

Una scuola per persone competenti



Dario Nicoli

Di cosa si parla

1. La posta in
gioco

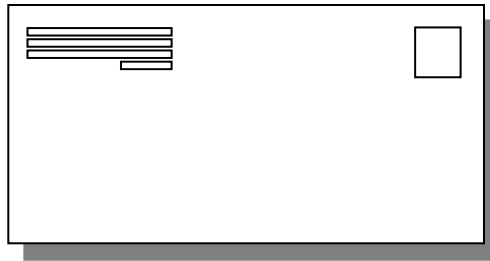
2. Finalità

3. Lavorare con i
consigli di
classe/di settore

4. Metodo

5.
Organizzazione

1. La posta in gioco



La posta in gioco

- Lo scopo della presente proposta consiste nell'aiutare le scuole a passare da una impostazione centrata sull'insegnamento ad una che persegue l'apprendimento, così che la valutazione non indichi solo ciò che lo studente sa, ma ciò che sa agire e come sa essere, con ciò che sa.
- Questo tramite un approccio formativo efficace, in grado di mobilitare tutte le potenzialità del sapere (cognitiva, pratica, emotiva), le energie naturali dello studente, dell'istituzione scolastica e formativa, e tutte le occasioni di apprendimento pertinenti ed accessibili, interne ed esterne, coerenti con il progetto.

La persona competente

- È competente la persona autonoma e responsabile che ha coscienza dei propri talenti e della propria vocazione, possiede un senso positivo dell'esistenza, entra in un rapporto amichevole con la realtà in tutte le sue dimensioni, di cui coglie i principali fattori in gioco, è inserito in forma reciproca nel tessuto della vita sociale in cui agisce sapendo fronteggiare compiti e problemi in modo efficace.
- La competenza non è assimilabile né ad un insieme di saperi, e neppure ad un "adattamento" sociale, ma indica una caratteristica di natura etico-morale della persona, una disposizione positiva di fronte al reale.

Formazione efficace

- Questa meta viene perseguita mediante una *formazione efficace* che valorizza la figura dell'insegnante come adulto significativo, collocato entro una comunità di apprendimento, capace di mobilitare i talenti degli studenti in esperienze significative concrete, sfidanti, che suscitano interesse e sollecitano un apprendimento per scoperta e conquista personale.
- Questa prospettiva valorizza l'identità della scuola e la mette in relazione con gli attori significativi del contesto territoriale con cui condivide la responsabilità educativa e da cui ricava occasioni e stimoli per arricchire i percorsi formativi degli studenti.

Contro la decadenza delle discipline

- È errato contrapporre la didattica per competenze a quella per discipline; semmai essa contrasta la degenerazione di quest'ultima che consiste nel ridurre il lavoro dell'insegnante al trasferimento di una certa quantità di nozioni senza un legame ricercato né con gli studenti né con la realtà, ma neppure con i colleghi.
- L'insegnamento "impiegatizzato" è divenuto una routine e così la libertà di insegnamento è degenerata nell'automatismo: «mentre l'azione libera è infinitamente varia e del tutto imprevedibile, i processi che hanno carattere di automatismo inclinano ad essere uniformi e regolari» (Toynbee A.J., *Civiltà al paragone*, Bompiani, Milano, 1983, p. 19).

Non solo competenze

- La scuola non è una agenzia formativa che offre ciò che le viene richiesto, ma una comunità educativa che si propone di far vivere agli studenti un'esperienza culturale coinvolgente ed impegnativa, che li solleciti a vivere all'altezza della dignità della loro esistenza umana.
- La prospettiva delle competenze non è l'unico riferimento per chi fa scuola; l'incontro con la cultura favorisce riflessioni, prospettive ed esperienze gratuite di grande valore, che non necessariamente devono sfociare in azioni utili.

Un approccio misto

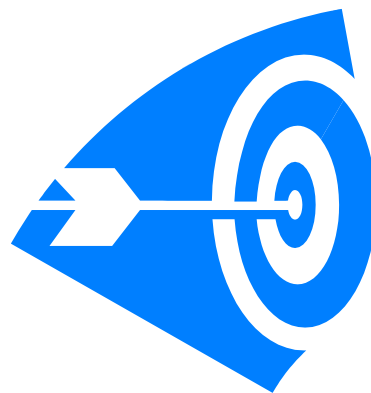
L'approccio che si propone è di natura mista:

1. arricchire la didattica per discipline selezionando i nuclei portanti del sapere (a misura di una scuola “popolare”) rendendo vitale e formativo l'insegnamento;
 2. introdurre esperienze di didattica attiva per ricerca e scoperta, aperte al contesto esterno, così che gli studenti siano protagonisti del loro cammino di apprendimento;
 3. valorizzare la comunità dei docenti come ambiente di lavoro cooperativo;
 4. valutare attraverso evidenze reali e adeguate producendo sia voti sia certificazione delle competenze.
-

Centralità... del docente

- In definitiva, il metodo proposto punta a restituire centralità al docente, dopo che la sua importante funzione è stata indebolita dall'esterno da una sorta di de-scolasticizzazione strisciante (senza scomodare né Illich né Marcuse) e dall'interno dalla tendenza politico-sindacale a considerare tale figura alla stregua di un impiegato cui affidare compiti di routine.
- Lo scopo vero della presente proposta consiste nel rilanciare e rinnovare la figura del docente, fornendogli occasioni in grado di affermare il proprio valore – anche nei confronti di se stesso - nella società attuale basata sulla conoscenza e sul cambiamento continuo.

2. Finalità



Finalità della didattica per persone competenti

La didattica per persone competenti vuole mobilitare le energie naturali* relative ai tre ambiti del sistema educativo:

1. Istituzione scolastica
2. Studente
3. Azienda-organizzazione.

* Bruner, *Verso una teoria dell'istruzione*, Armando, Roma, 1999.

1. Istituzione scolastica

Le risorse naturali dell'istituzione scolastica si possono sintetizzare nella “**volontà di formare**” e si specificano in:

- **Ethos educativo** (desiderio che gli altri siano ciò che possono essere, e che questo possa rendere nuova la nostra vita)
- **Metodo distintivo** (perseguimento di un metodo proprio, realizzato tramite intuizione ed applicazione)
- **Alleanza con il contesto** (suscitare la voglia di insegnare – e di apprendere insegnando - che è insita nella realtà sociale)
- **Dinamica di comunità** (la magia dell'essere insieme ad altri in un'avventura comune).

2. Studente

Le risorse naturali dell'istituzione scolastica si possono sintetizzare nella “**volontà di apprendere**” e si specificano in:

- **Curiosità** (fare domande e trovare piacere nel sapere)
- **Desiderio di competenza** (gusto nel risolvere problemi)
- **Aspirazione ad emulare un modello** (“che l’insegnante divenga parte integrante del dialogo interno dello studente, una persona di cui egli desidera il rispetto, di cui vuole far sue le qualità”)
- **Impegno ad inserirsi nel tessuto della reciprocità sociale** (“desiderio di rispondere agli altri e cooperare con essi in vista di un obiettivo comune”).

3. Azienda / organizzazione

Le risorse naturali dell'istituzione scolastica si possono sintetizzare nella “**volontà di valorizzare le risorse umane**” e si specificano in:

- Partecipazione alla definizione delle mete e delle figure da formare (dire in anticipo che cosa ci si aspetta dalla scuola e rendersi responsabile dell'opera che ne consegue)
- Disponibilità ad un ruolo co-formativo e co-valutativo (desiderio di insegnare che è insito in ogni ruolo sociale)
- Assunzione di responsabilità nel processo di inserimento lavorativo (valorizzare il merito e favorire il coinvolgimento autonomo e responsabile dei giovani nella realtà sociale)

3. Lavorare con i consigli di classe/di settore



Motivi a favore della formazione efficace

I motivi che militano a favore della presente proposta sono:

1. Contrastare la decadenza della didattica per discipline e l'impoverimento esistenziale e professionale della figura del docente.
2. Fornire ai giovani una proposta culturale adeguata al nostro tempo, europea, aperta al contesto.
3. Sostenere un apprendimento degli studenti efficace e documentato, utile e dotato di senso, in una prospettiva di maggiore responsabilità e protagonismo.
4. Valorizzare la comunità educativa e l'organizzazione come risorsa per l'apprendimento.

Fattori che contrastano la proposta

Contrastano la presente proposta i seguenti fattori:

- Assenza di una volontà di miglioramento, con varie giustificazioni: politica (prima deve cambiare il quadro generale...), ideologica (tornare alla “scuola seria”...magari quella che si è contestata in gioventù); sindacale (con quello che prendo, ciò che faccio è già troppo), motivazionale (quanto manca alla pensione?).
- Assenza di guida nell’ambito dell’istituto.
- Assenza di una “minoranza creativa” che condivide e sposa il progetto e che è in grado di fornire un coordinamento efficace ed efficiente.
- Assenza di occasioni formative, di strumenti e di modelli di riferimento.

Condizioni di un lavoro efficace

La proposta richiede le seguenti condizioni:

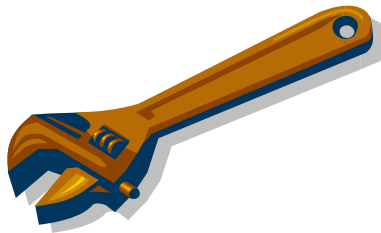
- Presenza di una **guida** chiara e continuativa dell'istituto (percorso almeno triennale).
- Presenza di un **gruppo** convinto e coeso.
- Presenza di un **coordinamento** efficace ed efficiente.
Presenza di un **modello** di riferimento e di **strumenti** fondati e pratici, di una formazione accompagnante.

Tali condizioni sono in grado di contrastare l'assenza di **volontà di miglioramento**, poiché tolgono alibi e consentono di porre esplicitamente sul piano personale la domanda di coinvolgimento.

Tre piste di lavoro

1. **Rinnovare la didattica ordinaria** selezionando i nuclei portanti del sapere, attivando le risorse cognitive, emotive e pratiche del sapere, mobilitando gli studenti ed il contesto.
 2. **Introdurre alcune esperienze “straordinarie”** a carattere attivo e interdisciplinare, miranti a prodotti di valore, in grado di rappresentare un’ “esperienza fondamentale” per gli studenti e gli altri attori.
 3. **Condividere un progetto** con uno stile di lavoro comune, così da suscitare la volontà di formare da parte dei docenti ed in tal modo aumentare la soddisfazione professionale.
-

4. Metodo

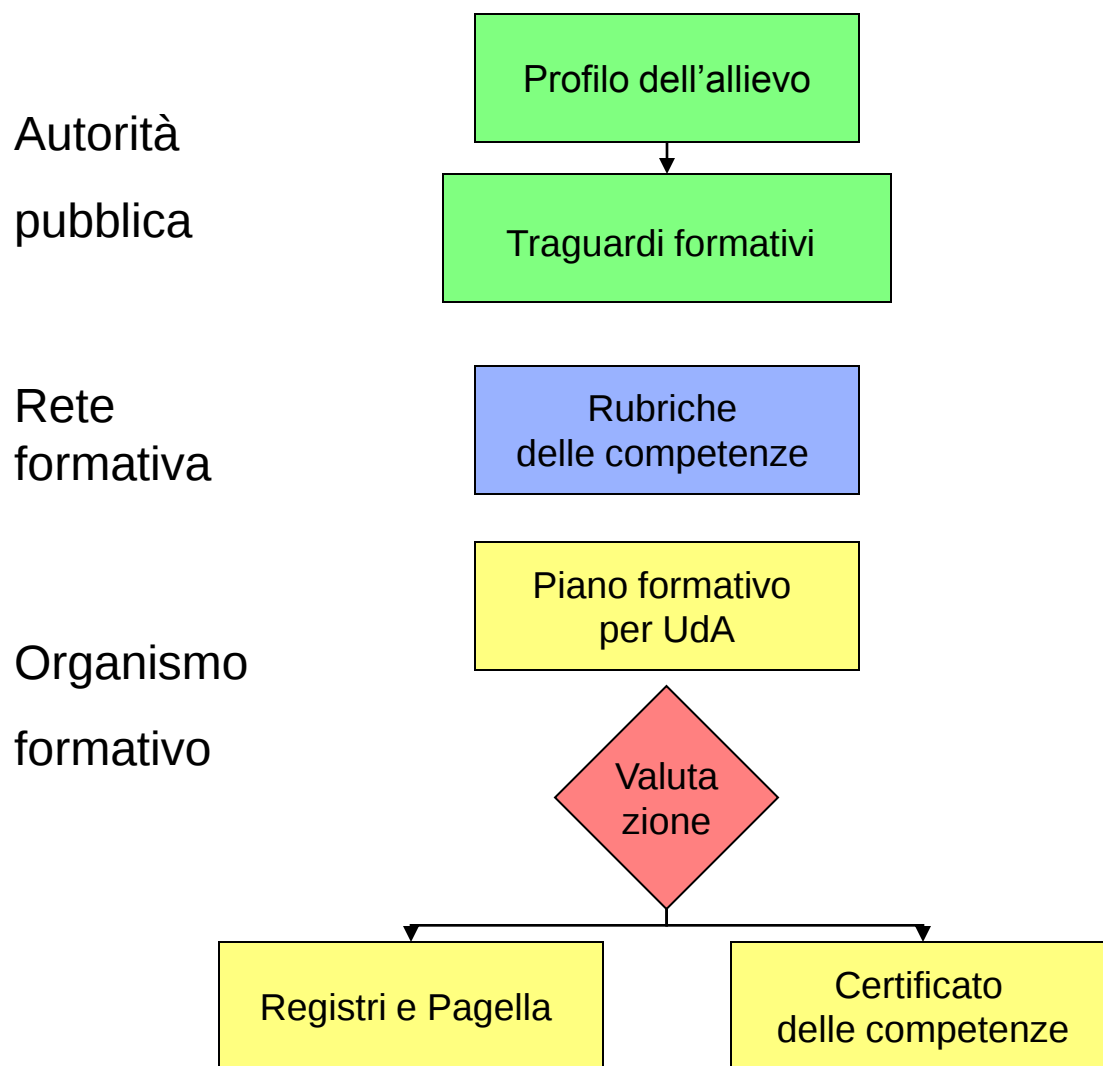


Piano di sviluppo della didattica per persone competenti

La strategia di sviluppo della didattica per persone competenti richiede:

- a) Una piano d'azione pluriennale da parte del dirigente scolastico
 - b) La presenza di docenti facilitatori del cambiamento (tutor-accompagnatori)
 - c) Consigli di classe disponibili al coinvolgimento diretto
 - d) Un metodo e dei sussidi che favoriscono un **impegno ragionevole** da parte dei docenti.
-

Schema generale del processo formativo



Profilo dell'allievo

- Il profilo dell'allievo (PECUP), elaborato nell'ambito delle competenze dell'autorità pubblica, indica le mete finali dei percorsi formativi in quanto caratteristiche che un giovane dovrebbe *sapere e fare* per essere l'uomo e il cittadino che è lecito attendersi da lui in questo momento della sua crescita globale.
- È il punto di convergenza dell'azione educativa e formativa dell'organismo (scuola, cfp) e si riferisce alla persona (non alle discipline ed ai loro contenuti) come soggetto unitario.
- Esiste un Pecup generale del secondo ciclo, e Pecup specifici per ogni indirizzo.

Indice del Pecup del secondo ciclo degli studi (legge 53/03)

■ PREMESSA

- Finalità del secondo ciclo
- Secondo ciclo ed educazione permanente

■ LE ARTICOLAZIONI DEL PROFILO

- Identità
 - Conoscenza di sé
 - Relazione con gli altri
 - Orientamento
- Strumenti culturali
- Convivenza civile

■ UNA SINTESI

Traguardi formativi

- Costituiscono gli esiti di apprendimento del processo formativo, elaborate secondo la struttura EQF, ovvero competenze articolate in abilità e conoscenze.
 - Il superamento del programma indica che siamo in una situazione di “costruttivismo pedagogico” che valorizza la capacità dell’istituzione di valorizzare la meglio le proprie risorse e le caratteristiche del contesto al fine di perseguire le mete indicate.
 - È un sistema *knowledge outcome*, ovvero centrato sugli apprendimenti in uscita dai percorsi formativi.
-

Schema EQF

LIVELLI	<i>Nel EQF, le conoscenze sono descritte come teoriche e/o pratiche</i>	<i>Nel EQF, le abilità sono descritte come cognitive (uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) e pratiche (che implicano la destrezza manuale e l'uso di metodi, materiali, attrezzature e strumenti)</i>	<i>Nel EQF la competenza è descritta in termini di responsabilità e autonomia.</i>
1	▪conoscenze generali di base	▪abilità di base necessarie per svolgere compiti semplici	▪lavorare o studiare sotto supervisione diretta in un contesto strutturato
2	▪conoscenze pratiche di base in un ambito di lavoro o di studio	▪abilità cognitive e pratiche di base necessarie per utilizzare le informazioni rilevanti al fine di svolgere compiti e risolvere problemi di routine utilizzando regole e strumenti semplici	▪lavorare o studiare sotto supervisione diretta con una certa autonomia
3	▪conoscenze di fatti, principi, processi e concetti generali, in un ambito di lavoro o di studio	▪una gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per svolgere compiti e risolvere problemi selezionando e applicando metodi, strumenti, materiali e informazioni di base	▪assumersi la responsabilità dello svolgimento di compiti sul lavoro e nello studio ^[1] ▪adattare il proprio comportamento alle circostanze per risolvere problemi
4	▪conoscenze pratiche e teoriche in ampi contesti in un ambito di lavoro o di studio	▪una gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie per creare soluzioni a problemi specifici in un ambito di lavoro o di studio	▪autogestirsi all'interno di linee guida in contesti di lavoro o di studio solitamente prevedibili, ma soggetti al cambiamento ▪supervisionare il lavoro di routine di altre persone, assumendosi una certa responsabilità per la valutazione e il miglioramento delle attività di lavoro o di studio

Tre componenti del piano di azione

Tre sono le componenti del piano d'azione per una “scuola delle persone competenti”:

1. **Il piano formativo comune**
2. **La micro-didattica** (unità di apprendimento disciplinari e di asse/area)
3. **La macro-didattica** (Unità di apprendimento interdisciplinari: alternanza, progetti, concorsi, attività di valore sociale).

Piano formativo comune: presentazione

- Documento che indica la progressione per fasi del cammino formativo, indicando il rapporto di coerenza tra l'apporto degli assi culturali e delle aree di indirizzo e le caratteristiche educative, culturali e professionali che si attendono dal destinatario al termine del percorso formativo (quinquennio, triennio biennio...).
- Per ogni fase, il piano formativo indica le Unità di Apprendimento di asse/area o interdisciplinari che consentono di mobilitare le buone disposizioni degli allievi così che diventino competenti, ovvero protagonisti del proprio progetto personale di vita e di formazione/lavoro secondo una prospettiva positiva ed utile dal punto di vista etico-sociale.

Piano formativo comune: due vettori

Il piano formativo si fonda sulla necessità di intersecare due vettori nell'attività formativa:

1. Il vettore **verticale**, che indica la progressione del cammino formativo degli studenti, secondo passi disegnati lungo linee di crescita e maturazione in vista del perseguimento del profilo dello studente.
2. Il vettore **orizzontale** che indica i contributi al processo di apprendimento, rappresentati dagli assi culturali, dalle aree di indirizzo e dalle attività di adattamento al target ed al contesto (Larsa).

Il piano formativo indica in che modo le unità di apprendimento brevi e quelle medio-ampie concorrono a formare le caratteristiche educative dell'allievo (lo studente per sé), culturali (lo studente nella realtà) e professionali (lo studente per gli altri).

Tre fuochi su cui procedere (esempio)

Nel delineare un cammino formativo unitario e razionale, si può immaginare – con una certa approssimazione – un percorso composto da tre fuochi

1. Focus tecnico e professionale
2. Focus del sé, del rapporto con gli altri e della cittadinanza
3. Focus del territorio e della mondialità.

Si tratta di tre esempi che servono per immaginare un percorso di cambiamento degli studenti secondo un cammino condiviso nel consiglio di classe.

Focus tecnico e professionale

	ASSE LINGUAGGI	ASSE MATEMA- TICO	ASSE SCIENTIFICO	ASSE STORICO SOCIALE	AREA INDIRIZZO	LARSA
FASA PREVIA	Orientamento: il settore, il territorio, la figura professionale, il valore sociale (book orientativo)					
FASE DI AVVIO	Il testo breve	Unità di misura Le proporzioni	L'energia	Il territorio	Il settore nel territorio Elaborazione di testi	
FORMAZIONE 1		Il fattore incognito		Storia della tecnologia Sicurezza e salute	Le tecnologie del settore Sicurezza e salute Calcoli professionali Disegno tecnico Impianti semplici	
FORMAZIONE 2	I linguaggi specialistici	Le funzioni	Struttura della materia	Norme e comportamenti Valore sociale	Fisica dei materiali Impianti complessi	
ESPERIENZA SIGNIFICATIVA	Alternanza formativa: stage e project work					Simulazione della valutazione
FORMAZIONE 3	I linguaggi specialistici	Risoluzione dei problemi	Le tecnologie e l'etica	Gestione del budget Qualità	Progettazione Controllo	Simulazione della valutazione
VALUTAZIONE FINALE	Valutazione					
EVENTO	Presentazione dei capolavori					

Focus del sé, del rapporto con gli altri e della cittadinanza

	ASSE LINGUAGGI	ASSE MATEMA- TICO	ASSE SCIENTIFICO	ASSE STORICO SOCIALE	AREA INDIRIZZO	LARSA
FASA PREVIA	Orientamento: io e la scelta del percorso					Corso di lingua italiana per stranieri
FASE DI AVVIO	Il linguaggio			Identità personale Il gruppo		
FORMAZIONE 1	Letteratura: io e gli altri			Il lavoro cooperativo	Lavorare in modo cooperativo	
FORMAZIONE 2	Letteratura: dimensione del "noi"		Economia della reciprocità	Norme e comportamenti Cittadinanza		
ESPERIENZA SIGNIFICATIVA	Alternanza formativa: stage e project work					Simulazione della valutazione
FORMAZIONE 3	Letteratura: valore della diversità	Il progetto di vita e la gestione dell'incertezza		Gestione dei conflitti	Assumere decisioni	Simulazione della valutazione
VALUTAZIONE FINALE	Valutazione					
EVENTO	Presentazione dei capolavori e dei progetti					

Focus del territorio e della mondialità

	ASSE LINGUAGGI	ASSE MATEMA- TICO	ASSE SCIENTIFICO	ASSE STORICO SOCIALE	AREA INDIRIZZO	LARSA
FASA PREVIA	Orientamento: il settore, il territorio, la figura professionale, il valore sociale (book orientativo) lo e la scelta del percorso					
FASE DI AVVIO		Statistica del territorio		Il territorio	Il settore nel territorio	
FORMAZIONE 1	Letteratura: il territorio	Statistica economica	Il contesto locale	Storia del territorio Il viaggio		
FORMAZIONE 2	Letteratura: il viaggio			Storia contemporanea: origini dell'attuale assetto geo- politico		
ESPERIENZA SIGNIFICATIVA	Visita di istruzione Alternanza formativa: stage e project work					Simulazione della valutazione
FORMAZIONE 3	Letteratura: cittadini del mondo	Risoluzione dei problemi	Il contesto globale	Storia contemporanea: identità, conflitti, mondializzazione	Il settore nel mondo	Simulazione della valutazione
VALUTAZIONE FINALE	Valutazione					
EVENTO	Presentazione dei capolavori e dei progetti					

Una proposta di insieme

- Si propone un quadro di insieme riassuntivo delle tre tavole precedenti.
 - Non tutto può essere (né tantomeno deve essere) ricondotto ad un quadro unitario: esistono anche ambiti specifici degli assi culturali e delle discipline che richiedono di essere affrontati autonomamente (ma non separatamente).
-

	ASSE LINGUAGGI	ASSE MATEMATICO	ASSE SCIENTIFICO	ASSE STORICO SOCIALE	AREA INDIRIZZO	LARSA
FASA PREVIA	Orientamento: il settore, il territorio, la figura professionale, il valore sociale (book orientativo) lo e la scelta del percorso					Corso di lingua italiana per stranieri
FASE DI AVVIO	Il testo breve Il linguaggio	Unità di misura Le proporzioni Statistica del territorio	L'energia	Identità personale Il gruppo Il territorio	Il settore nel territorio Elaborazione di testi	
FORMAZIONE 1	Letteratura: io e gli altri, il territorio	Il fattore incognito Statistica economica	Il contesto locale	Storia della tecnologia Sicurezza e salute Il lavoro cooperativo Storia del territorio Il viaggio	Le tecnologie del settore Sicurezza e salute Calcoli professionali Disegno tecnico Impianti semplici Lavorare in modo cooperativo	Recupero tra pari
FORMAZIONE 2	I linguaggi specialistici Letteratura: il viaggio, la dimensione del "noi"	Le funzioni	Struttura della materia Economia della reciprocità	Norme e comportamenti Valore sociale Cittadinanza Storia contemporanea: origine dell'attuale assetto geo-politico	Fisica dei materiali Impianti complessi	Approfondimento
ESPERIENZA SIGNIFICATIVA	Visita di istruzione Alternanza formativa: stage e project work					Simulazione della valutazione
FORMAZIONE 3	I linguaggi specialistici Letteratura: valore della diversità, cittadini del mondo	Risoluzione dei problemi Il progetto di vita e la gestione dell'incertezza	Le tecnologie e l'etica Il contesto globale	Storia contemporanea: identità, conflitti, mondializzazione Gestione del budget Qualità Gestione dei conflitti	Progettazione Controllo Assumere decisioni Il settore nel mondo	Simulazione della valutazione
VALUTAZIONE FINALE	Valutazione					
EVENTO	Presentazione dei capolavori e dei progetti					

Piano formativo comune: caratteristiche

Tale piano richiede:

- l'adozione di una serie di requisiti organizzativi centrati sull'aggregazione delle varie discipline in assi ed aree entro una dimensione unitaria di indirizzo dei percorsi formativi,
- la definizione di una progressione pluriennale che preveda il passaggio graduale ad un assetto ordinario per competenze,
- un'intesa stabile con i soggetti del contesto socio economico.

Il centro didattico dell'azione verte sull'UdA in quanto modalità propria del processo di apprendimento, mentre l'attendibilità della valutazione risiede nella elaborazione di rubriche delle competenze che svolgano la funzione di “linguaggio comune” basato su prove reali ed adeguate come evidenze delle competenze stesse.

Sviluppo del piano formativo

Competenze	Nuclei portanti (abilità e conoscenze), assi/aree e discipline coinvolte	Fasi	UdA

Traguardi formativi

Competenza	Abilità	Conoscenze
1	- -	- -
2	- -	- -
3	- -	- -
4	-	- -
5	-	- -
6	-	- -
7		
8		

UdA 1

Competenza	Abilità	Conoscenze
→	- -	- -
→	- -	- -

UdA 2

Competenza	Abilità	Conoscenze
→	- -	- -

UdA 3, 4

→	- -	- -
→	- -	- -

Unità di apprendimento

- Struttura di base dell'azione formativa; insieme di occasioni di apprendimento che consentono all'allievo di entrare in un rapporto personale con il sapere, affrontando compiti che conducono a prodotti di cui egli possa andare orgoglioso e che costituiscono oggetto di una valutazione più attendibile.
- Possiamo avere UdA ad ampiezza massima (tutti i formatori), media (alcuni) o minima (asse culturale).
- Essa prevede sempre compiti reali (o simulati) e relativi prodotti che i destinatari sono chiamati a realizzare ed indica le risorse (capacità, conoscenze, abilità) che egli è chiesto di mobilitare per diventare competente.
- Ogni UdA deve sempre mirare almeno una competenza tra quelle presenti nel repertorio di riferimento.

Schema della unità di apprendimento

Compiti e prodotti
Utenti
Obiettivi formativi e competenze mirate
Risorse mobilitate (abilità/capacità e conoscenze)
Personale coinvolto e relativi impegni
Esperienze
Strumenti, tempi e metodi
Criteri e modalità di valutazione

La micro-didattica (unità di apprendimento disciplinari e di asse/area)

- Ogni attività formativa si svolge tramite UdA, ovvero per mezzo di lavori significativi, dotati di senso e di valore, che sollecitano lo studente ad “imparare facendo”.
- Le UdA sono autoconsistenti, ovvero stanno in piedi da sole poiché aprono e chiudono un ambito del sapere, segnalato anche dalle realizzazioni degli studenti.
- Occorre selezionare i nuclei essenziali del sapere intorno ad un numero contenuto di compiti-prodotti, tali da sollecitare gli studenti a divenire competenti.

Un metodo per la micro-didattica (scienze)

- **Domandare.** Gli allievi iniziano il percorso di apprendimento sempre da una domanda.
- **Investigare.** Gli allievi progettano e avviano l'investigazione.
- **Spiegare.** Gli allievi fanno ipotesi e forniscono spiegazioni *qualitative orali* e, successivamente, scritte su quanto investigato. Anche il docente può intervenire con domande che favoriscano la connessione dei concetti, dei processi, delle abilità.
- **Discutere.** Gli allievi confrontano il proprio pensiero con quello degli altri allievi del gruppo.
- **Elaborare.** Gli studenti confrontano le informazioni, ricavate dall'investigazione e discusse coi colleghi, con quanto già conoscono per sviluppare, per *connettere* e consolidare i concetti e le proprie abilità.

La macro-didattica (Unità di apprendimento

interdisciplinari: alternanza, progetti, concorsi, attività di valore sociale).

- Nei momenti importanti, si sviluppano unità di apprendimento più significative, che vedono tendenzialmente il contributo di tutti i doti.
- Esse affermano visivamente l'unitarietà del sapere, l'esistenza di una comunità di insegnamento, la rilevanza sociale dell'apprendimento.
- Consentono di mettere a fuoco ed approfondire il cammino di sviluppo degli studenti, favorisce il confronto con compiti di realtà, sollecita la reciprocità sociale, permettono di saggiare la qualità del lavoro scolastico nel confronto con gli altri attori significativi.

Esempio di macro-didattica: casa clima

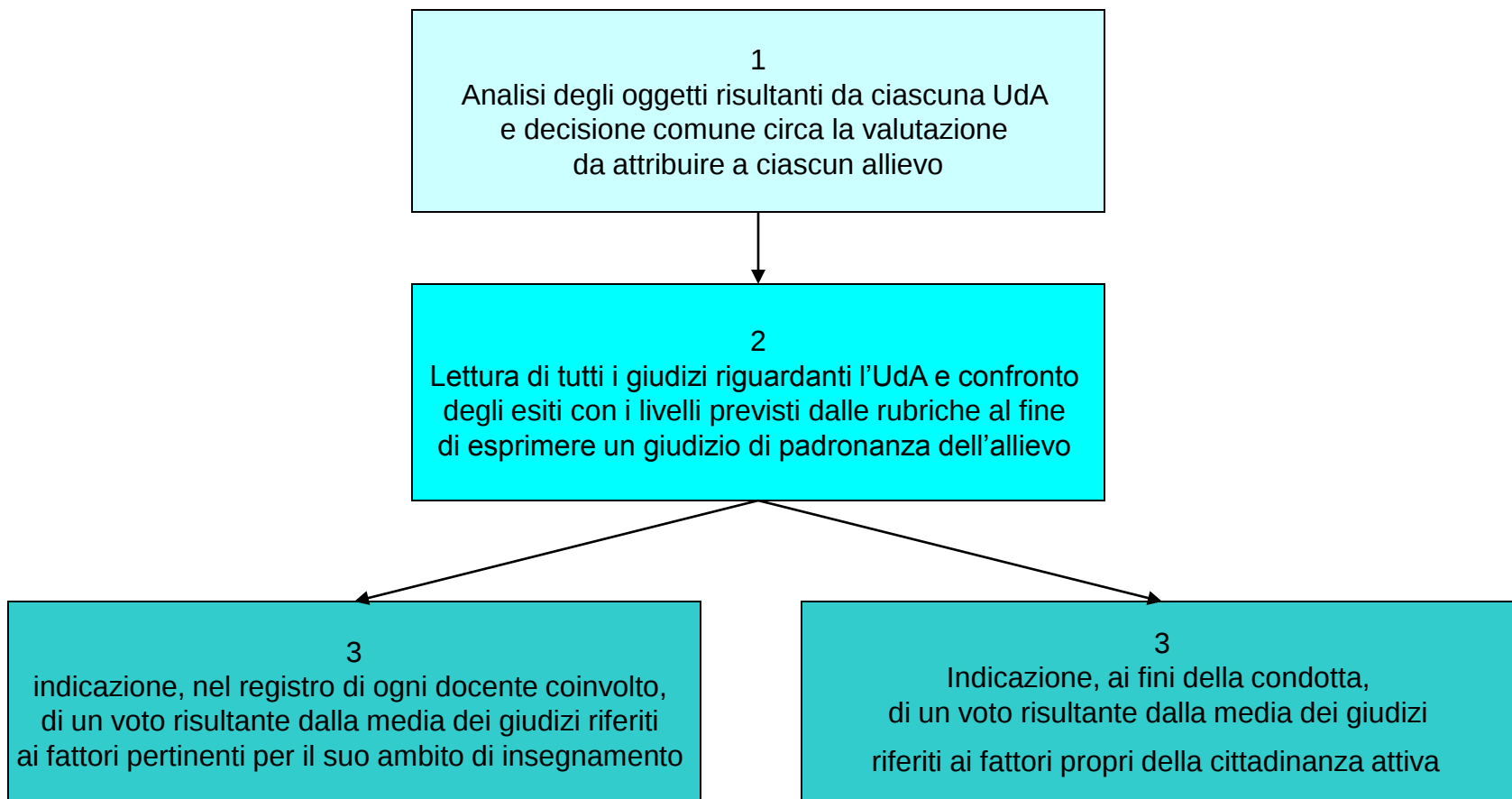
Competenze mirate:

- Gestire progetti
- (asse culturale scientifico tecnologico 1° biennio, 2°biennio e 5° anno - area d'indirizzo meccanica, mecatronica ed energia)
- Progettare, assemblare, collaudare e predisporre la manutenzione di componenti, di macchine e sistemi termotecnici di varia natura
- (area d'indirizzo meccanica, mecatronica ed energia)
- Comprendere e produrre testi coerenti con il proprio settore d'indirizzo
- (asse dei linguaggi 2° biennio e 5° anno)
- Collaborare e partecipare (competenza di cittadinanza)

Valutazione

- Il processo di valutazione consiste nella raccolta sistematica delle evidenze che, al termine delle varie UdA realizzate, segnalano il progresso degli apprendimenti della persona, ovvero: prodotti, processi, linguaggi, riflessioni, comportamenti...
- Tali evidenze sono osservate tramite una griglia unitaria di valutazione, concordata nell'ambito del consiglio di classe, che fornisce i criteri della ricognizione dei fattori utili al compito valutativo.
- La valutazione coinvolge tutto il consiglio di classe, così che il giudizio viene espresso con il contributo di tutti.

Fasi del processo di valutazione



Rubrica delle competenze

- È uno strumento che articola la specifica competenza in indicatori o compiti essenziali ed indispensabili che “agiscono” la competenza stessa, così da sostenere una formazione efficace ed una valutazione attendibile.
- Inoltre indica, per ogni livello EQF previsto, le descrizioni delle performance dell’allievo, così da poter attribuire ad esso il livello appropriato, tenuto conto delle evidenze della sua azione (prodotti, processi, linguaggi, riflessioni, comportamenti...).

Scheda rubrica della competenza

Competenza

1	2	3	4
Lavoro o studio, sotto la diretta supervisione, in un contesto strutturato. <i>(primo approccio ad un'attività non conosciuta)</i>	Lavoro o studio sotto la supervisione con un certo grado di autonomia. <i>(destrezza nello svolgere un'attività routinaria)</i>	Assumere la responsabilità di portare a termine compiti nell'ambito del lavoro o dello studio; adeguare il proprio comportamento alle circostanze nella soluzione dei problemi. <i>(competenza nel fronteggiamento di compiti e problemi che richiedono capacità di adattamento al contesto: qualifica)</i>	Sapersi gestire autonomamente, nel quadro di istruzioni in un contesto di lavoro o di studio, di solito prevedibili, ma soggetti a cambiamenti; sorvegliare il lavoro di routine di altri, assumendo una certa responsabilità per la valutazione e il miglioramento di attività lavorative o di studio. <i>(competenza nel fronteggiamento di compiti e problemi soggetti a cambiamento e che necessitano di guidare altre persone: diploma)</i>
1	2	3	4

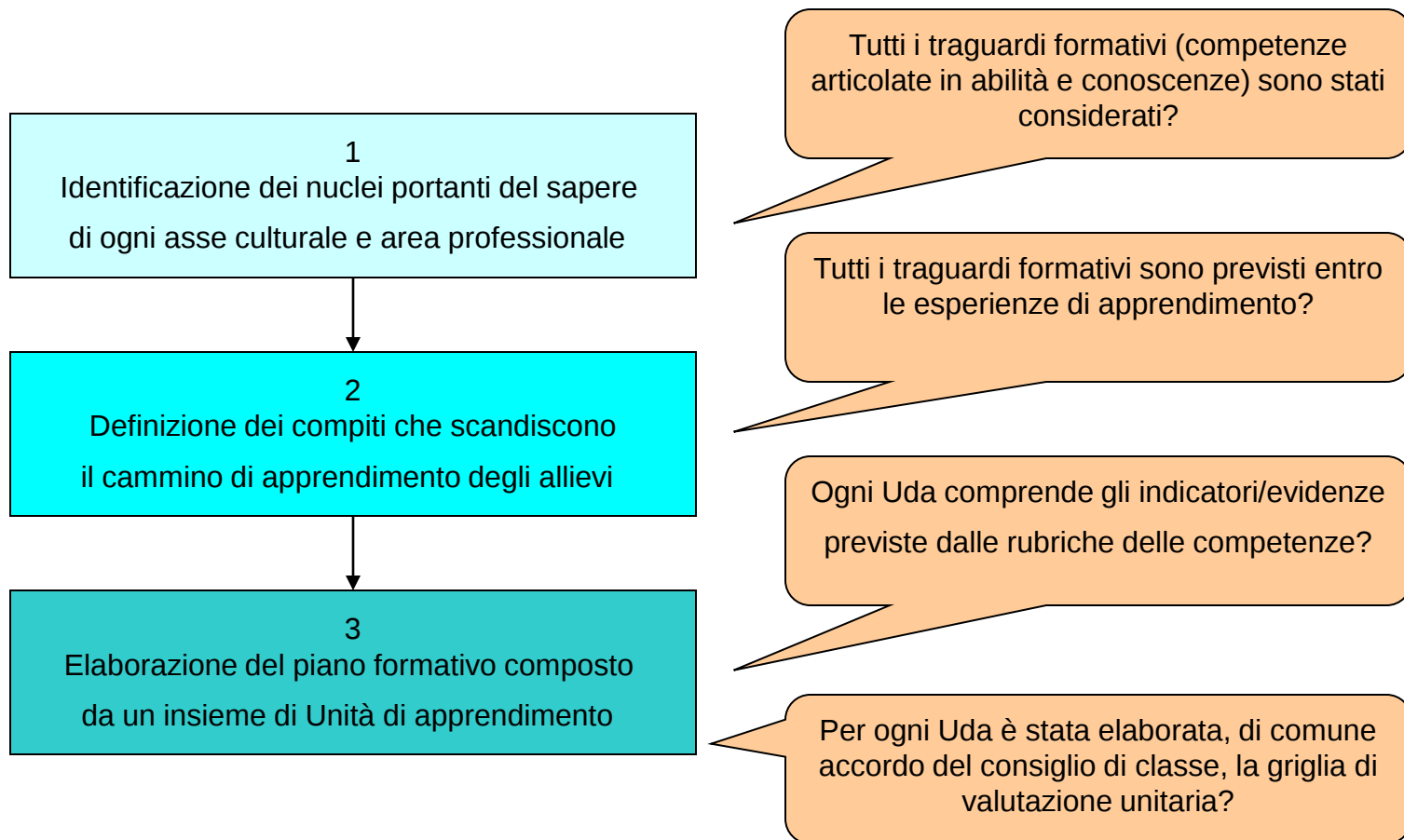
Griglia di valutazione: criteri (esempio)

Funzionalità	Capacità comunicative ed espressive
Completezza	
Correttezza	Uso del linguaggio tecnico – professionale
Rispetto dei tempi	
Precisione e destrezza nell'utilizzo degli strumenti e delle tecnologie	Capacità logiche e critiche
Ricerca e gestione delle informazioni	Capacità di utilizzare le conoscenze acquisite
Relazione con i formatori e le altre figure adulte	Capacità di cogliere i processi culturali, scientifici e tecnologici sottostanti al lavoro svolto
Superamento delle crisi	Creatività
	Autovalutazione

Griglia di valutazione: esempio

Criteri	Focus dell'osservazione		Valutazione
Funzionalità	1-2	Il prodotto è gravemente carente tanto da comprometterne la funzionalità	
	3-4	Il prodotto presenta lacune che ne rendono incerta la funzionalità	
	5-6	Il prodotto presenta una funzionalità minima	
	7-8	Il prodotto è funzionale secondo i parametri di accettabilità piena	
	9-10	Il prodotto è eccellente dal punto di vista della funzionalità	
Completezza	1-2	Il prodotto è gravemente incompleto	
	3-4	Il prodotto presenta lacune circa la completezza	
	5-6	Il prodotto si presenta completo in modo essenziale	
	7-8	Il prodotto è completo secondo i parametri di accettabilità piena	
	9-10	Il prodotto è eccellente dal punto di vista della completezza	

Verifica del processo formativo



Certificazione

- Momento in cui, a seguito della valutazione, si passa alla loro registrazione entro una scheda che ne indichi il livello di padronanza e le altre informazioni utili alla comprensione del giudizio.
- Occorrere garantire il criterio della attendibilità, che a sua volta comporta un legame con delle ancore (evidenze) che sostengano tale giudizio dando ad esso una efficacia dimostrativa ed un riscontro probatorio.
- La certificazione – riferita ad ogni studente e svolta dall'intera équipe dei docenti-formatori - si svolge nei seguenti modi:
- si indicano le *situazioni di apprendimento più significative* traendole dal portfolio e dall'attività didattica;
- si attribuisce il *livello della competenza* (se positivo), specificandone eventualmente il *grado* tramite delle note.

Scheda di certificazione delle competenze

[illegible]

Valore sociale dell'opera scolastica

La scuola, nella sua autonomia (senza diventare agenzia) concorre a creare valore sociale sotto tre profili:

1. Rendere reciprocamente arricchente il **rapporto tra le generazioni** (perseguimento dell'intesa e della cooperazione tra le generazioni)
2. Consentire l'accesso da parte di tutti, specie dei più svantaggiati, al **bene-esperienza** (in cui risiede, in parte, il bene-competenza)
3. Sollecitare l'impresa ad assumere un **ruolo sociale e culturale** attraverso il coinvolgimento nei confronti dei giovani, da cui ricavare conferma circa l'importanza del proprio operato

5. Organizzazione



Criteri

- Perché una scuola possa lavorare per competenze, nella prospettiva della formazione efficace, necessita di un percorso pluriennale.
- Inoltre, occorre richiedere un maggiore impegno da parte dei docenti, quantificabile in 3 giorni di lavoro ad inizio anno, un incontro ogni 15 giorni, due giorni di riflessione finale, capitalizzazione e definizione delle linee per il prosieguo.
- È utile ridurre i tempi delle attività collegiali, inserendo maggiori tempi per la cura dei processi formativi e della didattica.

Piano di lavoro triennale: esempio

- 1° anno: inserire 2 UdA interdisciplinari per corso e rinnovare la didattica degli assi culturali ricercando i nuclei portanti del sapere e valorizzando le esperienze sul piano valutativo (anche condotta).
- 2° anno: elaborare UdA degli assi culturali, con brevi collaborazioni, sui nuclei portanti del sapere, ampliando i voti “di esperienza” e certificare le competenze documentate.
- 3° anno: impostare il piano formativo di massima per fuochi tematici, definire i contributi degli assi/aree allo sviluppo del cammino formativo degli studenti, strutturare la valutazione e certificazione.

Gestione organizzativa

Il percorso necessita di una gestione organizzativa puntuale, centrata su:

- Comunicazione orizzontale e verticale
- Coordinamento efficace ed efficiente, sia a livello di settore-filiera sia di consiglio di classe, curando in particolare la continuità del lavoro in presenza di cambio di docenti
- Logistica e supporti di segreteria
- “Ingegneria” dei progetti (orientamento alternanza...) così da ricondurli ad un percorso unitario condiviso
- Dinamica delle comunità professionali tramite la partecipazione a iniziative di rete

Educare: rendere possibile l'inatteso

«Il fatto che l'uomo sia capace d'azione significa che da lui ci si può attendere l'inatteso, che è in grado di compiere ciò che è infinitamente improbabile. E ciò è possibile solo perché ogni uomo è unico e con la nascita di ciascuno viene al mondo qualcosa di nuovo nella sua unicità».

(ARENDT H., *Vita Activa. La condizione umana*, Bompiani, Milano, 1999, p. 129)

