

Apprendimento Permanente e Microcredenziali

**Micro-credenziali: Come valutare l'agire competente:
dalle Raccomandazioni alla personalizzazione
della certificazione**

Coord. Sessione: Giovanna del Gobbo, Salvatore Patera

15 settembre 2023, h. 14.00-17.30

Università degli Studi di Firenze

Villa Ruspoli

Piazza Indipendenza 9, Firenze

Domande guida

- *Quali riferimenti per riconoscere la dimensione trasversale dell'apprendimento (Key competence, life skill, social and emotional skill, ecc.)?*
- *A quali condizioni è possibile includere le comunità nella valutazione dell'agire competente?*
- *Quali competenze riconoscere?*
- *Quali standard e criteri utilizzare per l'individuazione dei risultati attesi in riferimento alla dimensione caratterizzante e trasversale dell'agire competente?*

TEMA 1

La dimensione trasversale dell'apprendimento

La dimensione trasversale dell'apprendimento: Come orientarsi?

Domanda di ricerca: Le definizioni di «competenza» presenti nelle declaratorie dei documenti prodotti dalle principali Organizzazioni Internazionali (O.I.) rimandano a posizionamenti epistemologici e culturali specifici?

Obiettivo di ricerca: Effettuare una rassegna dei principali documenti delle maggiori O.I. al fine di comparare, in via preliminare, le definizioni riconducibili al costrutto di «competenza».

Criteri metodologici adottati:

Fonti: 7 O.I. con *mission* «istruzione e formazione»: (EC), (UN), (OECD), (WHO), (UNESCO), (UNICEF), (WBG).

Criteri di selezione delle unità di analisi: Competenza, Gerarchia.

Unità di analisi: 32 documenti prodotti dalle O.I. selezionati in base ai 2 criteri adottati.

Parole chiave: 9 Costrutti riferiti a «competenza»: *Competence/Competency; Skills; Core Competencies; Global Competence; Key Competencies; Life Skills; Non cognitive skills; Skills Socio-emotional skills; Soft skills; Transversal skills.*

Arco temporale considerato: Documenti prodotti tra il 1997-2019 (estremi compresi).

S. Patera (2019), *Life skills, non-cognitive skills, socio-emotional skills, soft skills, transversal skills: come orientarsi? Un'analisi dei principali documenti prodotti dalle organizzazioni internazionali. Scuola democratica, Learning for Democracy 1/2019, pp. 195-208.*

La dimensione trasversale dell'apprendimento: Come orientarsi?

Tabella 1: Documenti analizzati per O.I. con Presenza/Assenza di definizioni relative ai costrutti (keyword)

<i>Keyword</i>	<i>Definizione rinvenute</i>						
	EC (15)	OECD (9)	UNESCO (3)	UN (1)	UNICEF (2)	WBG (1)	WHO (1)
Competence-Competency	Green	Green	Green	Red	Red	Red	Red
Core Competencies	Red	Green	Red	Red	Red	Red	Red
Global Competencies	Red	Green	Red	Red	Red	Red	Red
Key Competences	Green	Red	Red	Red	Red	Red	Red
Skill	Green	Green	Red	Red	Red	Red	Red
Life Skills	Green	Red	Red	Green	Green	Red	Green
No cognitive skills	Red	Red	Green	Red	Red	Red	Red
Social and emotional skills	Red	Green	Red	Red	Red	Green	Red
Soft skills	Green	Red	Red	Red	Red	Red	Red
Transversal skills	Green	Red	Red	Red	Red	Red	Red

<i>Legenda</i>	Rinvenute	Non rinvenute
----------------	-----------	---------------

S. Patera (2019), Life skills, non-cognitive skills, socio-emotional skills, soft skills, transversal skills: come orientarsi? Un'analisi dei principali documenti prodotti dalle organizzazioni internazionali. *Scuola democratica, Learning for Democracy* 1/2019, pp. 195-208.

La dimensione trasversale dell'apprendimento: Come orientarsi?

European Commission (EC)	Organization for cooperation and economic development (OECD)
In entrambe i casi, le definizioni cambiano nel tempo	
Entrambe assumono differenti definizioni di «competenza»	
«Competence» (2006; 2018) Diz. Cambridge: « <i>ability to do something well</i> »	«Competency» (2003) e «Competence» (2018) Diz. Cambridge: « <i>An important skill needed to do a job</i> »
Curvatura in termini di «responsabilità e autonomia»	Curvatura su esigenze del contesto (economico)
Da «combinazione» a «mobilitazione»	
«Beliefs, attitudes and values» presenti dal 2006	«Beliefs, attitudes and values» presenti dal 2018

European Commission (EC)	Organization for cooperation and economic development (OECD)	
Key competence	Core competencies	Global competency
Riferimento ad “attitude”: “disposition and mind-sets to act/ react to ideas, persons or situations ; in the European Framework of Key Competences also including values, thoughts and beliefs”.	Riferimento a “capacity”.	Riferimento a “capacity” e “aptitude”.

Stringher C., Patera S. (2022) Learning to learn: for a reflection on soft skills in a sociocultural pedagogical perspective, Qtimes, XIV - n. 2, pp. 192-207.

(S)punti di riflessione

- Molteplicità di definizioni modificate nel tempo dalle O.I. e necessità di disambiguare i costrutti.
- Assenza di accordo tra diverse O.I. circa il significato dei costrutti.
- Le definizioni riflettono framework epistemologici e contesto culturale e valoriale in cui si formulano le policies.
- I costrutti dei documenti internazionali informano le policies nazionali e incidono nei curricoli dei diversi paesi.
- Al di là delle declaratorie, non risulta pacifico il poter operationalizzare tali costrutti in attività di programmazione e progettazione, in strategie didattiche, in strumenti di valutazione che si calibrano e ponderano rispetto ai diversi contesti nazionali.
- Il dibattito «sulle competenze» è ontologizzato in termini di misurazione di prestazioni (risultato) perdendo di vista la dimensione trasformativa del soggetto che agisce in maniera competente più aderente a una prospettiva olistica del costrutto (processo).
- Sovrapposizione del costrutto di «skill» a quello di «competenza» e, in alcuni casi (OECD), sovra-ordinazione di «skill» rispetto a «competenza» con sottostima di mindset, values, beliefs che informano l'agire competente.

TEMA 2

Il coinvolgimento della comunità nel processo di valutazione

Il coinvolgimento della comunità nel processo valutativo

Contesto di ricerca

Universidad Politécnica Salesiana (Ecuador)
3 Sedi: Quito – Cuenca - Guayaquil



Grupo Promotor (S. Patera, P. Ellerani, Secretario Técnico Rector UPS, Vicerrector Investigación UPS, Responsable Bienestar estudiantil UPS); **Grupo Innovazione Didattica/Ricerca** (20 docenti/ricercatori + 200 studenti universitari in extensión universitaria + 50 stakeholder locali).

Arco temporale di svolgimento del progetto: Ottobre 2016 - Ottobre 2019.

Obiettivo di ricerca: Pervenire a un modello condiviso di valutazione degli apprendimenti in termini di competenze adottando una prospettiva pluralista attraverso una triangolazione di prospettive, metodi, strumenti (Palumbo, 2001, Pellerey, 2004; Trincherò, Robasta, 2012).

Metodologia: Ricerca-azione partecipativa (Fals-Borda, Brandão, 1979; Tandom, 1989; Ander-Egg, 1990; Cousins, Earl, 1992; Reason 2001; Orefice, 2006).

Caratteristica «culturale» del contesto accademico UPS: *Vinculación social* in Educación superior.

Il coinvolgimento della comunità nel processo valutativo

COMPETENZE DA ACQUISIRE (risultati attesi) <i>CARATTERIZZANTE e/o TRASVERSALE</i>	PROVA	EVIDENZE A SUPPORTO/ MODALITÀ DI ACCERTAMENTO	VALUTAZIONE LIVELLO RAGGIUNTO *	Commenti analitici ETERO (rubrica con commenti)	VALUTAZIONE LIVELLO RAGGIUNTO	Commenti analitici AUTO (self-report)	VALUTAZIONE LIVELLO RAGGIUNTO	Commenti analitici SOCIAL (griglia di osservazione con commenti)
			1 2 3 4		1 2 3 4		1 2 3 4	
KC_M_A3: Capacità di utilizzare tecniche e modalità dell'interpretazione e simultanea [...] P_2.2 adottando nuove idee, approcci, strumenti e azioni in risposta a contesti mutevoli [...]	La prova consiste in un'interpretazione e simultanea del Console XY su un canovaccio di massima per il tema "Food sustainability" durante la IV Conferenza mondiale della Federación Latinoamericana de Mercados de Abastecimiento [...]	<input type="checkbox"/> colloquio tecnico <input checked="" type="checkbox"/> osservazione on the job <input type="checkbox"/> simulata individuale <input checked="" type="checkbox"/> prova prestazionale <input type="checkbox"/> project work <input type="checkbox"/> peer review <input checked="" type="checkbox"/> auto-valutazione (specificare) <hr/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> * Su descrittori per KC_M_A3 & P_2.2	Ha affrontato la prova in situazione con grande professionalità utilizzando le tecniche e le modalità [...] e dimostrando anche di essere in grado di gestire una situazione complessa [...]	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> * Su descrittori per KC_M_A3 & P_2.2	Durante l'interpretazione, il console non si è sentito bene e ha iniziato a cambiare il discorso parlando a braccio. Ho avuto delle difficoltà [...] ma ho provato a sintonizzarmi con lui per comprendere il senso [...]	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> * Su descrittori per KC_M_A3 & P_2.2	Abbiamo visto come l'interprete, nonostante la difficoltà ha realizzato una traduzione fedele al pensiero dell'ambasciatore [...] dimostrando un'ottima gestione dell'imprevisto [...]

Salgado J.P., Patera S. (2018) Nuevos indicadores de producción del conocimiento en la universidad desde una nueva cultura de la evaluación que promueve innovación social. Caso Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador (pp. 113-136), *Revista Cubana de Educación Superior*, vol. 36 (3) La Habana.

Ellerani P., Patera S. (2020) Il modello pedagogico-didattico "espansivo" delle scuole salesiane in Ecuador.: Una ricerca culturale sulle pratiche quotidiane dei docenti. Dall'implicito all'esplicito. Roma: Armando.

TEMA 3

Micro-credenziali, competenze, agire competente

Competenze e agire competente

La competenza multilinguistica (inglese)



Atteggiamenti, mindset, credenze, esperienze pregresse, disposizioni interne, motivazioni, incidono sull'agire competente.

Grange T., Patera S. (2021) Formative evaluation to support the development of the deep dimension of acting with competence. A case study. *Education Science, Society*, Vol. 12, No. 2, pp. 47-61

Competenze e agire competente

- «Capacità di far fronte a un compito, o insieme di compiti, riuscendo a mobilitare e orchestrare le risorse interne, cognitive, affettive e volitive e a utilizzare quelle esterne disponibili in modo coerente e fecondo» (Pellerey, 2004:36).
- «Competences include more than knowledge and understanding and take into account the ability to apply that when performing a task (skill) as well as how – with what mindset – the learner approaches that task (attitude)» (EC, 2018:4). -> (OECD; 2018)
- «La competenza non è riducibile all'insieme di prestazioni [...] ma non si dà competenza al di fuori delle prestazioni [...] La competenza non risiede nelle risorse da mobilitare ma nella mobilitazione stessa di queste risorse». (Le Boterf, 1994:17).
- Le prestazioni empiricamente osservabili, connesse al costrutto di *skill*, dipendono da fattori prodotti relazionalmente tra soggetto e contesto, i quali opportunamente mobilitati e orchestrati, guidano l'agire competente in un particolare contesto e rispetto a un compito reputato significativo e motivante (Grange, Patera, 2021).

Fattori che guidano l'agire competente

- Fattori quali, assunti, idee di sé e del mondo, credenze, valori, modi di pensare - che Mezirow chiamerebbe “premesse” (Mezirow, 1991);
- Aspetti comunque collegati al modo in cui i soggetti attribuiscono un significato alle esperienze interpretando e agendo un particolare compito in una determinata situazione (Lave, 1988; Bruner, 1992;1996);
- Fattori sono anche prodotti della mediazione socioculturale in cui si sviluppano; «*Any higher psychological function was external; this means that it was social; before becoming a function, it was the social relation between two people*” (Vygotskij, 1934:56, ed. orig.);
- Fattori relazionali che dipendono dalla relazione tra soggetto e contesto (capacità combinate) (Nussbaum, 2012; Walker, 2006);

Nella prospettiva delle microcredenziali, come possiamo tener traccia e valorizzare i fattori alla base dell'agire competente?

- Ricorso a modalità di auto-valutazione (self-report, ecc.) per far emergere i significati attribuiti dai soggetti al proprio agire competente in quello specifico dominio di esperienza;
- Possibile utilizzo di questionari strutturati - anche (ma non solo) di matrice psico-dinamica - per far emergere i modelli culturali* che caratterizzano il campo simbolico della relazione tra un soggetto e un contesto professionale;
- ecc.

(S)punti di riflessione

Ai fini dell'apprendimento continuo, *in primis*, per la formazione professionale, la valutazione formativa:

- Svolge un ruolo strategico su una cultura della valutazione capacitante quale consapevolezza sui propri percorsi di crescita ([Heritage, 2007](#)).
- Permette di esplorare, cogliere e mettere in relazione le modalità di funzionamento dei soggetti con le loro possibili aree di sviluppo e promuovere l'agire competente in situazioni formative e nei contesti di vita ([Hadji, 2012](#)) -> [*la mobilitazione delle risorse si apprende*];

Una sistematica, analitica e diffusa raccolta di dati processi latenti sottesi all'agire competente rappresenta un'ulteriore chiave di gestione pedagogica delle situazioni formative per l'autoregolazione dell'apprendimento ([Laveault, 1999](#)).

**La educación no cambia al mundo:
cambia a las personas que van a cambiar el mundo.
(P. Freire)**



Grazie per l'attenzione