

# ***Collegio IPASVI Bs***

## ***Il processo di valutazione dello studente***

***13 Maggio 2014 dalle 9,00 alle 18,00***

# Approfondimenti

- il significato della valutazione in ambito formativo e lavorativo con adulti
- le caratteristiche del processo di valutazione in ambito scolastico sanitario e lavorativo
- le fasi del processo di valutazione

# 30 partecipanti 8 ore

- Si riescono ad effettuare:
  - delle riflessioni
  - alcuni approfondimenti
  - la conoscenza di alcune fonti
  - La possibile socializzazione di una filosofia di fondo

# QUESITI

- **cosa valuto?**
- **chi valuto?**
- **in quale tempo si colloca la valutazione?**
- **per quali obiettivi?**
- **per quali risultati?**
- **gli obiettivi e i risultati sono chiari?**
- **il mandato, chi lo ha fornito?**

# PAROLE CHIAVE

- **PROCESSO**
- **VALUTAZIONE**
- **STUDENTE**
- **VALUTATORE**

**in contesto scolastico  
e/o  
universitario**

# IL PROCESSO DI VALUTAZIONE IN AMBITO SCOLASTICO

E' quel **processo**  
in base al quale  
una persona, **il valutatore**,  
“pesa”, (stabilisce un valore),  
quali-quantitativo  
all'**apprendimento** di  
un'altra persona,  
**il valutato**

# DUE TIPI DI VALUTAZIONE

- TEORICA (COGNITIVA)

relativa ad un sapere  
appreso durante la lezione  
del docente e sostenuta dai testi

**COME PUO' ESSERE:**

1. **ORALE**
2. **SCRITTA** con scelta tra risposte multiple (test) o domande aperte

# **DIFFERENZA TRA UNIVERSITA'/CENTRI DI FORMAZIONE**

- **se si tratta di un corso di laurea universitario**
- **lezioni con aule talvolta enormi**
- **scarsa possibilita' da parte del docente di conoscere gli studenti**
- **gli studenti molto spesso studiano la materia alla fine delle lezioni e utilizzano spesso le slides del docente**
- **gli studenti possono chiedere spiegazioni?, ma lo fanno?**
- **gli appelli si effettuano anche a studenti di altre sedi, con altri docenti**
- **test, sembra essere un metodo ...**
- **i colleghi docenti, non sono sulla resa dello studente . la valutazione teorica e' nelle sessioni di appello. quella del tirocinio e' dentro le sezioni**

# PUNTI DI RIFERIMENTO IMPORTANTI

- TUTOR DI TIROCINIO
- IL COORDINATORE DELLA SEZIONE
- IL COORDINATORE DI DISCIPLINA

non si e' soli.

**lo si e' nella valutazione ....**

in particolare se avviene con appello orale, perche' implica:

1. l'ascolto,
2. la verifica della veridicita' del contenuto,
3. il controllo della qualita' dello studio..
4. se vi e' comprensione elaborata della disciplina

**se si tratta di esame integrato tra piu' docenti e piu' discipline occorre definire i criteri**

**.. e poi voto accettato o meno dallo studente**

# **SE SI E' DOCENTI IN UN CORSO O.S.S**

- **gli studenti sono max 30 circa**
- **si vedono frequentemente**
- **c'e' interazione tra docente e studente (se la si vuole)**
- **si consegnano libri e dispense le verifiche possono essere in itinere,  
e possono essere a domande aperte o chiuse**
- **c'e' una relazione costante con lo studente,  
spesso adulto, spesso disoccupato, straniero  
etc..**

# SI RIESCE

- **ad essere coordinati tra docenti nei vari messaggi che si danno agli studenti (comportamento, rendimento, verifiche)**
- **a lavorare col collegio docenti**
- **a parlare con il coordinatore del centro**
- **a prepararli a sostenere un esame esterno**

# **SE INVECE LA VALUTAZIONE RIGUARDA IL TIROCINIO UNIVERSITARIO O OSS:PROCESSO**

- gli obiettivi didattici sono chiariti dalla sede universitaria o scolastica, conosciuti dallo studente e dall'assistente di tirocinio o tutor**
- lo studente necessita di accoglienza, di presentazione, di affiancamento**
- le “azioni” assistenziali, che deve apprendere devono essere misurate, controllate e corrette o confermate**
- feed back continui concordati e effettuati (patto formativo)**
- giudizio finale**

# SE LO STUDENTE E' SEGUITO AD PERSONAM

- da un solo assistente di tirocinio, la relazione e' piu' agevolata: **richiede capacita' di responsabilita', di "coaching" "mentoring" "tutoring" molto precisi**
- i feed back devono essere a breve, medio lungo termini. comunicati allo studente e occorre:
  1. tempo, e colloquio strutturato: **richiede metodo**
  2. spiegazioni su positivita' e negativita' del tirocinio, motivando, sempre, quando, come e dove e' avvenuto quanto si sta dichiarando: **in caso contrario ci possono essere gravi contestazioni**

# SE LO STUDENTE E' ASSEGNATO AD UN EQUIPE

- **INDISPENSABILE CHE GLI OBIETTIVI SIANO CHIARI A TUTTI:  
dannosi i messaggi diversi tra i vari componenti**
- **COLUI CHE HA LA RESPONSABILITA' FINALE DEL GIUDIZIO  
DEVE RACCOGLIERE SISTEMATICAMENTE I PARERI  
MOTIVATI DI TUTTI (PUO' ESSERE IL COORDINATORE-CAPO  
SALA, ALTRI..): se manca in questo, manca di leadership e  
danneggia lo studente**
- **LO STUDENTE E "IN-FORMAZIONE": non va "usato" come  
"tappa buchi" e non può sempre essere solo passivo  
osservatore**
- **VA SEGUITO SCRUPolosAMENTE IL PIANO DIDATTICO  
DELLA SEDE UNIVERSITARIA CHE SVOLGE UN OTTIMO  
LAVORO DI SUPPORTO: mai interrompere le relazioni con i  
tutor di tirocinio delle sezioni universitarie, sono risorse  
indispensabili**

# PERICOLOSISSIMI

- **ASSENZE DI FEED BACK IN ITINERE: viene meno il processo**
- **GIUDIZI POSITIVI PER EVITARE DISCUSSIONI: viene meno senso di responsabilità**
- **GIUDIZI NON MOTIVATI: non si fa crescere lo studente**
- **PARERI INFORMALI DEI MEMBRI DELL'EQUIPE: si confonde la crescita dello studente**

# **LA CHIAVE DI LETTURA E' PEDAGOGICO-EDUCATIVA**

- **Valutazione come crescita e momento co-costruito tra valutatore e valutato**
- **Non solo: bene/male; bravo/sbagliato; premio/punizione**

**COME AIUTO ALLO STUDENTE PER  
COMPRENDERE LE SUE DIFFICOLTA'  
ED AIUTARLO A SANARLE**

# IL PROCESSO DI VALUTAZIONE

- **E' PROCESSO EDUCATIVO**
- **OCCORRE SAPER TIRAR FUORI IL MEGLIO DEGLI STUDENTI**

**CI VOGLIONO**

**ABILITA', ATTITUDINE, PASSIONE,  
SENSO DI RESPONSABILITA'?**

# STUDENTE/ DOCENTI/ASSISTENTI DI TIROCINIO:

- **E ... LE CONTESTAZIONI..?**
- **COME SI GESTISCONO?**
- **MA CI POSSONO ESSERE?**

## **Mario Comoglio,**

- Docente presso la Facoltà di Scienze dell'Educazione dell'Università Pontificia Salesiana, insegna Didattica e Psicologia dell'Istruzione. Ha passato anni di studio e di esperienza negli Stati Uniti. E' autore di diversi testi fondamentali per chi si accosta all'apprendimento cooperativo e alla valutazione autentica. Membro dell'associazione European Association Reserach Learning and Instruction dal 1985 e Membro dell'associazione ASCD (Association Supervision Curriculum Development) Alexandria (Virginia-USA) dal 1995.
- Si occupa di psicologia dell'istruzione, metodi di insegnamento, apprendimento, valutazione della scuola e dell'insegnamento.

# LA VALUTAZIONE: PROCESSO DI CRESCITA

- La valutazione non è la sola differenza tra risultati attesi (obiettivi) e risultati conseguiti (apprendimento)

**LA “VALUTAZIONE AUTENTICA”**  
( A CURA di Mario Comoglio)

***“Il movimento della valutazione autentica o alternativa è sorto negli Stati Uniti agli inizi degli anni '90 come contrapposizione critica alla forma di valutazione diffusa di orientamento comportamentista fondata soprattutto su test standardizzati per lo più a scelta multipla.***

***Questa contrapposizione non ha gli stessi riferimenti per quanto riguarda il contesto italiano.***

***La valutazione tradizionale italiana, pur essendo molto variegata e diversificata, va qui intesa non nel senso degli strumenti, ma nel senso delle intenzioni e degli scopi: verificare l'apprendimento da parte dello studente di una conoscenza trasmessa dall'insegnante.***

- La prospettiva di una “valutazione alternativa” in sostituzione di quella tradizionale è stata proposta da *Grant Wiggins* (1993) e sta a indicare una valutazione che intende verificare non solo ciò che uno studente sa,

ma ciò che “sa fare con ciò che sa” fondata su una *prestazione reale e adeguata dell’apprendimento*

- **«la valutazione che ricorre continuamente nel contesto di un ambiente di apprendimento significativo e riflette le esperienze di apprendimento reale...**

**L'enfasi è sulla riflessione, sulla comprensione e sulla crescita piuttosto che sulle risposte fondate solo sul ricordo di fatti isolati. L'intento della "valutazione autentica" è quello di coinvolgere gli studenti in compiti che richiedono di applicare le conoscenze nelle esperienze del mondo reale.**

**La "valutazione autentica" scoraggia le prove "carta-e-penna" sconnesse dalle attività di insegnamento e di apprendimento che al momento avvengono. Nella "valutazione autentica", c'è un intento personale, una ragione a impegnarsi, e un ascolto vero al di là delle capacità/doti dell'insegnante»**

Wiggins (1998, pp. 22.24) indica queste come le *caratteristiche* della valutazione autentica:

«1 ***È realistica***

Il compito o i compiti replicano i modi nei quali la conoscenza della persona e le abilità sono “controllate” in situazioni di mondo reale

2) ***Richiede giudizio e innovazione***

Lo studente deve usare la conoscenza e le abilità saggiamente e in modo efficace per risolvere problemi non strutturati, ad esempio progettare un piano, la cui soluzione richiede di più che seguire una routine, una procedura stabilita o l’inserimento di una conoscenza

3) ***Richiede agli studenti di “costruire” la disciplina***

Invece di ridire, di riaffermare o di replicare attraverso una dimostrazione ciò che gli è stato insegnato o ciò che già conosce, lo studente deve portare a termine una esplorazione e lavora “dentro” la disciplina di scienze, di storia o dentro ogni altra disciplina

4) ***Replica o simula i contesti nei quali gli adulti sono “controllati” sul luogo di lavoro, nella vita civile e nella vita personale***

I contesti richiedono situazioni specifiche che hanno costrizioni, finalità e spettatori particolari. I tipici test scolastici sono senza contesto. Gli studenti hanno bisogno di sperimentare che cosa vuol dire fare un compito in un posto di lavoro e in altri contesti di vita reale che tendono ad essere disordinati e poco chiari: in altre parole i compiti veri richiedono un buon giudizio. I compiti autentici capovolgono quella segretezza, quel silenzio che alla fine sono dannosi e quell’assenza di risorse e di feedback che segnano il testing tradizionale

- **5) Accerta l'abilità dello studente a usare efficientemente e realmente un repertorio di conoscenze e di abilità per negoziare un compito complesso** La maggior parte degli item del test convenzionale sono elementi isolati di una prestazione – simile agli esercizi pre-atletici svolti dagli atleti prima di entrare in gara piuttosto che l'uso integrato di abilità che una gara richiede. Anche qui è richiesto un buon giudizio. Sebbene ci sia uno spazio per gli esercizi pre-gara, la prestazione è sempre più della somma di questi esercizi.
- **6) Permette appropriate opportunità di ripetere, di praticare, di consultare risorse e di avere feedback su e di perfezionare la prestazione e i prodotti.** Per essere educativa una valutazione deve tendere a migliorare la prestazione degli studenti. Il classico test convenzionale manca di questa prerogativa.
- **Se dobbiamo focalizzarci sull'apprendimento degli studenti attraverso cicli di *prestazione-feed back-revisione-prestazione*, sulla produzione di prodotti e di standard conosciuti di qualità elevata, e se dobbiamo ancora aiutare gli studenti ad apprendere ad usare le informazioni, le risorse e le annotazioni per eseguire una prestazione reale in un contesto, i testi convenzionali non sono utili allo scopo».**

# VALUTAZIONE IN CONTESTO LAVORATIVO

- *La **valutazione del personale**, in economia aziendale, indica il sistema operativo dell'azienda avente lo scopo di far sì che per ciascun lavoratore venga espresso, periodicamente e in base a criteri omogenei, un giudizio sul rendimento e le caratteristiche professionali che si estrinsecano nell'espletamento del lavoro.*

*Normalmente si fa rientrare questo sistema operativo nel più ampio sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane.*

- migliorare le prestazioni delle risorse umane orientandole verso il conseguimento degli obiettivi aziendali
- censire le competenze (ossia le conoscenze, i comportamenti e le capacità, sintetizzabili nella formula "sapere, saper essere e saper fare") ed il potenziale delle risorse umane in funzione dell'ottimale impiego delle stesse e del loro futuro sviluppo;
- individuare la consistenza ottimale delle risorse umane ed eventuali necessità di incremento attraverso la formazione del personale esistente o il reclutamento di nuovo personale;
- fornire un *input* oggettivo al sistema incentivante dell'azienda, in base al quale decidere gli incentivi (aumenti retributivi, premi una tantum, progressioni di carriera ecc.) e le sanzioni al personale
- *La valutazione può incentrarsi su diversi aspetti, in funzione dei quali si identificano tre metodologie comunemente note come le "3 P"*
  - *valutazione delle posizioni*
  - *valutazione delle prestazioni*
  - *valutazione del potenziale.*

# Attenzione

- **E' un processo aziendale voluto dal datore di lavoro secondo la realtà giuridica dell'azienda**
- **E' conosciuto da tutti compreso le OOSS**
- **E' previsto un processo valutativo aziendale**
- **Sono previsti dei tempi**
- **C'è contraddittorio**

# Bibliografia

- **CAMOGLIO MARIO** testi vari sito della'autore, serie di testi
- [Individualizzare la formazione.](#)
- [Teoria e strumenti per una formazione sensibile alle differenze individuali. Con DVD](#)
- [Insegnare e apprendere con il portfolio](#)
- altri
- **PENNAC-** *Diario di scuola* ed Feltrinelli 2007
- **AA.VV** – *Il processo di apprendimento individuale e organizzativo.* F. Angeli 2003 e successive ristampe
- **ZINI P.** – *Crescita Umana e benessere organizzativo-* Vita e pensiero 2012
- **PICCARDO E BENOZZO-** *Tutor all'opera-* Ed Guerini 2002
- **RIVISTA FOR** – *il tutor professionale 2004*
- **MARGIOTTA** – *L'insegnante di qualità-Valutazione e Performance-* ed armando 2002
- **Maioli S.** *il tutor clinico, il tirocinio riflessivo ed i facilitatori dell'apprendimento esperienziale-Poliambulanza*
- **Zannini** – *La tutorschip nella formazione degli adulti. Uno sguardo pedagogico-* Guerini Editore
- **Piani di studi Università** per corso di laurea in scienze infermieristiche e piani regionali formazione dell'OSS