

# COMPETENZE OPERATIVE E ORIENTAMENTO ALLE STESSE NELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DI BASE

di André Zbinden-Bühler, Marietheres Schuler e Barbara Petrini (EHB)

## 1 COMPETENZA OPERATIVA

Il concetto di competenza operativa professionale è oggetto di numerose descrizioni e definizioni. Ciò che hanno in comune è che la competenza operativa rappresenta solitamente la somma di tutte le abilità di una persona e la sua capacità di operare in situazioni diverse in modo autonomo.

Nell'ambito della formazione professionale di base svizzera è stata formulata, in stretta collaborazione con i partner del settore, la seguente definizione:

**“Una persona ha raggiunto la competenza operativa se è in grado di eseguire compiti e attività professionali di propria iniziativa e in maniera orientata ai risultati, corretta e flessibile” (SEFRI, 2017).**

Le competenze operative richieste a coloro che hanno completato un percorso formativo sono descritte nelle ordinanze sulla formazione (OrFo) e nei piani di formazione (PiFo).

Per descrivere in dettaglio queste competenze (operazionalizzazione), nei piani di formazione si applicano diversi modelli metodologici: il più comune è quello orientato alle Competenze Operative (modello CO, precedentemente denominato "metodo Triplex"), mentre il ricorso al modello delle Competenze-Risorse (modello CoRe) è molto meno frequente.

### 1.1 Competenza operativa nella formazione professionale di base - Sintesi

Stando alla definizione precedente, per poter svolgere i compiti e le attività professionali di propria iniziativa e in maniera orientata ai risultati, corretta e flessibile, è necessario saper **utilizzare** le **risorse** specifiche in modo appropriato in ciascuna situazione.

- Le **risorse** possono provenire dalla persona stessa ma anche dall'esterno:
  - risorse individuali: sapere dichiarativo (conoscenze) specifico della situazione, sapere procedurale, capacità senso-percettive e motorie e attitudini
  - risorse esterne: strumenti, mezzi, informazioni, ecc.

- L'**uso** delle risorse in funzione di ciascuna situazione si basa sulle esperienze acquisite con questa categoria di situazioni (sapere situazionale).

Di conseguenza, una persona agisce con competenza se utilizza o attiva a) le risorse giuste b) in una combinazione adeguata e c) in modo appropriato alla situazione. Questa attivazione si traduce in processi mentali invisibili e, di regola, in un comportamento visibile.

È quindi evidente che la competenza operativa è indissolubilmente legata alle situazioni, si sviluppa all'interno delle stesse e diventa visibile quando le si deve affrontare. Ciò che conta in tale contesto è il modo di agire o di comportarsi.

Inoltre, per poter controllare queste situazioni, le persone interessate devono aver acquisito determinate risorse. L'acquisizione delle risorse dovrebbe essere in diretto collegamento con le situazioni nelle quali le risorse vengono impiegate.

## **1.2 Operazionalizzazione delle competenze operative nel piano di formazione secondo il Modello CO<sup>1</sup>**

Il modello CO si articola in quattro dimensioni: competenze professionali, metodologiche, sociali e personali. Per analogia con la definizione di cui al punto 1, nel presente modello le competenze operative sono definite (operazionalizzate) come segue:

**“Una persona ha raggiunto la competenza operativa se è in grado di gestire con successo una situazione pratica. A tal fine deve mobilitare e combinare le competenze professionali, metodologiche, sociali e personali in modo appropriato alla situazione” (SEFRI, 2015).**

Le competenze operative sono riportate nel piano di formazione, in cui le competenze operative affini sono raggruppate in campi di competenze operative. Un'altra differenziazione è infine fatta in base agli obiettivi di valutazione fissati per ciascun luogo di formazione (azienda, scuola professionale e corsi interaziendali (CI)).

---

<sup>1</sup> Cfr. Modello di riferimento per il piano di formazione della SEFRI, <https://www.sbf.admin.ch/sbf/it/home/bildung/berufliche-grundbildung/handbuch-prozess-der-berufsentwicklung.html>.

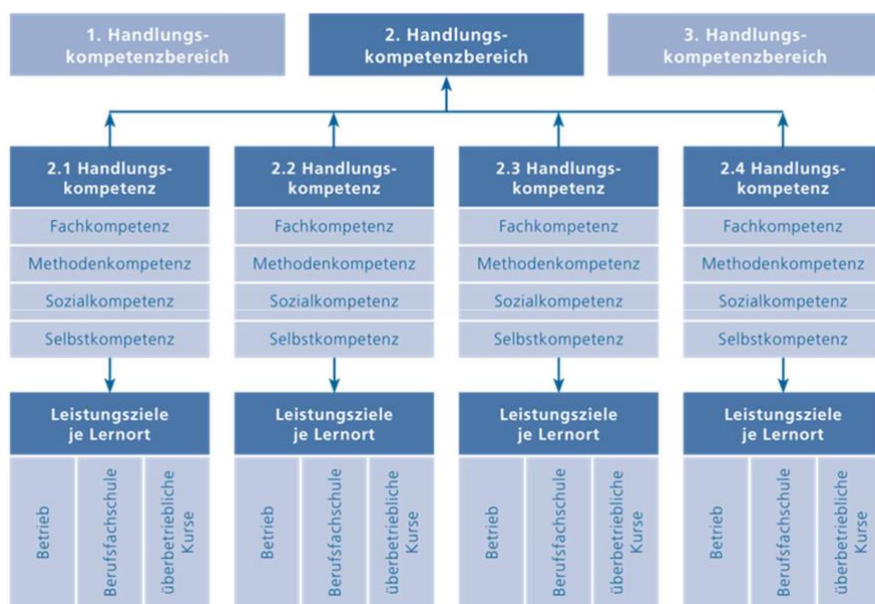


Figura 1: Modello CO tratto dal Modello di riferimento per il piano di formazione, SEFRI

Campo di competenze operative 1			Campo di competenze operative 2			Campo di competenze operative 3					
2.1 Competenza operativa			2.2 Competenza operativa			2.3 Competenza operativa			2.4 Competenza operativa		
↑			↑			↑			↑		
Competenza professionale			Competenza professionale			Competenza professionale			Competenza professionale		
Competenza metodologica			Competenza metodologica			Competenza metodologica			Competenza metodologica		
Competenza sociale			Competenza sociale			Competenza sociale			Competenza sociale		
Competenza personale			Competenza personale			Competenza personale			Competenza personale		
↓			↓			↓			↓		
Obiettivi di valutazione per luogo di formazione			Obiettivi di valutazione per luogo di formazione			Obiettivi di valutazione per luogo di formazione			Obiettivi di valutazione per luogo di formazione		
Azienda	Scuola professionale	Corsi interaziendali	Azienda	Scuola professionale	Corsi interaziendali	Azienda	Scuola professionale	Corsi interaziendali	Azienda	Scuola professionale	Corsi interaziendali

Le quattro dimensioni delle competenze operative secondo il modello CO presentano le seguenti caratteristiche:

- competenza professionale: consente alle persone in formazione di risolvere in modo autonomo i compiti e i problemi specifici del loro settore professionale e di stare al passo con le esigenze in continua evoluzione<sup>2</sup>;
- competenza metodologica: le persone in formazione pianificano l'esecuzione dei compiti e l'attività professionale e svolgono il lavoro in modo mirato, strutturato ed efficiente;
- competenza sociale: le persone in formazione sanno come impostare in modo consapevole e costruttivo le relazioni sociali e la relativa comunicazione nel contesto lavorativo;
- competenza personale: le persone in formazione manifestano la loro personalità e il loro comportamento servendosene quale importante strumento per svolgere la loro attività lavorativa.

Le quattro dimensioni delle competenze professionali, metodologiche, sociali e personali non possono e non devono essere separate l'una dall'altra, ma sempre essere trasmesse e analizzate in un rapporto di interazione reciproco. Esse sono utilizzate per il processo di operazionalizzazione, allo scopo di rendere tangibili le competenze operative.

### **1.3 Operazionalizzazione delle competenze operative nel piano di formazione secondo il Modello CoRe<sup>3</sup>**

Il modello delle Competenze-Risorse rappresenta un'alternativa al modello CO e si basa sullo stesso approccio pedagogico, vale a dire sull'orientamento alle competenze operative e sull'apprendimento in funzione della situazione. Per lo sviluppo del piano di formazione, sia nel modello CO che nel modello CoRe vengono inizialmente individuate e descritte le situazioni importanti e significative di una professione, in modo che rispecchino l'attività professionale pratica quotidiana. In una seconda fase viene effettuata, nel modello CoRe, l'analisi di ogni situazione professionale per verificare quali risorse (conoscenze, abilità/capacità e attitudini) sono necessarie a una persona per gestire con successo le situazioni. Le risorse necessarie vengono elencate e possono essere menzionate più volte. Esse non sono inoltre classificate in base a livelli tassonomici.

Partendo da questa base è possibile definire più chiaramente le competenze operative di cui al punto 1, come di seguito indicato:

**“Si ritiene che una persona abbia raggiunto la competenza operativa se è in grado di agire in modo appropriato in una situazione professionale, attivando le risorse individuali necessarie (conoscenze, abilità/capacità, attitudini)”**  
**(SEFRI, 2015).**

---

<sup>2</sup> Definizione tratta dal Lessico della formazione professionale: "Le competenze professionali consentono ai professionisti di risolvere in modo autonomo ed efficace compiti e problemi specifici e di stare al passo con esigenze in continua evoluzione".

<sup>3</sup> Vedi nota 1 a piè pagina.

Le competenze operative da acquisire sono specificate nel piano di formazione. Esse sono presentate sotto forma di campi di competenze operative, competenze operative e risorse necessarie per gestire con successo le situazioni (conoscenze, abilità/capacità e attitudini).

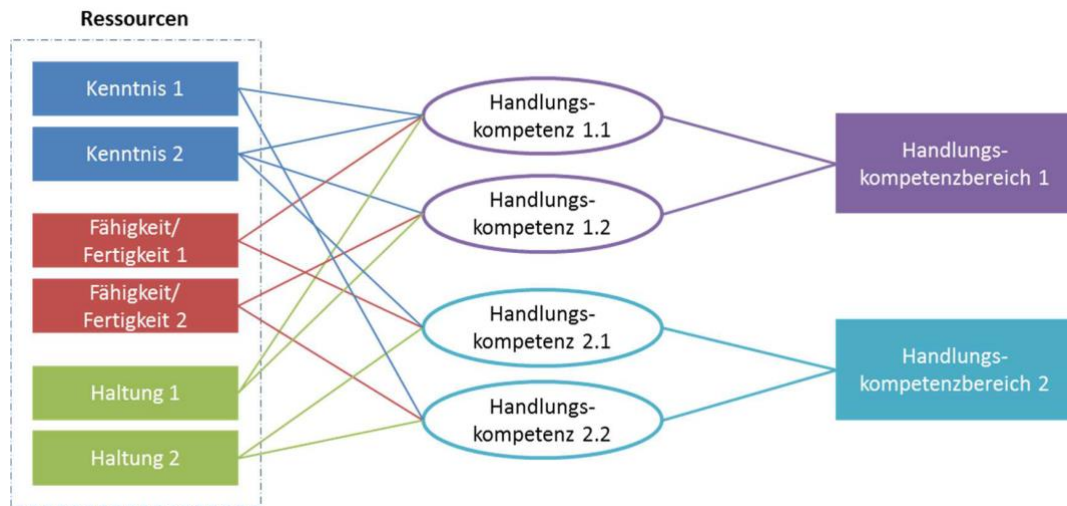


Figura 2: Modello CoRe tratto dal Modello di riferimento per il piano di formazione, SEFRI

## Risorse

Conoscenza 1		Competenza operativa 1.1		Campo di competenze operative 1
Conoscenza 2				
		Competenza operativa 1.2		
Abilità/capacità 1				
Abilità/capacità 2		Competenza operativa 2.1		Campo di competenze operative 2
Comportamento 1				
Comportamento 2		Competenza operativa 2.2		

Tutte le risorse sono riportate in un elenco all'interno del piano di formazione. In questo elenco viene stabilito quali luoghi di formazione sono responsabili dell'acquisizione e della trasmissione delle diverse conoscenze e abilità/capacità. Tutti i luoghi di formazione lavorano invece insieme all'acquisizione delle competenze comportamentali.

In generale, l'apprendimento con il modello CoRe può essere inteso come apprendimento olistico nelle varie situazioni. L'attribuzione dei contenuti didattici ai diversi luoghi di formazione è quindi, in un certo senso, piuttosto formalistica. Nelle professioni sanitarie, ad esempio, si lavora in modo integrato alle situazioni pratiche e alle corrispondenti risorse, in tutti e tre i luoghi di formazione, man mano che la formazione procede.

Nel modello delle Competenze-Risorse, le risorse possono essere definite come segue:

- le conoscenze sono definite come il “sapere” riferito a fatti, nozioni, concetti o processi che la persona possiede consapevolmente. Le conoscenze sono dichiarative, ossia possono essere comunicate;
- le abilità/capacità includono le facoltà cognitive, comunicative e sociali, come pure le capacità senso-percettive e motorie. Tali capacità sono di natura operativa e si traducono in azioni concrete. Possono anche essere definite come attività pratiche, tecniche o operazioni di routine, quando diventano automatismi. Queste capacità possono riferirsi a diverse situazioni o a differenti campi di applicazione;
- per attitudini si intendono gli atteggiamenti, i valori e le norme manifestati nel modo di agire in una determinata situazione. Una componente importante di queste attitudini è rappresentata dai valori personali e dalle decisioni etiche o morali prese da una persona.

## 2 ORIENTAMENTO ALLE COMPETENZE OPERATIVE

In linea di principio, la formazione professionale di base fa riferimento alle situazioni che le persone incontrano durante il loro periodo di formazione o al termine dello stesso.

Le corrispondenti competenze operative sono descritte nelle ordinanze sulla formazione e nei piani dei singoli percorsi della formazione di base. Queste descrizioni servono da orientamento a tutte le parti interessate.

Le persone in formazione acquisiscono le risorse necessarie nelle aziende, nei corsi interaziendali e nelle scuole professionali.

La scuola professionale dà quindi un contributo decisivo e specifico all'acquisizione di tali risorse.

Da notare tuttavia che nelle scuole professionali solo raramente sono proposte situazioni professionali reali che possano fungere da riferimento per l'acquisizione delle competenze operative.

**L'orientamento** alle competenze operative e di conseguenza alle situazioni a cui si riferiscono è quindi tanto più importante nelle scuole professionali. Una volta che l'orientamento alle competenze operative è riuscito, è indispensabile lavorare in modo mirato alle risorse realmente utili a gestire le situazioni che le persone che hanno completato la formazione di base incontreranno. Le “conoscenze professionali”, in quanto sapere dichiarativo o procedurale, rivestono pertanto come sempre una grande importanza, perché senza queste risorse non è possibile far fronte alle situazioni che si presentano e nemmeno disporre della necessaria competenza operativa. L'orientamento alle competenze operative comporta quindi un cambiamento di prospettiva (Kuster, 2011): da un lato i docenti impartiscono il loro insegnamento mettendolo in relazione a una situazione che può essere rilevante per le persone in formazione alla fine del loro percorso formativo o successivamente, e verificando quali risorse sono realmente necessarie per riuscire a gestire questa situazione.

Inoltre, alle scuole professionali spetta anche la funzione di “iscrivere l'esperienza pratica in un quadro teorico per assicurarne l'orientamento duraturo” (Cancellaria federale, 2000, p. 4973). Le scuole devono pertanto promuovere l'acquisizione di risorse significative e durature, al di là di una situazione attuale, ben definita. Ciò può comportare la conoscenza e la capacità di applicare modelli, concetti e strumenti ma anche l'apprendimento di tecniche e metodi generali o lo sviluppo di comportamenti professionali e personali. In particolare, è fondamentale l'acquisizione di risorse importanti per l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita (metacognizione). L'orientamento alle competenze operative implica anche la capacità, per tutte queste risorse, di utilizzare le situazioni come punto di riferimento per l'apprendimento.

### **3 ORIENTAMENTO ALLE COMPETENZE OPERATIVE PER ME IN QUANTO DOCENTE DI UNA SCUOLA PROFESSIONALE**

In concreto, l'orientamento alle competenze operative ha per me, in quanto docente di una scuola professionale, le seguenti implicazioni:

- in quanto docente oriento il mio insegnamento alle situazioni professionali reali;
- per gestire le situazioni e la descrizione delle stesse traggo spunto dai piani di formazione, da documenti scolastici interni (ad es. programma d'istituto, incarichi scolastici interni, ecc.), da relazioni e documentazioni delle persone in formazione, dai colleghi di altri luoghi di apprendimento e da altre fonti, dai materiali didattici e dalle mie esperienze personali;
- nelle mie lezioni, le persone in formazione contribuiscono attivamente alla raccolta delle risorse di cui hanno bisogno per gestire la situazione;
- nelle mie lezioni, le persone in formazione sviluppano e strutturano attivamente le risorse necessarie per gestire la situazione;
- nelle mie lezioni le risorse sono sviluppate in modo duraturo: sperimentazione, esercizio e applicazione sono valori molto importanti;
- il mio metodo di insegnamento aiuta le persone in formazione a trasferire nelle situazioni reali ciò che hanno appreso (ad esempio attraverso attività pratiche, l'apprendimento basato sui problemi, la riflessione sulla possibilità di applicare nella pratica ciò che hanno appreso, ecc.);
- il mio insegnamento incoraggia le persone in formazione a riflettere su come gestire le situazioni reali e sul proprio apprendimento;
- i miei controlli d'apprendimento sono orientati alle situazioni in modo da poter verificare il corretto utilizzo delle risorse da parte delle persone in formazione in tali situazioni.

Questi punti non sostituiscono in alcun modo i criteri tradizionali di una buona didattica, ma consentono di porre l'accento sugli obiettivi e le esigenze della formazione professionale di base.



#### 4 ULTERIORI INFORMAZIONI, BIBLIOGRAFIA SELEZIONATA

La definizione qui proposta si basa sul concetto di competenza operativa adottato da Confederazione, Cantoni, OML e IUFFP, secondo quanto indicato nel Manuale sui processi di sviluppo professionale (SEFRI, 2017, pag. 7). Di seguito sono elencati i principi di base scientifici, comprovati nell'attività pratica:

- Cancelleria federale (2000). *Messaggio relativo a una nuova legge sulla formazione professionale (Legge sulla formazione professionale, LFPr)*.
- Furrer L. (2017). *Kompetenzen - in der Berufsbildung schon lange*. Intervista del 2.11.2017 con André Zbinden-Bühler. *Schulinfozug - Fokus*. Scaricato il 18.12.2017 dal link <https://www.zg.ch/behoerden/direktion-fur-bildung-und-kultur/schulinfo/fokus/kompetenzen-2014-in-der-berufsbildung-schon-lange>.
- Ghisla G., Bausch L., & Boldrini E. (2008). *KoRe - Kompetenzen-Ressourcen: Ein Modell der Curriculumsentwicklung für die Berufsbildung*. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 3, 431-466.
- Kaiser H. (2005). *Wirksame Ausbildungen entwerfen - Das Modell der Konkreten Kompetenzen*. Berna: h.e.p.
- Kuster H. (2011). *Förderung von Kompetenzen*. Lezione tenuta all'istituto professionale di Goldau il 24.06.2011. DVD. Zollikofen: EHB.
- Le Boterf G. (1998). *De la compétence à la navigation professionnelle*. Parigi: Editions d'Organisation.
- Rolff H. (2013). *Schulentwicklung kompakt. Modelle, Instrumente, Perspektiven*. Weinheim: Beltz.
- Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI (a cura di) (2017): *Manuale pratico - Il processo di sviluppo delle formazioni professionali di base del 28 marzo 2017*. Berna: SEFRI.
- Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI (a cura di) (2015): *Handlungskompetenzorientierung und Leitsätze HKO Prüfen. Arbeitspaket 3 (AP3), Grundlagenpapier für AP4. Bozza di progetto III, versione del 30 settembre 2015*. Berna: SEFRI
- Schori Bondeli, R. Schmuki, D. & Erne, M. (2017). *Unser Leben. Unsere Welt. Unsere Sprachen. Quality Teaching im allgemeinbildenden Unterricht ABU an Berufsfachschulen*. Berna: h.e.p.
- Vonlanthen, M., & Kaiser, H. (2017). In 8 Schritten zum Erfolg. Lernen mit beruflichen Handlungssituationen. *Skilled*, (1), 22-23.
- Zbinden-Bühler A. (Hrsg.) (2010). *Berufe reformieren und weiterentwickeln*. Berna: h.e.p.