



«Percorsi transfrontalieri di apprendimento sul lavoro»

Progettazione delle unità di apprendimento e loro valutazione

Fabio Banali – Insegnante e formatore

28.11.2018, Castelvecchio (GO)

La progettazione per competenze

Inizia con il compito di realtà

Individua le performance che lo studente deve saper fare e i criteri di valutazione

Aggancia le competenze-obiettivo al profilo formativo di indirizzo.

Compito di realtà



Performance



Competenze obiettivo



UDA semplificata

Titolo dell'unità di apprendimento

.....

Indirizzo	Classe	Discipline coinvolte	Periodo
------------------	---------------	-----------------------------	----------------

Compito autentico (attorno al quale l'Uda è costruita – risultati attesi)

.....

Motivazione della proposta e suo valore formativo

.....



UDA semplificata

Competenza/e di riferimento (i traguardi ultimi verso cui tendere, presenti nel PECUP di indirizzo)	Competenze in termini di performance	Criteri
Attività (tradurre gli obiettivi in percorso formativo, può essere utile strutturare le attività per fasi)		



UDA semplificata

Tempi	
Ambienti di apprendimento	
Risorse umane	
Risorse materiali	
Metodi (lezioni frontali, lavori di gruppo, esercitazioni, attività in laboratorio, lavoro individuale...)	
Verifica e valutazione degli allievi	

	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'accettabilità 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