



# SEMINARIO VALUTARE IN PRATICA C M E T E N Z E

*Suggerimenti per un cambiamento partecipato e sostenibile*

---

**RETE PIANI DI MIGLIORAMENTO**

**2016/2017**

***IC1 Pescantina (capofila), IC Cavaion Veronese,  
IC Bussolengo, IC Castelnuovo d/G,  
IC Sant'Ambrogio di Valpolicella,  
Scuola paritaria "Sacra Famiglia" Castelletto di  
Brenzone***

Questi lavori sono stati realizzati dal Gruppo di Ricerca-Azione “Piani di miglioramento” Rete di Verona -zona Valpolicella- condotto dalla formatrice **Cristina Bertazzoni** e composto dai docenti: **Claudia Bellini** (I.C. Sant’Ambrogio d/V), **Sebastiano Bertini** (I.P. “Sacra Famiglia” Castelletto di Brenzone), **Michele Bertoldo** (I.C. Bussolengo), **Antonella Francesca Borzi** (C. Castelnuovo d/G), **Cecilia Brentegani** (I.C. 1 Pescantina), **Chiara Cosaro** (I.C. 1 Pescantina), **Antonietta Costa** (I.C. Bussolengo), **Sonia Devoti** (I.P. “Sacra Famiglia” Castelletto di Brenzone), **Emanuela Teresa Maria Danuzzo** (I.C. Bussolengo), **Silvia Franco** (I.C. Sant’Ambrogio d/V), **Rosanna Mori** (I.C. Castelnuovo d/G), **Nerina Piccinato** (I.C. Cavaion), **Anna Sabaini** (I.C. Cavaion), **Sara Salardi** (I.C. Bussolengo), **Maria Cristina Tomba** (I.C. Sant’Ambrogio d/V), **Maria Grazia Testi** (I.C. 1 Pescantina), **Nicola Tomelleri**, (I.C. Cavaion), **Nicoletta Vantini** (I.C. Castelnuovo d/G).

Questo progetto di ricerca-azione è stato reso possibile grazie al sostegno e accompagnamento dei seguenti dirigenti scolastici a capo degli istituti comprensivi afferenti alla Rete di Verona-zona Valpolicella: **Rossella De Vecchi** (I.C.1 Pescantina, istituto capofila della Rete e reggente I.C. Sant’Ambrogio di Valpolicella), **Luigi Facchini** (I.C. Cavaion), **Sonia Devoti** (scuola paritaria “Sacra Famiglia” di Castelletto di Brenzone), **Viviana Sette** (I.C. Bussolengo), **Annapia De Caprio** (I.C. Castelnuovo del Garda).

Il presente lavoro è frutto della Rete attivata con fondi assegnati dal MIUR, in base al DM 663 01.09.2016, art. 27 comma 2 lettera A e B, finalizzato all’implementazione del Sistema Nazionale di Valutazione, con particolare riferimento alla progettazione e all’attuazione dei piani di miglioramento e alla formazione del personale.

# Vuoi conoscere esempi di prove di competenza praticabili?

## *Strumenti sostenibili e indicazioni per l'uso.*

Gruppo di lavoro coordinato da  
Maria Grazia Testi, Claudia Bellini,  
Sonia Devoti, Antonietta Costa, Sara Salardi,  
Silvia Franco e Maria Cristina Tomba

---

### **QUADRO DI RIFERIMENTO**

Le INDICAZIONI 2012 si fondano su un concetto chiave: **l'allievo è l'artefice del proprio apprendimento**. Tutte le indicazioni, i traguardi e la definizione degli obiettivi di apprendimento derivano dall'idea fondamentale che l'alunno sia un soggetto attivo, capace di costruire la propria conoscenza. Scompare la programmazione, legata a un percorso lineare d'insegnamento, e compaiono i **traguardi di apprendimento**, ossia le mete verso cui far convergere innumerevoli percorsi didattici. I contenuti sono ridotti e rintracciabili nella dicitura di "Saperi essenziali", ossia quelle conoscenze di base che ciascun docente reputa fondamentali per la propria disciplina, e trovano spazio gli obiettivi di apprendimento che focalizzano l'attenzione su **come** l'alunno apprende.

La didattica diventa attiva, laboratoriale e partecipativa; si aprono le porte all'apprendimento cooperativo, alla *peer education*, al *problem solving*, e a molto altro ancora. Compito dell'insegnante è costruire un **ambiente di apprendimento** nel quale l'alunno possa sperimentare se stesso e le proprie capacità. Le classi diventano, quindi, dei **laboratori**

**operativi**, dove gli allievi apprendono a leggere e interpretare la realtà.

Agli insegnanti è dunque richiesta la responsabilità di **certificare il conseguimento delle competenze** basandosi sui traguardi di sviluppo disciplinari e trasversali fissati dalle *Indicazioni nazionali*, ma procedendo in autonomia nella definizione dei percorsi e degli strumenti ritenuti più idonei per svilupparle, verificarle e valutarle.

Lavorare per competenze implica quindi una profonda rivisitazione del lavoro del docente, che interessa almeno tre momenti della sua attività di professionista: la **progettazione**, l'**attività didattica** in classe e la **valutazione**.

## **LA PROVA DI COMPETENZA**

Quando sottoponiamo a verifica gli studenti nella maggior parte dei casi ne valutiamo le conoscenze e non le competenze.

Le prove di verifica delle competenze devono necessariamente articolarsi in **verifica delle capacità di applicazione delle conoscenze** possedute, mettendo lo studente di fronte ad una situazione reale, della vita di tutti i giorni. La competenza, infatti, è possibile valutarla solo in situazione, facendo ricorso a compiti di realtà e osservazioni sistematiche, a cui dovrebbe seguire un momento di riflessione e auto-valutazione.

Di fronte a un compito, l'alunno deve mettere in campo anche le **risorse personali** di cui dispone, mettendo in gioco se stesso e mostrandosi disponibile nei confronti di altre persone coinvolte. Per affrontare e risolvere una **situazione problematica**, farà ricorso anche a modalità di **apprendimento cooperativo** e

**laboratoriale**, capaci di trasformare la classe in una piccola comunità di apprendimento.

I vari **progetti** presenti nelle scuole (teatro, coro, ambiente, legalità, ecc.) rappresentano già significativi percorsi di realtà.

## **I PASSAGGI**

Proviamo a percorrere passo passo il percorso per costruire una prova di valutazione il più possibile autentica.

**Mappatura degli interessi e dei contesti di vita della classe**  
Riteniamo che la mappatura degli interessi e dei contesti di vita della classe debba essere l'azione preliminare a tutte le prove di competenza. Costruire una mappa degli interessi della classe è utile per ancorare la prova di competenza ad aspetti di vita reale che risultano significativi per gli alunni.

**1° PASSO: Centrare la valutazione su competenze mirate**

**2° PASSO: Individuare un contesto autentico e uno scenario stimolo**

**3° PASSO: Costruire la prova**

**4° PASSO: Concordare gli strumenti di autovalutazione e valutazione**

**5° PASSO: Restituire gli esiti della prova**

N.B.

La valutazione delle competenze non si esaurisce in un momento circoscritto e isolato, ma si colloca all'interno dell'intero processo attraverso un'osservazione sistematica degli alunni, posti di fronte a diverse situazioni problematiche, reali o simulate (compiti di realtà e progetti). Pertanto, per ciascuna prova, è utile costruire una rubrica per la valutazione dei *risultati* ed una per l'osservazione del *processo*.

Anche per la valutazione, come per la didattica, c'è bisogno di ricerca e sperimentazione per adeguare l'esistente o inventare nuovi strumenti, a condizione che la didattica della competenza sia percepita dalla scuola, dai docenti, come utile strumento di risposta a bisogni che essa stessa riconosce.

## Provate anche voi ...

In gruppo tra colleghi provate a percorrere passo passo il percorso per costruire una prova di valutazione il più possibile autentica.

### **Mappatura degli interessi e dei contesti di vita della classe**

Immaginate un'attività per mappare gli interessi/contesti di vita della classe. Potete riferirvi ad una delle situazioni reali.

**1° PASSO: Centrare la valutazione su competenze mirate**  
*Quali competenze scegliete?*

**2° PASSO: Individuare un contesto autentico e uno scenario stimolo**  
*Quale contesto autentico/scenario stimolo scegliete?*

**3° PASSO: Costruire la prova**  
*Quale prova ideate?*

**4° PASSO: Concordare gli strumenti di autovalutazione e valutazione**  
*Quali strumenti di autovalutazione e di valutazione usate?*

**5° PASSO: Restituire gli esiti della prova**  
*In quale modo e in quale momento restituite gli esiti della prova?*

# La valutazione condivisa: come collaborare?

## *Esempi pratici per far gruppo.*

Gruppo di lavoro coordinato da  
Michele Bertoldo e Antonella Francesca Borzi

---

### **QUADRO GENERALE**

In una prospettiva di cambiamento di paradigma il nostro Gruppo Staff si è esercitato ad attivare scambi professionali dopo aver preso consapevolezza che il cambiamento passa attraverso la relazione tra le persone, il contatto diretto, il fare e il rifare. Siamo convinti della necessità di creare le condizioni per attivare relazioni positive tra colleghi e con i gruppi classe così da costituirci come comunità scolastica. Siamo convinti che si diventa competenti insieme agli altri, lasciandosi coinvolgere emotivamente e non fermandosi al solo piano cognitivo.

#### **Caratteristiche della nostra proposta.**

Creare una comunità professionale significa attivazione di una logica di sistema che coinvolge dirigenti, docenti esperti, docenti ed esperti esterni. Costituire gruppi di docenti attivatori di cambiamento didattico e costituire un team di lavoro in grado di condividere linee metodologiche utili e condivisibili in



una modalità cooperativa, superando la frattura tra teoria e pratica.

La diffusione delle pratiche metodologiche e valutative innovative all'interno degli istituti della rete implica l'attivazione di processi molto lenti. Il Gruppo staff ha utilizzato la modalità di ricerca/azione per costituire Gruppi di docenti disponibili a sperimentare pratiche valutative innovative nell'orizzonte di un cambiamento didattico.

## **LA FORZA DEL GRUPPO**

È questa la consapevolezza raggiunta alla fine di un percorso di rete. Ecco come siamo arrivati a questa affermazione.

**A scuola ci sono compiti da fare ma si vive anche un clima di gruppo.** Ricordiamo che la nostra giornata a scuola, con i gruppi classe e con i colleghi, è fatta di lavori da realizzare e quindi della dimensione operativa, ma prima ancora viene percepita nella dimensione socio-affettiva, che si esprime in un clima di gruppo.

**Lavorare in gruppo e riflettere sulle dinamiche attivate.** Se nel Gruppo ci si lascia coinvolgere con 'testa, corpo e cuore' si scopre l'importanza e l'utilità di un lavoro partecipato da alunni e colleghi. I rapporti saranno ovviamente differenti e quindi non sempre in un rapporto tra pari, ma con gli alunni dentro una dinamica educativa.

**Gruppo** è qualcosa di più o, per meglio dire, qualcosa di diverso della somma dei suoi membri: ha una struttura propria, fini peculiari e relazioni particolari con altri gruppi. Quel che ne costituisce l'essenza non è la somiglianza o la dissomiglianza rintracciabile tra i suoi membri, bensì la loro interdipendenza. Nel campo sociale e in quello fisico le proprietà strutturali di una totalità dinamica sono diverse dalle proprietà strutturali delle sottoparti (Kurt Lewin)

**Dinamiche di gruppo.** Le interazioni ripetute tra i membri di un gruppo mettono in moto fenomeni dinamici ricorrenti, che permettono la sua strutturazione nel tempo. Sono rinvenibili sia nei gruppi formali che informali, nei gruppi con una storia e nei gruppi a tempo limitato. I problemi o le fasi nelle quali le dinamiche sono più delicate o a rischio sono:

### **COMUNICAZIONE -RUOLI -DECISIONI**

**Comunicare nei gruppi.** Senza comunicazione non esiste il gruppo.

**Comunicare obiettivi chiari.** Ogni incontro può essere introdotto dalla condivisione di obiettivi di processo espressi in modo chiaro. Per creare Gruppi classe e Gruppi insegnanti è importante formulare obiettivi chiari prima di avviare i lavori.

Una **Comunicazione Efficace** comprende: una espressione chiara di opinioni e vissuti di ogni membro, una coerenza fra messaggio (contenuto) e meta comunicazione (relazione), un ascolto empatico fra

tutti i membri del gruppo, un frequente ricorso al feed-back.

**Verificare e far sintesi.** Nella comunicazione all'interno di un gruppo è una buona prassi dare tempo alla rilettura dei processi attivati all'interno di un gruppo per verificare l'efficacia delle proprie azioni e l'efficienza del gruppo stesso.

**I ruoli all'interno di un gruppo:** sono comportamenti costanti all'interno di un gruppo e influenzano le relazioni e l'operatività del gruppo.

**Tipi di ruoli:** secondo Bales i ruoli possono differenziarsi ed essere centrati sul compito o sulla componente socio emozionale e si possono distinguere in:

ruoli di produzione = comportamenti e ruoli centrati sullo studio del soggetto, l'efficacia, il rendimento, il lavoro o il compito da realizzare attraverso il gruppo.

Ruoli di relazione = comportamenti e ruoli centrati sui membri, sul funzionamento armonioso della discussione, sui buoni rapporti tra i partecipanti.

Ruoli individuali = comportamenti e ruoli centrati sui bisogni e le tendenze personali del membro, sulla soddisfazione dei suoi interessi particolari.

**Decidere in gruppo:** La decisione è il momento della verità per un gruppo di lavoro, rappresenta il passaggio dall'"affettività" all'"efficienza", dallo "stare insieme" al "fare insieme".

Nel processo decisionale è importante tenere conto che il metodo a maggioranza significa sancire la sconfitta di un'opzione rispetto ad una altra, creare

delle ferite che avranno bisogno di essere rimarginate. Prendere decisioni in gruppo va fatto con calma, non in modo affrettato: piuttosto che prendere una decisione frettolosa e poco ponderata è meglio aggiornare il problema. Prendere una decisione rispettosa del percorso di ognuno garantisce poi che ognuno la rispetti e se ne faccia carico

## Provate anche voi ...

In gruppo tra colleghi provate a ripensare ai vostri gruppi, gruppi classe e gruppi docenti.

Caratteristiche del gruppo da osservare		Strategie di miglioramento
La comunicazione	<i>Strutturazione processi comunicativi Rete di relazioni</i>	
I ruoli e la leadership	<i>Articolazione compiti -Potere di influenzamento</i>	
Il processo decisionale e la gestione dei conflitti	<i>-Come il gruppo procede: a maggioranza, col consenso, col silenzio ecc. -Gestione del conflitto: evitato, con compromessi, competitivo, con collaborazione</i>	
Le norme del gruppo	<i>Aspettative che i membri hanno rispetto a ciò che è appropriato e inappropriato all'interno del gruppo</i>	

<p>Modalità di soluzione dei problemi</p>	<p><i>-Identificazione e formulazione del problema</i>  <i>-Generazione di alternative</i>  <i>-Analisi delle conseguenze</i>  <i>-Piani d'azione e sviluppi futuri</i></p>	
<p>Il clima di gruppo</p>	<p><i>-Sensazioni, vissuti, percezioni</i>  <i>-Sentimento di appartenenza</i>  <i>-Gradevolezza di ciò che si sta facendo insieme</i></p>	

Due domande su cui riflettere e lavorare:

- Quali sono le caratteristiche che rendono un gruppo efficiente?
- Competenze, valutazione e lavorare in gruppo ... quale relazione?

# **Certificare le competenze: come fare?**

## ***Suggerimenti per costruire prove di competenza.***

Gruppo di lavoro coordinato da  
Sebastiano Bertini e Nerina Piccinato

---

### **COMPETENZA è ...**

Saper mettere in azione abilità, conoscenze e risorse individuali in contesti conosciuti e nuovi.

In tal senso «le competenze» si proiettano al di là della scuola: verso le future implicazioni del soggetto nella vita sociale, civile, culturale e lavorativa, al di là del libresco e per mezzo di selezione mirata dei contenuti.

### **UN PERCORSO ALL'INDIETRO**

Definire il concetto di Competenza è obiettivamente difficile. I contorni di questa “idea complessa” divengono, oltretutto, più sfuggenti nel momento in cui vengono proposte formulazioni slegate dal vasto apparato documentale che le circonda. Da questo derivano anche molte delle difficoltà inerenti ai processi di Osservazione e Certificazione.

Gli insegnanti spesso sottolineano, non a caso, la necessità interventi chiarificanti riguardo le pratiche di analisi e osservazione delle Competenze. Emergono dubbi sull'adeguatezza degli strumenti, sulla reale possibilità di avvicinare la Competenza senza confonderla con le categorie, ad esempio, di Abilità e Conoscenza.

Un modo per affrontare queste difficoltà deriva certamente dalla restituzione al concetto di Competenza della sua costitutiva complessità. Esso può essere qualificato, in effetti, come “spazio aperto” di confluenza di distinti elementi, la cui combinazione interessa integralmente il “saper essere” del soggetto.

Per questo motivo intorno alla Competenza si aggregano diversi documenti di indirizzo - inerenti alle coordinate europee, alla progettazione, alla certificazione -, esattamente come diverse pratiche si uniscono a comporre le Unità di Apprendimento.

In effetti, la progettazione di attività didattiche per Competenze comporta l'analisi delle Competenze stesse, la loro traduzione nella quotidianità del lavoro in classe, la connessione della didattica tradizionale a questo orizzonte complesso, il raccordo tra Valutazione e Osservazione.

Ora, la nostra interpretazione cerca una lettura “ordinante” della Competenza, e da questa si rivolge ad una soltanto delle azioni cui è chiamato l'insegnante: la



valutazione.

Attraverso la ricostruzione della continuità fra i principali riferimenti teorici, i documenti di indirizzo - in particolare il Certificato delle Competenze - e le pratiche quotidiane, si approderà alla proposta di strategie utili alla costituzione degli apparati valutativi.

La modalità è quindi una sorta di “percorso inverso”, intento a ri-condurre alle logiche costruttive delle Rubriche, degli strumenti di Osservazione e custodia delle rilevazioni.

### **Le tappe per costruire un sistema di valutazione delle competenze**

Il nostro “percorso all’indietro” prevede quindi una serie di passaggi:

- a. Individuare le Competenze partendo dai documenti di certificazione
- b. Scomporre le Competenze in modo da renderle osservabili
- c. Articolare la Competenza in conoscenze e abilità
- d. Definire i livelli di padronanza della Competenza
- e. Costruire gli strumenti per verificare i livelli
- f. Costruire la prova di Competenza
- g. Progettare la nostra azione didattica per sviluppare le competenze

## Provate anche voi ...

Nel gruppo di colleghi provate a declinare questo esempio.

Prendiamo ad esempio le frasi relative ai profili degli studenti al termine del percorso scolastico riguardanti lo “Spirito di iniziativa”<sup>1</sup>

<i>Manifesta curiosità e voglia di sperimentare, interagisce con le cose, l'ambiente e le persone, percepisce le reazioni ed i cambiamenti.</i>	<b>scuola dell'infanzia</b> Indicazioni Nazionali 2012 pag. 30.
<i>Dimostra originalità e spirito di iniziativa. È in grado di realizzare semplici progetti. Si assume le proprie responsabilità, chiede aiuto quando si trova in difficoltà e sa fornire aiuto a chi lo chiede.</i>	<b>scuola primaria</b> Scheda di certificazione delle competenze
<i>Ha spirito di iniziativa ed è capace di produrre idee e progetti creativi. Si assume le proprie responsabilità, chiede aiuto quando si trova in difficoltà e sa fornire aiuto a chi lo chiede. È disposto ad analizzare se stesso e a misurarsi con le novità e gli</i>	<b>scuola secondaria di primo grado</b> Scheda di certificazione delle competenze

---

<sup>1</sup> “Sense of initiative and entrepreneurship” nella Raccomandazione europea e del Consiglio del 18 dicembre 2006.

- a. Individuiamo le competenze partendo dai documenti di certificazione*
- b. Scomponiamo le competenze in modo da renderle osservabili*
- c. Articoliamo la competenza in conoscenze e abilità*
- d. Definiamo i livelli di padronanza della competenza*
- e. Costruiamo strumenti per verificare i livelli di padronanza*
- f. Costruiamo la prova di competenza*
- g. Progettiamo la nostra azione didattica per sviluppare le competenze da valutare*

# **Autovalutazione: come fare?**

## ***Consigli per la valutazione formativa.***

Gruppo di lavoro coordinato da  
Sonia Devoti, Cecilia Brentegani, Chiara Cosaro e Nicoletta  
Vantini

---

### **AUTOVALUTAZIONE**

Il fine assunto dal Sistema Nazionale di Valutazione è il «miglioramento della qualità dell'offerta formativa e degli apprendimenti».

L'autovalutazione è prima di tutto una filosofia, basata sulla convinzione che ci sia sempre da migliorare: punto di partenza è l'analisi oggettiva di ciò che si fa e la ricerca dei cambiamenti ottimali. Si tratta di consolidare una cultura della qualità, una metodologia con cui si verificano la validità degli obiettivi, i risultati raggiunti e le cause del non raggiungimento.

In ogni caso oggetto dell'autovalutazione è un CAMBIAMENTO, cioè un processo di passaggio da un punto di partenza a uno di arrivo, cambiamenti delle persone e cambiamenti di azioni.

## **GRUPPO-DOCENTI E STRUMENTI DI AUTO/VALUTAZIONE**

L'autovalutazione diventa «stimolo alla riflessione continua, con il coinvolgimento di tutta la comunità scolastica, sulle modalità organizzative, gestionali e didattiche messe in atto nell'anno scolastico di riferimento»<sup>2</sup>.

La fase iniziale è la costituzione di una Commissione di Autovalutazione, ristretta ma rappresentativa, per avviare una riflessione sulla didattica e sulla valutazione delle competenze, capace di individuare, a partire dalla situazione attuale, dei possibili passi avanti e di coinvolgere poi gli altri nel percorso di cambiamento.

- Autovalutazione della scuola: verifica del punto di partenza riguardo didattica e valutazione di competenza, verifica del livello di consapevolezza dei docenti (relativamente a termini, concetti, normative), valutazione del curricolo d'Istituto, valutazione di eventuali esperienze in atto di didattica e valutazione delle competenze, percorsi per facilitare la progettazione per competenze (vedi mini book), metodi e proposte per coinvolgere i colleghi

---

<sup>2</sup> Documento ministeriale sull'autovalutazione - prot1738 del 2015, pag.2.

- Autovalutazione del gruppo riguardo il grado di motivazione e interesse, l'utilità degli incontri per progettare per competenze, idee per percorsi di formazione.

La fase di attuazione: in cui si definisce come tradurre in pratica il primo cambiamento da fare e lo si attua.

La fase di istituzionalizzazione: descrive il modo in cui il cambiamento entra a far parte della pratica quotidiana.

La fase di autovalutazione sugli esiti, sui processi di lavoro, sugli attori dei processi, sull'impatto sugli studenti, il grado di soddisfazione degli utenti.

## **GRUPPO-CLASSE E STRUMENTI DI AUTOVALUTAZIONE**

L'autovalutazione è un passaggio importante per gli alunni perché favorisce una maggior consapevolezza e responsabilità della propria crescita, una riflessione sul proprio percorso e una maggior motivazione.

La fase iniziale è l'occasione per i docenti di mappare gli interessi degli alunni e per gli alunni di mettersi in gioco.

La fase di realizzazione è sempre accompagnata da un monitoraggio dei progressi e dell'agito degli alunni. Significa che oltre all'esperienza, all'attività, al fare, gli alunni vengono coinvolti anche in un'operazione metacognitiva che costituisce una parte essenziale della costruzione delle conoscenze e delle competenze del soggetto. Un approccio metacognitivo implica infatti delle conoscenze e delle abilità: dalla pianificazione prima del compito al monitoraggio durante il compito alla vera e propria autovalutazione dopo il compito. Alcuni pensano che le attività metacognitive non siano adatte agli studenti più giovani. Molte esperienze hanno dimostrato e dimostrano continuamente il contrario.

La fase di autovalutazione sugli esiti assume particolare valore formativo nel momento in cui vengono restituiti gli esiti della valutazione e dell'autovalutazione agli alunni attraverso ad esempio:

-«la documentazione in itinere del processo di apprendimento. Durante tutte le fasi andranno raccolti i materiali, i prodotti, i compiti realizzati dagli allievi e le osservazioni, i diari di classe, le rubriche con i dati raccolti dagli insegnanti.

-la raccolta in itinere e finale di riflessioni, autovalutazioni e vissuti emotivi degli allievi. A tal fine possono essere utilizzate diverse metodologie: tavola

rotonda, riflessioni in sottogruppo, narrazioni individuali, ecc.[...]

Ogni fase del lavoro potrebbe infatti prevedere momenti di valutazione e autovalutazione delle competenze messe in campo fino a quel momento.»<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Op. cit. p. 46



## Provate anche voi ...

uno dei quattro lavori proposti.

1) Un gruppo di docenti può rendere formativa l'autovalutazione iniziando a creare occasioni di riflessione partecipata sul possibile cambiamento da attuare. Provate a ideare un modello di verbale efficace (con comunicazioni e scelte chiare in modo che si possano individuare le priorità in vista di un cambiamento). A partire da questo semplicissimo esempio provate a costruirne uno adatto al vostro gruppo.

*ISTITUTO, SCUOLA, NOME E COGNOME*

*VERBALE DEL GRUPPO SCUOLA*

Il gruppo è composto \_\_\_\_\_

Gli incontri previsti sono \_\_\_\_\_

L'odg degli incontri \_\_\_\_\_

Le decisioni prese \_\_\_\_\_

I prodotti elaborati sono \_\_\_\_\_

2) Provate a formulare alcune situazioni e/o domande per mappare gli interessi degli alunni. Potete anche trovare suggerimenti a pag. 73 del Mini-book.

3) Provate a restituire gli esiti di una prova di valutazione; potete seguire i punti suggeriti e arricchirli con domande per gli alunni.

«a) Back-talk: restituzione e discussione di gruppo. Vengono restituire le prove a ciascun allievo e si stimola un confronto di gruppo sugli esiti complessivi.

b) Restituzione a coppie. Ogni allievo corregge la prova di un compagno. Insieme si comunicano gli esiti e si confrontano su ciò che è stato appreso e sugli aspetti di criticità incontrati.

c) Restituzione in sottogruppi. Si divide la classe in sottogruppi. Ciascun membro del sottogruppo visiona la sua prova e la confronta e discute con i compagni.

d) Narrazione delle scoperte. Si consegnano gli esiti della prova a ciascun allievo e gli si chiede, dopo averla visionata, di raccontare «le scoperte», cioè che cosa ha imparato di nuovo.

e) Spazi riservati per colloqui con bambini/ragazzi. A ciascun allievo viene riservato un colloquio individuale con il docente in modo da poter visionare insieme gli esiti della prova, stimolare il bambino/ragazzo all'autovalutazione e incoraggiarlo nel processo di apprendimento.»<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Op. cit. p. 46

4) Provate a raccogliere i vissuti emotivo-affettivi di un piccolo gruppo di alunni mentre ha terminato da poco di lavorare insieme. Costruite uno strumento adatto alla situazione trasformando questo esempio.

NOME.....CLASSE.....  
 infanzia/prima/seconda/terza

QUESTO LAVORO MI E' PIACIUTO	TANTO	POCO	PER NIENTE
IN QUESTO LAVORO HO AVUTO BISOGNO DI AIUTO	TANTO	POCO	PER NIENTE
IN QUESTO LAVORO HO AIUTATO QUALCUNO		SI	NO
HO CAPITO CHE SONO CAPACE DI ASCOLTARE	TANTO	POCO	PER NIENTE
SONO CAPACE DI RITAGLIARE	TANTO	POCO	PER NIENTE
SONO CAPACE DI INCOLLARE	TANTO	POCO	PER NIENTE
SONO CAPACE DI INVENTARE COSE NUOVE	TANTO	POCO	PER NIENTE
SONO CAPACE DI LAVORARE INSIEME AI MIEI COMPAGNI	TANTO	POCO	PER NIENTE
LAVORANDO INSIEME SI POSSONO FARE COSE CHE DA SOLO/A NON RIUSCIREI A FARE	SI	NO	

# Rendere sostenibile la valutazione delle competenze

## *Come fare? Confronto.*

Gruppo di lavoro coordinato da  
Prof.ssa Cristina Bertazzoni e DDTT Laura Donà e Franca Da Re

---

Domande degli insegnanti:

Perché perdere tempo con l'autovalutazione?

Cosa ci aspettiamo dagli strumenti di autovalutazione?

Cosa ci aspettiamo dagli strumenti di valutazione?

Come utilizzare i risultati della verifica?

Che cosa valutare?

Con quali strumenti valutare?

Quando valutare?

Come comunicare la valutazione?

L'impresa non è facile. Immersi nei tumultuosi, incalzanti e spesso confusi processi di cambiamento della scuola e della società, i docenti esprimono oggi un comprensibile disagio, stentando ad assumere un ruolo attivo e di responsabilità decisionale. Come agire, dunque, perché possano ricollocarsi al centro della vita della scuola, riflettere collettivamente, assumere decisioni e avviare processi di autovalutazione che inneschino il circolo virtuoso del miglioramento?