

Parole chiave¹

Formazione professionale iniziale

Intervento formativo, a carattere corsuale, destinato ai giovani che hanno terminato il ciclo di base della scuola e che intendono acquisire competenze di base e tecnico professionali che consentano loro di inserirsi nel mondo del lavoro possedendo una professionalità specifica. Si conclude con l'attribuzione di una qualifica professionale.

La FPI ricade, in base alla Costituzione, sotto la competenza legislativa e amministrativa delle Regioni. Con l'emanazione della L. quadro 845/1978 tutta la FP, compresa quella iniziale, era stata ricondotta all'interno delle politiche attive del lavoro. Le successive riforme che si sono dispiegate dal 1999 in poi hanno prodotto un nuovo scenario per la FPI, rivolto anche alla formazione del cittadino, ma i diversi interventi normativi che si sono susseguiti hanno creato un quadro molto complesso. La L. 53/2003 aveva introdotto in forma sperimentale i corsi triennali di istruzione e FP, destinati ai giovani dai 14 ai 17 anni, che portavano al conseguimento di una qualifica professionale riconosciuta a livello nazionale. L'elevamento dell'obbligo di istruzione a 16 anni (L. 296/2006) ha formalmente abolito questa opportunità, ma ha autorizzato la prosecuzione dei percorsi sperimentali di istruzione e FP fino alla messa a regime del nuovo ordinamento. Inoltre, a regime, le strutture formative accreditate dal MPI potranno realizzare per-

¹ Le voci riportate in questa parte sono tratte da: MALIZIA G. - D. ANTONIETTI - M. TONINI (a cura di), *Le parole chiave della formazione professionale. II edizione*, CNOS-FAP, Roma, 2007.

corsi e progetti per prevenire e contrastare la dispersione e favorire il successo nell'assolvimento dell'obbligo; questi percorsi e progetti devono in ogni caso rispettare gli obiettivi di apprendimento specificati nel successivo Regolamento ministeriale del 22.8.2007. Le Regioni, che sono le titolari della programmazione della FPI, hanno reagito in modo molto differenziato sia alla riforma della L. 53/2003 sia all'introduzione dell'obbligo di istruzione. Si sono formate diverse tipologie di offerta formativa, in relazione al rapporto con la scuola, ed alcune Regioni hanno di fatto abolito i percorsi triennali, mentre talvolta organizzano, per i giovani che escono dalla scuola ed hanno bisogno di una qualificazione professionale, corsi brevi, di varia natura e durata, che portano ugualmente al conseguimento di una qualifica che tuttavia non è riconosciuta a livello nazionale.

La riflessione sui modelli di qualità della FPI ne ha evidenziato tre caratteristiche specifiche:

1. l'orientamento alle competenze, che tende ad assicurare un insieme integrato di conoscenze, abilità, valori, atteggiamenti e comportamenti finalizzato al conseguimento della qualifica professionale;
2. l'apprendimento attraverso il fare, che consente agli allievi di sperimentare attivamente le proprie abilità e di collegare l'operatività al sapere ed al saper essere;
3. la pluralità di contesti di apprendimento, che si connettono al mondo del lavoro e a quello della formazione, con varietà di metodologie di apprendimento.

La strategia di valutazione intermedia e finale occupa un posto importante nel processo formativo, utile ad accertare il raggiungimento degli obiettivi formativi nel rispetto degli standard definiti a livello nazionale e regionale. Le sedi formative devono seguire i criteri definiti dalle normative regionali per l'accreditamento dei soggetti erogatori della FPI; esse sono luoghi di apprendimento e comunità educative organizzate in modo da favorire la partecipazione degli allievi e dei loro genitori. Data la complessità della funzione formativa ed educativa, nell'*équipe* di formazione sono presenti diverse figure professionali, compresa quella del tutor. A ciascun formatore si chiede di avere una preparazione pedagogico-didattica, adeguata alla propria area di impegno, e una preparazione tecnico-scientifica inerente alle relative aree disciplinari e famiglie professionali. Le indagini compiute sulla sperimentazione dei percorsi triennali hanno messo in luce la riduzione dei tassi di dispersione rispetto alla scuola e il giudizio positivo dell'utenza rispetto alla attività frequentata.

Bibl.: CNEL, *Libro Bianco sulla Formazione Professionale*, Roma 1991; ALLULLI G. - P. BOTTA, *Inclusione ed esclusione: ritratto di una generazione di giovani alle soglie del 2000*, Milano, Franco Angeli, 1999; BUSI M. - F. MANFREDDA - O. TURRINI (Edd.), *Quale percorso per la riforma?* Inserto di "Professionalità", 75(2003); ALLULLI G. - D. NICOLI - M. MAGATTI, *L'opportunità della formazione*, Milano, Franco Angeli, 2004; ISFOL, *Carta Qualità della formazione pro-*

fessionale per i giovani dai 14 ai 18 anni, 2004; BERTAGNA G., *Dall'istruzione tecnica e professionale al sistema educativo dell'istruzione e Formazione* in "Rassegna CNOS" 3(2006), 24-55; NICOLI D. - G. MALIZIA G. - V. PIERONI, *Esiti del monitoraggio dei nuovi percorsi di istruzione e formazione professionale (sperimentazioni)*, in "Rassegna CNOS" 1(2006), 65-95; GHERGO F., *La formazione professionale regionale iniziale: alla riscoperta di una identità. I parte* in "Rassegna CNOS" 2(2007), 31-51; ISFOL, *Il governo locale dell'obbligo formativo*, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2007a; ISFOL, *Verso il successo formativo*, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2007b; ISFOL, *Rapporto 2007*, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2007c.

G. Allulli

Orientamento

L'o. presenta una notevole variazione nei termini: in tedesco, *Berufsberatung*: offrire consigli per la scelta professionale; in inglese, *Career counseling* o *career guidance*: consigliare o guidare in materia di carriera; l'aggettivo *vocational* sta per professionale; poiché il sostantivo o. ha numerosi significati deve essere qualificato con un aggettivo (scolastico, professionale, educativo); il termine francese è equivalente all'italiano, *Orientation scolaire et professionnelle*.

L'o. consiste nell'aiuto che viene dato da un esperto (orientatore, consigliere) ad un soggetto in crescita perché elabori un progetto di vita (progetto personale e professionale) e lo effettui progressivamente durante le fasi del suo sviluppo. L'obiettivo finale dell'o. consiste in un valido inserimento del soggetto nella società perché realizzando le sue personali finalità contribuisca nello stesso tempo alla promozione del bene comune. Da adulto, poi, nello svolgimento della sua attività professionale, si ispirerà a principi etico-morali e la condurrà da persona professionalmente matura. Per raggiungere tale obiettivo, l'o. si serve di conoscenze e di metodi provenienti dalle discipline sociologiche, antropologiche, psicologiche e pedagogiche.

1. *Origine*. L'o. nella sua fase iniziale veniva praticato nell'ambito della psicologia di consulenza (*counseling*) e tale collocazione non poteva che essere vantaggiosa, poiché la sua finalità era promuovere lo sviluppo delle persone, aiutarle ad effettuare un dinamico adattamento al loro ambiente sociale e provvedere al loro benessere fisico e psichico durante tutta la vita. All'o. si sono interessate in sede teorica e operativa anche la psicologia industriale (attualmente, "delle organizzazioni") e la psicologia applicata. Numerosi convegni sull'o. durante il XX sec. sono stati gestiti nell'ambito della psicologia applicata.

2. *Gli utenti*. Nell'impostazione dell'o. da parte di Parsons, all'inizio del XX sec., venivano prese in considerazione alcune caratteristiche fondamentali del soggetto, in stretto rapporto ai requisiti della possibile occupazione. Tali erano: attitudini, interessi e valori professionali. Le attitudini sono state considerate delle predisposizioni che se sviluppate diventano delle abilità mentali. Da decenni viene fatta la distinzione tra abilità verbali, numeriche

e spaziali che nell'insieme rappresentano il livello generale attitudinale del soggetto. I tre tipi di abilità sono associati agli indirizzi scolastici e ai settori occupazionali. Il livello e le abilità specifiche possono essere rilevati con adatti strumenti (batterie attitudinali) che predicono in buona misura il rendimento scolastico e professionale. Gli interessi e i valori professionali rappresentano i motivi per cui un soggetto desidera svolgere una professione. I valori in particolare sono delle forze motivanti in quanto i valori specifici sono per la loro natura associati a determinate professioni. Tanto gli interessi quanto i valori sono alla base delle scelte degli indirizzi scolastici e in seguito contribuiscono alla stabilità e alla soddisfazione nella occupazione scelta.

3. *Dimensione informativa.* Per una scelta professionale realistica, è necessario offrire al soggetto delle informazioni sulla situazione occupazionale e sulle opportunità formative. Egli deve essere informato sulla progressiva trasformazione del mondo del lavoro per essere flessibile nelle sue preferenze e disponibile alle innovazioni nelle professioni.

4. *Metodologie.* Per la rilevazione delle caratteristiche del soggetto e per la gestione del processo di o. vengono usati i più svariati procedimenti. Tra i più utilizzati: il colloquio individuale per la raccolta dei dati anamnestici e per definire i bisogni del soggetto. Sono usati poi vari questionari per accertare le fondamentali dimensioni di personalità. Una metodologia piuttosto recente consiste nella stima di competenze da parte del soggetto, nota sotto il nome "bilancio delle competenze". Si tratta di un procedimento che consiste nella ricostruzione, valorizzazione e validazione di competenze acquisite dall'utente attraverso l'esperienza lavorativa e quelle di vita per farne una risorsa utilizzabile nel mercato del lavoro, formulando e verificando progetti e scelte professionali. Vari questionari sono disponibili poi per la rilevazione della capacità decisionale dei soggetti. Una metodologia utile accanto agli interventi sistematici dell'o. consiste nello "sportello dell'o.", che si configura come un servizio su richiesta di tutti coloro che hanno bisogno di informazioni e di sostegno personale. L'attività dello "sportello" consiste nel colloquio dell'esperto con l'utente, che può ottenere informazioni sui percorsi formativi.

5. *Dimensione formativa.* Assume un ruolo centrale nell'o. e consente agli utenti di usufruire delle occasioni per sviluppare la personalità nella presa di coscienza di sé e della propria identità in un contesto sociale e poi operare delle scelte nell'ambito della mobilità professionale dovuta alla rapida trasformazione dei settori lavorativi.

6. *Centri di o.* Un'attività ordinata ed efficace può essere svolta solo da una struttura stabile con personale competente, quale è un centro di o. La gestione dell'o. richiede varie competenze che sono coperte dal consigliere dell'o.; psicologo, sociologo, pedagogista, informatico, assistente sociale, economista e documentalista coordinati da un direttore. Il Centro svolge delle attività articolate in accoglienza, in accertamento, in preparazione di

profili degli utenti per stabilire con loro un patto formativo, che rappresenta un vincolo morale dalle due parti ed è un presupposto per una efficace crescita personale e professionale.

7. *L'o. come risposta a nuove situazioni.* Dalla storia dell'o. emerge con chiarezza come gli eventi storici (le due guerre mondiali, la depressione del '29 e il lancio dello Sputnik negli anni '50) hanno sollecitato nuove risposte arricchendo la metodologia dell'o. e definendo i suoi obiettivi a breve e a lungo termine. Anche l'attuale situazione della *nuova economia* chiede una adeguata risposta all'o. Greenhaus (2003, 521) riporta i dati secondo i quali dal 1979 al 1995 negli USA sono stati cancellati 43 milioni di posti di lavoro. La perdita di molti tipi di lavoro, come anche il sorgere di nuovi, ha prodotto "turbolenza" nel contesto occupazionale. Gli esperti del settore, come riportano Guichard e Huteau (2003, 12), notano che nel futuro le carriere professionali saranno caratterizzate più da un "caos" che da una regolare crescita professionale. In vista di questa nuova situazione, alcuni AA. consigliano ai giovani di acquisire la competenza che permetterà loro di analizzare, ad ogni bivio che dovranno affrontare, gli elementi del sé, le proprie risorse, la struttura dell'ambiente circostante con le opportunità e con le sue incongruenze. In un mondo di evoluzione molti giovani non potranno elaborare un progetto professionale a lungo termine e dovranno acquisire delle efficaci strategie a breve termine con frequenti adattamenti. I teorici e i consiglieri dell'o. dovranno rendersi sensibili alle trasformazioni sociali del momento e dare nuove risposte.

Bibl.: DEL CORE P. - K. POLÁČEK - L. VALENTE, "Premesse teoriche", in G. MALIZIA et al. (Edd.), *Rapporto finale della ricerca "Seconda Indagine Nazionale sui Servizi di Orientamento 1988"*, Roma, CNOS-FAP, 1999, 17-50; BROWN S.D. - R.W. LENT (Edd.), *Handbook of counseling psychology*, Third edition, New York, Wiley, 2000; SWANSON J.L. - P.A. GORE, "Advances in vocational psychology: Theory and research", in S.D. BROWN - R.W. LENT (Edd.), *Handbook of counseling psychology*, Third edition, New York, Wiley, 2000, 233-269; BAKER D.B., "Counseling psychology", in I.B. WEINER (Ed.), *Handbook of psychology*, vol. 1, Hoboken NJ, J. Wiley, 2003; FREEDHEIM D.K. (Ed.), *History of psychology*, New Jersey, Wiley, 2003, 357-365; GREENHAUS J.H., "Career dynamics", in I.B. WEINER (Ed.), *Handbook of psychology*, vol. 12, Hoboken NJ, J. Wiley, 2003; BORMAN W.C. - D.R. ILGEN - R.J. KLIMOSKI (Edd.), *Industrial and organizational psychology*, New Jersey, John Wiley, 2003, 519-540; GUICHARD J. - M. HUTEAU, *Psicologia dell'orientamento professionale: Teorie e pratiche per orientare la scelta negli studi e nelle professioni*, Milano, Cortina, 2003.

K. Poláček

Qualifica professionale

Per q.p. si intende un riconoscimento formale che attesta nella persona il possesso di capacità, conoscenze, abilità e competenze e acquisite da una persona in specifiche esperienze (a tempo pieno, in alternanza, in modo non formale o informale) utili e necessarie al fine dell'esercizio di un'attività la-

vorativa determinata. La q.p. rappresenta un'istituzione sociale riconosciuta da convenzioni collettive che classificano e gerarchizzano i posti di lavoro; ad essa è pure orientata l'istruzione e FP che realizza i percorsi di apprendimento in riferimento al profilo educativo culturale e professionale, alle indicazioni, ai repertori delle comunità e dei profili professionali.

1. La q.p., dopo aver rappresentato per diversi decenni il punto di riferimento dell'analisi come pure della contrattualistica del lavoro, pare oggi indebolita nella sua visione specialistica/mansionistica dalle trasformazioni in atto e dal mutamento delle questioni relative alla tutela dei lavoratori e del *welfare*. Essa richiama quindi tematiche molteplici quali la rappresentazione della professionalità, la progettazione della formazione, la certificazione delle acquisizioni, la definizione dei sistemi di classificazione del personale, la gestione delle risorse umane, la tutela dei lavoratori, la gestione delle relazioni industriali e sindacali, la contrattazione e così via. Ciò influisce in modo decisivo sulla rappresentazione del lavoro, sul rapporto tra progettazione formativa e certificazione, infine sulla trasparenza dei titoli e la loro spendibilità/capitalizzazione.

2. La creazione del concetto di q.p. si spiega dopo l'affermazione della società industriale che ha determinato la crisi dei modelli di acquisizione dei saperi professionali tipici della società corporativa. Nel dibattito in corso sulla rappresentazione del lavoro in un contesto post-fordista, la parola "q." viene sottoposta a critiche di inadeguatezza a fronte del mutevole contesto organizzativo, del superamento delle modalità di reclutamento e di gestione delle carriere basate su rigide corrispondenze tra qualifiche e titoli di studio e su mansionari predefiniti, della modifica delle relazioni istituzionali tra mondo del lavoro e sistema formativo oltre che dell'organizzazione e del contenuto delle attività formative, e infine della validazione e del riconoscimento dei saperi e delle competenze professionali.

3. Molti condividono la necessità di rappresentazioni delle realtà lavorative e professionali che superino il concetto di "declaratoria" basato sulle mansioni e la stretta corrispondenza con i titoli di studio. È anche comune la convinzione sull'importanza di integrare gli aspetti tecnico-specialistici con elementi connessi alla personalità, contesto, trasversalità, cultura ed etica del lavoro. Alcuni tendono a sostituire al concetto di q. un modello basato sulla competenza come entità funzionale ed autoreferenziale, tassello che consente di disegnare il lavoro in modo *granulare* o *compositivo*, solo che in tal modo ripropongono in chiave più frammentata la stessa prospettiva fordista. Altri propongono nuove modalità di definizione della q. entro una prospettiva *olistica* che concepisce il lavoro come un tutto dotato di una precisa rilevanza culturale e istituzionale; ciò conduce a classificazioni più ricche ed aperte, connesse alla cultura ed alla struttura del contesto settoriale ed aziendale di riferimento. La difficoltà di rappresentare la realtà del lavoro con categorie rigide – benché frammentate in "mattoncini" tecnico operativi – non viene quindi superata tramite metodologie analitiche più so-

fisticate in grado di classificare diversamente compiti e mansioni, bensì tramite il riferimento ad una categoria più sintetica, ovvero il “gruppo di lavoro” o comunità professionale che rappresenta un’unità ad un tempo organizzativa e culturale, ma pure un’entità in grado di apprendere e di elaborare soluzioni creative. Il modello organizzativo non si basa su una rigida divisione dei compiti, bensì sulla capacità di ogni componente di partecipare alle caratteristiche del gruppo in una sorta di “comunità lavorativa” a forte valenza cognitiva.

Bibl.: CASTAGNA M., *Progettare la formazione*, Milano, F. Angeli, 1993; LANZAVECCHIA G., *Il lavoro di domani. Dal taylorismo al neoartigianato*, Roma, Ediesse, 1996; ACCORNERO A., *Era il secolo del Lavoro*, Bologna, Il Mulino, 1997; AJELLO A.M. - S. MEGHNAGI (Ed.), *La competenza tra flessibilità e specializzazione*, Milano, F. Angeli, 1998; AMBROSINI M. (Ed.), *Un futuro da formare*, Brescia, La Scuola, 2000; LIPARI D., *Logiche di azione formativa nelle organizzazioni*, Milano, Guerini & Associati, 2002.

D. Nicoli

Glossario¹

Abilità

Indicano le capacità di applicare conoscenze e di usare *know how* per portare a termine compiti e risolvere problemi. Nel Quadro europeo delle Qualifiche e dei Titoli (European Qualifications Framework - EQF), le a. sono descritte come cognitive (uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) e pratiche (che implicano l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali e strumenti).

Atteggiamenti

Riguardano prevalentemente disponibilità stabili positive o negative verso attività, contenuti, ambienti, persone. In essi entrano aspetti valoriali, cognitivi, affettivi e volitivi.

Capolavoro / prova professionale

Rappresenta il prodotto reale più significativo che l'allievo realizza nel momento della valutazione finale del percorso di istruzione e formazione professionale e che mira a dimostrare la sua padronanza in riferimento alle competenze proprie della figura professionale che intende assumere. Tale espressione riprende una pratica della cultura artigianale che consiste nella prova concreta e significativa che il candidato fornisce per poter essere giudicato meritevole di far parte della cerchia della comunità professionale.

Centro risorse per l'apprendimento

È una struttura, collocata a livello di ente o di insieme di enti, che raccoglie e propone strumenti e sussidi a sostegno della professionalità degli insegnanti e dei dirigenti. Esso consente la raccolta e la circolazione di informazioni, di progetti, di piani formativi, ma soprattutto di unità di apprendimen-

¹ Le voci riportate in questa parte sono tratte da: CNOS-FAP - CIOFS/FP, *Linee guida per i percorsi di istruzione e formazione professionale*, Manoscritto, 2008.

to e di unità didattiche con le necessarie metodologie di valutazione e certificazione, tutti materiali indispensabili per una metodologia di formazione efficace. Il Centro risorse è collocato entro un sistema di relazioni a rete costituite dalle comunità professionali dei formatori e dalle reti degli enti.

Competenze

Indicano la comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazione di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e/o personale. Nel Quadro europeo delle Qualifiche e dei Titoli (European Qualifications Framework - EQF), le c. sono descritte in termini di responsabilità e autonomia.

Comunità educante

Ambiente ricco di valori, professionalità e stimoli costituito da tutti coloro che in vario modo partecipano alla vita della struttura formativa e ne condividono la missione educativa; è il centro propulsore e responsabile di tutta l'esperienza educativa e culturale, aperta al contesto esterno, entro cui si delinea e si consolida progressivamente la corresponsabilità educativa della famiglia e dell'organismo formativo, in una logica di continuità e con l'intento di contribuire al bene della società.

Conoscenze

Indicano il risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento. Le c. sono l'insieme di fatti, principi, teorie e pratiche, relative a un settore di studio o di lavoro. Nel Quadro europeo delle Qualifiche e dei Titoli (European Qualifications Framework - EQF), le c. sono descritte come teoriche e/o pratiche.

Famiglia professionale

Espressione che indica, nell'ambito di una comunità più vasta, una sotto-aggregazione di figure professionali che, pur condividendo un *know-how* di base ed una parte del percorso formativo, si distinguono per i compiti svolti e le tecnologie utilizzate.

È il caso, nell'ambito della comunità professionale elettrico-elettronica, della famiglia autronica come pure di quella degli installatori di impianti fotovoltaici.

Formazione efficace

Orientamento proprio di una struttura formativa che pone al centro del suo compito il "coltivare talenti" di tutti i cittadini, senza esclusione di nessuno, e proporre la cultura come esperienza ed appropriazione personale in vista di un progetto di vita significativo.

Le condizioni essenziali per la f.e. sono: senso di comunità e condivisione di un progetto unitario da parte di tutti gli educatori; ascolto e lettura delle peculiari caratteristiche di ciascun destinatario; ricerca di alcune occasioni formative chiave "forti" e in grado di coinvolgere tutti gli educatori;

strategia mista: destrutturata e strutturata; buon senso (non imporre cose che non si sanno fare; non limitarsi all'elenco dei problemi; "quel che piace a me piace anche ai ragazzi"); dare importanza al coordinatore per evitare una frammentazione delle attività; riflessione sulle esperienze e trovare gli stimoli di miglioramento.

Equivalenza formativa

Corrispondenza stabilita tra due titoli o parti di una formazione in riferimento ai rispettivi programmi di formazione, tale da poter sviluppare una comparazione tra i percorsi e gli esiti formativi, anche in vista di passaggi e di processi di certificazione reciproci.

Personalizzazione

Riferimento del percorso formativo alla specifica realtà personale dell'allievo. Personalizzare significa delineare differenti modi di acquisizione di conoscenze, abilità e competenze, in base alle caratteristiche personali degli allievi: stili di apprendimento, metodi di studio, caratteristiche peculiari. La p. non avviene unicamente in un gruppo classe, ma prevede una flessibilità nell'aggregazione di gruppi di allievi: gruppi classe (per alcuni scopi), gruppi di livello (per altri scopi), gruppi d'interesse, laboratori, ecc. Il gruppo classe rappresenta più un gruppo di socializzazione che un gruppo di apprendimento, mentre solo quando si costituiscono gruppi di "scopo" gli allievi imparano meglio. Il concetto di p., che non va confuso con quello di individualizzazione che implica l'adattamento del percorso formativo al singolo individuo (es: nei casi di allievi disabili), richiede sempre un'analisi dei bisogni dei soggetti che porti a modalità organizzative diversificate per gruppi, che possono variare a seconda degli obiettivi di apprendimento.

Valutazione (attendibile)

Valutare significa attribuire un valore a un'azione. Nel caso della formazione, la v. è quell'attività che mira a rilevare il patrimonio di saperi e competenze – articolati in abilità, capacità e conoscenze – di una persona, utilizzando una metodologia che consenta di giungere a risultati certi e validi. L'espressione richiama l'attribuzione di un giudizio (stimare, apprezzare) all'azione stessa, che richiede a sua volta un modello di riferimento definito ed inoltre una metodologia operativa.

Mentre sta venendo meno l'illusione di poter elaborare dispositivi di v. basati sul criterio della *oggettività*, tramite test che prevedano indicatori validi universalmente e non condizionati dagli attori della v. né dal contesto, si fa sempre più strada l'idea che la v. debba piuttosto essere fondata sul criterio della *attendibilità* ovvero essere basata su un modello razionale, essere condivisa tra gli attori in gioco, riferirsi a prestazioni reali e adeguate così da poter verificare non solo ciò che un allievo sa, ma come sa agire di fronte a compiti e problemi mobilitando le risorse a sua disposizione.

