

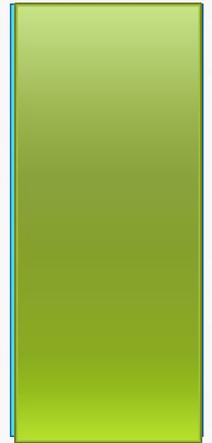


*Ministero dell'Istruzione,
dell'Università e della Ricerca*

Indicazioni nazionali per il curricolo della scuola dell'infanzia e del primo ciclo di istruzione

LA VALUTAZIONE

MACERATA, 25 FEBBRAIO 2014



Lorella Giannandrea

PIANO DI LAVORO



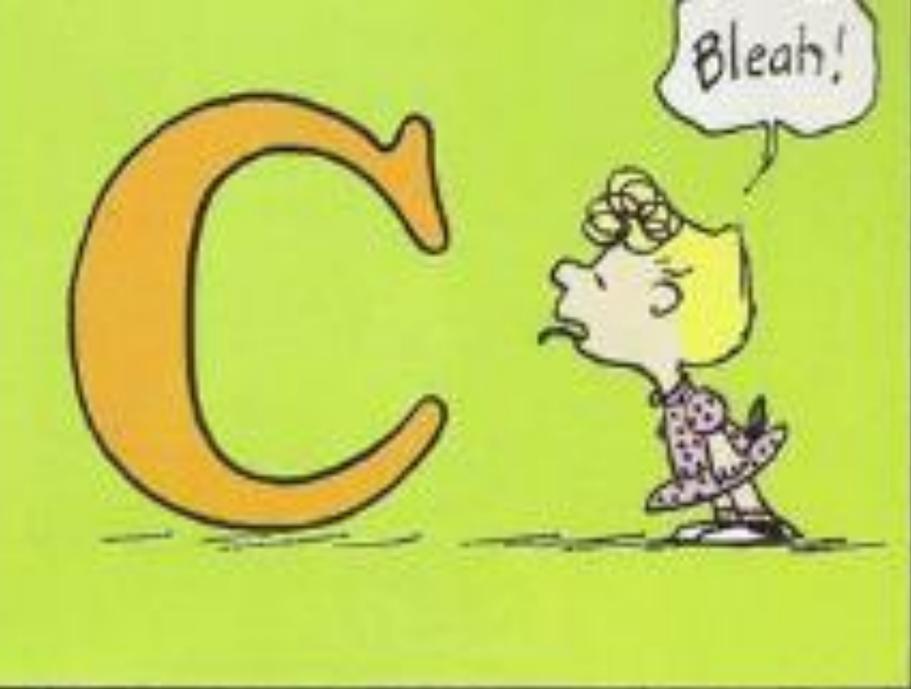
Valutare perchè? E per chi?



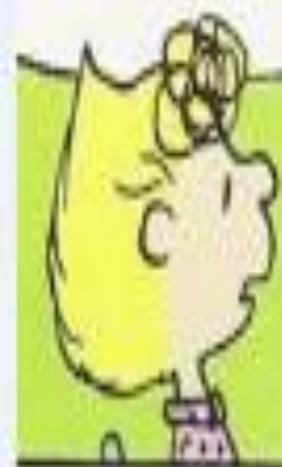
Valutazione come formazione.
L'authentic assessment



Strumenti e modalità di
lavoro: rubrics, ePortfolio



O È STATO GIUDICATO
IL MIO TALENTO? SE
COSÌ FOSSE, È GIUSTO
ESSERE GIUDICATI PER
UNA PARTE DELLA VITA
SU CUI NON HO ALCUN
CONTROLLO?



SE SONO STATA
GIUDICATA PER I MIEI
SFORZI, ALLORA NON
È GIUSTO, PERCHÉ HO
DATO IL MASSIMO!



MI HA GIUDICATA PER QUANTO HO APPRESO
DAL PROGETTO? ALLORA NON DOVREBBE
ESSERE GIUDICATA ANCHE LEI, MAESTRA,
PER LA SUA ABILITÀ DI TRASMETTHERMI
CONOSCENZA? VUOLE DIVIDERE IL '5' CON ME?



LA VALUTAZIONE HA UNA FUNZIONE-GUIDA

La valutazione è ciò che forse più profondamente influenza

- il “**che cosa**” si apprende,
- il “**quando**” avviene l'apprendimento,
- il “**chi**” apprende

V. Scalera, 2009

VALUTARE PER...

- Se tra l'azione didattica e le pratiche valutative c'è interazione, questa produce crescita delle conoscenze degli allievi e motivazione ad apprendere.



VALUTAZIONE PER L'APPRENDIMENTO

DALLE INDICAZIONI...

A) FUNZIONE FORMATIVA

- «La valutazione **precede, accompagna e segue** i percorsi curricolari.
- Attiva le azioni da intraprendere, regola quelle avviate, promuove il bilancio critico su quelle condotte a termine.
- Assume una preminente **funzione formativa**, di accompagnamento dei processi di apprendimento e di stimolo al miglioramento continuo».

DALLE INDICAZIONI

B) VALUTAZIONE DI SISTEMA

- «Alle singole istituzioni scolastiche spetta, inoltre, la responsabilità dell'**autovalutazione**,
- che ha la funzione di introdurre **modalità riflessive sull'intera organizzazione dell'offerta educativa** e didattica della scuola, per svilupparne l'efficacia,
- anche attraverso dati di **rendicontazione sociale** o emergenti da **valutazioni esterne**».

DALLE INDICAZIONI

C) FUNZIONE CERTIFICATIVA

- «L'Istituto nazionale di valutazione **rileva e misura** gli apprendimenti **con riferimento ai traguardi e agli obiettivi previsti dalle Indicazioni**,
- promuovendo, altresì, una cultura della valutazione **che scoraggi qualunque forma di addestramento finalizzata all'esclusivo superamento delle prove**».

PERÒ.....

- «Al termine della scuola dell'infanzia, della scuola primaria e della scuola secondaria di primo grado vengono **fissati i traguardi** per lo sviluppo delle competenze....
- Essi rappresentano dei riferimenti **ineludibili** per gli insegnanti, indicano piste culturali e didattiche da percorrere.....
- Nella scuola del primo ciclo i traguardi costituiscono criteri per la valutazione delle competenze attese e, nella loro scansione temporale, **sono prescrittivi**».

LE DIFFICOLTA' DEL VALUTARE A SCUOLA

**NON CI SONO PROCEDURE
CONDIVISE**

**OBIETTIVI DIDATTICI E DI
APPRENDIMENTO
VS
PROVE DI VALUTAZIONE**

**ARBITRARIETA'
NELL'ASSEGNARE VOTI E
GIUDIZI**

**IL VOTO è Più IMPORTANTE
DELL'APPRENDIMENTO**

**TROPPO RILIEVO AI TEST E
POCA ATTENZIONE A COME
VALUTARE ALTRE PROVE**

ALCUNE DEFINIZIONI

DIAGNOSTICA	Può essere utilizzata per individuare problemi specifici che un allievo potrebbe presentare.
FORMATIVA	Contribuisce all'apprendimento dell'allievo; dà luogo a interventi didattici che colmano lo scarto tra prestazioni effettive e prestazioni attese.
SOMMATIVA	Usata per certificare il rendimento o per prevedere future probabilità di successo; valuta il prodotto finale di un corso, di un'unità di lavoro, di un esame.
PER LA RENDICONTAZIONE	Informazioni valutative utilizzate per giudicare le prestazioni di scuole o di insegnanti.

Non sono tipi diversi di valutazione: questi termini descrivono **l'uso** che viene fatto **delle informazioni** che si ottengono dall'accertamento valutativo.

William & Black, 1996

VALUTAZIONE SOMMATIVA

- Interviene alla fine del percorso;
- Definisce se e a quale livello gli allievi hanno raggiunto gli obiettivi;
- Classifica o certifica le prestazioni degli allievi attraverso l'uso di espressioni sintetiche, numeriche o verbali.

VALUTAZIONE FORMATIVA

- Scriven (1967) – studi sullo sviluppo del curricolo
- Bloom (1968) – Mastery Learning

- La valutazione viene condotta in modo **continuo** e analitico durante il percorso di formazione
- Ha la funzione di **rilevare progressi** e carenze
- **Promuove il miglioramento** e ESCLUDE FINALITÀ di CLASSIFICAZIONE

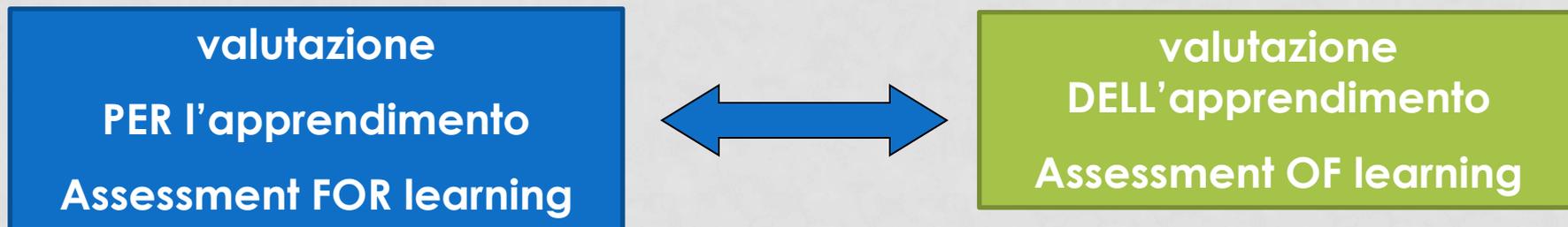
DALLA VALUTAZIONE FORMATIVA ALLA VALUTAZIONE PER L'APPRENDIMENTO

- Studi della fine degli anni 90 hanno dimostrato che:
- L'uso della valutazione in itinere dei progressi genera miglioramento nelle prestazioni finali;
- Il miglioramento è più consistente nei soggetti più deboli
- L'efficacia della valutazione formativa è legata a:
 - Qualità dei feedback
 - Partecipazione degli allievi alla valutazione
 - Miglioramento dell'autostima
 - Ruolo delle attribuzioni di successo (componenti motivazionali)

VALUTAZIONE PER L'APPRENDIMENTO

“tutte quelle attività intraprese dagli insegnanti e/o dagli alunni che forniscono informazioni da utilizzare come feedback per modificare le attività di insegnamento/apprendimento in cui sono impegnati”

(Black-William, 1998)



IL PROCESSO DI APPRENDIMENTO E' EFFICACE SE GLI ALLIEVI...

- COMPRENDONO CHE COSA CI SI ASPETTA DA LORO
- RICEVONO UN FEEDBACK SULLA QUALITA' DEL LORO LAVORO
 - RICEVONO CONSIGLI SU COME MIGLIORARE
- SONO RESPONSABILI E COINVOLTI NEL LORO APPRENDIMENTO

LA VALUTAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI

Un breve percorso “storico” in tre tappe:

- 1) La valutazione tradizionale
- 2) Le prove strutturate
- 3) La valutazione “autentica”

LA VALUTAZIONE TRADIZIONALE

**PROVE
APERTE**

**GIUDIZIO
INTUITIVO**

CRITICHE

genericita' dello
stimolo

indeterminatezza
della prestazione

assenza di
criteri

IMPREVEDIBILITA'

GLOBALISMO

DISCREZIONALITA'

IL PROBLEMA: L' ATTENDIBILITÀ

LA VALUTAZIONE "OGGETTIVA"

DEFINIZIONE OPERATIVA
DEL COMPITO

OPERAZIONALIZZAZIONE
DELLA PRESTAZIONE

ALLA RICERCA DELLA MISURABILITA'

CRITICHE

APPROCCIO
RIDUZIONISTA

DISATTENZIONE AL
CASO PARTICOLARE

PROCESSI COGNITIVI
SEMPLICI

ESIGENZA DI
SIGNIFICATI CONDIVISI

IL PROBLEMA: LA VALIDITÀ

SIGNIFICATIVITA' DEI COMPITI VALUTATIVI

RESPONSABILIZZAZIONE DELLO STUDENTE

INTEGRAZIONE PROCESSO/PRODOTTO

RIFERIMENTO A PROBLEMI COMPLESSI

VALENZA METACOGNITIVA DELLA VALUTAZIONE

“Si tratta di accertare non ciò che lo studente sa, ma ciò che sa fare con ciò che sa.”

(Wiggins, 1993)

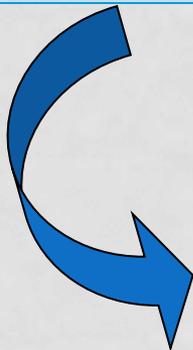
PER UNA VALUTAZIONE AUTENTICA È NECESSARIO

Predisporre situazioni valutative «reali»

attraverso 2 fondamentali strategie operative :

**PRESTAZIONI
(COMPITI REALI)**

**PRODUZIONI
(PRODOTTI –DOCUM.).**



**CHE RIPRODUCONO
ESPERIENZE
SIGNIFICATIVE**



2° Utilizzare specifici strumenti: LE RUBRICHE

ESEMPI DI PRESTAZIONI E PRODUZIONI

PRESTAZIONI



1. FARE RICERCHE
2. CONDURRE ESPERIMENTI
3. SVOLGERE INDAGINI SOCIALI
4. RISOLVERE PROBLEMI
5. LAVORARE IN GRUPPO
6. PREPARARE UNA RELAZIONE
7. DISCUTERE IN FORUM
8. PROGETTARE UN LAVORO
9. COSTRUIRE OGGETTI.

PRODUZIONI



LAVORI
RELAZIONI / RESOCONTI
VERBALI DI RIUNIONI
TABULAZIONI, GRAFICI, TABELLE
ALGORITMI E DIAGRAMMI
PIANTE E CARTE TOPOGRAFICHE
MAPPE, RETI, RETICOLI
CLASSIFIC. SERIAZ. SCHEDARI
IPOTESI ,INFERENZE LOGICHE

QUALI STRUMENTI PER LA VALUTAZIONE AUTENTICA?

STRUMENTI

```
graph TD; A[STRUMENTI] --> B[AUTOVALUTAZ.]; A --> C[RUBRICHE di VALUTAZIONE]; A --> D[PORTFOLIO];
```

AUTOVALUTAZ.

PORTFOLIO

RUBRICHE di VALUTAZIONE

LA COMPETENZA

COS'È UNA COMPETENZA?

- “Competenze” indicano la comprovata capacità di **usare** conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, **in situazioni** di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e/o personale.

DM 139/07: www.pubblica.istruzione.it/news/2007/allegati/obbligo_istruzione07.pdf

- **non sono riducibili** a segmenti lineari e atomici, **non sono riproducibili** in modo meccanico perché dipendono dal contesto in cui è situato il problema.

COROLLARI

- La competenza non coincide con la prestazione, ma la prestazione può essere “indizio” di competenza:
 - La competenza è un costrutto
 - Le prestazioni possono essere suoi indicatori
- Competente è chi ha risorse (conoscenze, capacità di base, atteggiamenti, ...) ...
- ... ma solo se è in grado di mobilitarle nelle situazioni che lo richiedono → fare la mossa giusta al momento giusto
- Non basta saper agire, è necessario poter agire e voler agire

LA COMPETENZA SI MANIFESTA ...

...nell'interazione fra il soggetto e il compito ed è influenzata da:

1. conoscenze e abilità esistenti, comprensione;
2. percezione di sé rispetto al compito (storia personale);
3. interpretazione della situazione (conoscenze, analogie, modellizzazioni);
4. autoregolazione nel processo (preparazione, attuazione, strategie, riflessione) e nella gestione degli stati emotivi.

INDICATORI DELL'AGIRE CON COMPETENZA:

- Risorse (conoscenze, capacità di base, atteggiamenti, ..., dell'allievo) (**R**)
- Strutture di interpretazione (come l'allievo "legge" le situazioni) (**I**)
- Strutture di azione (come l'allievo agisce in risposta ad un problema) (**Z**)
- Strutture di autoregolazione (come l'allievo apprende dall'esperienza e cambia le proprie strategie in funzione delle sollecitazioni provenienti dal contesto) (**A**)

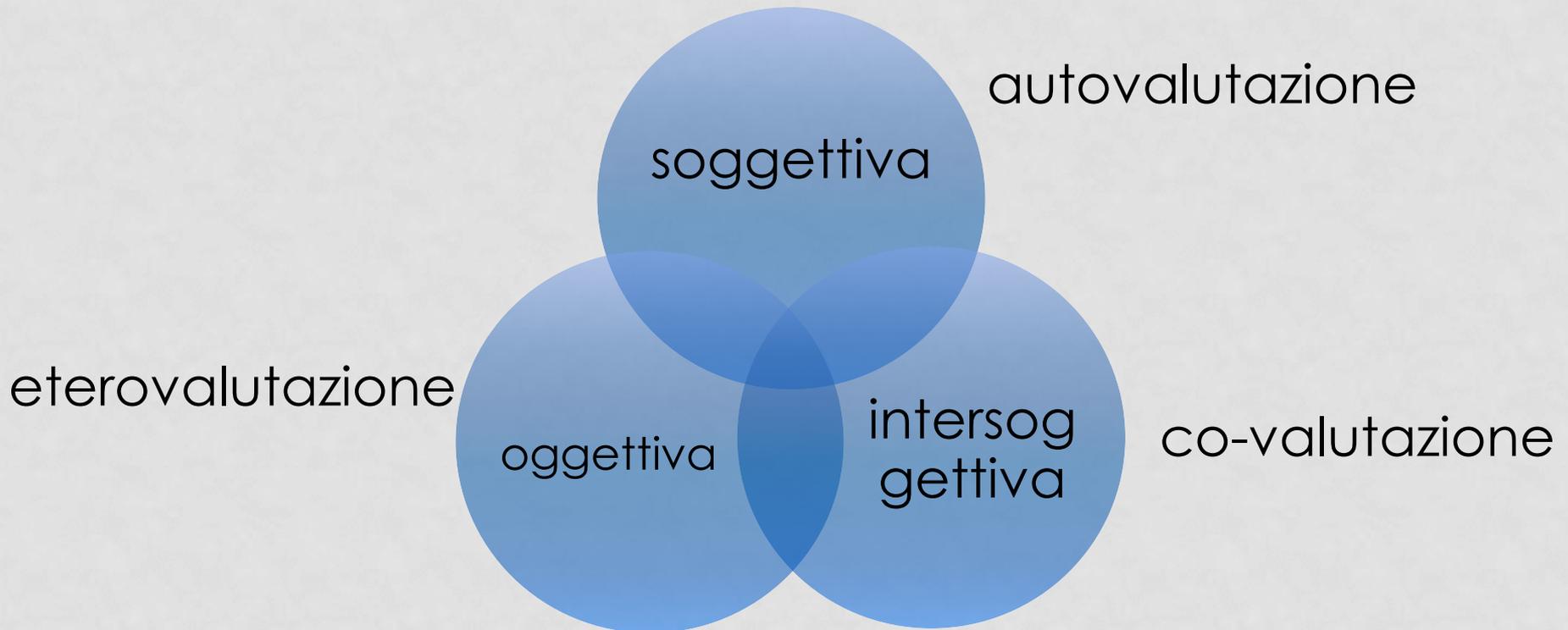
MOBILITAZIONE

Trincherò R. (2006), pp. 195-229.

COME VALUTARE LE COMPETENZE?

- Non sono sufficienti i test più o meno oggettivi;
- Non può prescindere dall'analisi del processo;
- Deve valutare la coerenza del percorso;
- Non può prescindere dall'analisi del contesto;
- **Non può avvenire senza la partecipazione attiva degli studenti.**

APPROCCIO INTEGRATO ALLA VALUTAZIONE



Le tre dimensioni richiedono
strumenti di valutazione differenti
da **integrare** e comporre tra loro

Pellerey 2001

DIMENSIONE INTERSOGGETTIVA

- **Definire parametri di giudizio** (da inserire in rubriche valutative, protocolli di osservazione strutturati e non strutturati, questionari o interviste intesi a rilevare le rappresentazioni soggetti);
- Prevedere modalità di **osservazione e valutazione** delle prestazioni del soggetto **da parte di altri attori** coinvolti nell'esperienza di apprendimento (docenti, genitori, gruppo dei pari, esterni).

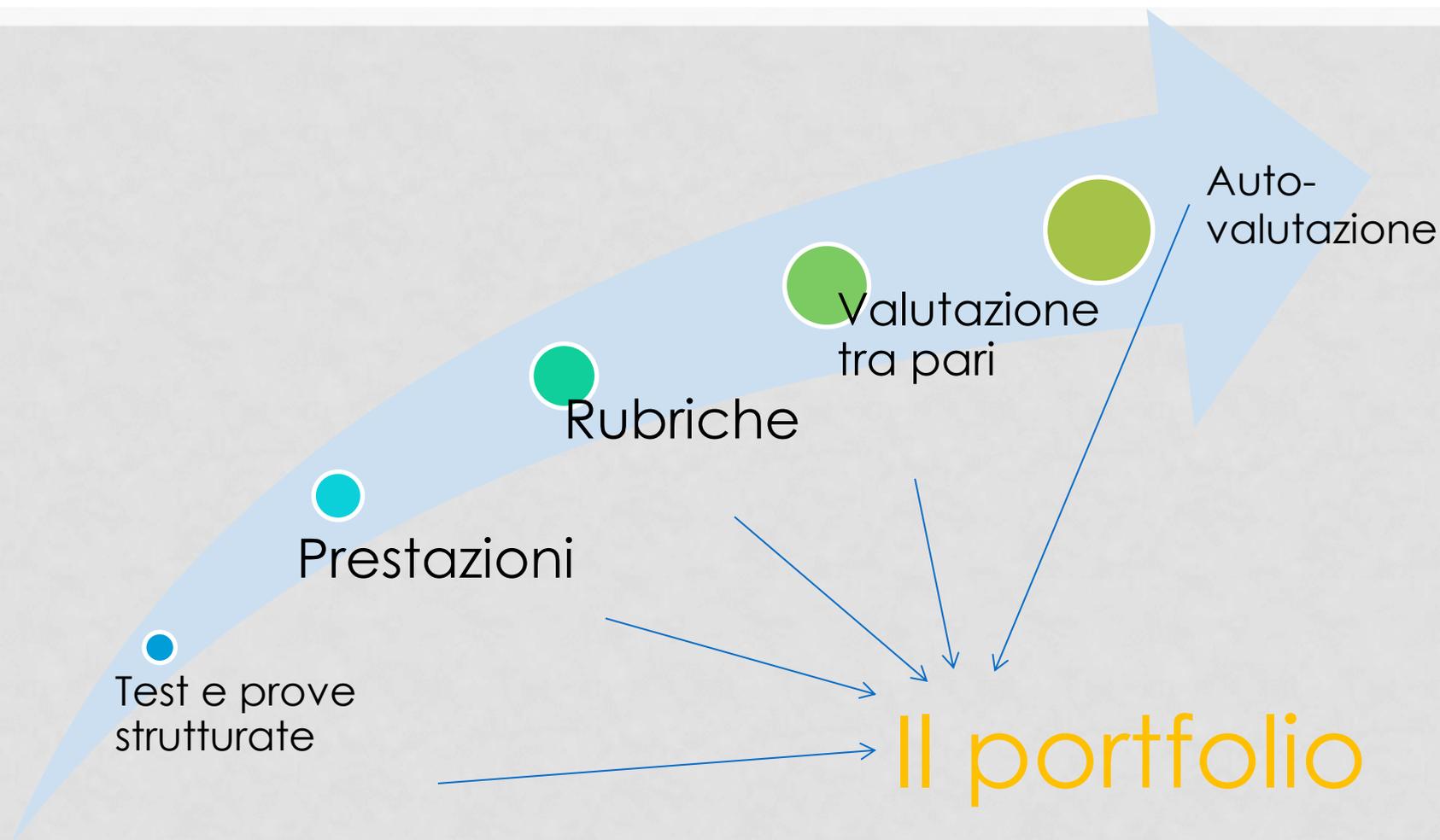
DIMENSIONE OGGETTIVA

- Utilizzare gli strumenti per l'analisi delle prestazioni dell'individuo nel problem solving in situazione (**compiti autentici**, studio di casi, costruzione di prodotti, assunti come espressione della competenza dell'individuo)
- **Documentare l'esperienza** di apprendimento ricostruendo la dimensione processuale, i modi per raggiungere gli obiettivi di padronanza nell'affrontare determinate situazioni problema

DIMENSIONE SOGGETTIVA

- Chiedere al soggetto di **autovalutare** i propri prodotti e processi, ricostruendo la propria esperienza di apprendimento attraverso **diari** di bordo, **autobiografie**, questionari di autopercezione, **check list** e scale di valutazione;
- **Raccogliere e documentare il punto di vista del soggetto** sulla propria esperienza di apprendimento e sui risultati raggiunti ed invitarlo a rielaborarli anche in relazione all'evidenza raccolta da altri soggetti che hanno partecipato al processo (dimensione intersoggettiva);
- Indurre il soggetto a **rielaborare la propria esperienza**, individuandone punti di forza e punti di debolezza, per accrescere la propria consapevolezza su di essa e su di sé.

UNA PROPOSTA ARTICOLATA



IL PORTFOLIO

COSA È

- Selezione di materiali
- Narrazione di un percorso
- Riflessione sulle strategie attuate e sulle modalità operative
- Individuazione di propri obiettivi



PORTFOLIO E PERCORSO

Funziona se:

- L'apprendimento significativo e l'autovalutazione sono una finalità;
- Si assegnano compiti in cui possa esplicitarsi la molteplicità e la divergenza;
- La conoscenza e lo studio sono uno strumento per l'apprendimento e non la finalità.

PROCESSO PER COSTRUIRE UN PORTFOLIO

PRIMA

- scegliere le competenze da monitorare;
- costruire una rubrica;
- proporre compiti autentici;

- Lavorare per l'acquisizione di competenze autovalutative.

PROGETTAZIONE DEL PORTFOLIO

UN MODELLO: ABRUTYN E DANIELSON



1. COLLEZIONE

- Decidere competenze, target, materiali
- Individuare i percorsi per crescere nelle competenze autovalutative
- Costruire una rubrica (anche con gli studenti)
- Raccogliere materiali da diari, interviste, schede
- Costruire una presentazione dello studente

2. SELEZIONE

Selezione e scelta dei documenti da inserire.

Indicare le motivazioni per cui sono stati selezionati.

(la selezione avviene in base a ciò che ognuno ritiene significativo per il proprio percorso).

3. RIFLESSIONE

Reflection/connection

- Riflettere sul percorso svolto.
- Costruire una mappa in cui inserire i materiali selezionati per descrivere l'acquisizione di una competenza.
- Collegare al nodo di partenza altri nodi della mappa che contengono alcuni dei materiali inseriti nell'elenco precedente.

3. RIFLESSIONE (NARRAZIONE)

Reflection/connection

Costruire una narrazione per descrivere la modalità con cui si sta acquisendo una competenza.

4. PROIEZIONE

- Confrontare la mappa e la narrazione con la rubrica.
- Confronto fra il proprio portfolio e le indicazioni per la classe.
- Individuare la propria posizione attuale e proiettarsi verso le possibili evoluzioni future

5. PRESENTAZIONE PUBBLICA (PUBLICATION)

- Confrontare i portfoli costruiti dai ragazzi della classe
- Presentare il proprio portfolio agli altri (docenti, genitori...)

LA VALUTAZIONE

- Chi ha creato il portfolio lo presenta ai possibili fruitori;
- In questa fase finale, il focus è sulla valutazione dell'efficacia dello strumento rispetto ai suoi scopi e al contesto valutativo (valutazione di processo).

L'E-PORTFOLIO

PERCHÈ E-LETTRONICO?

- Il formato digitale
- Facilità di uso e di raccolta dei materiali
- Connessione, collegamento, scambio di materiali e di feedback
- Facilità di archiviazione e di consultazione
- Si presenta come uno strumento simile a quelli che i ragazzi sono abituati ad utilizzare “fuori” dalla scuola



LOGIN!!

Benvenuti!

Mahara è un portfolio elettronico che ci permetterà di creare una comunità di apprendimento on line.

In questo ambiente verranno svolte le attività per i NEO-ASSUNTI finalizzate al completamento dell'anno di prova e alla costruzione di un vostro personale Teacher Portfolio.

Per avere maggiori informazioni potete leggere [About](#), o, in alternativa, potete contattarci all'indirizzo l.giannandrea@unimc.it



Click on an activity above

Inserisci qui le tue credenziali

Username: *

Inserimento Username

Password: *

Password

Login [Username/Password dimenticati?](#)



Click on an activity above

LE RUBRICHE

RUBRICA

- “Strumento di punteggio che elenca i criteri di valutazione e /o –che cosa conta- in quel lavoro” (Perkins, 1994)
- Guida all’attribuzione di un punteggio con cui si valutano le prestazioni dello studente.



IN ALTRE PAROLE...

- Una “**GUIDA**” alla valutazione
- ossia un documento-campione (modello) che **indica e descrive**
- **preventivamente** e in maniera oggettiva,
- **le modalità e i criteri** con cui si dovrà valutare il compito di apprendimento assegnato

COME È FATTA UNA RUBRICA?

1 Sez: Presentazione del compito di apprendimento :

- *contiene la richiesta di una prestazione o di una produzione*

2 Sez.: Individuazione delle' "dimensioni valutative":

- *individua gli aspetti del compito che costituiranno gli "ambiti di valutazione".;*

3 Sez.: Indicazione dei criteri di valutazione:

- *indica l'insieme delle caratteristiche o dei requisiti sulla base dei quali sarà valutata una prova. In altre parole, ciò che si prenderà in considerazione perché ritenuto indice di qualità.*

4. Sez.:Determinazione di livelli di valutazione

- *determina le fasce di qualità della prestazione, ovvero i diversi gradi di efficacia con cui una prova può essere svolta.*

COMPONENTI DI UNA RUBRICA

Dimensioni - rispondono alla domanda:

“Quali aspetti considero nel valutare una prestazione?”

Criteri - rispondono alla domanda:

“In base a cosa posso apprezzare la prestazione?”

Indicatori - rispondono alla domanda:

“Quali evidenze osservabili mi consentono di rilevare il grado di presenza del criterio di giudizio prescelto?”

Livelli - precisano

il grado di raggiungimento dei criteri considerati¹⁶

PASSAGGI PER LA CO-COSTRUZIONE E USO DI UNA RUBRICA

Raccogliere e mostrare esempi di lavori

Elencare le caratteristiche

Articolare sfumature della qualità, definizione dei criteri

Provare ad applicare la rubrica costruita

Usare l'autovalutazione e la valutazione tra i pari

Revisione dell'applicazione

Valutazione dell'insegnante

ESEMPIO DI UNA RUBRICA

Dimensione	Indicatori	Livelli	Ancore
Comprensione dei contenuti esplicitati durante il corso	Conoscere i contenuti Effettuare collegamenti e stabilire relazioni fra i contenuti Applicare i contenuti ad una situazione	1. I contenuti esplicitati non sono coerenti. 2. I contenuti sono limitati e frammentari. 3. I contenuti sono limitati e completi. 4. I contenuti sono adeguati e completi. Criteri: quantitativo, completezza	1. Parla d'altro. 2. Esplicita alcuni elementi dei contenuti richiesti ma in modo frammentario. 3. Esplicita in modo completo una parte dei contenuti richiesti. 4. Esplicita correttamente e tutti i contenuti richiesti

ES. CAPACITÀ DI LAVORARE IN GRUPPO

dimensioni	criteri	indicatori
capacità di comprendere il bisogno degli altri	cogliere e accettare una richiesta di aiuto	dà un aiuto concreto e adeguato al compagno
capacità di accettare serenamente tutti i compagni in diverse situazioni	accettare i compagni senza lamentarsi, mostrandosi disponibili a collaborare e/o aiutarli (in situazioni strutturate in classe)	collabora con tutti i compagni
capacità di interagire nel gruppo	sa apportare il proprio contributo lavorando nel piccolo gruppo: accetta il confronto con gli altri	sa lavorare insieme ai compagni in un rapporto di reciproco rispetto
capacità di ascoltare le idee degli altri evitando di imporre le proprie	accettare e rispettare le decisioni della maggioranza individuare i propri errori	prova a correggere gli errori accettando soluzioni poste da altri
capacità di accettare il ruolo prestabilito e le regole	accettare il ruolo altrui accettare la sconfitta	non aggredisce verbalmente il compagno che sbaglia
capacità di gestire i conflitti	sa superare il proprio punto di vista e considera quello altrui	in situazioni di conflitto non si impone e non ricorre a forme di aggressione cerca l'aiuto di un mediatore adulto

ES. COSTRUIRE UN GRAFICO:

Rubrica analitica per la costruzione di un grafico di dati				
	Titolo	Etichette dei dati	Accuratezza	Leggibilità
3	Il grafico contiene un titolo che esprime chiaramente quello che mostrano i dati	Tutte le parti del grafico sono etichettate correttamente	Tutti i dati sono rappresentati accuratamente nel grafico	Il grafico è chiaro e facile da interpretare
2	Il grafico contiene un titolo che suggerisce quello che mostrano i dati	Alcune parti del grafico non sono etichettate correttamente	La rappresentazione dei dati contiene piccoli errori	Il grafico è generalmente chiaro e leggibile
1	Il titolo non è coerente con i dati, o il titolo è mancante	Il grafico non presenta parti etichettate correttamente o mancano del tutto le etichette	I dati sono rappresentati con molti errori o ci sono dati mancanti	Il grafico è confuso e difficile da interpretare

FASI DI LAVORO:

1) scegliere il compito:

- Ad. Es. Costruire una relazione su un'esperienza (visita guidata a....)

2) Individuare le dimensioni valutative

- quali sono i tratti distintivi o le operazioni che connotano il compito?
- di quali azioni peculiari è costituita la prestazione?

FASI DI LAVORO:

3) Individuare i criteri di misurazione o valutazione

Ad esempio

Il testo dovrà avere:

- ortografia corretta...
- ordine logico e cronologico delle idee....
- Presenza dei contenuti essenziali.....
- chiarezza espositiva.....
- lessico adeguato...
- Argomentazioni appropriate...

FASI DI LAVORO:

4) Determinare i livelli

- Consiste nel determinare da 3 a 5 livelli di prestazione: da un minimo di accettabilità ad un massimo di eccellenza, con livelli intermedi di passaggio graduale dall'uno all'altro

Es.: ordine logico delle idee

Profilo 1: L'ordine è **carente**: i concetti sono collegati tra di loro in modo **approssimativo e non coerente**.

Profilo 2: **accettabile**: i concetti sono collegati tra di loro in modo **adeguato e abbastanza coerente**.

Profilo 3: **molto buono**: I concetti sono collegati tra loro in modo **esauriente e coerente**.

DIFFERENZE TRA RUBRICHE E PROVE OGGETTIVE DI VERIFICA

Prova oggettiva

Rubrica di valutaz.

Verifica obiettivi specifici

Valuta compiti “complessi”

Verifica una prestazione formale, non contestualizzata

Valuta una prestazione concreta in contesto reale

Verifica acquisizione di conoscenze

Favorisce lo sviluppo di competenza

E' analitica e monotematica

E' globale ed integrata

Non può essere conosciuta prima

Deve essere conosciuta prima

VANTAGGI DELLA VALUTAZIONE AUTENTICA

PER L'OPERAZIONE DI VALUTAZIONE IN SE':

- a) è **pluridimensionale**, non si riduce a un unico obiettivo
- b) è **obiettiva**, tende ad escludere elementi soggettivi o arbitrari nella valutazione
- c) è **predittiva**, perché valuta compiti e prestazioni complesse ,utili e significative per l'orientamento

PER L'INSEGNANTE:

- a) aiuta a definire meglio la qualità degli apprendimenti;
- b) aiuta a valutare meglio i compiti complessi (la competenza);
- c) **riduce il tempo speso dai docenti nella valutazione dei compiti**

VANTAGGI DELLA VALUTAZIONE AUTENTICA

PER GLI ALUNNI

a) Migliora l'efficacia degli apprendimenti perché:

1. **L'alunno conosce le aspettative del docente:** cioè quello che ci si attende da lui alla fine dell'unità di apprendimento e fornisce motivazione e stimoli intellettivi;

2. **L'alunno affronta compiti concreti in situazioni reali.**

3. **L'alunno affronta compiti "complessi" ed integrati** che richiedono l'attivazione di **processi di pensiero costruttivi** e non solo riproduttivi.

b) Stimola e migliora le capacità di autovalutazione degli alunni

c) Rende gli alunni più consapevoli del loro apprendimento, delle loro capacità e dei loro limiti, rendendoli più responsabili e maturi nell'elaborazione di un progetto di vita

*Scopo basilare della valutazione è
stimolare la crescita e il
miglioramento. Tutte le altre
finalità, pur rispettabili, sono solo
sfaccettature dello sforzo generale
che consiste nel valutare le
condizioni presenti come base per
migliorare. Una valutazione che
non porti a un perfezionamento
delle pratiche è sterile*

(Kempfer H. H., citato in Knowles M., 1996).

