

Corso di formazione  
Scuole Primarie  
IC Bellani - Monza

# "COOPERATIVE LEARNING" OSSERVAZIONE E VALUTAZIONE



Monza, 23 giugno 2018

dott.ssa Silvia Negri  
Università degli Studi Milano Bicocca

# Monitoring e processing

**MONITORING** = osservazione dell'insegnante durante i lavori di gruppo

**PROCESSING** = processo di valutazione e riflessione dopo una sessione di lavori di gruppo

# Monitoring e processing

Nel **MONITORING** l'insegnante deve decidere:

- l'**obiettivo** dell'osservazione e quindi il suo utilizzo
- le **competenze sociali** da osservare
- la **metodologia** osservativa
- lo **strumento** di osservazione
- il **focus** di osservazione (uno o più gruppi?)
- **se, quando e come intervenire** nei lavori di gruppo

# Monitoring e processing

Il **PROCESSING** può essere svolto:

- Attraverso i **dati raccolti durante il monitoring**
- Attraverso la **discussione di gruppo**
- **Con entrambe le modalità**
- È fondamentale per la **riflessione metacognitiva** sui **processi sociali** e su quelli **cognitivi** avvenuti nei gruppi

# Monitoring da parte dell'insegnante

## COSTRUZIONE DEGLI INDICATORI

- A seconda delle **abilità sociali-obiettivo** (tono voce basso – rispetto dei turni di parola -gestione positiva del conflitto – incoraggiamento – capacità di ascolto – accoglienza delle idee diverse – rispetto dei tempi altrui – capacità di adeguare/modificare il linguaggio ...)
- A seconda degli **obiettivi** legati al compito

Classe: _____	Gruppo: _____			
Data: _____	Lezione di: _____			
<i>Competenze sociali</i>	Paolo	Barbara	Stefania	Marcello
Incoraggiare	xxxx	x	X	xx
Ascoltare	xx	xxxx	-	x
Riassumere	x	x	X	xxxx
Aiutare gli altri	xxxx	xx	-	xx

# Processi di revisione del lavoro

L'insegnante **chiede e fornisce un feedback:**

- sulle **modalità di relazionarsi** all'interno del gruppo
- sui **processi di svolgimento** del lavoro (“come avete fatto a...?”)
- sul **risultato/prodotto**

sottolineando le **connessioni** fra questi punti

# Per un processing efficace

1. Interventi concreti **sui comportamenti e non sulle persone**
2. **Descrivere** ciò che ha funzionato e ciò che non ha funzionato
3. Perseguire l'**obiettivo di migliorare** il lavoro di gruppo
4. Pervenire a **conclusioni concrete e condivise**
5. **Tempi contenuti**
6. **Registrazione del processo e confronto** con i precedenti

# Processing

- Riflessione ad opera dell'insegnante e anche all'interno dei gruppi
- Attraverso la semplice discussione o attraverso schede strutturate basate sugli stessi indicatori utilizzati dall'insegnante durante il processing
- Esempi di domande stimolo : *“che cosa hai apprezzato di più nel lavorare insieme con i tuoi compagni? Quale espressione di un tuo compagno ti ha fatto sentire che era attento quando parlavi? Le decisioni sono state prese con il consenso di tutti? Quali sono state le tre cose che ti hanno fatto provare più piacere a lavorare con i tuoi compagni? Come sono stati svolti i ruoli assegnati?”*

## La valutazione individuale e/o di gruppo

All'insegnante spetta il compito di:

- Stabilire **obiettivi di apprendimento e criteri** con cui valutarli
- Predisporre **prove che riflettano la prestazione**
- Predisporre **prove contestualizzate, autentiche e prevedibili**
- **Distinguere** l'operazione di **raccolta delle informazioni** sul processo di apprendimento da quella di **valutazione**

# La valutazione individuale e/o di gruppo

Un po' sorprendentemente **il cooperative learning privilegia la valutazione individuale** rispetto a quella di gruppo

## Perché?

1. **Valorizzazione della responsabilità individuale**
2. **Gruppo come strumento di mediazione dell'apprendimento individuale**

## Forme di valutazione individuale e/o di gruppo

- Valutazione **individuale a cura dell'insegnante**
- Valutazione **individuale ponderata** fra insegnante e altri studenti
- Valutazione di **gruppo** per sostenere l'interdipendenza
- Valutazione **integrata individuale-gruppo** con differenti ponderazioni a seconda degli obiettivi dell'insegnante
- **Autovalutazione** dei gruppi

**Valutare...con criterio**  
**In quale delle 2 entrereste?**



**Perchè?**



# Valutare...con criterio

Dimensioni	Criteri	Descrittori	Indicatori	Àncora
<i>Servizio</i>	Cordialità  Comportamento non verbale naturale ....	Tono, gentilezza  Contatto con il cliente  Vestito  Volto	Saluta in maniera personalizzata. Guarda negli occhi. Invita a esprimere i propri desideri.  Non è ricercato o affettato, adatto al ruolo. Naturale e spontaneo nel saluto e nel sorriso	Ad esempio dice: "Buon giorno. È veramente il momento di concedersi qualcosa. In che cosa posso servir-la?"
<i>Qualità sensoriali</i>	Dolcezza  Impasto  Colore  Temperatura  Varietà			
<i>Prezzi e condizioni di pagamento</i>	Accetta carta di credito  Fa credito  Rapporto quantità/prezzo			
<i>Locale</i>	Ordine  Pulizia  Spazio			

# Valutare...con criterio

Scala Dimen- sioni	Ottimo	Buono	Sufficiente	Scadente
<p><i>Servizio</i></p> <p>Cordialità: Chi serve usa un tono dolce, gentile. Saluta il cliente in maniera personalizzata, guarda negli occhi, invita a esprimere i propri desideri. Ad esempio dice: "Buon giorno. È veramente il momento di concedersi un piacere con il caldo che fa. In che cosa posso servirla?"</p> <p>Comportamento non verbale naturale...</p> <p>....</p>	<p>Cordialità: La cordialità è buona, ma si percepisce che è di convenienza, stereotipata e non spontanea. È essenziale e non accogliente. Ad esempio dice: "Buon giorno, in che cosa posso servirla?"</p>	<p>Cordialità: È presente solo se sei l'unico cliente in quel momento. Quando sono presenti vari clienti, l'accoglienza è solo di convenienza. Ad esempio dice: "Desidera?"</p>	<p>Cordialità: Non saluta. Dà l'impressione che la presenza del cliente non sia gradita. Non ascolta.</p>	

## LE RUBRICHE VALUTATIVE

“Le rubriche valutative si propongono come **strumento per una descrizione analitica delle competenze** e per la definizione di criteri e scale di livello per la valutazione delle competenze. [...]

La valutazione della competenza deve rimandare a **forme di rilevazione e osservazione in contesto**, vale a dire mentre si mette in azione.”



## LE RUBRICHE VALUTATIVE

“La rubrica valutativa, nella sua duplice veste di strumento per la valutazione di compiti e/o di dimensioni di una competenza, si propone come strumento per una valutazione diacronica e più articolata delle prestazioni degli studenti, singolarmente e in gruppi. Ma per essere uno strumento utile e affidabile **la rubrica deve aiutare a discriminare tra le diverse prestazioni in modo da evitare che diversi valutatori possano discordare fortemente sul grado da attribuire.** E per evitare distorsioni valutative la rubrica dovrà quindi essere quanto più possibile **precisa nella descrizione dei livelli di prestazione** per le distinte dimensioni di una competenza.”

# Le rubriche di valutazione: le componenti distintive

- **dimensioni:** quali aspetti considero nel valutare una certa prestazione?
- **criteri:** in base a cosa posso apprezzare la prestazione?
- **indicatori:** quali evidenze osservabili mi consentono di rilevare il grado di presenza del criterio prescelto?
- **àncore:** in rapporto all'indicatore, qual è un es. concreto di prestazione in cui riconoscere/non riconoscere la presenza del criterio?
- **livelli:** grado di raggiungimento dei criteri sulla base di una scala ordinale dal livello più basso al più alto (con aggettivi o numeri, da 3 a 5)

## I livelli di competenza

- Non esiste un **livello 0**
- Precisano il grado di raggiungimento dei criteri sulla base di una scala che va dal **livello più elevato** (pieno raggiungimento del criterio) a quello **meno elevato**
- Espresi in **aggettivi** (eccellente, buono, discreto...) o **numeri/lettere** (livello 1, fascia A...)
- Solitamente in numero **dispari**, ma nella certificazione ministeriale: avanzato, intermedio, base, iniziale



## Le rubriche di valutazione: criteri di qualità

- Validità:** dimensioni più significative della competenza
- Attendibilità:** possibilità di valutazioni omogenee fra docenti
- Articolazione:** delle dimensioni in criteri e indicatori
- Fattibilità:** adeguatezza alle caratteristiche degli allievi
- Chiarezza:** dei livelli di competenza proposti
- Utilità:** per la comprensione della valutazione da parte di alunni e genitori
- Promozionalità:** progressi e non solo carenze

## Le rubriche di valutazione: come costruirle

- Fase 1: in rapporto a una competenza disciplinare o trasversale, raccogliere esempi di prestazioni degli studenti rappresentativi dello sviluppo della competenza scelta
- Fase 2: classificazione delle prestazioni in 3 livelli (pieno, adeguato, parziale) e individuazione di dimensioni e criteri
- Fase 3: organizzazione di dimensioni, criteri e indicatori

Castoldi, 2009

Competenza: _____		
dimensioni	criteri	indicatori

## Le rubriche di valutazione: come costruirle

-Fase 4: descrivere per ogni dimensione i 3 livelli di prestazione

Dimensione: _____		
pieno	adeguato	parziale

-Fase 5: reperire eventuali àncore per le dimensioni e i livelli

-Fase 6: sperimentare la rubrica e migliorarla nel tempo

# Le rubriche di valutazione: provate voi

- in gruppi di max 5 persone
- immaginate di aver proposto ai bambini l'attività/gioco sulla costruzione delle competenze sociali che avete progettato il 5 maggio
- costruite una rubrica di valutazione secondo lo schema

COMPETENZA \_\_\_\_\_

DIMENSIONI <i>quali aspetti considero nel valutare una certa prestazione?</i>	CRITERI <i>in base a cosa posso apprezzare la prestazione?</i>	INDICATORI <i>quali evidenze osservabili mi consentono di rilevare il grado di presenza del criterio prescelto?</i>	LIVELLI			
			AVANZATO	INTERMEDIO	BASE	INIZIALE

**TEMPO: 30 MINUTI**

# Le rubriche di valutazione sulle competenze disciplinari: un esempio in scienze

- Analizzate il lavoro cooperativo Jigsaw realizzato l'anno scorso da uno dei sottogruppi di colleghi/e
- Individuate punti di forza e di debolezza, formulate domande e commenti
- Rielaborate la rubrica di valutazione relativa al lavoro di gruppo (drammatizzazione dell'ecosistema stagno)

presenza di tutti gli elementi	Produttori consumatori 1 consumatori 2 decompositori abiotici	Max 5 punti
Coerenza con l'ambiente scelto	Appartiene non appartiene	Max 5 punti
Correttezza delle relazioni	Presenza di tutte coerenza	Max 5 punti
		Tot. 15

**TEMPO: 1 ORA**

# Bibliografia

Cohen E., *Organizzare i gruppi cooperativi*, Erickson, Trento, 1999

Comoglio M., Cardoso M. A., *Insegnare e apprendere in gruppo*, LAS, Roma, 1998

COMOGLIO M., *Educare insegnando. Apprendere ad applicare il Cooperative Learning*. Ed. Las, Roma, 1998

COMOGLIO M., *Costruire comunità nelle scuole*. Ed. Las, Roma, 2000.

JOHNSON D. – JOHNSON R. – HOLUBEC E., *Apprendimento cooperativo in classe. Migliorare il clima emotivo e il rendimento*. Ed. Erickson, Trento, 1996.

Negri S., *Il lavoro di gruppo nella didattica*, Carocci, Roma, 2005

Nigris E., *Didattica generale*, Guerini & Associati, Milano, 2003

Polito M., *Attivare le risorse del gruppo classe*, Erickson, Trento, 2000

Sergiovanni T. J. , *Costruire comunità nelle scuole*, LAS, Roma, 2000

SHARAN Y. – SHARAN S., *Gli alunni fanno ricerca. L'apprendimento in gruppi cooperativi*. Ed. Erickson, Trento, 1998.

**Siti Internet:** [www.scintille.it](http://www.scintille.it)      [www.jigsaw.org](http://www.jigsaw.org)