

# **Individuare e certificare le competenze**

La progettazione della formazione per  
competenze nei percorsi in alternanza

## Perché lavorare sulle competenze?

La formazione è un continuum (*long life learning*), ma la cultura della scuola e dell'università e quella del lavoro sono ancora distanti

Lo studio promuove l'acquisizione di conoscenze, il lavoro sviluppa la capacità di fare

Tuttavia, non c'è apprendimento se la persona non è in grado di utilizzare ciò che impara

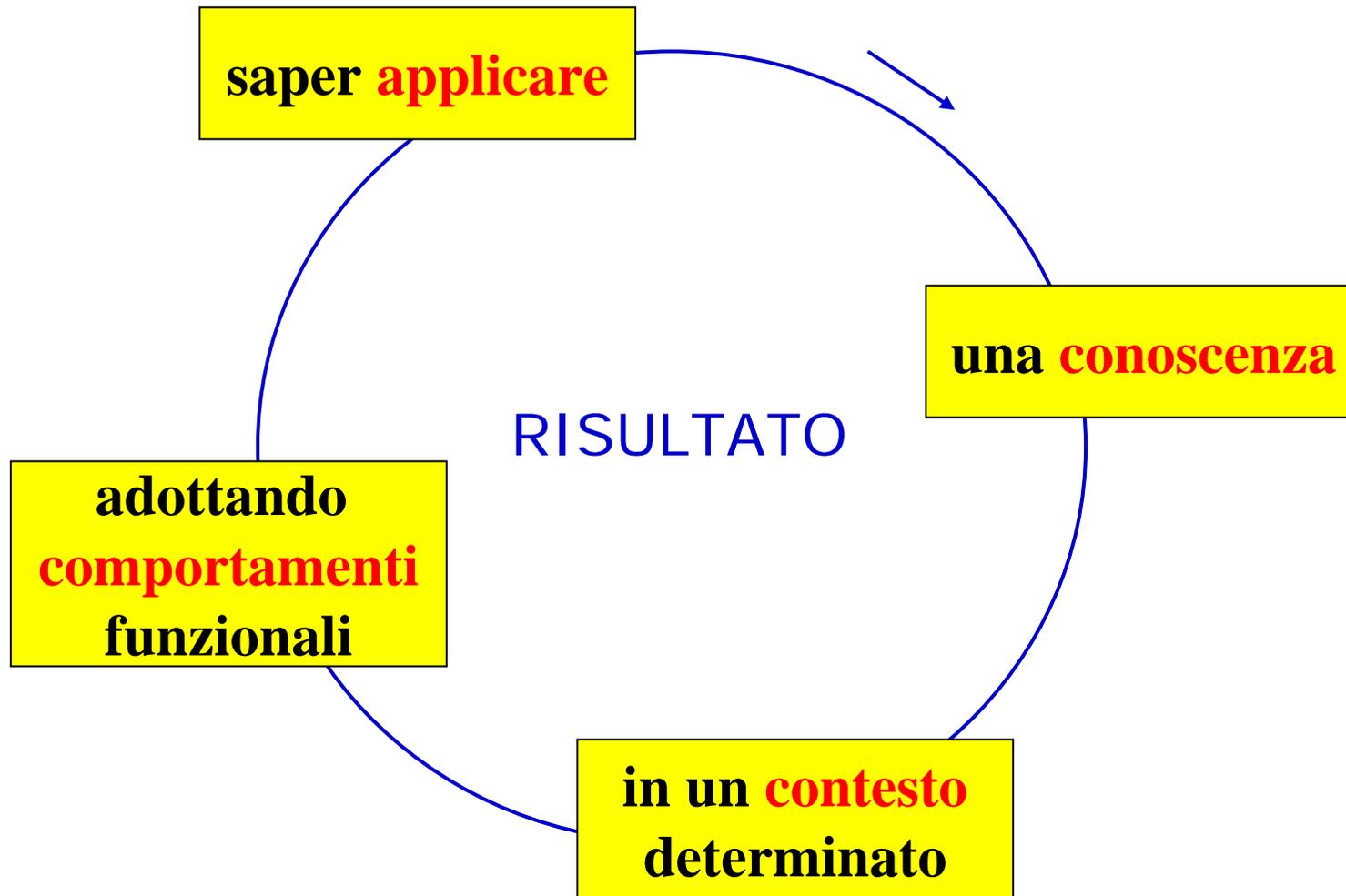
Università e azienda segnalano che gli studenti non sanno fare, e perciò disperdono ciò che sanno

## Competenza:

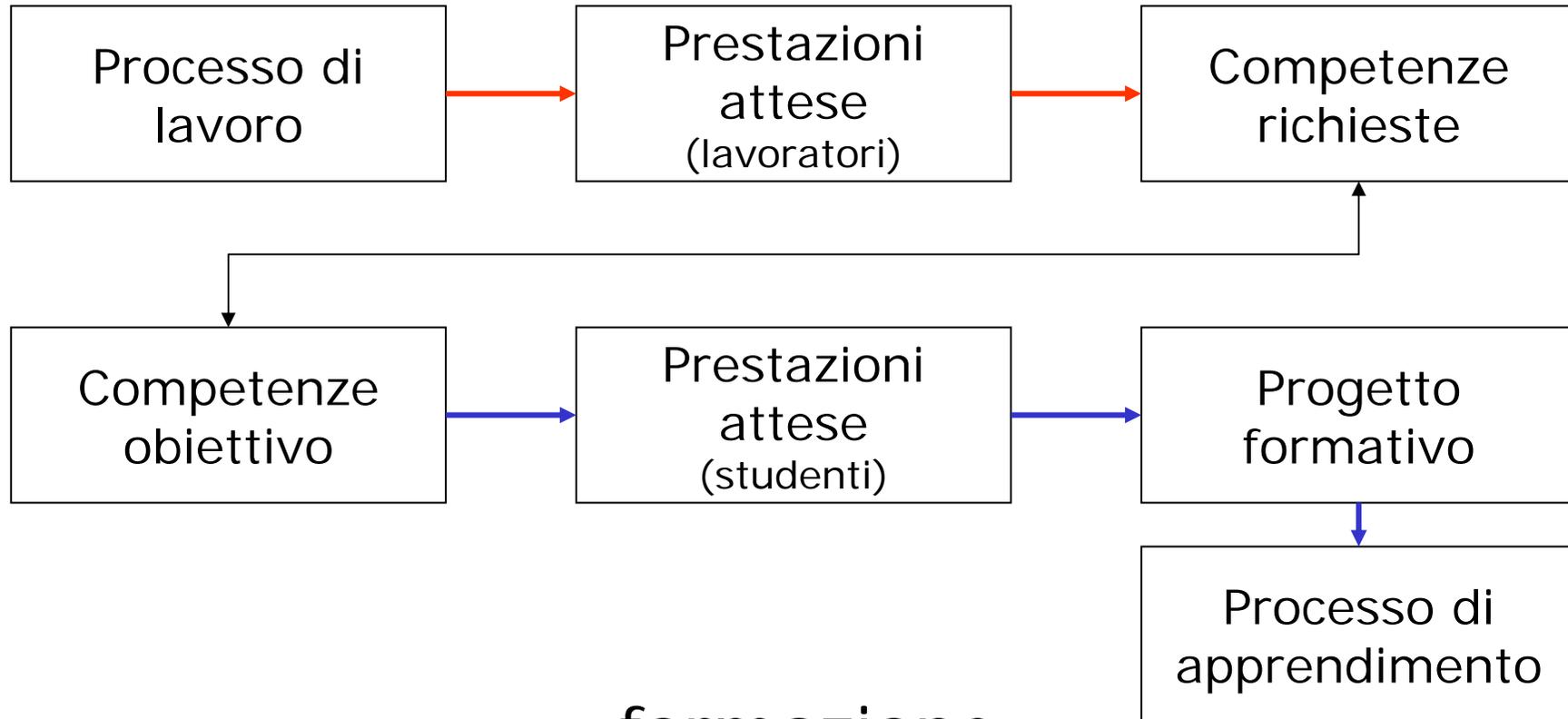
Capacità di applicare una conoscenza in un contesto dato adottando comportamenti funzionali all'ottenimento del **risultato**

- conoscere cosa e come fare
- riconoscere le condizioni in cui si opera
- pre-vedere l'esito della propria azione
- compiere le operazioni necessarie per produrre l'esito
- controllare le operazioni e i risultati prodotti

# competenza



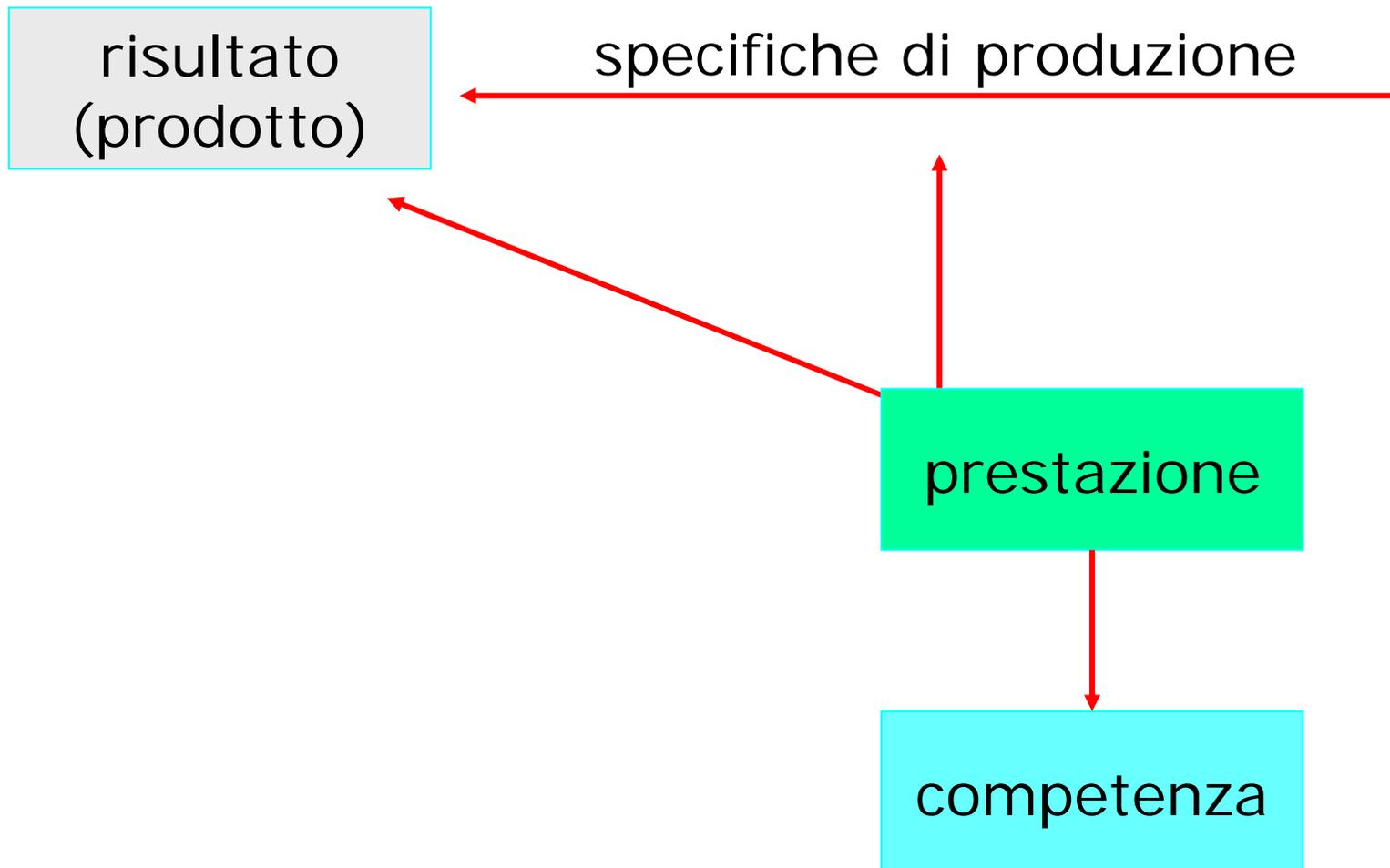
# azienda



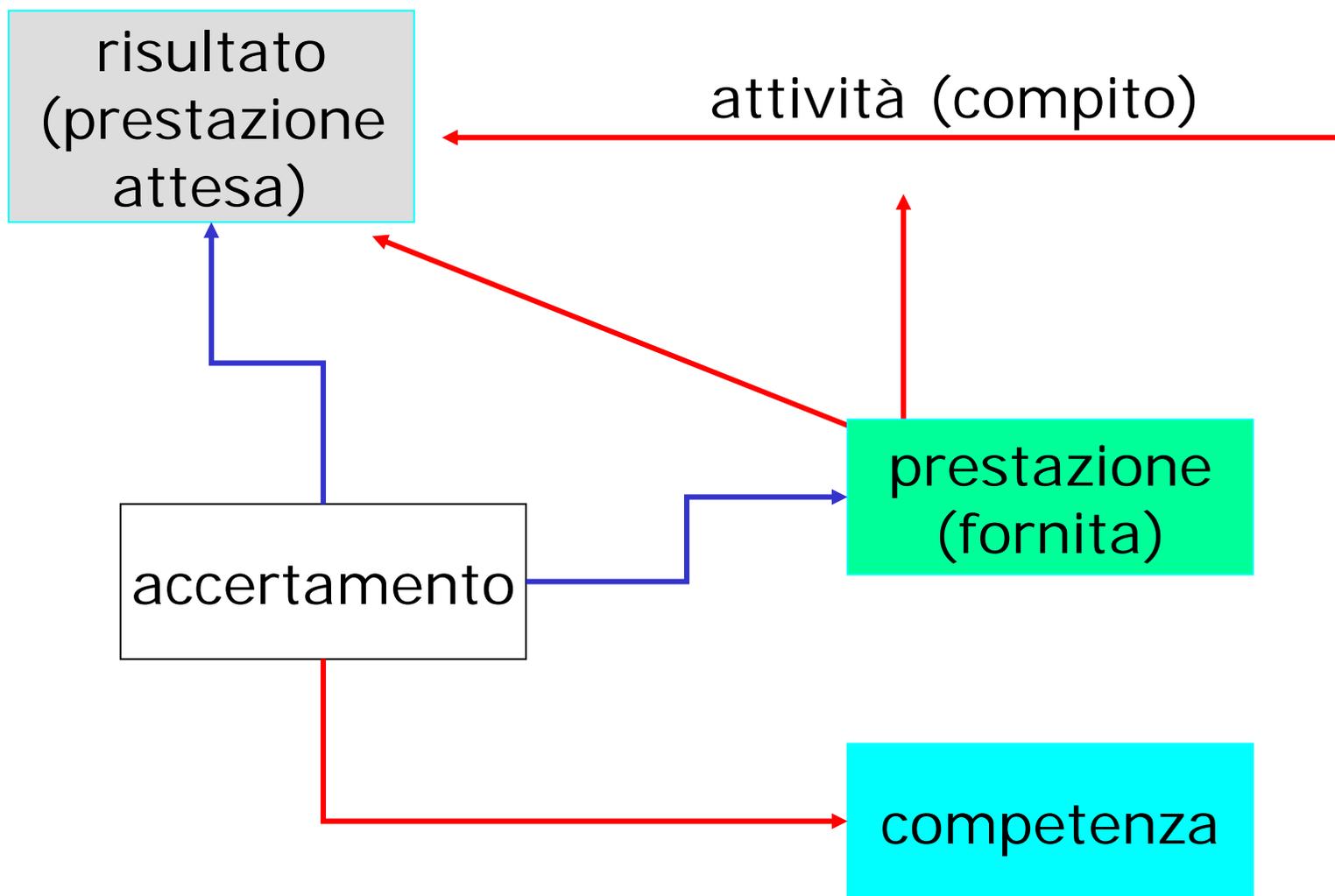
# formazione

(scuola, università, formazione professionale)

# processo di lavoro



# processo di apprendimento



La scuola appresta condizioni favorevoli  
alla produzione di un apprendimento che  
sviluppa competenze **quando:**

Sviluppa la programmazione in base alle attività  
proposte/richieste agli studenti

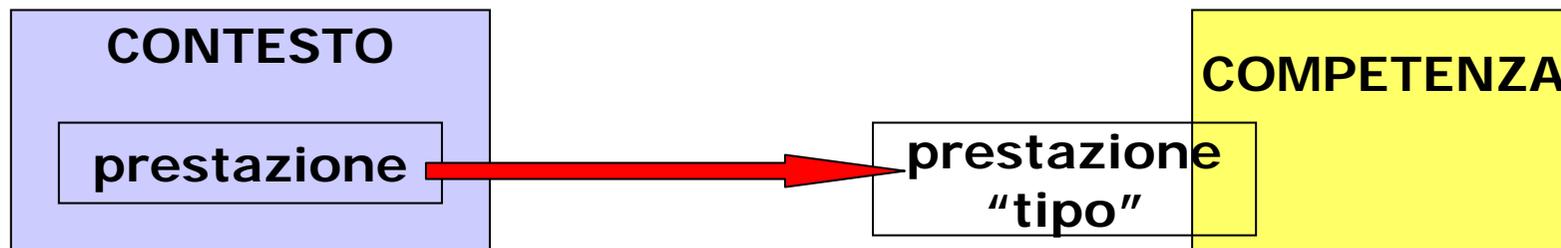
Riconosce, verifica, misura e valuta **le prestazioni rese  
dagli studenti** nello svolgimento delle loro attività

Salvaguarda e persegue **la coerenza delle prestazioni  
richieste con le competenze da sviluppare**

Identifica competenze (e prestazioni) **in modo  
confrontabile con tutti i diversi contesti** in cui le  
competenze sono (saranno) impiegate

## II MODELLO di CLASSIFICAZIONE DELLE COMPETENZE: FONDAMENTI TEORICI

- LE COMPETENZE SONO RICONOSCIBILI SOLO ALL'ATTO DEL LORO IMPIEGO: SI RILEVANO LE PRESTAZIONI
- L'UTILIZZO DI UNA COMPETENZA AVVIENE SEMPRE IN UN CONTESTO (PROCESSO DI LAVORO): LE PRESTAZIONI SI DECLINANO CONCRETAMENTE IN FUNZIONE DELLE CARATTERISTICHE DEI DIVERSI PROCESSI
- E' POSSIBILE RICONOSCERE NELLE PRESTAZIONI RESE IN CONTESTI DIVERSI ELEMENTI DI PERSISTENZA CHE PERMETTONO DI RICONDURLE AD UNA DEFINIZIONE TIPOLOGICA COMUNE
- LE PRESTAZIONI – TIPO POSSONO ESSERE RAGGRUPPATE IN CLASSI (= COMPETENZE) → LA COMPETENZA E' UN CONCETTO CLASSIFICATORIO E NON UN OGGETTO OSSERVABILE



# QUALI COMPETENZE?

Le competenze in base alle quali classificare le prestazioni sono riconducibili al processo di lavoro: le fasi in cui si sviluppa, le risorse impiegate, i comportamenti assunti in funzione della produzione del risultato

- |                               |                                   |
|-------------------------------|-----------------------------------|
| A. Il processo di lavoro      | 1. Definire obiettivi e risultati |
|                               | 2. Pianificare e programmare      |
|                               | 3. Attuare                        |
|                               | 4. Controllare                    |
| B. I fattori di produzione    | 5. Gestire le informazioni        |
|                               | 6. Gestire mezzi/strumenti        |
|                               | 7. Gestire le relazioni           |
| C. I comportamenti funzionali | 8. Self management                |
|                               | 9. Problem solving                |

## CLASSIFICARE LE PRESTAZIONI PER COMPETENZE

### *Competenze / prestazioni "tipo"*

- a. Esegue correttamente i compiti assegnati/realizza quanto programmato
- 3. Attuare
  - b. Esegue il compito curandone l'integrazione con l'insieme delle attività di cui è responsabile
  - c. Esegue il proprio lavoro curandone l'integrazione con altri processi o con l'attività di altre funzioni aziendali
    - a. Identifica, rintraccia, acquisisce, elabora, registra e conserva le informazioni necessarie in funzione degli obiettivi, delle esigenze operative, delle prescrizioni
- 5. Gestire le informazioni
  - b. Ordina, seleziona, combina, integra, elabora e utilizza le conoscenze in funzione delle necessità del proprio lavoro
  - c. Trasferisce le informazioni/le conoscenze in modo adeguato a diversi interlocutori e funzionale alle attività

# I VANTAGGI PER GLI STAKEHOLDERS

## *Per la formazione*

⑩

selezione dei contenuti formativi (in relazione alla numerosità dei contesti in cui essi sono applicati, ovvero all'importanza che assumono in uno specifico contesto professionale)

⑩

scelta della strategia formativa (per massimizzare l'analogia tra processi di apprendimento e processi di utilizzo delle competenze)

⑩

certificazione delle competenze possedute dagli allievi in uscita (profilo), descritte con modalità riconoscibili sul lavoro ( placement)

⑩

certificazione delle competenze nel passaggio da un

Umberto Vairetti, 2004

# I VANTAGGI PER GLI STAKEHOLDERS

## *Per le imprese*

- ⑩ individuare con precisione il *gap* tra domanda e offerta di competenze, sul quale pianificare i percorsi di inserimento
- ⑩ riqualificare rispetto al *gap* di prestazione evidenziato dall'analisi dei nuovi processi di lavoro conseguenti all'innovazione tecnologica o al cambiamento organizzativo
- ⑩ costruire i piani di sviluppo in funzione delle competenze attivate dai nuovi compiti previsti per le diverse posizioni
- ⑩ gestire la mobilità interaziendale valorizzando le competenze

Umberto Vairetti, 2004

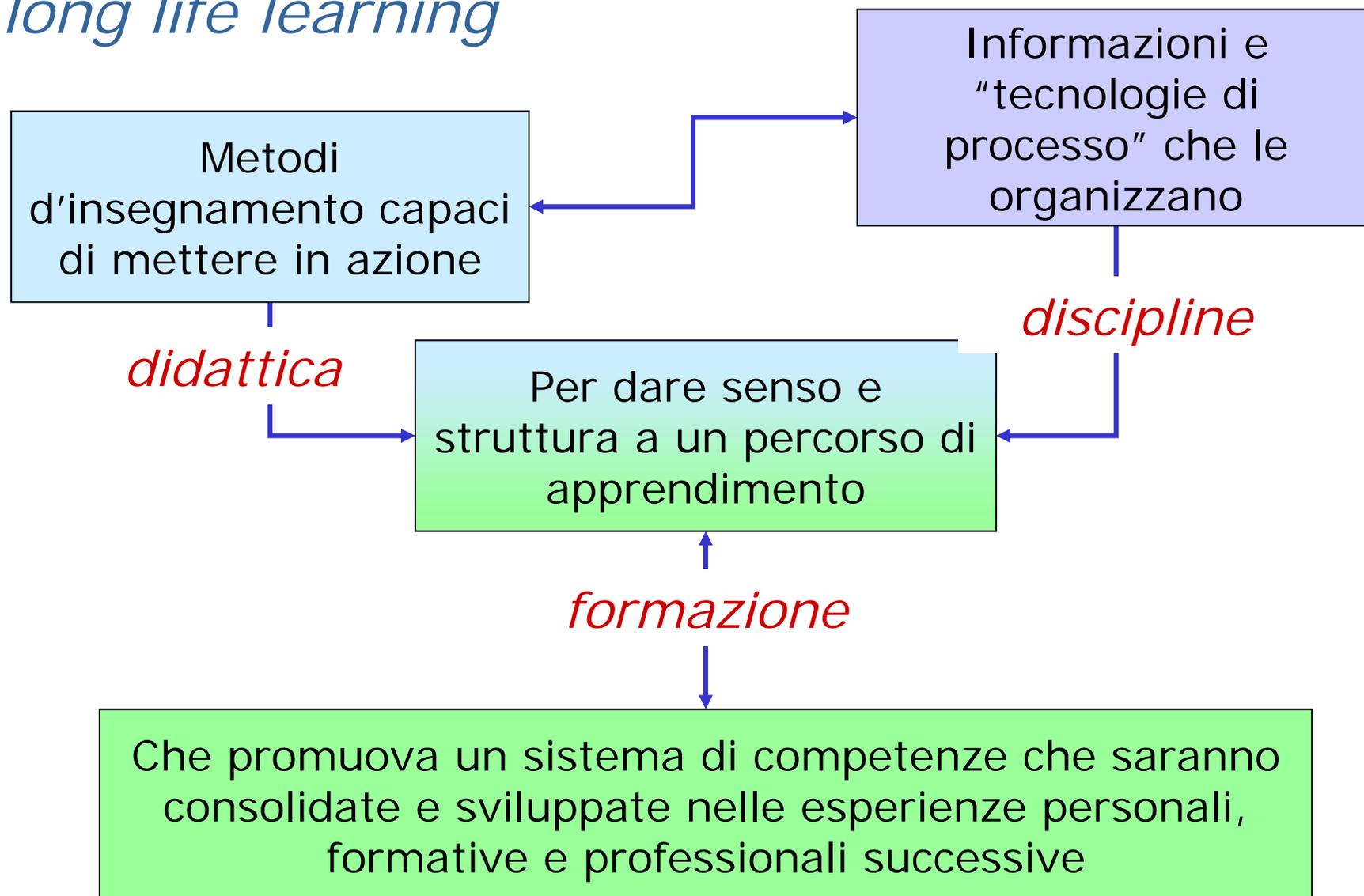
# riferimenti per la progettazione formativa

Riconoscibilità e applicabilità delle prestazioni in contesti diversi (analogia delle prestazioni)

Centratura dei percorsi sull'esperienza dei partecipanti  
(attività  prestazioni)

Utilizzo della teoria (disciplina) come fattore caratterizzante del processo di apprendimento nel percorso d'istruzione

# La funzione specifica della scuola nel *long life learning*



Formare alla  
competenza  
(formazione iniziale)

