale, campione statistico)

Parametro **NORMATIVO** /2

Problema: quale norma? Quale gruppo di riferimento?



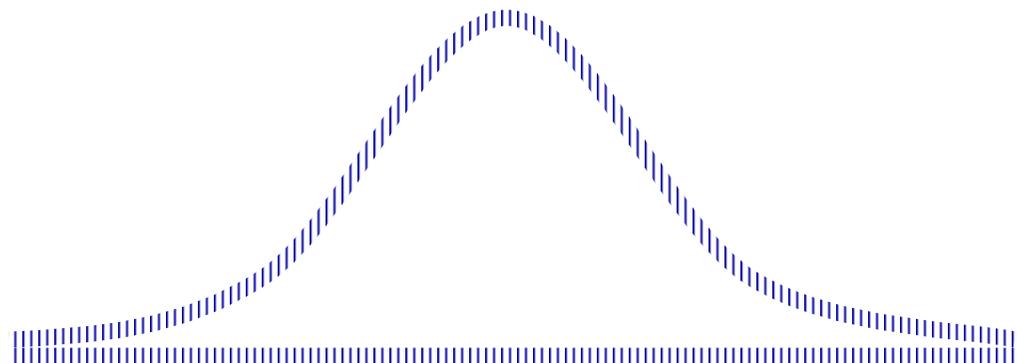
Se il risultato dell'allievo è confrontato con i risultati dei suoi compagni di classe il parametro è **relativo** e la distribuzione dei risultati è **aleatoria**. Se è rapportato ad un campione, strutturato statisticamente, il parametro è **standardizzato** e la distribuzione è normale o **gaussiana**.

Parametro **NORMATIVO** /3

Situazioni d'uso del parametro normativo standardizzato:

- nelle **prove diagnostiche** (es: test d'ingresso)
- nei **test per indagini comparative** (territoriali, nazionali, internazionali)
- negli **esami/concorsi** che richiedono “valutazioni oggettive”
- nei **progetti didattici per obiettivi comportamentali/operativi** (che richiedono una verifica docimologica dei risultati; es. Istruzione programmata)
- nei **progetti formativi** per l'acquisizione di abilità.

**GRUPPO – CAMPIONE
PARAMETRO NORMATIVO
STANDARDIZZATO**

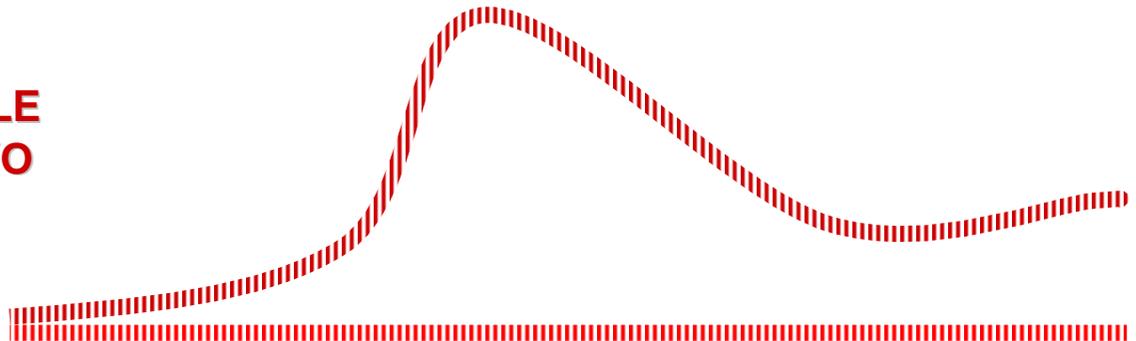


Parametro **NORMATIVO** /4

Elementi critici del parametro normativo relativo:

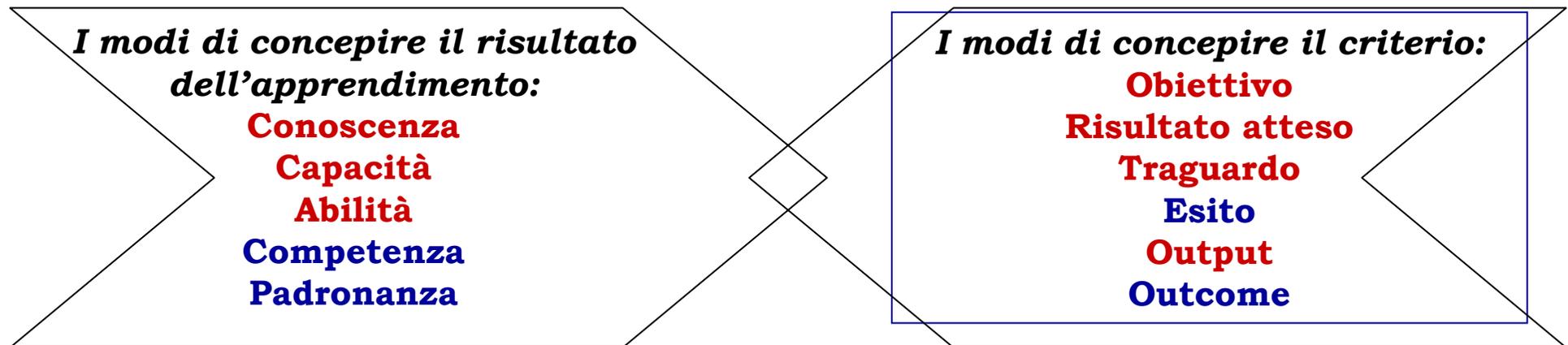
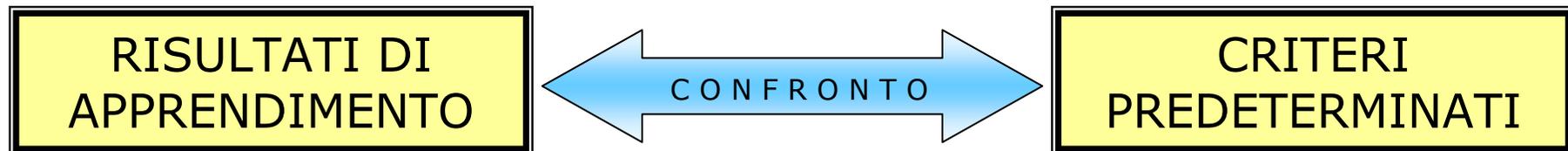
- possibile **riduzione del processo di valutazione** (attribuzione di valore) all'attività di verifica (rilevazione del divario tra obiettivo e risultato)
- il successo del soggetto **dipende dal gruppo di riferimento** (la medesima prestazione di un allievo, in una classe scolasticamente “forte” risulta mediocre, in una classe “debole” risulta elevata)
- le prove costruite dall'insegnante **non** sono standardizzate (non rispettano i principi di **validità, attendibilità, oggettività**)
- la classe non è un campione statistico, (interpretazioni e analisi ricavate da tecniche statistiche possono essere inficciate come **inferenze indebite**)
- **eccesso di competitività** (con effetti negativi sulla motivazione)

**GRUPPO – CLASSE REALE
PARAMETRO NORMATIVO
RELATIVO**



Parametro CRITERIALE /1

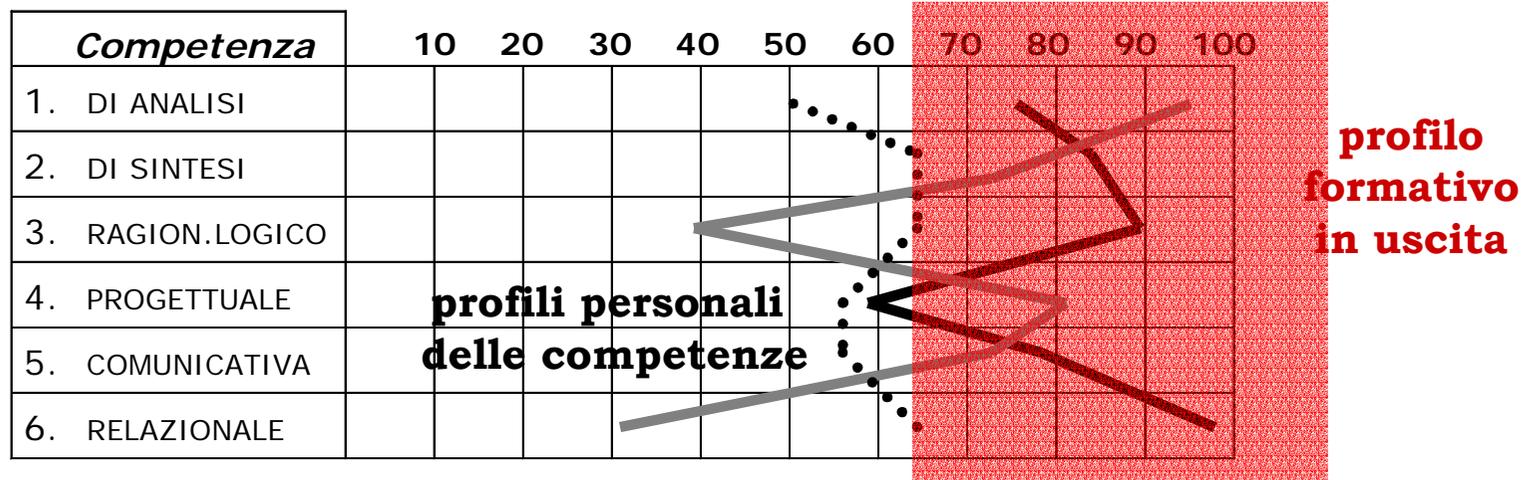
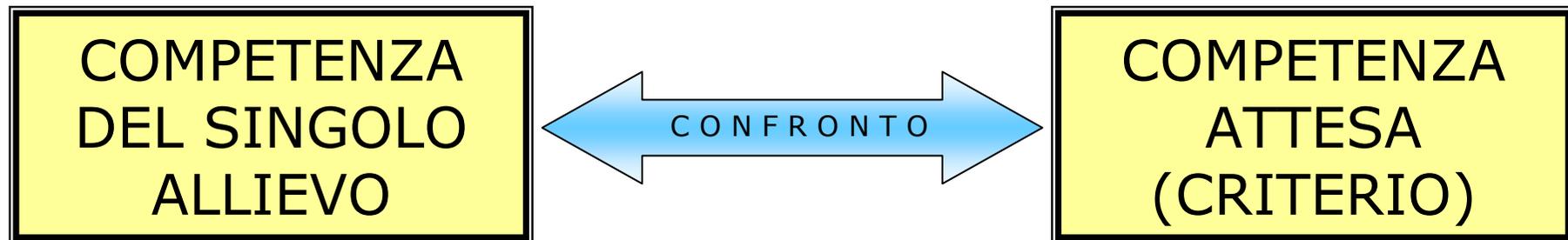
Per orientare il percorso formativo verso il criterio atteso



Le competenze–criterio determinano
il **profilo formativo in uscita.**

Parametro CRITERIALE /2

Per rilevare le competenze rispetto a criteri prefissati



Le competenze-criterio determinano il **profilo formativo in uscita**.
Le competenze raggiunte da ciascun allievo il **profilo personale delle competenze**.

Parametro CRITERIALE /3

La competenza-criterio collega la progettazione alla valutazione

Prima fase

- **Indicazioni** dei **programmi** e delle **direttive**
- Individuazione delle **competenze in uscita** e loro declinazioni in:
- Sviluppo di conoscenze, capacità, abilità (**livelli** e/o **soglie**).



Seconda fase

- Descrizione della **situazione iniziale** del gruppo (rispetto al profilo)
- Rilevazione dei **bisogni** formativi e delle **potenzialità** (talenti)
- Messa a punto della progressione di sviluppo degli **apprendimenti**



Terza fase

- Progettazione modulare dei **percorsi didattici** per la competenza
- **Graduazione** e **diversificazione** dei percorsi
- Eventuale rideterminazione (non riduzione) degli obiettivi

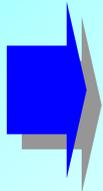


Quarta fase

- Accertamento – **Verifica** degli obiettivi
- Valutazione **collegiale** quali-quantitativa
- Coinvolgimento dell'allievo nella **co-valutazione**

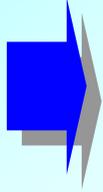
Il portfolio delle competenze e la valutazione dello sviluppo personale

COME RILEVARE LA COMPETENZA: IL PROCESSO OSSERVATIVO



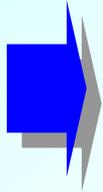
COME MOMENTO DIAGNOSTICO

L'osservazione è circoscritta a luoghi e momenti specifici



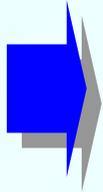
COME ELEMENTO DI UNA PRASSI

L'osservazione fa parte di un sistema di strumenti di lavoro



COME FASE DI RICERCA

L'osservazione fa parte di un programma di indagine



COME PROCESSO RELAZIONALE

L'osservazione è discussa con l'altro come risultato



IL PORTFOLIO .. Dubbi e perplessità

L'uso della parola-concetto

Semantiche vicine a contesti socio-educativi e socio-professionali che riguardano post-adolescenti e lontane da contesti educativi di base

Il contributo del bambino

Impossibilità di un qualunque controllo personale per la inadeguatezza degli strumenti di negoziazione posseduti

La competenza come enfasi

“Apprendimento”, non solo come dinamica regolata della cognizione, ma processo per gran parte ancora sconosciuto e che è anche ...molto altro

Staticità vs dinamicità

Strumento costituzionalmente statico perchè guarda al passato e non al futuro. E perciò potenzialmente pericoloso

Il portfolio delle competenze. Alcune questioni per la sua utilizzazione

I due punti critici della costruzione e della gestione del portfolio

Il rispetto della riservatezza dei dati personali

L'applicazione del Codice della Privacy

L'effetto predittivo delle trappole dell'immaginario educativo

La valutazione dello sviluppo personale

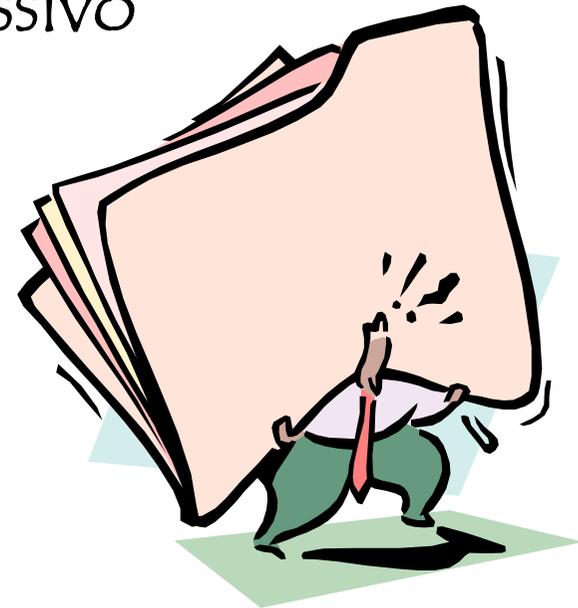
METODO del PORTFOLIO

Elaborazione di un contenitore funzionale alla promozione e allo sviluppo delle competenze

- orientato al processo di apprendimento
- orientato al processo "formativo"
- ordinato in modo "progressivo"

Tale da documentare attraverso testimonianze di vario tipo

- il processo
- le acquisizioni consolidate
- la consapevolezza dell'allievo



TIPOLOGIA del PORTFOLIO DI VALUTAZIONE

A cura del formando

A cura del formatore

L'insegnante e l'alunno interagiscono nel costruire e documentare il percorso formativo

- ◇ V. valutazione da parte del docente
- ◇ V. valutazione dello studente relativa al proprio lavoro

Lo studente diviene protagonista del proprio apprendimento

Individuazione dei criteri **CRITERI di SELEZIONE**

Le priorità

Valorizzazione del potenziale

→ **oggetti**

Prove, osservazioni, video, test, questionari di autovalutazione, giudizi, risultati delle prestazioni ...

→ **finalità**

Chiarezza degli obiettivi

→ **livelli di competenza**

Prefigurati nella progettazione didattica

→ **scansioni temporali**

In connessione alla gestione del percorso formativo

Il PORTFOLIO per la CERTIFICAZIONE delle COMPETENZE

BILANCIO delle COMPETENZE INIZIALI

DIAGNOSI delle RISORSE INTERNE disponibili sul piano

- COGNITIVO
- AFFETTIVO
- MOTIVAZIONALE

ai fini dell'apprendimento ulteriore

CERTIFICAZIONE delle COMPETENZE RAGGIUNTE

bilancio rispetto allo specifico
PROGRAMMA FORMATIVO



“Ciò evidentemente non può essere iscritto in un programma, ciò può essere animato solo da un entusiasmo educativo”

(E. MORIN, *La testa ben fatta*)