



*Progettazione e sperimentazione di strumenti  
per la validazione e la certificazione delle competenze  
nei corsi di laurea universitari di secondo livello dell'Ateneo di Padova*

**Nicola Paparella**

# **Insegnare per competenze in università**

**Modelli, metodologie e metodi**





# Il compito

**Analisi di modelli e metodi didattici  
di insegnamento, apprendimento e valutazione  
per competenze**

**in riferimento a ...**

- . **singoli insegnamenti,**
- . **attività quali laboratori/stage/tirocini e tesi**
- . **intero corso di laurea magistrale**





# Premesse e richiami 1/3

**Il sistema dell'EQF  
ha un carattere dinamico**

**Non si tratta di un *quadro* che segnala traguardi,  
Ma di una *struttura* che mostra funzionamenti**

**... la domanda che ci poniamo è**

**Come deve funzionare la didattica**





## Premesse e richiami 2/3

I descrittori di Dublino  
**non** forniscono *cornici*  
al cui interno andrebbero collocati i quadri  
costituiti dai singoli percorsi formativi,  
con i rispettivi specifici contenuti disciplinari

**ma segnalano compiti e percorsi attuativi**

“essere in grado di..”

*Acquisire conoscenze e comprensione*

*Esercitare capacità di applicare le conoscenze e la comprensione*

*Esprimere giudizi*

*Esercitare abilità nella comunicazione*

*Esercitare capacità di studio*





# Premesse e richiami 3/3

**A proposito della sintassi  
per la denominazione della competenza  
utile il richiamo della Regione Veneto**

- a. verbo di azione all'infinito** coerente alla attività/compito;
- b. l'oggetto che corrisponde al "risultato" atteso** corredato da altre specificazioni (se necessarie)





# Sulla nozione di competenza

**Negli ultimi 30/40 anni nuove prospettive d'indagine**

**In primo piano:**

**non più l'operare, ma l'operatore,  
non più il lavoro, ma la persona,  
non tanto i comportamenti quanto i compiti**

**Due costanti**

**Connotazione sistemica  
e carattere dinamico della nozione di competenza**

**Autori**

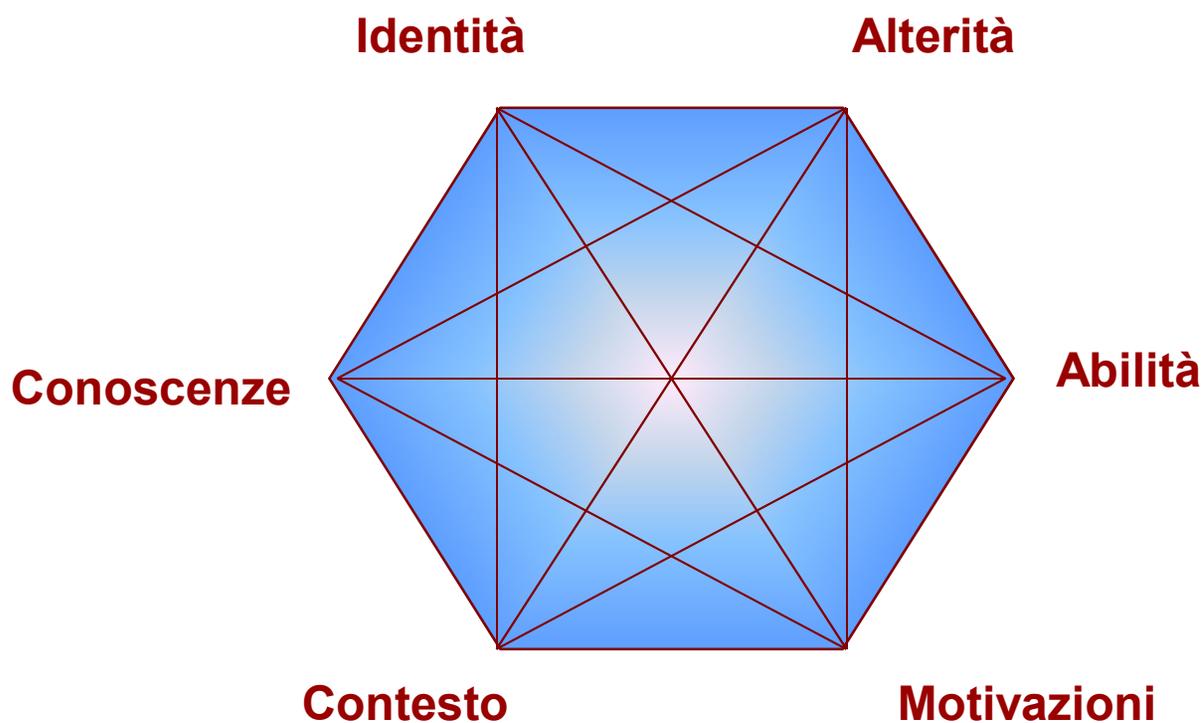
**Prima: R. White, J. Bruner; poi, soprattutto, R. E. Boyatzis**





# Il diamante delle competenze

Una prima ipotesi

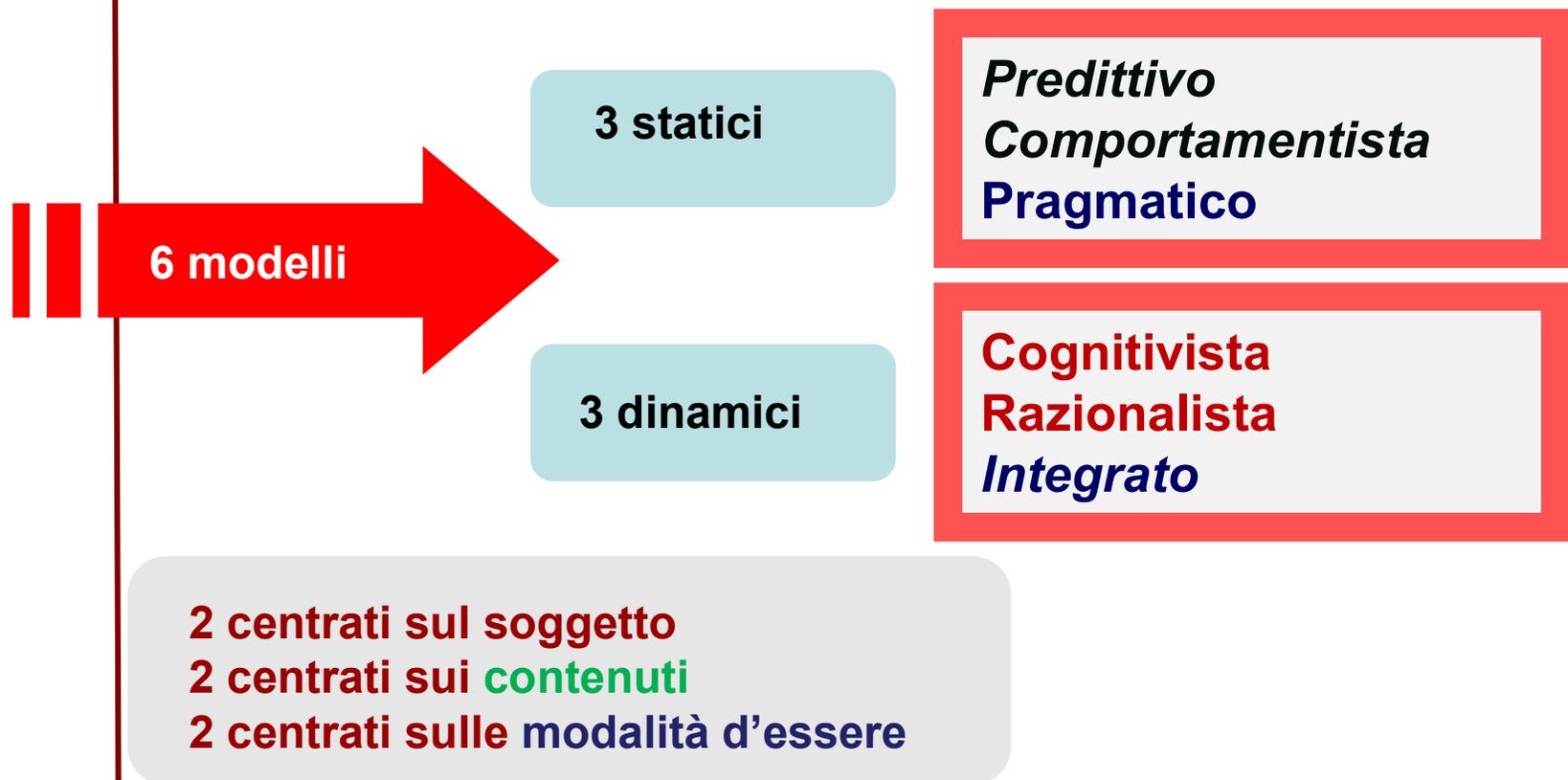


Paparella, 2005





# I modelli di funzionamento delle competenze





# Modello predittivo

**Competenza = conoscenze (e abilità)**  
**Presunti indicatori predittivi di *performance* future**  
**richieste dalla professione**

**Eccessiva distanza fra formazione e professione**  
**Non viene accertato il *transfert operativo***

**Il modello è prevalentemente descrittivo e poco dinamico**  
**La struttura curriculare risulta incerta e generica**

**E' ciò che si contesta a molti corsi di laurea in Italia**

**E-learning:**  
**repertori di informazioni e assistenza per stage in azienda**





# Modello comportamentista

Dalle performance richieste nelle professioni  
all'impianto curricolare

Comportamenti troppo segmentati,  
scarso investimento culturale

Il modello risponde male ai processi di cambiamento  
Non piace agli esperti di risorse umane  
Produce impianti curricolari omologati e omologanti  
Spinge verso livelli minimali  
e riduce lo spazio dell'eccellenza

Si vedano alcuni aspetti dell'impianto di SdFP

E-learning:  
Pacchetti preconfezionati e trasferibili





# Modello integrato

**Fa perno sulla nozione di compito**  
[obiettivi, intenzioni, risultati conseguibili,  
dimensioni soggettive e aspetti situazionali]

Dalle attività richieste dall'esercizio professionale ai compiti  
Dai compiti ai contesti e alla cultura  
Da tutto questo ai bisogni evolutivi della persona in formazione

L'impianto curricolare tiene conto e punta  
ai guadagni personali,  
al potenziamento delle risorse e delle abilità,  
al miglioramento delle prestazioni  
e più ancora all'accrescimento del "potere di agire"  
di ciascuna persona

E' quello che ci si attenderebbe dalla riforma didattica





# Corollari del modello integrato

**La nozione di credito  
cambia a seconda del modello di riferimento**

**Quale riconoscimento dei crediti?**

**Sono davvero capitalizzabili?**

**Crediti didattici o crediti formativi**

**Si tiene conto dei guadagni della persona?**





# Corollari del modello integrato

## La nozione di laboratorio

*Luogo del fare e dell'apprendere operando?*

*Agenzia di servizi ?*

*Sede di progettazione e di collaudo*

*Struttura di supporto della ricerca scientifica*





# Corollari del modello integrato

Soprattutto cambia la **posizione** dei diversi attori  
all'interno del processo di formazione

**E cambia il senso (e persino il lessico)  
delle operazioni che si realizzano nel setting didattico**





# La gestione del modello

**Insegnante e allievo**

**da rapporto di utenza a rapporto di servizio**





# La gestione del modello

## Finalità ed obiettivi

Non sono traguardi e neppure motivazioni o scopi

Sono tensioni formative / compiti

E prendono senso nella loro interdipendenza

Si parla di *cluster di obiettivi*

Certificazione

valutazione





# La gestione del modello

**Il lavoro accademico prende avvio  
e trova il suo luogo primario di verifica  
nel contratto formativo**

**Senza un esplicito contratto formativo  
non ci può neppure essere nemmeno  
attivazione di processi di autovalutazione**

**Nel contratto formativo l'allievo va accompagnato  
perché impari a proiettare i propri bisogni  
(orientamento)**

**Il contratto formativo scandisce spazi e tempi  
della formazione**

Certificazione

valutazione





# Il modello nel setting didattico

## Compiti ed attività ineludibili:

**Gli *apprendimenti traduttivi*,**  
**gli *apprendimenti contrastivi*,**  
**le attività che permettano di familiarizzare**  
**con i *codici espressivi*,**  
**gli *esercizi di trasferibilità* delle conoscenze**  
**l'*identità* di gruppo e l'*identità* personale,**  
**le *attività esplorative* e le *attività di ricerca***

Rigore epistemologico  
Prospettiva interdisciplinare

Certificazione

valutazione





# Ulteriori vincoli del modello

**Attività che possano favorire:**

la massima *integrazione* degli stili cognitivi,  
la *documentazione* dell'appreso,  
le *autoverifiche* comunque esercitate,  
le *attività diaristiche*,  
il *lavoro di gruppo*,  
gli esercizi di *spendibilità* dell'appreso

Certificazione

valutazione

Rigore epistemologico  
Prospettiva interdisciplinare





# Conseguenze

**Una forte istanza di intelligente gestione didattica**

**Organizzazione delle esperienze, delle attività, dei compiti**





## Fonti

**R. WHITE**, *Motivation Reconsidered: The Concept of Competence*, in *Psychological Review*, n. 66, sept., 1959, pp. 297-333;

**J. BRUNER**, *Verso una teoria dell'istruzione*, tr. it., Armando, Roma 1967

**R. E. BOYATZIS**, *The competent manager: a model for effective performance*, Wiley & Sons, New York 1982

**F. J. VARELA, H. MATURANA**, *Autopoiesi e cognizione. La realizzazione del vivente*, tr. it., Marsilio, Venezia 1985;

**N. PAPARELLA**, *La formazione delle competenze*, in **A. PERUCCA** (cur.), *Le attività di laboratorio e di tirocinio nella formazione universitaria*, vol. I: *Identità istituzionale, modello organizzativo, indicatori di qualità*, Armando, Roma, 2005, pp. 165 e ss.

**N. PAPARELLA**, *Gli indicatori di qualità* (in coll.), in **A. PERUCCA** (cur.), *Le attività di laboratorio e di tirocinio nella formazione universitaria*, vol. I: *Identità istituzionale, modello organizzativo, indicatori di qualità*, Armando, Roma, 2005, pp. 209 e ss.

**N. PAPARELLA**, *Il progetto educativo*. Volumi 3, Armando, Roma 2009

