



# didattica per competenze attraverso l'Alternanza S.L.

UN MODELLO DI PROGETTAZIONE E VALUTAZIONE

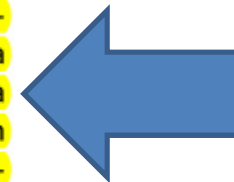


### Cosa si intende per alternanza scuola-lavoro

L'alternanza scuola-lavoro è una modalità didattico-formativa trasversale a tutti i canali del sistema scolastico-formativo (sistema dei licei, dell'istruzione e della formazione professionale) e si rivolge a studenti che abbiano compiuto i 15 anni di età. Regolamentata dal decreto legislativo n. 77/2005, attuativo dell'art. 4 della legge n. 53/2003 di riforma del sistema scolastico, l'alternanza scuola-lavoro si propone di orientare e sostenere un ingresso consapevole degli allievi nella realtà lavorativa, mediante l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro.

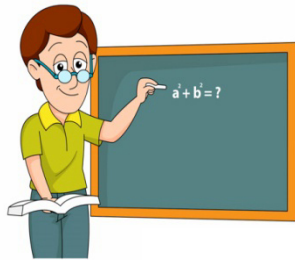
I percorsi in alternanza hanno una struttura flessibile e si articolano in periodi di formazione in aula e periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro, attuate sulla base di convenzioni. I periodi di apprendimento in alternanza fanno parte integrante dei percorsi formativi personalizzati volti alla realizzazione del profilo educativo, culturale e professionale del corso di studi. I periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro sono articolati secondo criteri di gradualità (Art. 4 D.lgs 77/05).

Questa innovativa metodologia didattica rappresenta la strada verso una fattiva alleanza tra il mondo della scuola e quello del lavoro: la scuola diventa più aperta al territorio e l'impresa esercita un ruolo formativo primario verso i giovani, in un contesto che – come indicato dal D.lgs n. 77/2005 – vede il concorso e la collaborazione di diversi attori alla realizzazione delle iniziative di alternanza scuola-lavoro (associazioni d'impresa, Camere di Commercio, enti pubblici e privati ecc.).



D.lgs 77/2005

***Una nuova modalità di fare scuola per assicurare ai giovani, oltre alle conoscenze di base, l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro, "utilizzando l'azienda come aula"***



- L'alternanza scuola-lavoro rappresenta una **metodologia propria della "nuova scuola", non più centrata sulle conoscenze disciplinari ma sulle competenze personali**, quelle che consentono di affrontare in modo consapevole e attivo le responsabilità della vita adulta
- Ricordiamo che la **competenza** è l'insieme di conoscenze, abilità per risolvere compiti di studio o lavoro (in pratica l'insieme di capacità'+atteggiamento)
- Con la metodologia di alternanza scuola lavoro si alternano attività presso la scuola, con particolare rilevanza dei laboratori e dei progetti, ed attività esterne sotto forma di visite, ricerche, compiti reali, per sviluppare alcune delle competenze del profilo di indirizzo della scuola
- In tal modo si persegue una formazione efficace e si colloca l'attività formativa entro situazioni di apprendimento non più rivolte a saperi inerti, ma inserite nella cultura reale della società





## Ma che cos'è una competenza?

A) **Competenza** è la **comprovata capacità di usare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni (nuove) di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e/o personale**. Le competenze sono descritte in termini di **responsabilità e autonomia**;

B) **La competenza emerge nell'affrontare situazioni nuove**, mai viste precedentemente in quella forma, che obbligano il soggetto a mobilitare in modo coordinato le proprie risorse (conoscenze, abilità/capacità, atteggiamenti, ---) per **inventare** in modo autonomo una soluzione al problema contingente e giustificarla opportunamente, assumendosene la responsabilità.

**La soluzione viene concepita trasferendo ed adattando conoscenze ed abilità acquisite in situazioni differenti, volgendole in maniera appropriata al nuovo contesto;**

C) La competenza può essere definita come il **<<fare la mossa giusta al momento giusto, in situazioni mai viste prima>>**.



Esempio di esercizio di competenza: il lavoro diagnostico di un **medico**; il lavoro progettuale di un **ingegnere**; il lavoro analitico di un **perito** ; l'esercizio della funzione pedagogica del **docente**

# Abilità

indica la **capacità di applicare conoscenze e di utilizzare know-how per portare a termine compiti e risolvere problemi**. Le **abilità** possono essere **cognitive** (pensiero logico, intuitivo e creativo) e **pratiche** (abilità manuale, uso di metodi, materiali, strumenti);

Un'abilità **emerge nell'affrontare situazioni già viste prima in quella forma, che richiedono che il soggetto metta in atto procedure già acquisite, consolidate e automatizzate**, allo scopo di portare a termine un compito o risolvere un problema già noto;

L'abilità può essere definita come **<<svolgere un compito che si sa già bene come svolgere>>**.

Esempio di abilità pratica: **affettare della carne per arrosto**



Quale **relazione** sussiste tra **conoscenze** e **competenze**?

**La Conoscenza** indica il **risultato dell'assimilazione di informazioni** attraverso l'apprendimento.

Le conoscenze sono costituite da **fatti, principi, teorie e pratiche relative ad un settore di lavoro o di studio**. Si possono descrivere come teoriche e/o pratiche; La conoscenza e' una rappresentazione mentale applicata in modo automatico e standardizzato da un'abilità e mobilitata in modo originale e adeguato al contesto da una competenza;

La conoscenza puo' essere vista come <<**cio' che bisogna sapere per poter fare una certa cosa**>>.

Esempi di conoscenza: **il tempo, la temperatura ...**



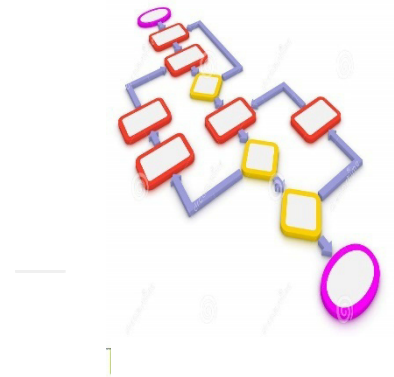
## processo cognitivo - competenza

I processi cognitivi sono **sequenze di operazioni mentali** mediante le quali un individuo acquisisce informazioni sull'ambiente, le elabora e le utilizza per orientare il proprio **comportamento** o per costruire nuove informazioni;

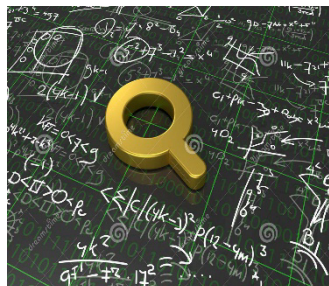
**L'esercizio di una competenza** prevede che vengano messi in atto uno o più processi cognitivi relativi a:

- **Assegnare significato** ad una situazione o problema in modo competente (Strutture mentali di interpretazione);
- **Affrontare una situazione o problema** in modo competente (Strutture mentali di azione);
- **Riflettere sulle proprie assegnazioni di significato ed azioni** e modificarle se e quando necessario (Strutture mentali di autoregolazione).

Ad esempio nell'approccio medico-paziente, alla ricerca di sintomi di una patologia sconosciuta, il professionista metterà in atto una serie di **processi cognitivi** (interpretazione), ad esempio valutazione, auscultazione, analisi del sangue, radiografie... Per individuare e classificare la malattia e definire la cura (azione e regolazione); ovviamente **tutto si basa sull'esercizio della «Competenza» medica**







## formare per competenze a scuola

Significa **mettere in grado gli allievi di risolvere problemi nuovi, mai visti prima in quella forma, lavorando sulle loro risorse** (conoscenze, abilita/capacita', atteggiamenti) e anche sulla loro **capacità di assegnare il giusto significato a problemi e situazioni nuove, affrontarle, e riflettere in modo sistematico** sulle proprie interpretazioni ed azioni.

Ad esempio, in matematica, fisica o nelle discipline tecnologiche, bisogna abituare gli studenti alla differenza tra esecuzione di un esercizio (conoscenza-abilita') e risoluzione di problemi articolati (come quello degli esami di stato), per i quali devono mettere in campo tutto quello che hanno studiato oltre le personali inclinazioni ed esperienze

**Per questo e' importante lo studio autonomo!**





Valutare per competenze in classe?

Bisogna **mettere l'allievo — da solo — di fronte ad una situazione problematica aperta, nuova e inedita, mai affrontata prima in quella forma**, di cui però disponga di tutte le Risorse per poterla affrontare con successo.

Le Risorse possono essere interne (conoscenze, abilità/capacità, atteggiamenti ecc...) o esterne (testi, formulari ecc..);

La **prestazione dell'allievo viene osservata e classificata su un Profilo di competenza** (ne vedremo un esempio del seguito) , **che in questo caso svolge le funzioni di Rubrica valutativa**, da cui emerge il livello di competenza raggiunto in relazione a quella famiglia di situazioni-problema.



## **situazione problema, compiti di realtà, compiti autentici**

**«Situazione-problema»** termine per indicare consegne aperte, sfidanti, significative, inedite, contestualizzate, proposte allo studente, che possono essere utilizzate per far partire attività didattiche o valutative;

Quando le situazioni-problema sono tratte dalla realtà quotidiana dei soggetti, personale o professionale, si parla di **compiti di realtà**;

Quando i compiti di realtà richiedono che il soggetto metta in gioco nell'affrontarli le stesse competenze che mettono in gioco i soggetti che nella vita reale affrontano quotidianamente quei problemi, si parla di **compiti autentici**.

Esempi:

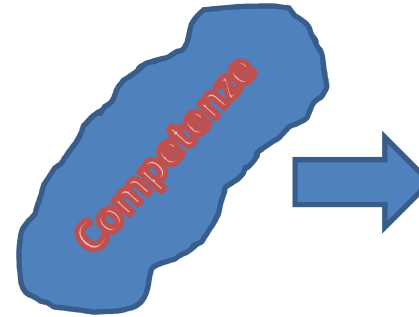
**SITUAZIONE PROBLEMA:** (Dopo aver trattato i concetti di gravità e di condizioni ambientali sulla terra e sugli altri pianeti): «che difficoltà pensi' avrebbe un muratore per costruire una casa su Marte?»

**COMPITO DI REALTÀ':** Con questi attrezzi e materiali come costruiresti una casa?

**COMPITO AUTENTICO:** Realizza una casetta per attrezzi con questi componenti

## TIPOLOGIA DI COMPETENZE

Ricordiamo che la **competenza** e' l'insieme di conoscenze, abilità per risolvere compiti di studio o lavoro



Tratte da:  
PECUP D.LGS 226/2005  
+  
PECUP INDIRIZZO

### B) **COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI**

Si tratta delle competenze riferibili a specifiche attività utili per operare in un determinato settore lavorativo. Sono le competenze più fortemente contestualizzate, più soggette a mutare con i cambiamenti organizzativi, le trasformazioni sociali o tecnologiche.

### C) **COMPETENZE TRASVERSALI**

Rappresentano la messa in atto di risorse che accompagnano le azioni in genere, identificando l'attivazione di alcuni processi presenti qualunque sia lo specifico contesto di riferimento. L'identificazione di "competenze trasversali" ha dato luogo a un dibattito teorico sull'opportunità di tale distinzione a partire dal senso e dalla centralità del "contesto" nella configurazione del concetto di competenza. In ogni caso, nella proposta ISFOL le competenze trasversali si declinano in:

- capacità **diagnostiche**: comprendere le caratteristiche dell'ambiente, i tratti essenziali dei problemi da affrontare, i compiti da svolgere, le proprie risorse di fronte alle situazioni;
- capacità **relazionali**: mantenere un rapporto costruttivo con gli altri e con l'ambiente sociale, dall'ascolto alla comunicazione chiara, dalla negoziazione al controllo delle emozioni;
- capacità **di fronteggiamento**: affrontare i problemi e i compiti adottando le strategie di azione più adeguate, dall'assunzione di responsabilità al riconoscimento dei ruoli gerarchici, dalla gestione dei tempi alla valutazione delle conseguenze delle azioni.

Linee guida tec./dm  
prof. E Ind. Nazionali  
licei

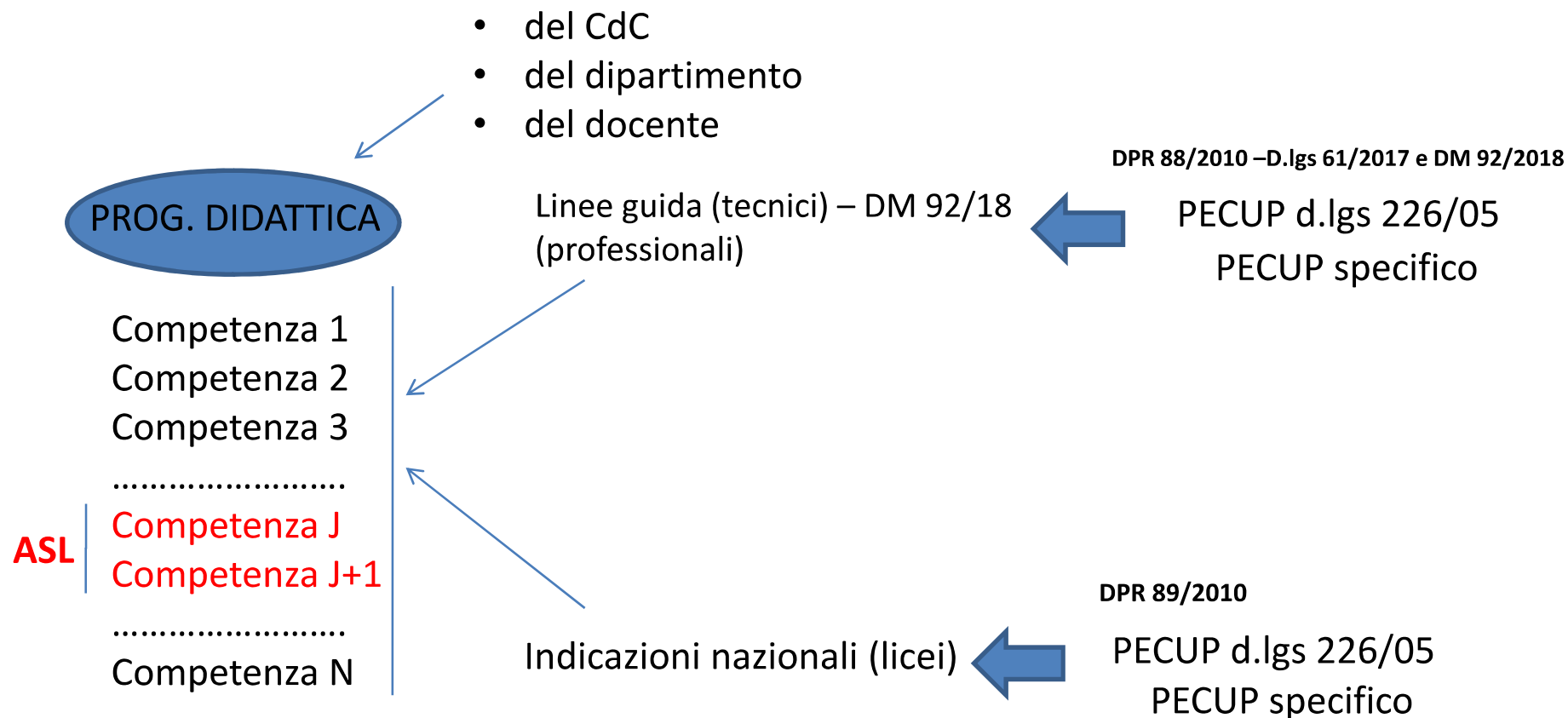
comp. Cittadinanza attiva  
DM 139/2007

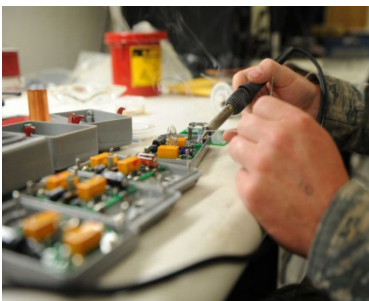
Comp. Apprendimento  
permanente RACCOMANDAZIONE  
PARLAMENTO EUROPEO E CONSIGLIO UE

Altre fonti

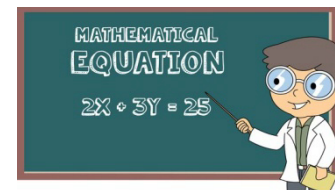
Le competenze trasversali sono note come soft skill, anche se la parola skill è sinonimo di abilità

# Programmazione didattica per competenze





## *Attività formative e ASL*



L'alternanza si concretizza in:

- **Formazione in aula con esperti**
- **Visite guidate in azienda**
- **Osservazione attiva in azienda**
- **Attività in azienda**
- **Project work commissionato dall'azienda**
- **Laboratorio IFS**



contesti operativi  
e strutturati

### **Tecnici:**

osservazione strutturata  
dell'organizzazione e  
dei processi industriali

### **Professionali:**

svolgimento, in autonomia,  
di compiti di realtà di  
Filiera produttiva

### **Licei:**

interviste, lezioni,  
stages, Job-shadowing

## Il progetto «alternanza» è un progetto del PTOF

### Il collegio docenti



Il collegio approfondisce il significato di un percorso di alternanza rispetto all'offerta scolastica, ne individua la collocazione rispetto all'iter formativo complessivo, sviluppa la progettazione ed è il soggetto a cui spetta la valutazione dei risultati individuali dell'alternanza rispetto al processo di apprendimento e ai suoi contenuti. In qualche caso, secondo le modalità organizzative degli istituti, parte di queste funzioni possono essere attribuite ad équipe specificatamente costituite, in attuazione dell'autonomia propria di ogni istituto scolastico.

Bisogna dunque stabilire  
obiettivi,  
competenze,  
tempi, luoghi,  
prerequisiti,  
partecipanti,  
costi, verifica!



## L' ASL e' una unità di apprendimento!


### 2.3 LE UNITÀ DI APPRENDIMENTO (UDA)



La Unità Didattica di Apprendimento (UDA) si va diffondendo come metodologia didattica che persegue l'apprendimento attraverso la proposta di compiti reali per assolvere i quali devono essere messe in atto competenze. In questo senso, le competenze associate ad un compito reale costituiscono parte degli obiettivi di un percorso formativo: anche l'alternanza può dunque essere considerata una particolare Unità di Apprendimento che, a partire dal "compito reale" associato al lavoro effettivamente svolto, è orientata ad uno o più obiettivi formativi (competenze) tra loro coordinati.

Perché un obiettivo formativo sia effettivamente perseguibile, l'UDA richiede la definizione dei prerequisiti chiesti all'allievo, l'individuazione delle conoscenze e delle abilità associate alle competenze, le attività con le quali verranno perseguiti gli obiettivi, i tempi e le soluzioni organizzative.

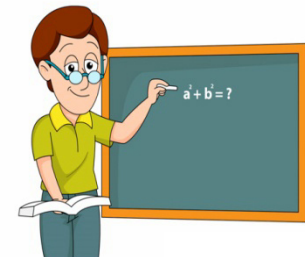
Con la progettazione di Unità di Apprendimento, l'alternanza configura come i processi reali e concreti costituiscono fonti di apprendimento attraverso cui gli studenti possono "studiare" in modo diverso, perseguendo contenuti ed abilità del proprio piano di studi. Per quanto l'UDA costituisca una metodologia che può essere progettata ed attuata nel corso del processo formativo, nei progetti di alternanza scuola lavoro – proprio per l'inserimento dell'allievo nei processi reali piuttosto che in una loro simulazione - costituisce uno strumento opportuno che accompagna il ruolo di mediazione svolto dal docente: nel "leggere" in termini di conoscenze e competenze l'esperienza che il lavoro può offrire. Il responsabile della progettazione dell'unità di apprendimento è il tutor scolastico, che raccoglie i contributi dell'equipe di persone coinvolte nella preparazione dell'alternanza.





## MODELLO PER LA REALIZZAZIONE DEI PERCORSI IN ALTERNANZA

1. INDIVIDUAZIONE DELLE **AZIENDE PARTNER**
2. SCELTA **DELLE ATTIVITA' E QUINDI DELLE COMPETENZE OBIETTIVO**
3. PROGETTAZIONE DEL **PERCORSO** (in termini di attività e durata)
  
4. PROGETTAZIONE **FORMATIVA PERSONALIZZATA** PER SINGOLO ALUNNO
5. PROGRAMMAZIONE DEL TIROCINIO:
  - INDIVIDUAZIONE DELLE **AZIENDE/CANTIERI/REPARTI OSPITANTI**
  - ASSOCIAZIONE STUDENTE-REPARTO/CANTIERE
  - CONVENZIONE SCUOLA/AZIENDA
  
6. MISURAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEGLI STUDENTI
7. VALUTAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE
  
9. VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA DEL PERCORSO FORMATIVO



LA REALIZZAZIONE DEI PERCORSI IN Asl deve essere preceduta da:

1. **SCELTA DELLE COMPETENZE-OBBIETTIVO**: sono le competenze **considerate importanti dall'azienda**, sviluppabili con l'esperienza di alternanza SL, **sottoinsieme DELLE COMPETENZE COMPLESSIVE TIPICHE DEL PROFILO CURRICOLARE dello studente**, definite dalla scuola per raggiungere il PECUP, scegliendole all'interno del canovaccio di lavoro costituito da "linee guida" per tecnici e professionali e "indicazioni nazionali" per i licei
2. **PROGETTAZIONE DEL PERCORSO** : quali competenze è possibile sviluppare nei percorsi in alternanza? In quale anno e per quante ore? A scuola o in tirocinio? Quali prestazioni saranno richieste agli studenti e con quali criteri saranno valutate?

La **definizione delle competenze-obiettivo** deve tener conto di:

- la **performance** (**ciò che deve essere in grado di fare** lo studente)
- le **condizioni** (cioè il **contesto** in cui deve essere realizzata la performance, molto diverso se si tratta dell'aula, di un laboratorio o di un reparto aziendale)
- il **criterio di verifica** (**i parametri di misurazione della prestazione e la soglia** per cui essa è considerata accettabile).

## PROGETTARE IL PERCORSO

Scelte le **competenze-obiettivo**, individuare anzitutto quale impegno orario sarà richiesto allo studente durante la permanenza in azienda, al 3°, 4° e 5° anno

COMPETENZA-OBIETTIVO	IMPEGNO ORARIO IN AZIENDA		
	IN TERZA	IN QUARTA	IN QUINTA
1 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX			
2			
3			
4			
TOTALE ORE			



ESEMPIO DI COMPETENZA OBIETTIVO : **SAPER COSTRUIRE UN QUADRO ELETTRICO**

## PROGETTARE IL PERCORSO

Per ogni anno di corso, associare alle **prestazioni che lo studente dovrà realizzare in azienda** quelle che gli saranno richieste a scuola durante l'attività di preparazione o durante l'attività di ripresa e rielaborazione di quanto appreso con l'esperienza in azienda

COMPETENZA-OBIETTIVO	PRESTAZIONI IN TERZA		
	A SCUOLA (prima di andare in azienda)	IN AZIENDA	A SCUOLA (dopo il periodo in azienda)
1 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXX.....	.....XXXXX.....	.....XXXXX
2			
3			
4			
TOTALE ORE			

ES. in ordine alla Competenza Obiettivo «**Saper costruire un quadro elettrico**» cosa l'alunno deve saper fare **prima** di andare in azienda, **cosa deve imparare in azienda**, e cosa deve continuare ad imparare, **dopo** l'esperienza di Asl, a scuola...

ANALOGAMENTE PER QUARTA E QUINTA CLASSE!

## IL MODELLO PER LA REALIZZAZIONE DEI PERCORSI IN ALTERNANZA

4. PROGETTO FORMATIVO INDIVIDUALE: dal percorso si «estrae» il progetto personalizzato per ciascun allievo, eventualmente **adattando le prestazioni individuali alle sue attitudini, propensioni, abilità... e contestualizzandole in funzione delle opportunità** offerte dalla singola azienda ospitante



5. PROGRAMMAZIONE DEL TIROCINIO: individuate le **AZIENDE OSPITANTI** si associano i singoli studenti alle singole aziende, si concordano le condizioni di effettuazione del tirocinio (contestualizzazione), il calendario e la durata.



Gli accordi con l'azienda vengono riportati nella CONVENZIONE, cui si allegano i progetti individuali di tutti gli studenti ospitati

Il progetto formativo individuale è condiviso con lo studente

## PROGETTO FORMATIVO INDIVIDUALE E SUA VALUTAZIONE

Riprendendo tutte le prestazioni definite per ogni studente e per ciascun anno di corso, previste sia a scuola sia in azienda, stabilire in base a quali **criteri** saranno valutate e associare la **scala** di valutazione

Tempo di esecuzione
Numero errori commessi
Procedimento
Rimozione dell'errore
Collaborazione
Comportamento (organizzativo)
Motivazione



COMPETENZA	PRESTAZIONI	DOVE?		CRITERI	VALUTAZIONE				
		AZIENDA	SCUOLA		NV	1	2	3	4
COMPETENZA 1	a								
COMPETENZA 1	b								
COMPETENZA 1	c								
COMPETENZA 1	d								
COMPETENZA 2	h								
COMPETENZA 2	i								

Il progetto formativo individuale comprenderà dunque:

- Gli **obiettivi del percorso formativo**, cioè le competenze che lo studente potrà sviluppare
- La **durata del percorso formativo** e la durata della permanenza in azienda
- L'elenco delle **prestazioni che saranno richieste allo studente**, i criteri con cui saranno valutate e la scala di valutazione

## I CRITERI DI VALUTAZIONE DI UNA COMPETENZA OBIETTIVO

Tempo di esecuzione
Numero errori commessi
Procedimento
Rimozione dell'errore
Collaborazione
Comportamento (organizzativo)
Motivazione
→ È possibile aggiungere altri criteri o sostituire quelli indicati



## IL MODELLO PER LA REALIZZAZIONE DEI PERCORSI IN ALTERNANZA – FOCUS SULLA VALUTAZIONE

### LA RUBRICA DI VALUTAZIONE

<b>1</b>	realizza il compito in modo non adeguato (non rispetta buona parte delle specifiche/istruzioni ricevute)
<b>2</b>	realizza il compito in modo parzialmente adeguato (non rispetta alcune specifiche/istruzioni ricevute)
<b>3</b>	realizza il compito in modo adeguato (rispetta interamente le specifiche/istruzioni ricevute)
<b>4</b>	realizza il compito in modo più che adeguato (dando un contributo personale autonomo al raggiungimento del risultato)
<b>NV</b>	non verificabile (per ragioni non riconducibili allo studente)

## MATRICE CRITERI -RUBRICA

	SCALA DI VALUTAZIONE			
CRITERIO	1 - inadeguato	2 – non del tutto adeguato	3 - adeguato	4 – più che adeguato
<b>Tempo di esecuzione</b>	Non consegue il risultato nei tempi assegnati	Impiega un tempo di poco superiore a quello assegnato (nei limiti di tolleranza)	Rispetta i tempi assegnati	Esegue in un tempo sensibilmente inferiore a quello assegnato
<b>Numero errori commessi</b>	Commette errori che pregiudicano il risultato	Commette alcuni errori, che non pregiudicano l'accettabilità del risultato prescritto	Nessun errore	Il risultato presenta caratteristiche superiori allo standard prescritto
<b>Procedimento</b>	Non applica le istruzioni ricevute	Applica le principali istruzioni ricevute	Applica tutte le istruzioni ricevute	Sceglie la procedura più idonea; trova un procedimento risolutivo adatto
<b>Rimozione dell'errore</b>	Non corregge gli errori segnalati	Corregge i principali errori segnalati	Corregge tutti gli errori segnalati	Individua e corregge gli errori commessi
<b>Collaborazione</b>	Non condivide le informazioni	Condivide solo alcune delle informazioni utili	Condivide con capi e colleghi tutte le informazioni utili	Condivide di sua iniziativa le informazioni utili
<b>Comportamento (organizzativo)</b>	Non rispetta le regole dell'organizzazione	Rispetta solo alcune delle regole dell'organizzazione	Rispetta tutte le regole dell'organizzazione	Adegua costantemente il proprio comportamento alle regole e allo "stile" dell'organizzazione
<b>Motivazione</b>	Non si impegna per ottenere i risultati richiesti o lo fa solo se costantemente sollecitato	Il suo impegno per il raggiungimento dei risultati richiesti è discontinuo e richiede di essere sostenuto	Si impegna continuativamente per il raggiungimento dei risultati richiesti	Si impegna continuativamente per migliorare il proprio apporto al lavoro

**Grazie per l'attenzione!**

