



Regione Toscana
Settore Formazione e orientamento

La progettazione delle prove di valutazione degli apprendimenti e delle competenze

Carla Ruffini, Erica Lepri, Vincenzo Sarchielli

Maggio 2012

In collaborazione con CIPAT



I contenuti dell'incontro

- Le principali novità delle Linee Guida regionali per la progettazione dei percorsi in sussidiarietà negli IPS
- Il sistema delle competenze della Regione Toscana in raccordo alla nuova programmazione IFeP
- Le prove di valutazione nel sistema degli standard regionali del Sistema Regionale delle Competenze
- Approfondimento sulle prove di valutazione in itinere per la valutazione degli apprendimenti
- Approfondimento sulle prove di valutazione finali per la certificazione di competenze



Le principali novità delle Linee Guida regionali per la progettazione dei percorsi in sussidiarietà negli IPS

Indicazioni per la progettazione: le principali novità delle Linee Guida regionali per i percorsi in sussidiarietà negli IPS



Progettazione con gli standard professionali regionali

- Correlazione tra le figure nazionali - di cui all'Accordo Stato-Regioni del 27 luglio 2011 e all'Accordo Stato-Regioni del 19 gennaio 2012 - e le figure del Repertorio Regionale delle **Figure Professionali della Regione Toscana** (RRFP)
- Integrazione della Figura di Operatore del mare e delle acque interne ed Operatore del benessere (**Novità**)

Rafforzamento autonomia e flessibilità

- Maggiore enfasi e introduzione di vincoli per il finanziamento finalizzati ad un utilizzo più attento dell'autonomia e della flessibilità per l'acquisizione delle competenze riferite alla qualifica professionale (incremento delle **attività laboratoriali quota minima del 30%, etc.**)

Alternanza scuola lavoro

- Riconoscimento in alternativa allo "stage" delle metodologie tipiche della formazione in **alternanza scuola-lavoro**.

Progettazione per competenze

- Maggiore dettaglio per una **Progettazione per competenze**
- Strutturazione e progettazione degli insegnamenti in **Unità Formative** finalizzate all'acquisizione delle competenze di base e tecnico-professionali previste per la qualifica di riferimento.

Approfondimento: elementi di novità per la valutazione degli apprendimenti e la certificazione delle competenze



Prove di valutazione in itinere

- Progettazione delle **prove in itinere degli apprendimenti** secondo gli standard regionali descritti in DGR 532/09 e smi
- Progettazione delle **prove intermedie a fine Unità Formativa**

Prove di valutazione finali

- Progettazione di **massima delle prove finali per la certificazione delle competenze** secondo gli standard regionali descritti in DGR 532/09 e smi
- Gli IPS devono effettuare la **progettazione di dettaglio delle prove di verifica finale**, integrando la documentazione di progetto inviata alle Province (6 mesi prima della realizzazione)

Attestazioni e certificazioni

- Approvazione con Decreto Dirigenziale dei format nazionali di **attestati finali e intermedi** di cui all'Accordo siglato in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011:
- -All. 5: **Qualifica professionale** - attestato di qualifica professionale per il riconoscimento delle qualifiche triennali di Istruzione e Formazione Professionale tra Regioni
- -All. 7: **Attestato di competenze** - attestazione intermedia delle competenze acquisite, per gli studenti che interrompono i percorsi di Istruzione e Formazione Professionale

Dossier individuale

- Progettazione Adozione del **Dossier individuale delle competenze** quale documento progressivo descrittivo degli **esiti raggiunti e delle competenze** comunque acquisite dall'allievo per il conseguimento della qualifica di leFP

Principali innovazioni metodologiche nella programmazione dei percorsi di Istruzione e formazione professionale



1) Adozione di metodologie di intervento flessibili

A. Azioni di tutoraggio per i tirocini/stage

▪percorsi in alternanza

B. Laboratori di pratica professionale

C. Compresenza dei docenti

2) Maggiore dettaglio per una Progettazione per competenze e moduli formativi

Strutturazione e progettazione degli insegnamenti in **Unità Formative** finalizzate all'acquisizione delle competenze di base e tecnico-professionali previste per la qualifica di riferimento.

Correlazione tra **Unità di Competenze e Unità Formative**

Principali innovazioni metodologiche nella programmazione dei percorsi di Istruzione e formazione professionale



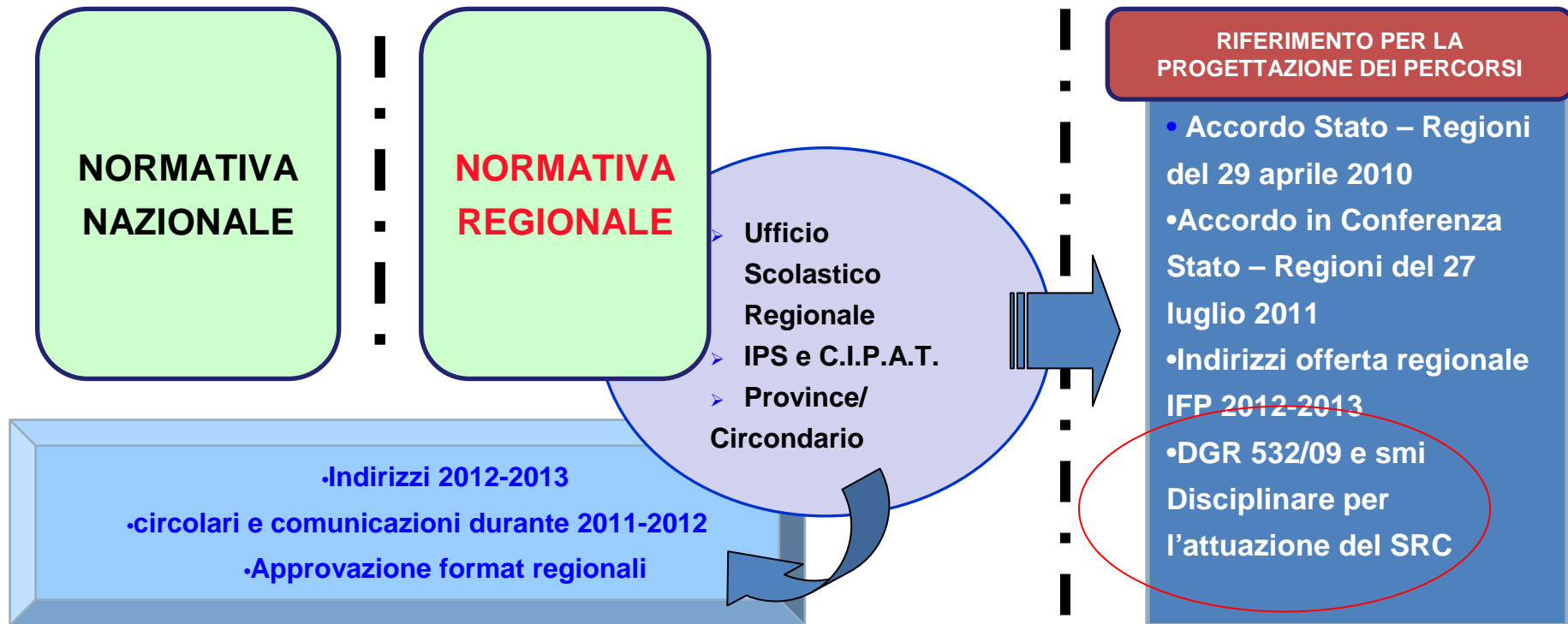
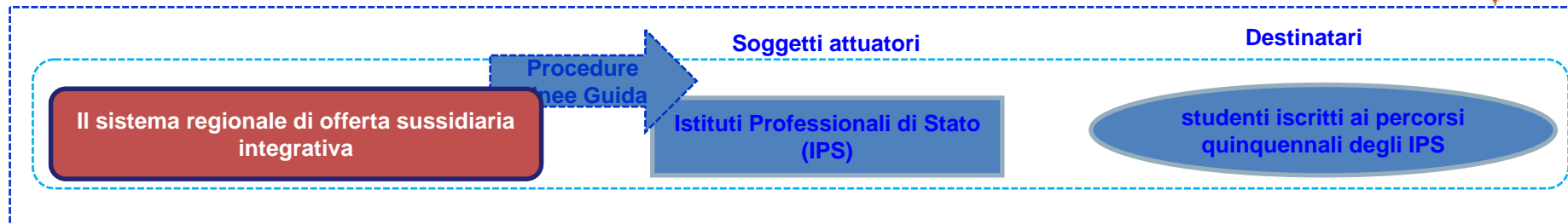
3) Progettazione delle prove in itinere per la valutazione degli apprendimenti e finali per la certificazione delle competenze

- Strutturazione e progettazione delle **prove intermedie per la valutazione degli apprendimenti** per ogni singola Unità Formativa
- Progettazione di massima delle prove finali** per la certificazione di competenze ed il rilascio della qualifica di riferimento.

4) Adozione del Dossier individuale delle competenze quale documento progressivo descrittivo degli esiti raggiunti e delle competenze comunque acquisite dall'allievo per il conseguimento della qualifica di leFP

L'adozione del **Dossier** permette la documentazione delle competenze nonché delle principali conoscenze e capacità conseguite in rapporto agli standard di apprendimento dell'offerta di Istruzione e Formazione Professionale e permette di rafforzare la valutazione periodica e finale delle competenze, l'attuazione di interventi di orientamento personalizzati e la gestione dei passaggi in ingresso e in uscita.

La nuova programmazione dei percorsi di Istruzione e formazione professionale





Il sistema delle competenze della Regione Toscana in raccordo alla nuova programmazione IFeP



L'architettura del nuovo sistema: la infrastruttura

STANDARD PROFESSIONALI

Repertorio regionale delle figure professionali

- **26** schede descrittive di **settori economici regionali** (ciascuna completa di riferimenti ATECO 2002);
- **260** schede descrittive di **figure professionali** (ciascuna completa di riferimenti ISCO 88, ISTAT Professioni (CPI 2001);
- **1066 Aree di Attività, con Conoscenze, Capacità;**
- **procedure standard** per la gestione e l'implementazione del Repertorio.

STANDARD FORMATIVI

Standard per i percorsi di formazione professionale

- standard per la **progettazione** dei percorsi in relazione agli obiettivi di apprendimento in uscita, misurati sui livelli EQF;
- standard relativi ai contenuti per quanto attiene le **keys competences** (recepimento Raccomandazione dicembre 2006);
- standard di **percorso** differenziati per "filiera" formative.

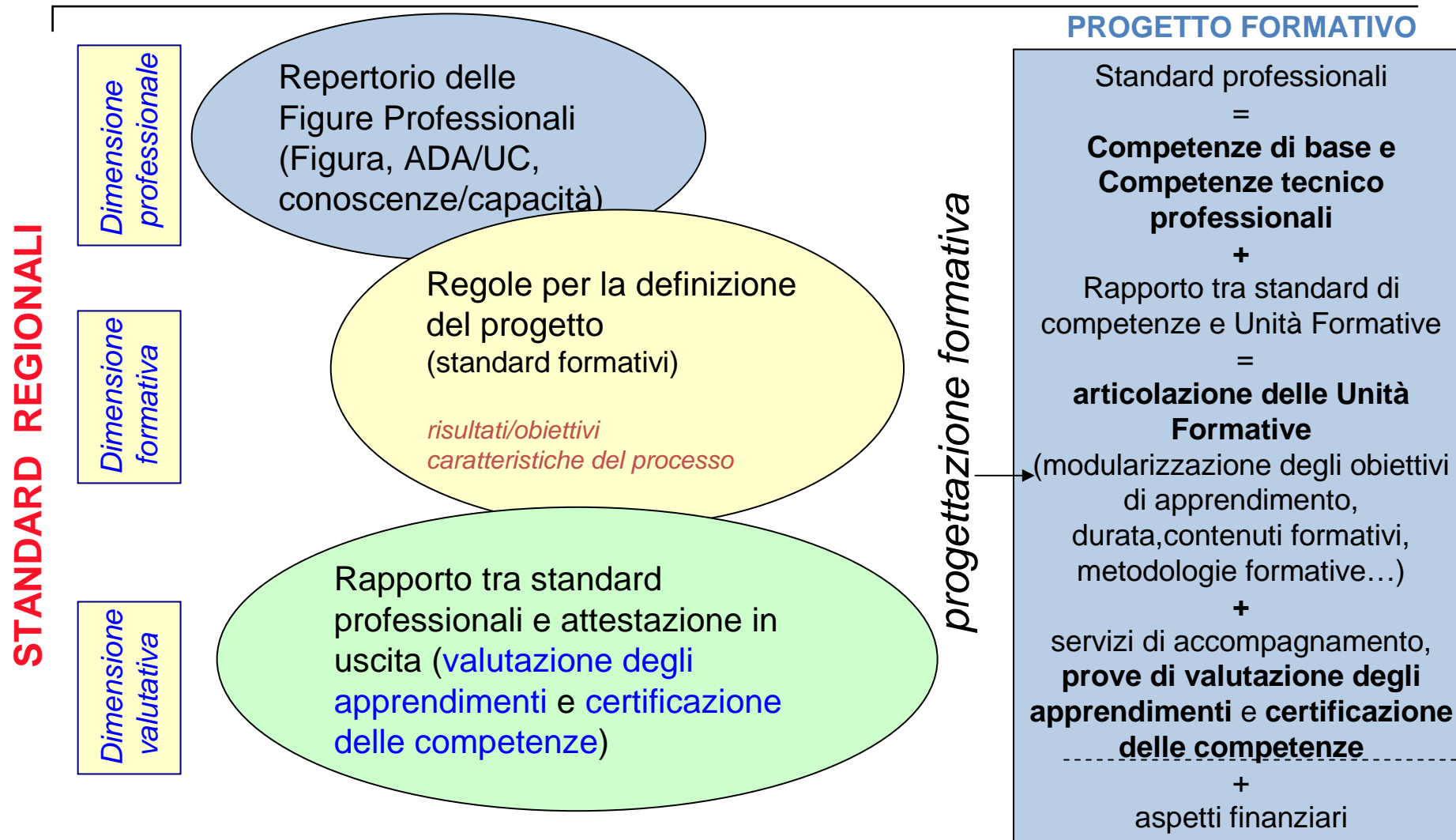
STANDARD DI RICONOSCIMENTO E CERTIFICAZIONE

Standard per i processi di certificazione e validazione delle esperienze

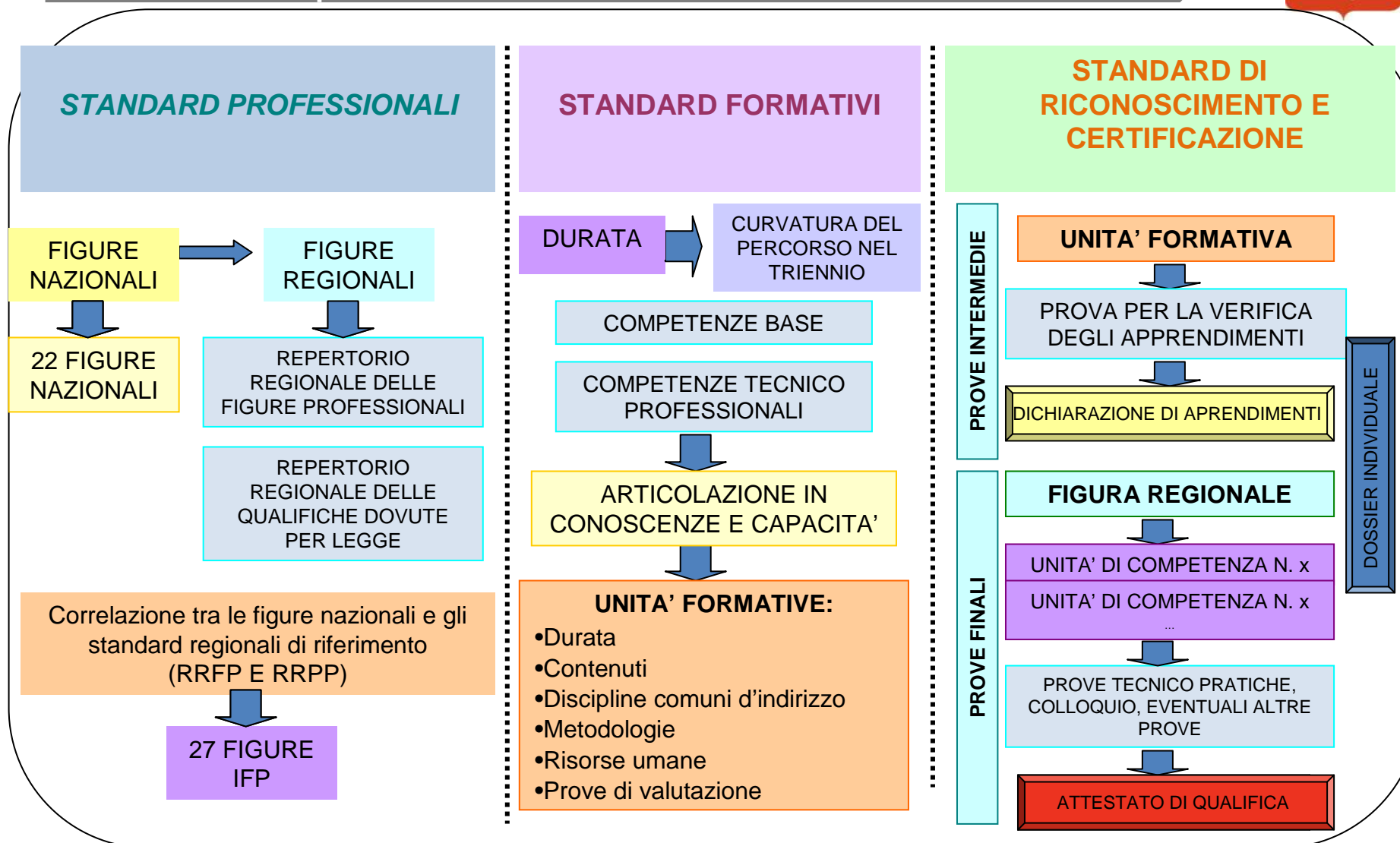
- Il processo di descrizione e di **dichiarazione degli apprendimenti**;
- Il processo di **validazione dell'esperienza non formale/informali**;
- Il ruolo degli **esperti** di valutazione degli apprendimenti e delle competenze;
- Il processo di **certificazione delle competenze** con revisione degli esami;

DGR 532/09 e smi Disciplinare per l'attuazione del SRC

Relazione tra il sistema degli standard regionali e la progettazione formativa



La progettazione dei percorsi triennali di istruzione e formazione professionale IeFP





Le prove di valutazione nel sistema degli standard regionali del Sistema Regionale delle Competenze



TIPOLOGIA IN BASE AGLI OGGETTI (AI 'LIVELLI')

Ai quattro livelli 'tradizionali' della valutazione (Kirkpatrick, Hamblin, Rae, Quaglino e Fraccaroli-Vergani), a seguito del rilievo assunto dal concetto di 'competenza' nell'ambito della formazione, è necessario aggiungere quello relativo alla *valutazione delle competenze*

I cinque livelli della valutazione

valutazione delle reazioni

↳ verifica (in itinere e finale) della misura in cui i diversi aspetti dell'intervento formativo (obiettivi, docenti, metodi, materiali, attrezzature, sedi, organizzazione, etc.) generano apprezzamento e soddisfazione

valutazione dell'apprendimento

↳ verifica (in itinere: 'formativa'; finale: 'sommativa' o 'consuntiva') della misura in cui le singole conoscenze e le capacità che costituiscono altrettanti 'obiettivi' del progetto formativo (finalità, 'traguardi formativi', scopi, etc.) sono state effettivamente raggiunte

La valutazione: i cinque livelli (2/2)

REGIONE
TOSCANA



TIPOLOGIA IN BASE AGLI OGGETTI (E QUINDI AI 'LIVELLI')

I cinque livelli della valutazione (segue)

valutazione delle competenze

↪ verifica della misura in cui i diversi tipi di apprendimenti (conoscenze, capacità), acquisiti ed eventualmente verificati al termine di un percorso di formazione, riescano ad essere utilizzati in modo integrato per l'esercizio efficace di specifiche aree di attività (unità di competenza) riferite a figure professionali definite

valutazione dei comportamenti

↪ verifica della misura in cui avviene il trasferimento e l'utilizzo effettivo delle competenze nelle pratiche di lavoro reali, e quindi delle condotte lavorative dei soggetti coinvolti

valutazione dei risultati

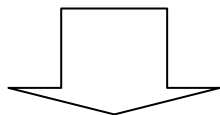
↪ verifica della misura in cui i cambiamenti dei comportamenti ad opera della formazione generano effettivamente un impatto nell'ambito della organizzazione di provenienza dei partecipanti oppure del mercato del lavoro locale (a tal proposito va osservato che il R.O.I. - *Return On Investment, ritorno dell'investimento* - costituisce uno dei possibili risultati)

La distinzione tra la valutazione degli apprendimenti e la valutazione delle competenze

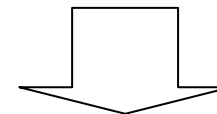


...nella formulazione della proposta formativa

...deve essere descritto il **dispositivo di valutazione degli apprendimenti** attraverso il quale si intende verificare il raggiungimento da parte dei partecipanti degli obiettivi definiti.



**VALUTAZIONE DEGLI
APPRENDIMENTI**



**CERTIFICAZIONE
DELLE COMPETENZE**

Il dispositivo di valutazione costituisce una componente della qualità della proposta progettuale e come tale sottoposto a **valutazione** da parte dell'amministrazione.

La distinzione tra la valutazione degli apprendimenti e la valutazione delle competenze: definizioni



L'architettura complessiva delle prove di valutazione del percorso formativo in oggetto, è finalizzata alla duplice finalità di valutazione gli apprendimenti e di certificazione di competenze:

Qual è la differenza?

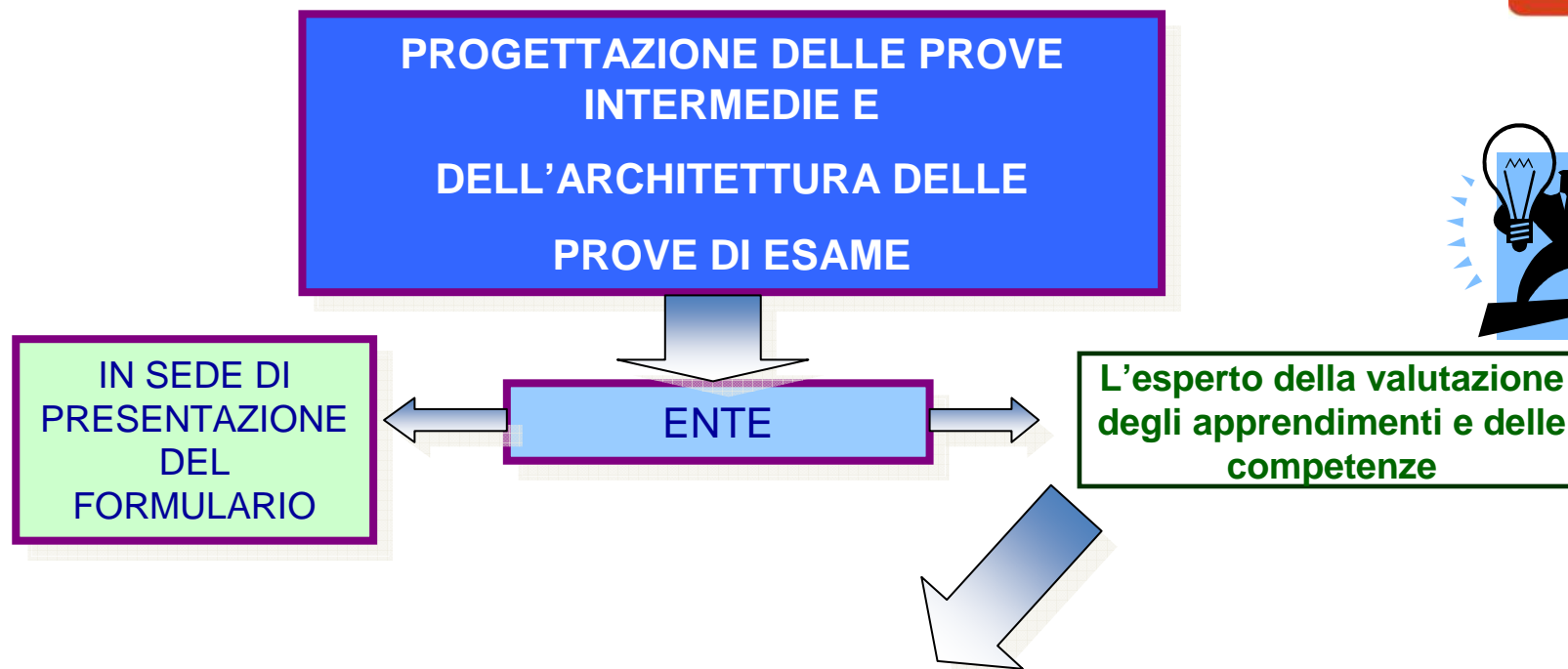
La **valutazione degli apprendimenti** è finalizzata a verificare se e in che misura gli obiettivi di apprendimento dell'intervento formativo articolato in Unità Formative e definiti in termini di conoscenze e le capacità sono state effettivamente apprese

≠

La **valutazione delle competenze** è finalizzata a verificare l'effettivo possesso delle competenze oggetto di certificazione ovvero, la capacità del candidato di realizzare le performance associate all'Area/e di Attività delle Unità di Competenze oggetto di certificazione.

La progettazione delle prove in itinere e finali

REGIONE
TOSCANA



In fase progettuale, il responsabile interno assicura l'adeguato supporto metodologico al momento **dell'elaborazione della proposta**, in particolare per la **definizione del dispositivo operativo di valutazione** che verrà utilizzato nel percorso formativo, ovvero delle metodologie e modalità di valutazione per ciascuna unità formativa prevista nel progetto e per la certificazione finale delle competenze.

Le sezioni del formulario sulle prove di valutazione



B.2.1.1.f Articolazione e struttura delle prove di verifica

Dettaglio delle prove per la verifica degli apprendimenti per l'anno di riferimento

Tipi di prove per la verifica degli apprendimenti e loro caratteristiche:

Finalità e obiettivi delle prove:

Modalità di svolgimento di ciascuna prova:

Tempi di somministrazione della prova:

Strumenti a disposizione della commissione per la valutazione delle prestazioni effettuate dai candidati (griglie di analisi, schede di osservazione, etc.):

Progettazione di massima delle prove finali

Tipi di prove (prove tecnico-pratiche, colloquio, prove di tipo oggettivo) e loro caratteristiche:

Finalità e obiettivi delle prove:

**PROVE
INTERMEDIE**

**PROVE
FINALI**



Approfondimento sulle prove di valutazione in itinere per la valutazione degli apprendimenti



La valutazione degli apprendimenti: le prove intermedie

- ✓ Le prove intermedie hanno l'obiettivo di **valutare gli apprendimenti acquisiti in itinere al percorso**, a conclusione di ciascuna UF.
- ✓ La tipologia delle prove di verifica può essere varia, poiché utilizza gli **strumenti più idonei ad evidenziare gli apprendimenti specifici di ciascuna UF**.
- ✓ Il superamento delle prove intermedie permette il rilascio al corsista (che ne faccia richiesta) di una **Dichiarazione degli apprendimenti** (in riferimento a conoscenze/capacità).
- ✓ La Dichiarazione di apprendimenti sarà rilasciata, a seguito della **conclusione positiva di una o più unità formative**. Tale dichiarazione permetterà l'attestazione dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di apprendimento cui il percorso è finalizzato.

La progettazione delle prove in itinere: indicazioni

REGIONE
TOSCANA



Ogni percorso formativo deve avere **struttura modulare** ed essere composto da un insieme di **unità formative**.

Ogni unità formativa deve indicare:

- l'insieme degli **obiettivi di apprendimento** perseguiti relativi alle competenze chiave e tecnico-professionali, declinati in termini di conoscenze e capacità;
- le **metodologie didattiche** utilizzate al fine di raggiungere gli obiettivi di apprendimento previsti;

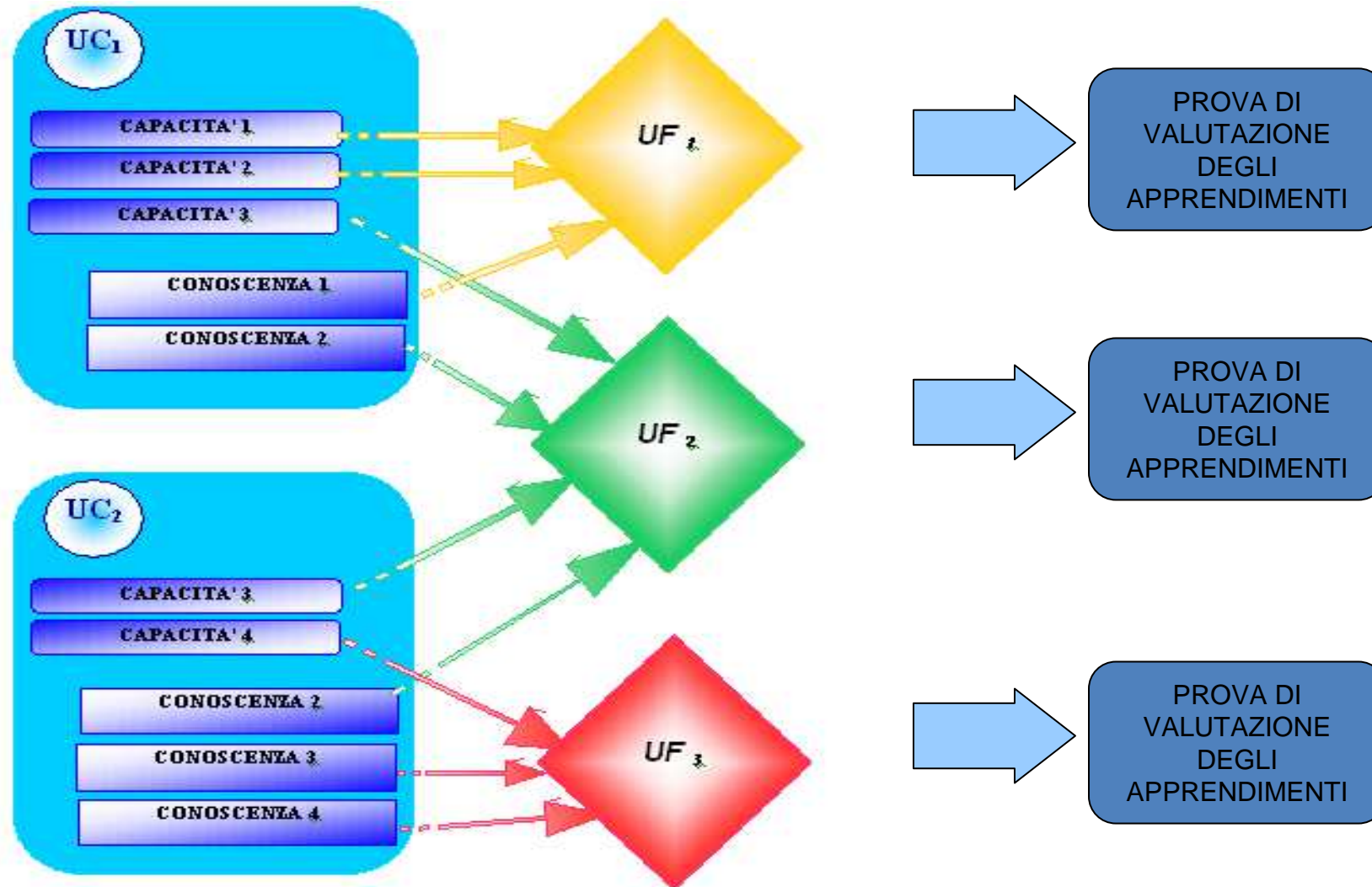
le **modalità di verifica** degli obiettivi di apprendimento indicati

Il dispositivo deve essere progettato in relazione a **ciascuna unità formativa** componente il percorso e deve garantire la coerenza:

- ✓ tra standard professionali
- ✓ contenuti formativi
- ✓ metodologia di verifica degli apprendimenti;

Individuazione di **tipologie di prove** da realizzare, criteri e condizioni di realizzazione

La progettazione delle prove in itinere: indicazioni



La valutazione: tipologia di strumenti



Colloqui individuali

Valutazione della performance di corso

Valutazione dello stage-tirocinio

Test (test di livello; OAT- Over All Tests; etc.)

Prove scritte

Prove tecnico-pratiche (esercitazioni, casi, simulazioni, role playing, project work, etc.)

Portfolio

Analisi di contenuto

Interviste telefoniche

Focus group

Riunioni

Questionari autocompilati

Questionari compilati da ricercatore

Schede di valutazione

Diari

Cartelloni

Discussioni di gruppo

Giornate di follow up

Osservazione

Il dossier individuale delle competenze



A. COMPETENZE DI BASE PER I PERCORSI TRIENNALI: LIVELLO DI COMPETENZA RAGGIUNTO

Denominazione Competenza di base	Conoscenze	Capacità	Ambito di acquisizione (formazione d'aula, laboratorio, alternanza, interventi di flessibilità, specifiche UF)	UF di riferimento (una o più di una)	Modalità di valutazione	Evidenze in termini di prodotti realizzati, performance, etc.	Esito della valutazione	LIVELLO di competenza raggiunto ¹
Competenza linguistica							Alla data del ___/___/___	
							Alla data del ___/___/___	
							Alla data del ___/___/___	
Competenza matematica, scientifico, tecnologica							Alla data del ___/___/___	Alla data del ___/___/___
							Alla data del ___/___/___	
							Alla data del ___/___/___	
Competenza storico, socio-economica							Alla data del ___/___/___	Alla data del ___/___/___
							Alla data del ___/___/___	
							Alla data del ___/___/___	

¹ A partire dal modello di certificazione dei saperi e delle competenze acquisite nell'assolvimento dell'obbligo di istruzione di cui al D.M. n. 9 del 27/01/2010 si ipotizza un modello di valutazione e certificazione delle competenze (di base e tecnico-professionali) che individui anche i livelli raggiunti relativi all'acquisizione di ciascuna competenza parametrata secondo la scala che si articola sui 3 livelli:

- I. Livello base: il soggetto svolge compiti semplici in situazioni note, mostrando di possedere conoscenze ed abilità essenziali e di saper applicare regole e procedure fondamentali
 - II. Livello intermedio: il soggetto svolge compiti e risolve problemi complessi in situazioni note, compie scelte consapevoli, mostrando di saper utilizzare le conoscenze e le abilità acquisite
 - III. Livello alto: il soggetto svolge compiti e problemi complessi in situazioni anche non note, mostrando padronanza nell'uso delle conoscenze e delle abilità. Sa proporre e sostenere le proprie opinioni e assumere autonomamente decisioni consapevoli.
- Nel caso in cui non sia stato raggiunto il livello base, riportare l'espressione "livello base non raggiunto"

² Il livello di competenza raggiunto viene indicato solo quando l'allievo ha acquisito ciascuna competenza per intero a seguito di prove che hanno permesso di osservare la prestazione nel suo complesso. Per il rilascio della qualifica professionale è comunque necessario sostenere l'esame finale.

Il dossier individuale delle competenze



B. COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI PER I PERCORSI TRIENNALI: LIVELLO DI COMPETENZA RAGGIUNTO

Denominazione Competenza tecnico-professionale	Conoscenze	Capacità	Ambito di acquisizione (formazione d'aula, laboratorio, alternanza, interventi di flessibilità, specifiche UF)	UF di riferimento (una o più di una)	Modalità di valutazione	Evidenze in termini di prodotti realizzati, performance, etc.	Esito della valutazione	LIVELLO di competenza raggiunto
(AdA/ Competenza 1)							Alla data del __/__/__	
							Alla data del __/__/__	
							Alla data del __/__/__	
(AdA/ Competenza 2)							Alla data del __/__/__	
							Alla data del __/__/__	
							Alla data del __/__/__	
(AdA/ Competenza 3)							Alla data del __/__/__	
							Alla data del __/__/__	
							Alla data del __/__/__	



SEZIONE 2 – ATTESTAZIONI RILASCIATE di cui all'Accordo Stato-Regioni del 27 luglio 2011



Approfondimento sulle prove di valutazione finali per la certificazione di competenze

Le prove di verifica finale per la certificazione delle competenze



La valutazione delle competenze avviene a seguito di **prove di verifica** finali che hanno l'obiettivo di verificare:

“il possesso di Unità di Competenze ovvero, la capacità del candidato di realizzare le performance associate all'Area di Attività cui le Unità di Competenze oggetto di certificazione è riferita”.

Relativamente alla validità di quanto certificato in termini di coerenza con gli standard professionali, l'oggetto della certificazione può essere:

- una **qualifica professionale** così come descritta nel Repertorio Regionale delle Figure professionali
- singole **Unità di Competenze** intese ciascuna come l'insieme di Capacità e Conoscenze che permettono la realizzazione di una performance prevista da una determinata Area di Attività del Repertorio Regionale delle Figure professionali.

Il rapporto tra Area di Attività e Unità di Competenza nel Repertorio delle Figure Professionali Regionali



Denominazione ADA

è un titolo che consente un primo rapido richiamo della natura delle attività e degli oggetti che rientrano all'interno dell'ADA .

Descrizione della performance

descrive, in modo sintetico ma sufficientemente esaustivo, il tipo di contributo che la specifica AdA fornisce rispetto al più generale processo di produzione di beni e/o servizi a cui essa fa riferimento.

Unità di competenza

codice numerico che identifica in maniera univoca ciascuna delle UC di tutte le figure professionali.

Conoscenze

conoscenze generali e tecnico-specifiche. condivisa la sintassi utilizzata; numero minimo 3

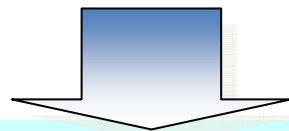
Capacità

capacità tecnico-professionali e trasversali (cognitive, relazionali, organizzative). condivisa la sintassi utilizzata; numero minimo 3

E' un processo attraverso il quale viene rilasciato un certificato, un diploma o un titolo, che attesta formalmente che un organismo competente ha accertato e convalidato un insieme di **risultati dell'apprendimento** (conoscenze, abilità, competenze) conseguiti da un individuo rispetto a uno **standard prestabilito**.

(Glossario Cedefop – voce: certificazione dei risultati di apprendimento)

...attraverso una **verifica mediante prove** che attesta il possesso di determinate competenze



REGIONE TOSCANA

L'obiettivo del sistema di riconoscimento e certificazione delle competenze è quello di rendere **visibili** gli apprendimenti degli individui e permettere **l'attribuzione di valore** alle diverse tipologie di competenze **comunque acquisite**.



Caratteristiche standard delle prove di valutazione per la certificazione delle competenze (1/2)

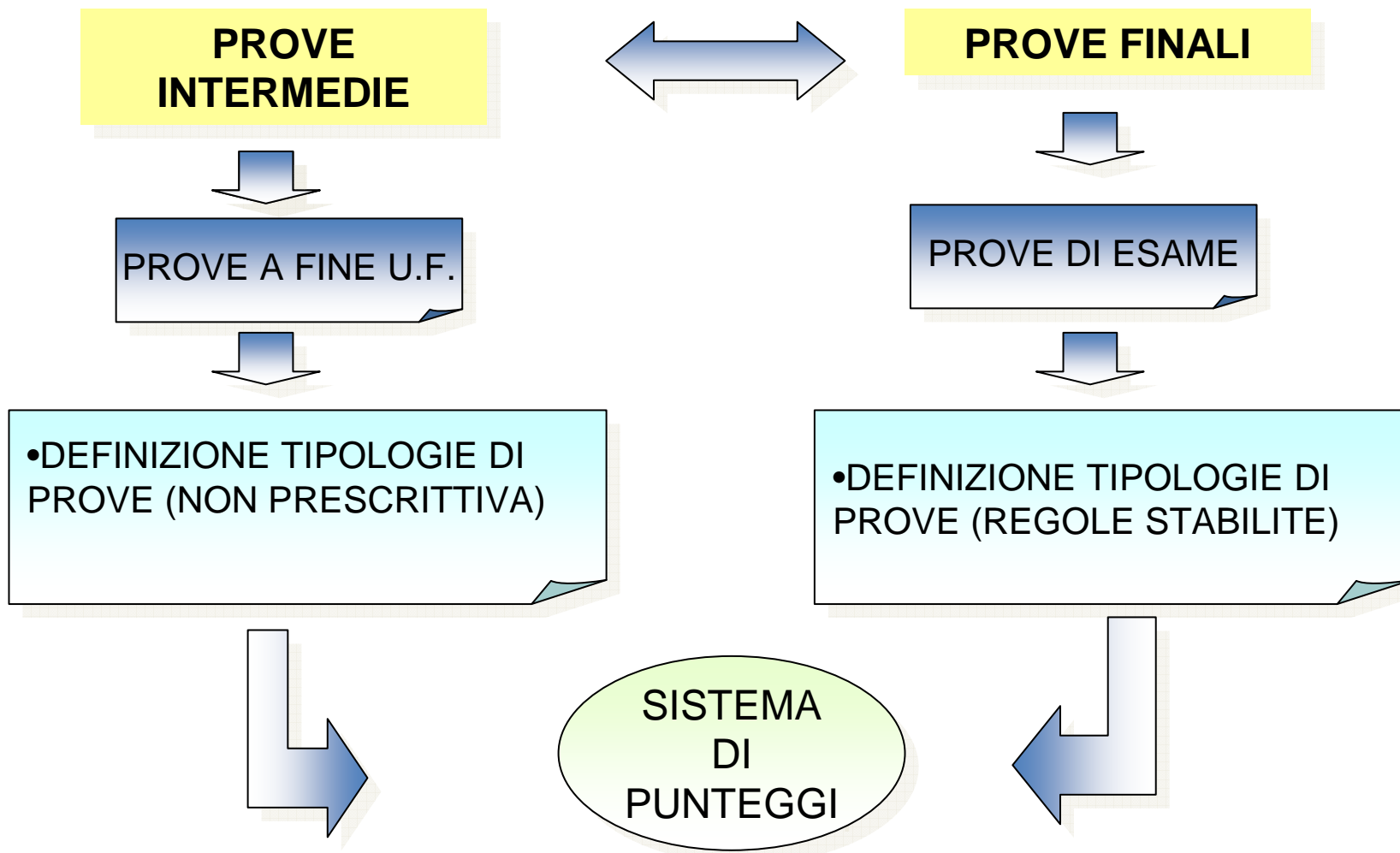
Le prove d'esame devono essere finalizzate a verificare il possesso di Unità di Competenze (repertorate), ovvero la capacità del candidato di realizzare le performance associate alle Aree di Attività (repertorate) cui le Unità di Competenze oggetto di certificazione sono riferite (DGR 532/09 e smi)

- ➔ Qualora la sessione d'esame sia finalizzata al rilascio di un **attestato di qualifica**, essa deve accertare l'effettivo possesso di **tutte le Unità di Competenze** previste dalla Figura professionale di riferimento
- ➔ **Ciascuna** Area di Attività deve essere oggetto di valutazione rispetto alla Unità di Competenze ad essa associata attraverso una **prova di tecnico pratica** della relativa performance (si definisce prova di tecnico pratica quella che simula la performance eventualmente integrata da prove di tipo oggettivo (test) e da colloqui).
- ➔ Laddove ciò sia reso necessario dalla natura delle performance oggetto di valutazione, le **prove tecnico-pratiche** relative alle Aree di Attività possono essere costituite anche da un insieme di **prove scritte e orali, elaborati tecnici** e ogni altra **modalità di valutazione** ritenuta idonea alla valutazione delle competenze
- ➔ La realizzazione di un **colloquio** costituisce parte integrante della prova di valutazione; Le modalità di svolgimento del colloquio potranno vertere sia sui **risultati delle "tecnico-pratiche effettuate"** sia su specifiche **Conoscenze o Capacità** riferibili alle Aree di Attività/Unità di Competenze oggetto di valutazione;

Caratteristiche standard delle prove di valutazione per la certificazione delle competenze (2/2)

- ➔ Laddove necessario, la Commissione può decidere di somministrare **anche prove di tipo oggettivo** (test a risposta multipla, domande chiuse, questionari a completamento, ecc.) finalizzate alla verifica del possesso di singole conoscenze o capacità riferibili alle Aree di Attività/Unità di Competenze oggetto di valutazione. Tali prove non possono in alcun caso essere ritenute sostitutive delle 'tecnico-pratiche'.
- ➔ Occorre definire un **sistema di attribuzione dei punteggi** alle diverse prove previste e l'eventuale incidenza che su di esse hanno gli esiti delle valutazioni intermedie effettuate durante il percorso; Il peso da assegnare a ciascuna prova è espresso in percentuale;
- ➔ L'eventuale incidenza degli esiti delle valutazioni intermedie (e degli eventuali esiti di validazione) sulla valutazione finale **non può superare la soglia del 30%** sul punteggio complessivo stabilito;
- ➔ La realizzazione delle prove di simulazione deve avvenire in **locali adeguati** al tipo di prove da svolgere ed al numero dei candidati previsti.
Le **attrezzature ed i materiali** messi a disposizione dei candidati devono essere adeguati al tipo di prove previste.
A tutti i candidati devono essere garantite le **medesime condizioni** di realizzazione delle prove.

Le procedure per la valutazione dell'esame finale: sistema dei punteggi



Tipologia di esiti conseguibili a seguito di esame per la certificazione

In caso di esame per il rilascio di attestato di qualifica (certificazione di tutte le Unità di competenze associate alle Aree di Attività che compongono una Figura del Repertorio regionale)

risultato della valutazione

tipologia di attestazione

- **idoneità alla qualifica:** effettivo possesso di tutte le UC caratterizzanti la Figura di riferimento (capacità di realizzare tutte le performance previste);



attestato di qualifica

- **idoneità alla certificazione di specifiche UC che compongono la qualifica:** effettivo possesso delle competenze attinenti soltanto alcune delle UC caratteristiche della Figura di riferimento (capacità di realizzare soltanto alcune delle performance previste);



certificato di competenze relativo alle UC di cui il candidato ha dimostrato il possesso;

- **non idoneità:** non superamento di nessuna delle prove previste.



nessuna attestazione di certificazione: qualora il candidato sia pervenuto all'esame finale a seguito di percorso formativo, può richiedere all'organismo formativo una *dichiarazione degli apprendimenti* relativamente al percorso svolto, da utilizzare come credito formativo nel caso di

rientro in formazione

Dalle prove oggettive alla valutazione “alternativa” (1/2)



“Sono considerate ‘oggettive’ quelle prove che consentono di predeterminare, rispetto al momento della loro somministrazione, e senza dare adito alla pur minima ambiguità interpretativa, l’esattezza delle risposte” (Domenici); tali prove vengono anche definite ‘achievement tests’ o ‘attainment tests’ (*test di acquisizione; prove di profitto; prove strutturate di conoscenza*)

Ad esempio:

- ❖ **questionari con item del tipo ‘vero/falso’**
- ❖ **questionari con item ‘a completamento’**
- ❖ **questionari con item del tipo ‘corrispondenze’**
- ❖ **questionari con item del tipo ‘scelte multiple’**

In una posizione intermedia tra le prove oggettive e strutturate e le prove ‘aperte’ si collocano le c.d. ‘prove semi-strutturate’, quali ad esempio:

- ✓ **questionari a domande strutturate**
- ✓ **saggi brevi**
- ✓ **rapporti di ricerca e relazioni**
- ✓ **riassunti**
- ✓ **colloquio strutturato**
- ✓ **colloquio libero o semistrutturato**
- ✓ **riflessione parlata**

Dalle prove oggettive alla valutazione “alternativa” (2/2)



Oggi si esprime una maggiore cautela (quando non una critica esplicita) nei confronti delle c.d. ‘prove oggettive’ e un orientamento decisamente più positivo verso forme di valutazione diverse, basate (anche) su prove più ‘aperte’.

A questo ‘movimento di opinione’ a favore di una **diversificazione delle metodologie e degli strumenti di valutazione** vengono assegnati nel dibattito nomi differenti, in qualche modo sinonimi:

performance assessment

↳ per indicare che ciò che si valuta non è esclusivamente la risposta ad un test standardizzato, magari a risposte chiuse, ma è invece la capacità (di ordine superiore) di programmare ed eseguire compiti complessi, particolarmente ‘vicini’ a quelli presenti nel lavoro e nella vita reale

authentic assessment

↳ per indicare che le prove di valutazione hanno un forte grado di ‘realismo’ rispetto ai problemi che si presentano nel lavoro e nella vita ‘veri’

alternative assessment

↳ per indicare che tale modalità di valutazione si deve intendere come ‘alternativa programmatica’ rispetto ad un orientamento culturale volto invece alla valorizzazione dell’approccio ‘tutto oggettivo’, basato su prove strutturate e ‘chiuse’

Dalle prove oggettive alla valutazione “alternativa”: un uso integrato di prove

La conseguenza obbligata è che *occorre orientarsi per l'uso integrato di prove diverse*

ad esempio:

- ❑ per capire meglio i risultati di un *test* si possono richiedere *motivazioni scritte* delle risposte date, che possono essere oggetto poi di *intervista/colloquio individuale*
- ❑ il *compito tradizionale* può essere accompagnato da una *riflessione retrospettiva, scritta o orale*, per capire meglio (e per fare capire meglio) alcune scelte o processi
- ❑ *prove semistrutturate* per orientare lo svolgimento di un compito, cedono il passo a *prove del tutto aperte*, per verificare la capacità autonoma di costruzione
- ❑ il *compito reale, real life (rapporto, project work, open book)* che mette in luce competenze complesse, lascia dubbi sulle component skills, che possono quindi essere accertate mediante *prove mirate e tests specifici*
- ❑ *prove comuni* possono alternarsi a *prove individualizzate*
- ❑ *prove interattive* (esercitazioni guidate; lavori di gruppo) rinviano a *prove individuali* e viceversa

Dalle prove oggettive alla valutazione “alternativa”



Esempi di ‘performance assessment’

Tra i compiti (le prove) a carattere ‘comprensivo’ sono indicati tipicamente i seguenti:

O.A.T.-Over All Tests

Prove ‘open book’ (a libro aperto)

Project work

Studi di caso

Simulazioni

Diari

Portfolio

La questione della validità delle prove (1/2)



Ciascuna singola prova deve, indipendentemente dalla tipologia risultare integrata ad altre, rispettare **un criterio 'ampio' di qualità**, che comprende:

- sia il 'tradizionale' concetto di 'validità' della prova
- sia altri tipi di caratteristiche, che in particolare l'approccio del *performance assessment* ha contribuito ad evidenziare

I diversi tipi di validità che è necessario rispettare sono i seguenti:

Validità predittiva o riferita ad un criterio (predictive o concurrent validity)

➔ il grado in cui la prova misura efficacemente il comportamento espresso nella prova dai candidati (e quindi le conoscenze, capacità etc. che la prova intende misurare in quanto ritenute rilevanti rispetto al comportamento futuro atteso)

Validità di contenuto o curricolare (content validity)

➔ il grado in cui la prova misura effettivamente le conoscenze e le capacità che sono state oggetto del programma di formazione (materia/disciplina, modulo, ciclo, etc.)

Validità concettuale o di costrutto (construct validity)

➔ il grado in cui la prova misura efficacemente conoscenze e capacità che sono effettivamente correlate a ciò (concetto; costrutto, etc.) che si intende misurare, e per cui il test intende rappresentare uno strumento di verifica e valutazione

La questione della validità delle prove (2/2)

REGIONE
TOSCANA



Gli **specifici criteri di validità** delle prove proposti dai sostenitori del *'performance assessment'* sono i seguenti:

Trasparenza (i criteri di valutazione devono essere conosciuti prima dai candidati, che devono poi successivamente essere informati sulla loro applicazione)

Significatività (la prova deve costituire una esperienza essa stessa *'formativa'*, essere motivante ed *'avere senso'* per i candidati)

Complessità cognitiva (il compito da un lato deve essere *'realistico'*, ma deve implicare l'esercizio di capacità di ordine superiore, ed essere *'sfidante'*)

Carattere diretto (deve trattarsi di una prova non strutturata, tale da favorire l'autonoma espressione del candidato)

Trasferibilità e generalizzabilità dei risultati

Equità (*fairness*: nessuno deve essere discriminato per motivi che non abbiano a che fare con il merito intrinseco della prova)

Conseguenze (i risultati non devono essere utilizzati per decisioni improprie o arbitrarie)

LINEE GUIDA E INDICAZIONI OPERATIVE PER LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

- ↳ La definizione della tipologia delle prove (in relazione al tipo di competenze)
 - ↳ I 'criteri' relativi alle prove (durata, percentuale di errori, etc.)
 - ↳ La definizione del 'peso' delle diverse prove (ponderazione)
 - ↳ La conduzione delle prove, la osservazione delle prestazioni
 - ↳ La registrazione dei comportamenti
 - ↳ La formulazione del giudizio delle singole prove
 - ↳ La elaborazione dei dati raccolti
- ↳ Il confronto del giudizio con gli altri membri della commissione
 - ↳ Il giudizio di sintesi
 - ↳ La certificazione finale



Principali linee-guida coerenti con l'approccio del *performance assessment (authentic; alternative)*:

- 1. uso integrato di *prove diverse***
- 2. focus sulle *prove 'real life', 'autentiche', centrate su compiti reali***
- 3. focus sulla *performance*, e cioè sulle prestazioni esibite dai candidati, nell'ambito di prove che anche quando si configurano come 'autentiche' hanno prevalentemente la forma di esercitazioni e/o simulazioni 'realistiche', e raramente vengono effettuate nel contesto di lavoro 'vero'**
- 4. qualora si utilizzi un test, per capirne meglio i risultati si possono richiedere motivazioni scritte ad integrazione delle risposte date..., per farne eventualmente anche oggetto di intervista/colloquio individuale**
- 5. per capire meglio alcune scelte o processi cognitivi il compito (in particolare quello tradizionale, ma non solo) può essere accompagnato da una riflessione retrospettiva, scritta o orale**



Principali linee-guida coerenti con l'approccio del *performance assessment* (*authentic; alternative*):

- 6. per verificare la capacità autonoma di costruzione da parte dei candidati, prove del tutto aperte possono essere utilizzate invece di (o insieme a) prove semistrutturate che orientano lo svolgimento di un compito**
- 7. prove mirate e tests specifici possono essere utilizzati in modo integrativo per accertare la presenza di component skills, poiché il compito reale, real life, 'autentico' (prodotto o servizio, rapporto, project work, open book) mette in luce competenze complesse, ma può non consentire di accertare singole conoscenze o capacità considerate comunque essenziali**
- 8. prove comuni possono alternarsi a prove individualizzate**
- 9. prove interattive (esercitazioni guidate; lavori di gruppo) possono integrarsi con prove individuali**

Alla luce di tali linee-guida, sinteticamente richiamate, si tratta quindi da parte della Commissione di definire:

- ✓ *quali* tipi di ‘prove’ risultino pertinenti rispetto alle competenze (conoscenze, capacità) che caratterizzano la figura professionale in esame
- ✓ *quante* prove siano necessarie e sufficienti per verificare l’effettivo presidio delle competenze della figura

		ELEMENTI DELLA COMPETENZA					
		Conoscenze*	Capacità tecniche**	Capacità relazionali**	Capacità organizzative**	Abilità complesse***	Risorse personali***
TIPI DI PROVE	Test oggettivi	●				●	
	Prove tecnico-pratiche	●	●		●	●	●
	Colloquio	●		●		●	●
	Analisi casi	●			●	●	
	Simulazioni	●	●	●	●	●	●
	Role Play			●			●
	Esercitazioni individuali	●	●		●	●	●
	Esercitazioni in gruppo		●	●	●	●	●
	Project work	●	●		●	●	●

Legenda

- = coerenza piena e diretta
- = coerenza indiretta (in particolare se integrata da altri strumenti)
- = coerenza possibile (solo se progettata specificamente a tale scopo)