

## La valutazione delle competenze secondo Michele Pellerey<sup>1</sup>

*Una competenza è stata definita da M. Pellerey come la manifestazione della mobilitazione di risorse interne (“conoscenze, abilità e disposizioni stabili”) e di risorse esterne (“persone, strumenti materiali) e, proprio per queste sue caratteristiche, non osservabile direttamente.*

Ciò che possiamo cogliere è la sua manifestazione esterna, cioè la capacità di portare a termine validamente il compito assegnato.

*Per poter accertare il possesso di una competenza è importante poter contare sull’osservazione di una molteplicità di prestazioni, sulla base delle quali si possa affermare che una competenza faccia parte stabilmente del patrimonio della persona.*

È possibile, dunque, inferire la presenza di una competenza non solo genericamente, ma anche in maniera articolata sulla base di una famiglia di prestazioni, e di un insieme di comportamenti, che svolgono il ruolo di indicatori di esistenza e di livello raggiunto. Solo nel caso di competenze elementari che mettano in gioco schemi d’azione di tipo ripetitivo, oppure assai semplici applicazioni di regole e principi, è possibile valutarne l’acquisizione osservando una o poche prestazioni. Tuttavia, molto spesso ci si limita solo a verificare se lo studente ha acquisito un determinato schema d’azione, sia esso prevalentemente intellettuale, di natura mista o essenzialmente pratica, e se è in grado di mostrare una prestazione, che risponda ad alcune precise regole e principi operativi e attuata nello stesso contesto che ha caratterizzato il suo apprendimento. Ma se la situazione è diversa da quella ormai familiare, oppure si debbano applicare le norme apprese per analogia, emergono immediatamente difficoltà gravi, spesso insormontabili. In questo modo, si può cogliere solo una forma assai restrittiva e ridotta di competenza.

*In un programma educativo fondato sulla costruzione di competenze stabili è fondamentale scegliere modalità di valutazione idonee a rilevare sia le competenze iniziali sia quelle oggetto dell’apprendimento.*

Occorre anche aggiungere che intrinseca al processo stesso è la promozione di un’adeguata capacità di auto-valutazione del livello di competenza raggiunto.

Ciò per varie ragioni. In primo luogo, perché occorre sollecitare e sostenere lo sviluppo di competenze autoregolate del proprio apprendimento. In secondo luogo, perché la constatazione dei progressi ottenuti è una delle maggiori forze motivanti all’apprendimento. Di qui la necessità di un’analisi del repertorio di strumenti e metodologie di valutazione, in una parola dei dispositivi di valutazione, che la ricerca e la pratica hanno evidenziato come validi ed efficaci nel rispondere a tali esigenze. Le buone pratiche formative in genere tengono conto di una pluralità di strumenti.

*Da queste considerazioni si evince il grado di complessità del processo valutativo e della rilevazione e valutazione delle competenze. Un singolo strumento valutativo contribuisce alla formulazione di un giudizio di competenza ed eventualmente anche all’indicazione del livello raggiunto, ma nessuno strumento da solo può condurre ad una “conclusione sufficientemente fondata e plausibile”.*

Spesso si suggerisce di procedere secondo un piano di lavoro che si richiama al metodo delta triangolazione, a volte utilizzato nella ricerca educativa e sociale. In sintesi, si tratta di raccogliere informazioni pertinenti, valide e affidabili con una pluralità di modalità di accertamento, in genere

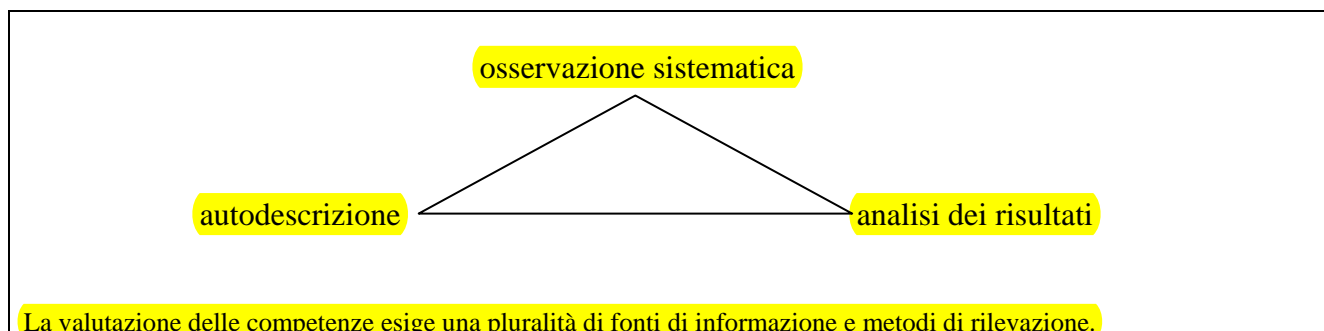
---

<sup>1</sup> Cfr. M. Pellerey, *Le competenze individuali e il portfolio*, Roma, La Nuova Italia, 2004.

almeno tre, che permettono di sviluppare un lavoro di interpretazione e di elaborazione del giudizio che sia fondato e conclusivo.

*Tre sono le metodologie valutative considerate da Pellerrey principali:*

- *l'osservazione sistematica;*
- *il metodo autobiografico;*
- *l'analisi del risultato finale raggiunto.*



*Il metodo osservativo, mediante il quale si raccolgono le prime informazioni in merito alla capacità dell'individuo di portare a termine il compito assegnato,*

permette di rilevare la capacità di leggere e interpretare il compito assegnato, di coordinare conoscenze, abilità e disposizioni interne in maniera valida ed efficace, di valorizzare risorse esterne eventualmente necessarie o utili, ecc. Naturalmente occorre che l'osservazione sia adeguatamente organizzata per poter condurre alla raccolta di informazioni pertinenti, valide e affidabili. Ciò implica alcune condizioni di utilizzazione che rendano l'osservazione sufficientemente sistematica, cioè non occasionale e troppo soggettiva.

*L'osservazione è un comportamento specifico di attenzione in relazione a un particolare evento, è uno sguardo mirato che tende a mettere a fuoco ciò che è stato già identificato come interessante ai fini della valutazione del raggiungimento di competenze ben definite o più semplicemente ai fini della raccolta di "informazioni circa alcune caratteristiche personali di natura emozionale, relazionale o cognitiva".*

*L'osservazione, in forma più o meno sistematica, deve essere preceduta dalla fase di definizione del quadro di competenze oggetto degli obiettivi formativi ed eventualmente anche da una distinzione delle competenze per livelli progressivi.*

A partire dalle finalità assunte è possibile definire alcune categorie osservative, cioè aspetti specifici che caratterizzano una prestazione, e sulle quali concentrare l'attenzione per poter decidere se una certa competenza è stata raggiunta o meno, e a quale suo livello di sviluppo. Va comunque ricordato che per inferire il raggiungimento di un certo livello di competenza non basta osservare una singola prestazione, bensì occorre prestare attenzione a una pluralità di prestazioni attuate in tempi e contesti diversificati. In altre parole, non è possibile risalire dall'osservazione di un'unica prestazione alla constatazione di un'acquisizione significativa, stabile e fruibile di una competenza sufficientemente complessa. Occorre moltiplicare le osservazioni secondo un piano sistematico che tenga conto di un numero e di una varietà di prestazioni adeguato secondo un quadro funzionale di indicatori.

*L'individuazione delle categorie osservabili costituisce una fase fondamentale del metodo osservativo e deve tenere conto di alcune caratteristiche fondamentali. Le categorie*

- *devono essere facilmente utilizzabili;*

- coerenti con gli specifici comportamenti da osservare,
- non ambigue;
- non sovrapponibili ad altre categorie;
- coprire l'insieme dei comportamenti indicatori di competenza.

*Le griglie strutturate e utilizzate secondo una specifica pianificazione temporale e in relazione compiti specifici costituiscono un valido strumento osservativo.*

*Due griglie relative alla competenza nella lettura sono state inserite, a titolo esemplificativo, nella cartella "materiali".<sup>2</sup>*

## L'ANALISI DEI RISULTATI DELLE PRESTAZIONI

*L'analisi dei risultati conseguiti dallo studente in un compito in classe, in un'interrogazione o nella realizzazione di un progetto, la terza forma di valutazione, è largamente utilizzata soprattutto nel contesto europeo occidentale.*

*Le griglie di valutazione in questo caso, pur ricalcando lo stesso metodo delle griglie osservative sono costruite con l'obiettivo di esaminare il risultato finale di una singola prestazione.*

*Un esempio di griglia di valutazione che riporta gli indicatori di competenza nello scrivere viene presentata nella cartella "materiali".*

---

<sup>2</sup> *Le attività di auto-percezione e di auto valutazione consentono di acquisire un importante punto di vista interno al processo ma rientrano nella dimensione metacognitiva e motivazionale della valutazione delle competenze e verranno trattate nel terzo blocco.*