

Nicola Paparella

La nozione di competenza Tra modelli e schemi curriculari



Lecce, maggio 2003

Competenza,

Alla ricerca di un significato

*Patrimonio complessivo di risorse di un individuo,
espresso in rapporto ad un contesto e ad un compito,*
ossia deducibile dal risultato di un comportamento dell'individuo
in risposta a specifiche richieste del contesto

?

Le competenze sono costituite da un mix di elementi,
alcuni dei quali hanno a che fare con la specificità del lavoro
altri sono relativi a caratteristiche personali e atteggiamenti
che il soggetto mette in gioco nell'attuazione del compito

Competenza,

Alla ricerca di un significato, la distinzione operata dall'*Isfol* (1996)

Tre macro aree:

competenze di base

requisiti minimi per l'occupabilità e lo sviluppo professionale,
ad esempio l'informatica di base e le lingue

competenze tecnico professionali

saperi e tecniche operative proprie delle attività
relative a determinati processi lavorativi

competenze trasversali

abilità relative al saper mettere in atto strategie efficaci
per utilizzare al meglio le risorse possedute
coerentemente con le esigenze del compito

Competenza,

una nozione che rinvia ad universi semantici molto differenziati

Facile da definire

Conoscenze + abilità

Difficile da spiegare

A livello operativo

Carica di ambiguità

Porta con sé connotazioni sottintese

**Al di là della definizione
giòva esaminare il modello interpretativo
che sta dietro alla definizione**

Competenza, modelli interpretativi

Modello predittivo

Modello comportamentista

Modello integrato

ed altri modelli intermedi a cavallo fra quelli principali

Competenza, Modello predittivo

Diffuso in contesti caratterizzati da studi umanistici

E' presente in gran parte del mondo Occidentale

**Caratterizza gran parte della formazione
universitaria italiana**

**La competenza è data da conoscenze e abilità,
le quali, sulla scorta dell'esperienza pregressa,
sembrano poter assicurare specifici livelli di qualità
nell'esercizio (futuro) della professione di riferimento**
**La competenza descrive, perciò, alcuni attributi generali
che vengono assunti come *indicatori predittivi*
di *performance future***

**Competenza,
Modello predittivo
Punti deboli**

✱ Viene lasciata del tutto in verificata la questione del *transfert operativo*

✱ Induce genericità nell'impianto curricolare

✱ La previsione della utilità futura viene lasciata alla responsabilità di chi articola il *curriculum*

✱ Ampia concessione a spinte convenzionali

✱ Possibilità di fuga: un' eccellenza del tutto sganciata dalla prassi

✱ Il modello non agevola la valutazione né facilita l'adozione di strumentazioni oggettive

**Competenza,
Modello comportamentista**

**Al seguito della cultura statunitense e trova
la sua matrice teorica nella psicologia behaviorista**

**In Italia a partire dagli anni Settanta, in contesti legati
alla formazione professionale**

Non ha raccolto molti consensi

**Viene oggi esposto a profonde revisioni,
perdendo
alcune delle sue rigidità skinneriane
che lo rendevano di fatto estraneo
alla sensibilità e alla cultura latina**

**Competenza,
Modello comportamentista
Assonanze**

**Molto vicino al modello comportamentista
è il sistema dei crediti ECTS,
nella prima versione e prima di alcune recenti revisioni**

**Il modello esige e comporta un'accurata analisi
delle performance richieste da un certo lavoro,
da una professione o da un corso di studi;
queste performance, disposte in liste sequenziali
o anche in tabelle tassonomiche,
consentono di definire specifici livelli di competenza**

**L'obiettivo è di legare a filo doppio
il momento curricolare alle competenze effettivamente richieste
dall'esercizio delle professioni**

Competenza, Modello comportamentista: limiti

Segmentazione dei comportamenti

Atomizzazione delle competenze

☞ **Nessuna garanzia circa le capacità del soggetto di ricostruire in unità e integrare le competenze accertate in forma segmentata**

☞ **Non funzionale al veloce ricambio delle competenze soprattutto nelle professioni più esposte all'innovazione tecnologica**

☞ **Induzione di scelte curriculari discutibili**

☞ **Artificialismo
esercitazioni organizzate e progettate in vista
dell'esito comportamentale osservabile piuttosto che della competenza**

☞ **Forme di omologazione
indotte dall'enfasi verso i cd. livelli minimali di competenza**

Competenza, Dall'analisi dei modelli due istanze

**L'esame delle disfunzioni del modello comportamentista
ha consentito di mettere in evidenza
due questioni importanti**

Riduzione dello spazio di eccellenza

**La definizione delle competenze
richieste dal sistema formativo
può attenuarne la spinta migliorativa**

**Coincidenza
fra nozione di *performance*
e nozione di competenza**

Competenza, Il modello integrato

Interdipendenza

Modello formativo

Espressione
della professionalità

Il modello procede

Non dalla descrizione delle *performance* desiderate

Ma dalle azioni richieste nell'esperienza formativa e nell'esercizio professionale

Azioni

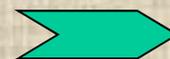


obiettivi



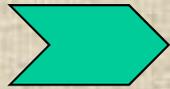
intenzioni

compiti



risultati

Competenza, Il modello integrato: come funziona



Centrato sulla nozione di compito



**Centrato sui compiti con funzioni chiave
nella pratica professionale**

Il compito

non sarebbe tale se non fosse declinato tenendo presente

Le azioni chiave

Le caratteristiche degli individui
coinvolti nel progetto formativo

Competenza, l'analisi di J.S.Bruner

J.S.Bruner distingue tra efficienza ed efficacia

Efficienza

**Riguarda i prodotti, i punti terminali del processo di formazione,
i risultati comportamentalmente osservabili**

Efficacia

**Riguarda i guadagni personali,
il potenziamento delle risorse e delle abilità,
il potenziamento delle prestazioni
e più ancora l'accrescimento del "potere di agire"
di ciascuna persona**

**I primi due modelli riguardano essenzialmente
la competenza negli aspetti di efficienza,
il modello integrato si prefigge di aggiungere
alle dimensioni di efficienza anche le dimensioni di efficacia**

Crediti e modelli di competenza

Tre sigle

CD

crediti didattici

Riguardano le conoscenze acquisite frequentando un sapere disciplinare dove l'apprendere avviene studiando

CF

crediti formativi

L'apprendere avviene attraverso l'esperienza: lo studio e il fare, l'attività e l'investigazione, il lavoro professionale e la riflessione teorica

CFU

crediti formativi universitari

La misura del lavoro universitario, compreso lo studio personale e le esperienze sul campo

Crediti, competenze e libretto dei crediti

Certificato degli studi

Un attestato degli insegnamenti seguiti

**Libretto dei crediti
(o delle competenze)**

Un attestato degli apprendimenti e delle esperienze compiute

I due documenti:

Nel modello predittivo finirebbero col dire la stessa cosa

Nel modello comportamentista il “libretto dei crediti” registrerebbe i risultati conseguiti ad una serie di prove “oggettive” o a verifiche rese “oggettive”

Nel modello integrato il curriculum viene espresso in termini di obiettivi e di compiti e prendono rilievo le correlazioni, i quadri complessivi: non si tratta di stabilire quanti crediti riconoscere, ma quali possano essere vantati

Modelli di competenze e moduli didattici

**Il modulo,
unità di apprendimento
strutturata**

**Un modulo è sempre correlato
ad altri moduli
in un modello curricolare
con specifiche finalità formative**

Il modulo

Nel modello predittivo

parte, capitolo di un insegnamento

**Nel modello
comportamentista**

**blocco di conoscenze documentabili
e/o abilità certificabili**

Nel modello integrato

**attività didattica assistita e polivalente,
in un disegno formativo
che privilegia l'esperienza dell'allievo
e la possibilità di trasferire le sue competenze
in altri contesti**

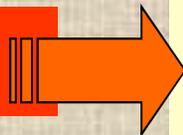
**Una nuova nozione,
Le unità formative capitalizzabili**

UFC

Unità Formativa Capitalizzabile

**E' uno standard formativo
Unità tipo di formazione
Finalizzata al raggiungimento
di competenze professionali**

Standard



**Modello di riferimento
per il raggiungimento, tramite formazione,
di competenze professionali spendibili
in determinate aree di attività (AdA)**

Competenze e trasferibilità

Modello predittivo

Imparare ad imparare

**Modello
comportamentista**

**Saperi fondamentali
e reti di conoscenza**

Modello integrato

**Possibilità
di *transfert operativo*
e grande valorizzazione
dell'esperienza**

Due nuovi bisogni

A scuola o all'università:

il bisogno del fare

Nel lavoro:

il bisogno della riflessione critica

**Curare la transizione
fra scuola/università
e mondo del lavoro**