



*Coordinamento Reti Orientamento
della Provincia di Treviso*

440.2006 2007

**CORSO
COMPETENZE
TREVISO**

MATERIALI 5

**GESTIONE E VALIDAZIONE DELLE
RUBRICHE PER LE COMPETENZE**

DARIO NICOLI

Gestione e validazione delle rubriche per le competenze

Dario Nicoli

Formare competenze

Significa dotare la persona di vere e proprie padronanze nell'affrontare compiti che si presentano nella vita reale, quali, ad esempio, quelle indicate nelle “*Competenze chiave per l'apprendimento permanente*” dell'Unione europea:

1. **comunicazione nella madrelingua**
2. **comunicazione nelle lingue straniere**
3. **competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia**
4. **competenza digitale**
5. **imparare a imparare**
6. **competenze interpersonali, interculturali e sociali e competenza civica**
7. **imprenditorialità**
8. **espressione culturale.**

Implicazioni del lavoro per competenze

Lavorare per competenze significa **privilegiare l'azione**, significativa ed utile, in quanto situazione di apprendimento reale ed attiva che consente di porre il soggetto che apprende in relazione “vitale” con l'oggetto culturale da apprendere.

Ciò significa che si “mette in moto” l'apprendimento ed il suo campo d'azione:

1. *il discente è posto nella condizione di fare un'esperienza culturale che ne mobilita le capacità e ne sollecita le potenzialità buone*
2. *il sapere si mostra come un oggetto sensibile, ad un tempo simbolico, affettivo, pratico ed esplicativo*
3. *Il docente diventa “mediatore” di un sapere che “prende vita” nel rapporto con la realtà, come risorsa per risolvere problemi e per **vivere bene***

Valenze del sapere “vitale” (per la vita)

Un sapere vitale presenta le seguenti valenze:

- **Epistemologica:** consente di giungere ad una conoscenza valida tramite la coscienza delle regole che presiedono alle sue operazioni
- **Antropologica:** suscita le potenzialità umane buone, stimola il desiderio di apprendere che è insito nella natura umana (“fatti non foste...”) entro un preciso contesto morale (orientamento al bene)
- **Pratica:** stimola la concretezza, la responsabilità e l’impegno nell’ambito di vita in cui si è posti in vista di un futuro auspicato (e sempre riprogettato)

Chiave della formazione per competenze

- Di conseguenza, formare per competenze significa riconoscere il carattere dell'azione in quanto fonte preziosa di conoscenza. Un'azione scelta e collocata in modo strategico nel percorso formativo, secondo i tre criteri: **significatività, criticità, concretezza.**
- Formare per competenze significa disegnare una relazione costruttiva fra soggetto ed oggetto. In questo modo, l'apprendimento non viene *causato*, ma **favorito** mediante la scelta e la predisposizione di condizioni favorevoli (situazioni di apprendimento – Uda) che sfidano il discente e lo sollecitano ad una relazione personale con l'oggetto del sapere.

Come si conosce?

- Questa metodologia cerca una corrispondenza tra il modo in cui la persona apprende ed il modo in cui si forma un sapere riconosciuto, e fa di questa corrispondenza il centro della didattica.
- Si conosce quindi nel modo della **costruzione**, cercando di ricavare delle “regole” da un’azione che in un primo tempo può apparire al soggetto solo dal punto di vista materiale e soggettivo, ma che poco a poco consente allo stesso di svincolarsi creativamente rispetto all’esperienza, acquisendo consapevolezza delle strutture e dei mediatori che compongono il sapere.
- Non si conosce, invece, nel modo dualistico dell’*applicazione* (dopo) di un sapere appreso (prima), perché in questo modo la realtà perde il suo fascino ed il sapere si riduce a mera nozione che porta solo ad una sua ripetizione inerte (vale solo per il voto).

Gestione delle rubriche per le competenze

La rubrica per le competenze rappresenta una matrice che ci consente di identificare, per una specifica competenza oggetto di azione formativa, il legame che si instaura tra le sue componenti:

- **Indicatori**, ovvero le evidenze (compiti, comportamenti osservabili) che costituiscono il riferimento concreto della competenza
- **Livelli**, ovvero i gradi di padronanza (basilare, adeguato, eccellente) che il soggetto è in grado di mostrare nel presidiare quei compiti
- **Conoscenze ed abilità** più rilevanti mobilitate dal soggetto nel corso dell'azione di apprendimento, ovvero quelle che costituiscono il centro di quel campo di sapere competente.

Elementi necessari nel lavoro per competenze

Per lavorare secondo l'approccio per competenze sono necessari:

1. un **repertorio delle competenze** che ne individui una serie essenziale secondo un continuum tra quelle *comuni*, che appartengono ad un campo di vita personale e sociale disponibile a tutti, e quelle che invece risentono del *contesto professionale* di riferimento;
 2. un **linguaggio comune** che indichi i significati dei termini utilizzati ed il tipo di “lavoro” che essi implicano;
 3. un **metodo condiviso** circa la gestione delle rubriche;
 4. una **comunità professionale** che sceglie questo metodo ed opera in coerenza ad esso in modo da generale apprendimento dalle proprie esperienze.
-

Utilizzi della rubrica

La rubrica delle competenze, connessa al profilo ed al repertorio, sulla base di una scelta degli obiettivi formativi rilevanti e significativi per il gruppo classe, per i sottogruppi e per le persone che li compongono, consente all'équipe formativa i seguenti tre utilizzi:

- **Individuazione delle situazioni di apprendimento** consone e rilevanti, oltre che essenziali, su cui impegnare i componenti dell'équipe ad un lavoro prevalentemente interdisciplinare;
 - **Verifica e valutazione delle acquisizioni** effettivamente agite in modo pertinente ed efficace da parte degli allievi;
 - **Rielaborazione degli obiettivi e dei percorsi** di apprendimento così da indirizzare l'azione formativa in modo da valorizzare le acquisizioni e sormontare le criticità emerse
-

Validazione della rubrica

La rubrica è uno strumento di supporto dell'azione didattica nella logica della **costruzione** del percorso formativo, in modo condiviso tra i docenti che compongono l'équipe.

E' uno strumento che esige un riscontro, composto di due passi:

1. Nel momento della **elaborazione** essa richiede una validazione provvisoria, che consiste nel riflettere sulla sua struttura, sul linguaggio, sul suo carattere evocativo e di facilitazione dell'azione didattica
 2. A seguito della sua **applicazione** essa chiede di essere validata rilevando i riscontri provenienti dal campo in cui si è sperimentata così da poter giudicare della sua consistenza e procedere ad una rielaborazione migliorativa.
-

Criteri per la validazione della rubrica

- **Pertinenza:** gli indicatori proposti devono essere esattamente collocati nel campo della competenza cui la rubrica si riferisce
 - **Completezza ed essenzialità:** gli indicatori debbono essere scelti in modo da completare le esperienze in grado di stimolare l'acquisizione della competenza, nel numero minimo necessario
 - **Chiarezza e gradualità:** i livelli di padronanza devono essere descritti in modo da indicare chiaramente gli apprendimenti rilevabili e da disegnare passaggi graduali ed equilibrati da uno all'altro
 - **Utilità:** la rubrica deve poter fornire un valore d'uso reale ai docenti nei tre scopi previsti: individuazione delle situazioni di apprendimento, verifica e valutazione delle acquisizioni, rielaborazione degli obiettivi e dei percorsi.
-