

ASL e didattica per competenze



ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

Legge delega n. 53/03 e D.Lgs. n.77/2005



Legge delega n. 53/2003, art. 4: modalità di realizzazione dei percorsi di scuola secondaria di II grado

Decreto Legislativo n°. 77 del 2005: "Alternanza" quale modalità didattica ed individua le linee generali per organizzare i percorsi.

L'alternanza riconosce la possibilità di realizzare i corsi del secondo ciclo in alternanza scuola-lavoro, come:

- 1. modalità del percorso formativo progettata, attuata e valutata dall'istituzione scolastica (e' la scuola che CERTIFICA le competenze!)**
- 2. modalità formativa in collaborazione con le imprese, con le rispettive associazioni di rappresentanza e con le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura**

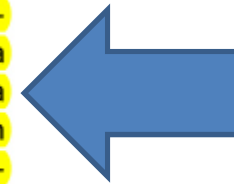
L'alternanza attiva "modalità di apprendimento flessibili e equivalenti sotto il profilo culturale ed educativo, rispetto agli esiti dei percorsi del secondo ciclo, che colleghino sistematicamente la formazione in aula con l'esperienza pratica" sostanzialmente il PERCORSO IN AZIENDA DI UN PROGETTO IN ASL E' UN PERCORSO SCOLASTICO, SOGGETTO DUNQUE A CERTIFICAZIONE DI COMPETENZA, NON A VALIDAZIONE DI SAPERI INFORMALI/NON FORMALI (RIF. D.LGS 13/2013)

Cosa si intende per alternanza scuola-lavoro

L'alternanza scuola-lavoro è una modalità didattico-formativa trasversale a tutti i canali del sistema scolastico-formativo (sistema dei licei, dell'istruzione e della formazione professionale) e si rivolge a studenti che abbiano compiuto i 15 anni di età. Regolamentata dal decreto legislativo n. 77/2005, attuativo dell'art. 4 della legge n. 53/2003 di riforma del sistema scolastico, l'alternanza scuola-lavoro si propone di orientare e sostenere un ingresso consapevole degli allievi nella realtà lavorativa, mediante l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro.

I percorsi in alternanza hanno una struttura flessibile e si articolano in periodi di formazione in aula e periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro, attuate sulla base di convenzioni. I periodi di apprendimento in alternanza fanno parte integrante dei percorsi formativi personalizzati volti alla realizzazione del profilo educativo, culturale e professionale del corso di studi. I periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro sono articolati secondo criteri di gradualità (Art. 4 D.lgs 77/05).

Questa innovativa metodologia didattica rappresenta la strada verso una fattiva alleanza tra il mondo della scuola e quello del lavoro: la scuola diventa più aperta al territorio e l'impresa esercita un ruolo formativo primario verso i giovani, in un contesto che – come indicato dal D.lgs n. 77/2005 – vede il concorso e la collaborazione di diversi attori alla realizzazione delle iniziative di alternanza scuola-lavoro (associazioni d'impresa, Camere di Commercio, enti pubblici e privati ecc.).



D.lgs 77/2005

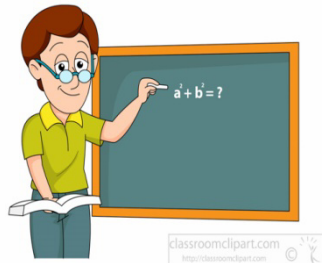
Dal D.Lgs 77/2005

Art. 2. Finalità dell'alternanza

1. Nell'ambito del sistema dei licei e del sistema dell'istruzione e della formazione professionale, la modalità di apprendimento in alternanza, quale opzione formativa rispondente ai bisogni individuali di istruzione e formazione dei giovani, persegue le seguenti finalità:

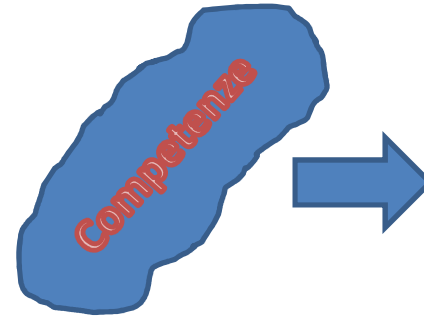
- a. attuare modalità di apprendimento flessibili e equivalenti sotto il profilo culturale ed educativo, rispetto agli esiti dei percorsi del secondo ciclo, che colleghino sistematicamente la formazione in aula con l'esperienza pratica;
- b. arricchire la formazione acquisita nei percorsi scolastici e formativi con l'acquisizione di competenze spendibili anche nel mercato del lavoro;
- c. favorire l'orientamento dei giovani per valorizzarne le vocazioni personali, gli interessi e gli stili di apprendimento individuali;
- d. realizzare un organico collegamento delle istituzioni scolastiche e formative con il mondo del lavoro e la società civile, che consenta la partecipazione attiva dei soggetti di cui all'articolo 1, comma 2, nei processi formativi;
- e. correlare l'offerta formativa allo sviluppo culturale, sociale ed economico del territorio.

Una nuova modalità di fare scuola per assicurare ai giovani, oltre alle conoscenze di base, l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro, "utilizzando l'azienda come aula"



- L'alternanza scuola-lavoro rappresenta una **metodologia propria della "nuova scuola", non più centrata sulle conoscenze disciplinari ma sulle competenze personali**, quelle che consentono di affrontare in modo consapevole e attivo le responsabilità della vita adulta
- Ricordiamo che la **competenza** e' l'insieme di conoscenze, abilità per risolvere compiti di studio o lavoro (in pratica l'insieme di capacità'+atteggiamento)
- Con la metodologia di alternanza scuola lavoro si alternano attività presso la scuola, con particolare rilevanza dei laboratori e dei progetti, ed attività esterne sotto forma di visite, ricerche, compiti reali, per sviluppare alcune delle competenze del profilo di indirizzo della scuola
- In tal modo si persegue una formazione efficace e si colloca l'attività formativa entro situazioni di apprendimento non più rivolte a saperi inerti, ma inserite nella cultura reale della società

Ricordiamo che la **competenza** e' l'insieme di conoscenze, abilità per risolvere compiti di studio o lavoro



Tratte da:
PECUP D.LGS 226/2005
+
PECUP INDIRIZZO



Linee guida tec./prof.
Ind. Nazionali licei

B) **COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI**

Si tratta delle competenze riferibili a specifiche attività utili per operare in un determinato settore lavorativo. Sono le competenze più fortemente contestualizzate, più soggette a mutare con i cambiamenti organizzativi, le trasformazioni sociali o tecnologiche.

C) **COMPETENZE TRASVERSALI**

Rappresentano la messa in atto di risorse che accompagnano le azioni in genere, identificando l'attivazione di alcuni processi presenti qualunque sia lo specifico contesto di riferimento. L'identificazione di "competenze trasversali" ha dato luogo a un dibattito teorico sull'opportunità di tale distinzione a partire dal senso e dalla centralità del "contesto" nella configurazione del concetto di competenza. In ogni caso, nella proposta ISFOL le competenze trasversali si declinano in:

- capacità **diagnostiche**: comprendere le caratteristiche dell'ambiente, i tratti essenziali dei problemi da affrontare, i compiti da svolgere, le proprie risorse di fronte alle situazioni;
- capacità **relazionali**: mantenere un rapporto costruttivo con gli altri e con l'ambiente sociale, dall'ascolto alla comunicazione chiara, dalla negoziazione al controllo delle emozioni;
- capacità **di fronteggiamento**: affrontare i problemi e i compiti adottando le strategie di azione più adeguate, dall'assunzione di responsabilità al riconoscimento dei ruoli gerarchici, dalla gestione dei tempi alla valutazione delle conseguenze delle azioni.

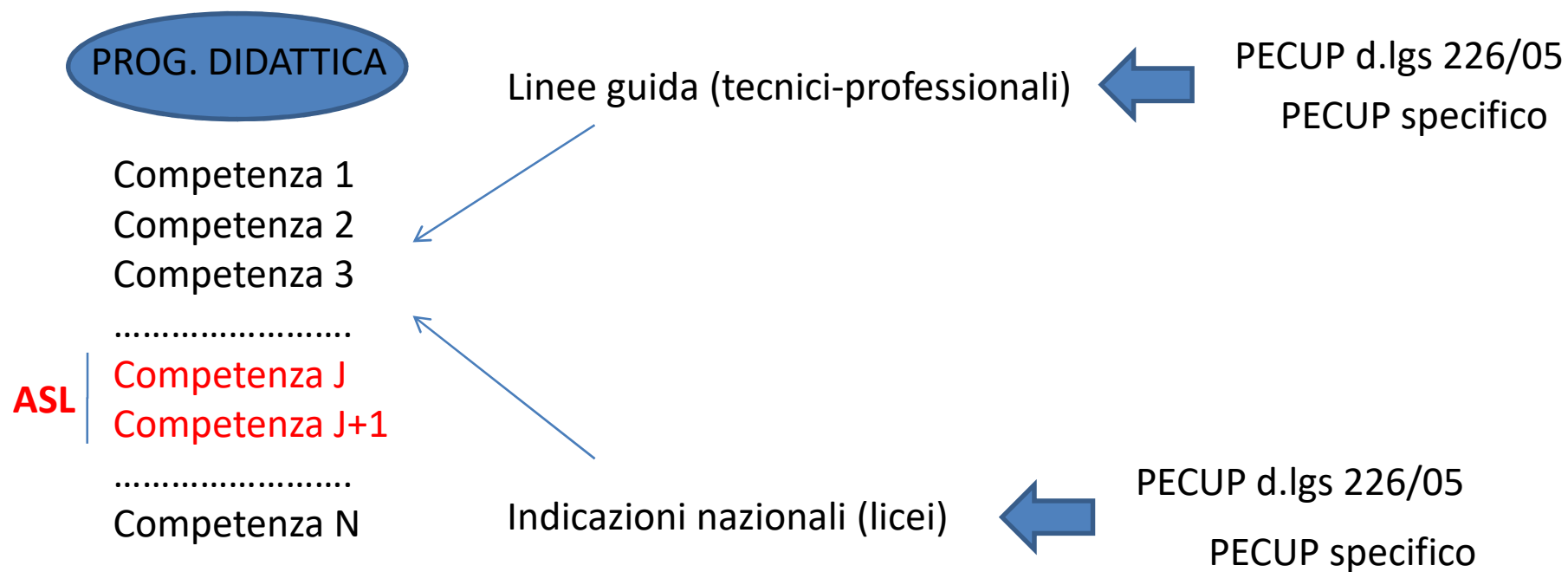


comp. Cittadinanza attiva
DM 139/2007

Comp. Apprendimento
permanente RACCOMANDAZIONE
PARLAMENTO EUROPEO E CONSIGLIO UE
18 dicembre 2006 (2006/962/CE)

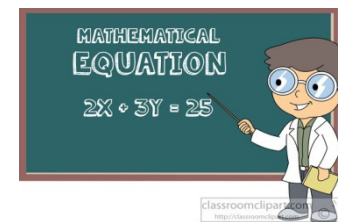
Altre fonti

Programmazione didattica per competenze





Attività formative e ASL



L'alternanza si concretizza in:

- **Formazione in aula con esperti**
- **Visite guidate in azienda**
- **Osservazione attiva in azienda**
- **Attività in azienda**
- **Project work commissionato dall'azienda**
- **Laboratorio IFS**



contesti operativi
e strutturati

Tecnici:

osservazione strutturata dell'organizzazione e dei processi industriali

Professionali:

svolgimento, in autonomia, di compiti di realtà di Filiera produttiva

Licei:

interviste, lezioni, stages, Job-shadowing

Il progetto «alternanza» e' un progetto del PTOF

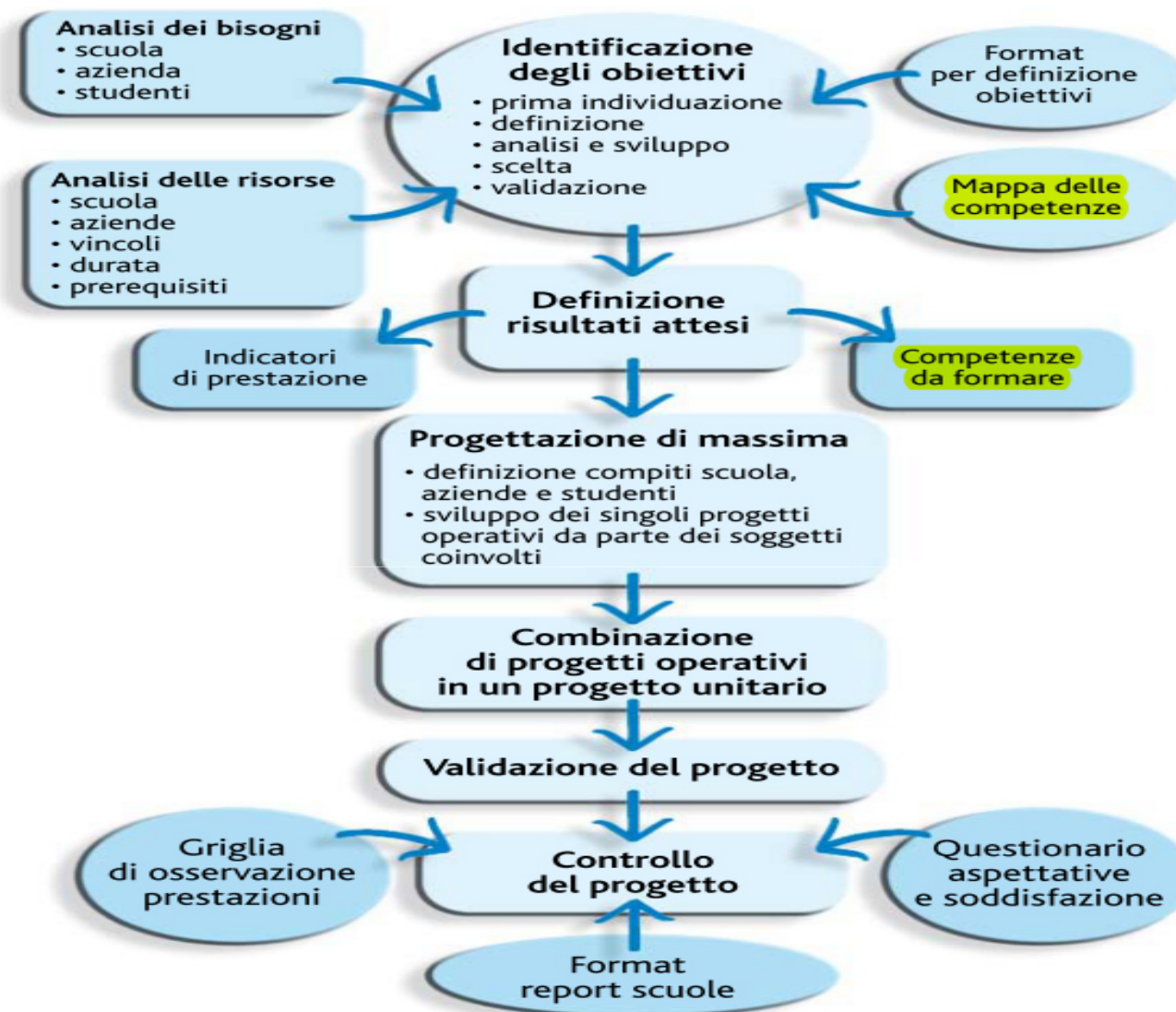
Il collegio docenti

Il collegio approfondisce il significato di un percorso di alternanza rispetto all'offerta scolastica, ne individua la collocazione rispetto all'iter formativo complessivo, sviluppa la progettazione ed è il soggetto a cui spetta la valutazione dei risultati individuali dell'alternanza rispetto al processo di apprendimento e ai suoi contenuti. In qualche caso, secondo le modalità organizzative degli istituti, parte di queste funzioni possono essere attribuite ad équipe specificatamente costituite, in attuazione dell'autonomia propria di ogni istituto scolastico.

Bisogna dunque stabilire
obiettivi,
competenze,
tempi, luoghi,
prerequisiti,
partecipanti,
costi, verifica!




PROCESSO DI PROGETTAZIONE DI PERCORSO IN ALTERNANZA



L'ASL e' una unita' di apprendimento!


2.3 LE UNITÀ DI APPRENDIMENTO (UDA)



La Unità Didattica di Apprendimento (UDA) si va diffondendo come metodologia didattica che persegue l'apprendimento attraverso la proposta di compiti reali per assolvere i quali devono essere messe in atto competenze. In questo senso, le competenze associate ad un compito reale costituiscono parte degli obiettivi di un percorso formativo: anche l'alternanza può dunque essere considerata una particolare Unità di Apprendimento che, a partire dal "compito reale" associato al lavoro effettivamente svolto, è orientata ad uno o più obiettivi formativi (competenze) tra loro coordinati.

Perché un obiettivo formativo sia effettivamente perseguibile, l'UDA richiede la definizione dei prerequisiti chiesti all'allievo, l'individuazione delle conoscenze e delle abilità associate alle competenze, le attività con le quali verranno perseguiti gli obiettivi, i tempi e le soluzioni organizzative.

Con la progettazione di Unità di Apprendimento, l'alternanza configura come i processi reali e concreti costituiscono fonti di apprendimento attraverso cui gli studenti possono "studiare" in modo diverso, perseguendo contenuti ed abilità del proprio piano di studi. Per quanto l'UDA costituisca una metodologia che può essere progettata ed attuata nel corso del processo formativo, nei progetti di alternanza scuola lavoro – proprio per l'inserimento dell'allievo nei processi reali piuttosto che in una loro simulazione - costituisce uno strumento opportuno che accompagna il ruolo di mediazione svolto dal docente: nel "leggere" in termini di conoscenze e competenze l'esperienza che il lavoro può offrire. Il responsabile della progettazione dell'unità di apprendimento è il tutor scolastico, che raccoglie i contributi dell'equipe di persone coinvolte nella preparazione dell'alternanza.



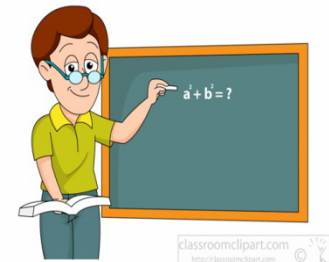
IL MODELLO PER LA REALIZZAZIONE DEI PERCORSI IN ALTERNANZA

1. INDIVIDUAZIONE DELLE **AZIENDE PARTNER**
2. SCELTA DELLE **COMPETENZE OBIETTIVO**
3. PROGETTAZIONE DEL **PERCORSO**

4. PROGETTO FORMATIVO INDIVIDUALE PERSONALIZZATO PER SINGOLO ALUNNO
5. PROGRAMMAZIONE DEL TIROCINIO:
 - INDIVIDUAZIONE DELLE **AZIENDE OSPITANTI**
 - ASSOCIAZIONE STUDENTE-AZIENDA
 - CONVENZIONE

6. VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEGLI STUDENTI
7. VALUTAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

9. VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA DEL PERCORSO FORMATIVO



Ricordiamo che la **competenza e' l'insieme di conoscenze, abilità per risolvere compiti di studio o lavoro (in pratica l'insieme di capacita'+atteggiamento)**

LA REALIZZAZIONE DEI PERCORSI IN ALTERNANZA deve essere preceduta da:

1. SCELTA DELLE **COMPETENZE-OBBIETTIVO**: sono le competenze **considerate importanti dall'azienda**, sviluppabili con l'esperienza di alternanza, **sottoinsieme del profilo formativo dello studente declinato in competenze/abilità /conoscenze** definite dalla scuola per raggiungere il PECUP, scegliendole all'interno del canovaccio di lavoro costituito da "linee guida" per tecnici e professionali e le "indicazioni nazionali" per i licei
2. PROGETTAZIONE DEL PERCORSO : quali competenze è possibile sviluppare nei percorsi in alternanza? In quale anno e per quante ore? A scuola o in tirocinio? Quali prestazioni saranno richieste agli studenti e con quali criteri saranno valutate?

La **definizione delle competenze-obiettivo** deve considerare:

- la **performance** (ciò che deve essere in grado di fare lo studente)
- le **condizioni** (cioè il **contesto** in cui deve essere realizzata la performance, molto diverso se si tratta dell'aula, di un laboratorio o di un reparto aziendale)
- il **criterio di verifica** (i **parametri di misurazione della prestazione e la soglia** per cui essa è considerata accettabile).

PROGETTARE IL PERCORSO

Scelte le **competenze-obiettivo**, individuare anzitutto quali **prestazioni** saranno richieste allo studente durante la permanenza in azienda, al 3°, 4° e 5° anno

COMPETENZA-OBIETTIVO	IMPEGNO ORARIO IN AZIENDA		
	IN TERZA	IN QUARTA	IN QUINTA
1 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX			
2			
3			
4			
TOTALE ORE			

PROGETTARE IL PERCORSO

Per ogni anno di corso, associare alle prestazioni che lo studente dovrà realizzare in azienda quelle che gli saranno richieste a scuola durante l'attività di preparazione o durante l'attività di ripresa e rielaborazione di quanto appreso con l'esperienza in azienda

COMPETENZA-OBIETTIVO	PRESTAZIONI IN TERZA		
	A SCUOLA (prima di andare in azienda)	IN AZIENDA	A SCUOLA (dopo il periodo in azienda)
1			
2			
3			
4			
TOTALE ORE			

ANALOGAMENTE PER QUARTA E QUINTA CLASSE!

IL MODELLO PER LA REALIZZAZIONE DEI PERCORSI IN ALTERNANZA

4. PROGETTO FORMATIVO INDIVIDUALE: dal percorso si «estrae» il progetto personalizzato per ciascun allievo, eventualmente adattando le prestazioni individuali alle sue attitudini, propensioni, abilità... e **contestualizzandole in funzione delle opportunità** offerte dalla singola azienda ospitante



5. PROGRAMMAZIONE DEL TIROCINIO: individuate le **AZIENDE OSPITANTI** si associano i singoli studenti alle singole aziende, si concordano le condizioni di effettuazione del tirocinio (contestualizzazione), il calendario e la durata.



Gli accordi con l'azienda vengono riportati nella CONVENZIONE, cui si allegano i progetti individuali di tutti gli studenti ospitati

Il progetto formativo individuale è condiviso con lo studente

PROGETTARE E VALUTARE IL PERCORSO INDIVIDUALE

Riprendendo tutte le prestazioni definite per ogni studente e per ciascun anno di corso, previste sia a scuola sia in azienda, stabilire in base a quali **criteri** saranno valutate e associare la **scala** di valutazione

COMPETENZA	PRESTAZIONI	DOVE?		CRITERI	VALUTAZIONE				
		AZIENDA	SCUOLA		NV	1	2	3	4
COMPETENZA 1	1								
COMPETENZA 1	2								
COMPETENZA 1	3								
COMPETENZA 1	4								
COMPETENZA 2	1								
COMPETENZA 2	2								

Il progetto formativo individuale comprenderà dunque:

- a) Gli **obiettivi del percorso formativo**, cioè le competenze che lo studente potrà sviluppare
- b) La **durata del percorso formativo** e la durata della permanenza in azienda
- c) L'elenco delle **prestazioni che saranno richieste allo studente**, i criteri con cui saranno valutate e la scala di valutazione

IL MODELLO PER LA REALIZZAZIONE DEI PERCORSI IN ALTERNANZA – CRITERI DI VALUTAZIONE

6. VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEGLI STUDENTI: si rilevano le prestazioni e si valutano rispetto agli **obiettivi**, applicando i **criteri** definiti dal progetto e utilizzando una «**rubrica**» (o «**scala**») di valutazione molto semplice.

I CRITERI DI VALUTAZIONE

Tempo di esecuzione

Numero errori commessi

Procedimento

Rimozione dell'errore

Collaborazione

Comportamento (organizzativo)

Motivazione

→ È possibile aggiungere altri criteri o sostituire quelli indicati

IL MODELLO PER LA REALIZZAZIONE DEI PERCORSI IN ALTERNANZA – FOCUS SULLA VALUTAZIONE

6. VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEGLI STUDENTI: si rilevano le prestazioni e si valutano rispetto agli **obiettivi**, applicando i **criteri** definiti dal progetto e utilizzando una «**rubrica**» (o «**scala**») di valutazione molto semplice.

LA SCALA DI VALUTAZIONE

1	realizza il compito in modo non adeguato (non rispetta buona parte delle specifiche/istruzioni ricevute)
2	realizza il compito in modo parzialmente adeguato (non rispetta alcune specifiche/istruzioni ricevute)
3	realizza il compito in modo adeguato (rispetta interamente le specifiche/istruzioni ricevute)
4	realizza il compito in modo più che adeguato (dando un contributo personale autonomo al raggiungimento del risultato)
NV	non verificabile (per ragioni non riconducibili allo studente)

	SCALA DI VALUTAZIONE			
CRITERIO	1 - inadeguato	2 – non del tutto adeguato	3 - adeguato	4 – più che adeguato
Tempo di esecuzione	Non consegue il risultato nei tempi assegnati	Impiega un tempo di poco superiore a quello assegnato (nei limiti di tolleranza)	Rispetta i tempi assegnati	Esegue in un tempo sensibilmente inferiore a quello assegnato
Numero errori commessi	Commette errori che pregiudicano il risultato	Commette alcuni errori, che non pregiudicano l'acceptabilità del risultato prescritto	Nessun errore	Il risultato presenta caratteristiche superiori allo standard prescritto
Procedimento	Non applica le istruzioni ricevute	Applica le principali istruzioni ricevute	Applica tutte le istruzioni ricevute	Sceglie la procedura più idonea; trova un procedimento risolutivo adatto
Rimozione dell'errore	Non corregge gli errori segnalati	Corregge i principali errori segnalati	Corregge tutti gli errori segnalati	Individua e corregge gli errori commessi
Collaborazione	Non condivide le informazioni	Condivide solo alcune delle informazioni utili	Condivide con capi e colleghi tutte le informazioni utili	Condivide di sua iniziativa le informazioni utili
Comportamento (organizzativo)	Non rispetta le regole dell'organizzazione	Rispetta solo alcune delle regole dell'organizzazione	Rispetta tutte le regole dell'organizzazione	Adegua costantemente il proprio comportamento alle regole e allo "stile" dell'organizzazione
Motivazione	Non si impegna per ottenere i risultati richiesti o lo fa solo se costantemente sollecitato	Il suo impegno per il raggiungimento dei risultati richiesti è discontinuo e richiede di essere sostenuto	Si impegna continuamente per il raggiungimento dei risultati richiesti	Si impegna continuamente per migliorare il proprio apporto al lavoro