

Percorso per la certificazione delle competenze

Dario Nicoli

Certificazioni e Titoli

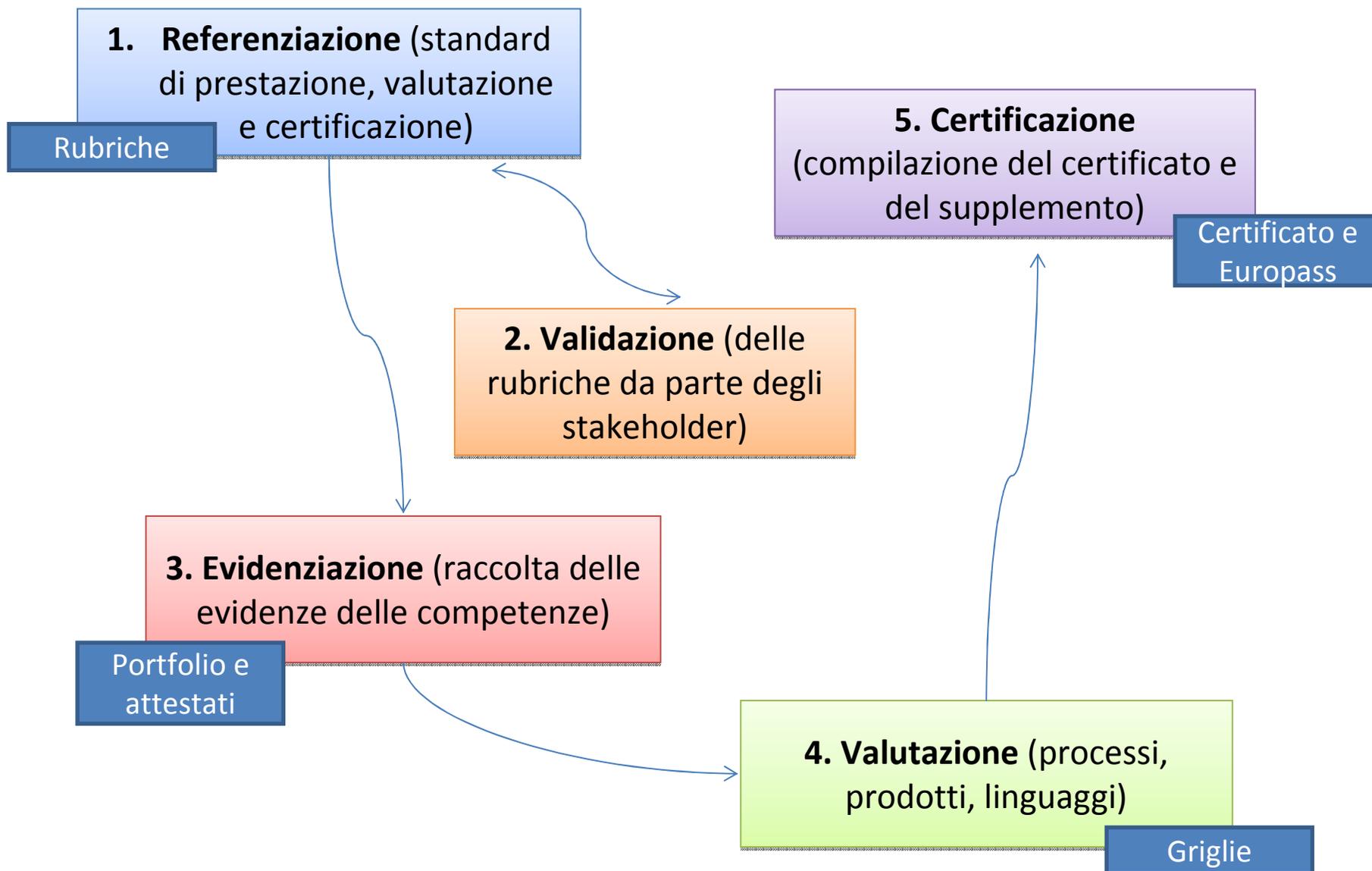
La certificazione delle competenze indica il livello (EQF) ed il grado di padronanza del candidato, in riferimento alle competenze attese.

Può essere di due tipi:

1. Connessa ad un titolo di studio (qualifica, diploma e diploma superiore lfp, diploma di stato, laurea). In questo caso, è prevista una pagella ed una commissione formalmente istituita al fine del rilascio del titolo.
2. A sé stante oppure connessa ad attestati che non abbiano valore di titolo di studio (es.: primo soccorso, disciplina sportiva, arbitraggio...).

Il percorso della certificazione

- La certificazione consiste in un'operazione collocata entro un percorso organico, razionale e condiviso, quindi di valore sociale, che prevede i seguenti passaggi:
 1. Referenziazione
 2. Validazione
 3. Evidenziazione
 4. Valutazione
 5. Certificazione.



1. Referenziazione

- I risultati di apprendimento elaborati dall'autorità pubblica (competenze articolate in abilità e conoscenze), essendo meri enunciati, vanno tradotti in **prestazioni reali, necessarie e sufficienti**, che, in quanto azioni e non meri argomenti o operazioni, sollecitano tutte le prerogative umane e si pongono nell'intreccio tra competenze culturali, professionali e di cittadinanza.
- Si tratta quindi di elaborare, entro reti omogenee, le **Rubriche delle competenze**, che consentono di tradurre le competenze in evidenze (prestazioni) e di elaborare descrittori di padronanza di queste ultime sulla base dei livelli EQF.
- Occorre poi definire le **Linee guida** per la attestazione, valutazione (su gradi di padronanza) e certificazione.

2. Validazione

Le rubriche devono essere condivise con gli organismi e gli attori interessati, che contribuiscono in tal modo ad attribuire loro valore sociale, fondato sul criterio di reciprocità:

1. le **istituzioni scolastiche, formative ed accademiche che**, collocandosi nel percorso di continuità, sono chiamate a garantire logica e coerenza dell'apporto reciproco secondo il metodo della progettazione "a ritroso";
2. gli **stakeholder**, soprattutto le imprese e le associazioni professionali, che sono chiamati ad attribuire valore di occupabilità alle competenze professionali.

Le rubriche validate sono soggette a revisione periodica sulla base di proposte di miglioramento e di innovazione avanzate dai vari soggetti in gioco.

3. Evidenziazione

- Le **evidenze delle competenze** (ovvero i vari prodotti ed attestati che mostrano in che modo il candidato ha saputo fronteggiare e portare a termine i compiti necessari e sufficienti indicati dalle rubriche, e risolvere i problemi in essi presenti), vanno raccolte sistematicamente entro il **portfolio personale**.
- Questo viene presentato alla commissione valutatrice come prova della candidabilità del titolare al certificato.
- Le evidenze debbono essere attestate da organismi che condividono le linee guida, diversamente occorre procedere con prove di valutazione ad hoc.
- Il processo di evidenziazione si conclude quando il materiale raccolto è giudicato soddisfacente rispetto all'elenco previsto nelle rubriche delle competenze .

4. Valutazione

- La valutazione consiste nell'esprimere un **giudizio di padronanza** del candidato, in base ad un profilo di riferimento.
- Il criterio di base è rappresentato dalla **attendibilità**: ciò richiede di porre l'attenzione a prestazioni reali ed adeguate che attestino la capacità del candidato di agire con ciò che sa in riferimento a compiti-problemi tendenzialmente complessi in base al livello EQF del certificato e dell'eventuale titolo di studio.
- La valutazione è tendenzialmente **olistica**, e quindi privilegia l'unitarietà dei fattori in gioco:
 1. I fuochi dell'analisi: prodotti, processi, linguaggi.
 2. Le dimensioni dell'intelligenza (cognitiva, affettivo-relazionale, pratica, sociale, metacompetenza)

- Occorre disporre di strumenti di valutazione che traducano i Risultati di apprendimento attesi in dimensioni ed indicatori osservabili e li articolino per gradi di padronanza (parziale, basilare, intermedio, elevato).
- Le **dimensioni** circoscrivono l'ambito in cui si concentra l'osservazione (comprensione, ricerca delle informazioni, elaborazione del piano di lavoro, effettuazione dei calcoli, elaborazione dei testi, lavoro d'èquipe...)
- Gli **indicatori** consentono di cogliere in modo operativo l'agito della persona in riferimento alle dimensioni delle competenze (es.: scheda di comprensione della consegna...).

- È fondamentale garantire la pluralità dei metodi di valutazione:
 1. **Unità di apprendimento (o Unità formative)** realizzate da istituzioni scolastiche e formative che operano secondo la Linea guida.
 2. **Operazioni e progetti svolti in contesti non formali**, attestati secondo le modalità previste dalla Linea guida.
 3. **Prove di verifica** di conoscenze ed abilità svolte sulla base di micro-compiti e con una varietà di strumenti valutativi (si/no, risposta multipla, a completamento, risposta aperta...)
 4. **Prove esperte** basate su compiti simulati ed a carattere pluricompetenza.
 5. **Colloquio** tramite il quale cogliere la disposizione ed il progetto di vita/di lavoro della persona.