

Formazione in servizio all'innovazione didattica e organizzativa

«Con il PNSD nuova governance e didattica a misura di studenti»

Formazione Team per l'innovazione

PROJECT WORK:

***Dalla VALUTAZIONE al MIGLIORAMENTO
attraverso scelte consapevoli e condivise***

CORSISTA: Dina Camerlengo

docente del Team per l'Innovazione

I.C. «Rita Levi Montalcini» di San Giorgio del Sannio

DOCENTE: Franco Frattolillo

TUTOR: Rosanna Leone

**Benevento
febbraio 2017**

INTRODUZIONE:

I repentini cambiamenti del sistema scolastico e la complessità di gestione dell'**autonomia** richiedono una crescente responsabilizzazione dei soggetti attivi, primi tra questi gli **innovatori**, attraverso una spiccata, consapevole e condivisa **partecipazione** ai processi decisionali, al controllo della loro pertinenza, alla valutazione della loro efficacia.

Per poter indirizzare la scuola verso il **miglioramento continuo della qualità e dell'efficacia dell'offerta formativa**, infatti, occorre dotarsi di un **sistema di rilevazione e di analisi dei dati valutativi** indispensabili per formulare un **giudizio** sulla coerenza tra:

contesto; scelte progettuali, organizzative, culturali e didattiche fatte ed attuate; risorse professionali e materiali disponibili e/o impiegate; risultati perseguiti ed effettivamente raggiunti.

I contenuti affrontanti nel presente Corso in tema di «**valutazione**» si sono rivelati validi input e spunti di riflessione che richiedono un approfondimento personale prima di essere portati all'attenzione della comunità scolastica in cui si opera in modo tale da riuscire a promuovere un'**autoconsapevolezza diffusa** tra i vari operatori della scuola al fine di indirizzare, migliorare e governare comportamenti individuali e collettivi verso il raggiungimento degli obiettivi generali dell'istituto.

I CONTENUTI del CORSO

- Utilizzo dei dati: valutazione, costruzione di questionari e rendicontazione.
- La valutazione: meccanismi a soglia e a percentuale.
- I criteri di valutazione.
- Etica della valutazione



LE PAROLE CHIAVE:

- Misurazione: dati e strumenti
 - Comparazione
- Criteri e obiettivi di valutazione
- Best practice: monitoraggio e valutazione
 - Etica e Innovazione
 - Sperimentazione
 - Resilienza sociale
 - Motivazione
 - Responsabilità e Potere
- Autorevolezza dell'Istituzione

Nessun generale
marcia in guerra
senza esercito



INPUT del CORSO in materia di...

...INNOVAZIONE

è errato pensare che l'innovazione si ottenga mediante l'introduzione **forzata** dell'informatica nei processi scolastici. Si rischia di portare l'esercito allo sbando! Infatti, il fallimento o meno di una buona iniziativa dipende anche di chi ci segue.

Obiettivi primario degli INNOVATORI:

- Avere ben chiaro cosa si vuol fare (**finalità delle azioni**)
- Conoscere gli strumenti di cui si necessita e di cui si dispone (**analisi del contesto**)
- Impiegare bene pochi strumenti qualificati
- Evitare di seguire e/o di re-inventare le **mode**
- Perseguire e introdurre l'unico vero fine dell'innovazione: **l'ETICA**

LE AZIONI DA INTRAPRENDERE

1. Devono essere «**largamente concordate**»
2. Devono essere ben definite, rispondere a precisi obiettivi
3. Devono produrre risultati misurabili
4. Devono essere facilmente «**ingegnerizzabili**»
 - ✓ Ci sono strumenti?
 - ✓ Ci sono persone?

INPUT del CORSO in materia di...



...ETICA

Tutte le azioni da porre in essere in un contesto istituzionale altamente educativo e formativo come quello scolastico, devono essere ispirate a valori etici che mettano al primo posto la promozione e la garanzia del **SUPREMO INTERESSE degli STUDENTI**

....l'**Innovatore**, dunque,

- deve innovare e **NON** sconvolgere
- conoscere ed accertarsi delle **reali** infrastrutture informatiche in dotazione
- **valutare** il livello di informatizzazione dei colleghi
- suggerire ai colleghi un corretto modus operandi e supportarli nelle attività quotidiane e comuni
- **Concordare sempre azioni di miglioramento da intraprendere, facendo comprendere bene cosa esse comportano**

INPUT del CORSO in materia di...

...VALUTAZIONE

I processi e le attività di Valutazione, di qualsiasi natura - interne ed esterne, soggettive e oggettive, qualitative e quantitative, - costituiscono il punto di partenza di ogni **processo di miglioramento** poichè da quelle azioni e dai loro esiti dipendono in gran parte le **SCELTE** di regolazione o di ulteriori **CAMBIAMENTI** indispensabili al conseguimento delle finalità socialmente assegnate ad una Istituzione.



VALUTAZIONE: arte o scienza?

Dovrebbe essere scienza, ma sostanzialmente è diventata un'arte

INPUT del CORSO in materia di...

...VALUTAZIONE



Si parte dalla valutazione delle «BEST PRACTICES»
Per BUONE PRASSI si intendono le esperienze, le procedure o le azioni più significative, o comunque quelle che hanno permesso di ottenere i migliori risultati, relativamente a svariati contesti e obiettivi preposti.



La VALUTAZIONE è un concetto
intrinsecamente legato alla
MISURAZIONE

INPUT del CORSO in materia di... ...VALUTAZIONE



La MISURAZIONE come COMPARAZIONE contempla 2 tipologie di comparazione con finalità diverse:

1. Comparazione rispetto ad una soglia
2. Comparazione ai fini del calcolo percentuale

Scegliere una tipologia rispetto ad un'altra dipende dalla risposta che si dà ad alcune domande:

- Cosa valutare?
- Qual è il fine della valutazione?
 - A. Incoraggiare i più deboli?
 - B. Premiare i migliori?
 - C. Punire gli sfaccendati?

....da qui...

...stabilire i CRITERI

Stabilire i criteri in un processo valutativo è un'attività complessa e impone di:

- Fissare il numero e la scelta dei criteri
- Applicarsi perché ogni criterio sia definito in maniera rigorosa e **misurabile**

MISURABILE vuol dire che è necessario definire in maniera chiara e rigorosa in che modo il criterio può essere misurato, in altri termini... il procedimento di misura **NON** deve prestarsi ad **ambiguità o discrezionalità**

La MISURA può essere:

1. **Diretta** (somministrazione di test ad utenti)
2. **Indiretta** (titoli scientifici)

È IMPORTANTE, però, che il test vada corretto con

... una **VALUTAZIONE PONDERATA**

La **MISURA** deve spesso essere **corretta** con applicazioni di opportuni **PESI**, perché non può essere direttamente impiegata

Es. in una valutazione della professionalità docente, assegnare un **PESO maggiore** (più punti) se un titolo è affine alla materia d'insegnamento

Costruita la **VALUTAZIONE FINALE**, è necessario stabilire in che modo impiegarla:
Confronto con soglia

Confronto in percentuale

• **MECCANISMO A SOGLIA**

• **MECCANISMO A PERCENTUALE**

- Non limita a priori il numero dei possibili valutati positivamente
- Dà la possibilità di implementare un meccanismo incentivante (es. se la soglia è stabilita opportunamente, in molti possono superarla, quindi si crea maggior incentivo)
- È un meccanismo senza inquinamento del contesto tra colleghi (competizione con se stessi e non con gli altri)

- È fortemente premiale
- Incentiva la competizione esasperata
- È disincentivante dal punto di vista psicologico per coloro che non hanno grande autostima
- Controlla a priori il numero dei premiati e favorisce il risparmio
- Favorisce l'insorgere di comportamenti scorretti (dove sono in gioco i soldi, lì si sviluppano imbrogli e scorrettezze)
- Deve essere basato su solidi criteri di valutazione per evitare l'insorgere di sospetti e critiche

QUANDO utilizzarli ???

MECCANISMO A SOGLIA:

- Quando è prevalente l'idea incentivante
- Quando non si vogliono provocare divisioni o polemiche nell'ambiente lavorativo
- Quando si vuole ampliare la base dei premiati

MECCANISMO A PERCENTUALE:

- Quando è prevalente l'idea meritocratica
- Quando si vogliono premiare i migliori
- Quando si vuole controllare a priori il numero dei premiati favorendo l'idea del risparmio (forse a scapito di «altro»)
- Quando non si teme di perdere i NON migliori

In SINTESI...

Il **compito dell'INNOVATORE** nel processo di **VALUTAZIONE** è quello di:

- Chiarire bene i pro e i contro dei due classici meccanismi di valutazione
- Chiarire in che modo i criteri di valutazione vanno scelti e confezionati
- Studiare e proporre «BUONE PRATICHE» sperimentate e consolidate da altri in contesti simili
- Evitare di commettere errori grossolani nella scelta e nella definizione

È bene **RICORDARE** che:

- Anche se la «**LEGGE** lo **CONSENTE**», si può fare meglio
- Bisogna agire e puntare sugli aspetti **ETICI** che vengono spesso ignorati in luogo della **DISCREZIONALITA'**
- È necessario differenziare gli **incarichi fiduciari o discrezionali** da quelli **elettivi o democratici** (la discrezionalità non dovrebbe preconfigurare una valutazione)
- Differenziare gli incarichi retribuiti o già ristorati con fondi specifici da quelli che dovrebbero ricevere ristoro dall'esito del processo di valutazione
 - Nelle Pubbliche Amministrazioni, le **decisioni discrezionali**, che danno luogo a incarichi fiduciari, non dovrebbero mai configurarsi come atti d'imperio ma **dovrebbero essere trasparentemente motivate**
 - Nessun modello di valutazione dovrebbe essere applicato senza una opportuna **sperimentazione e validazione preliminare**

CONCLUSIONI e SVILUPPO:

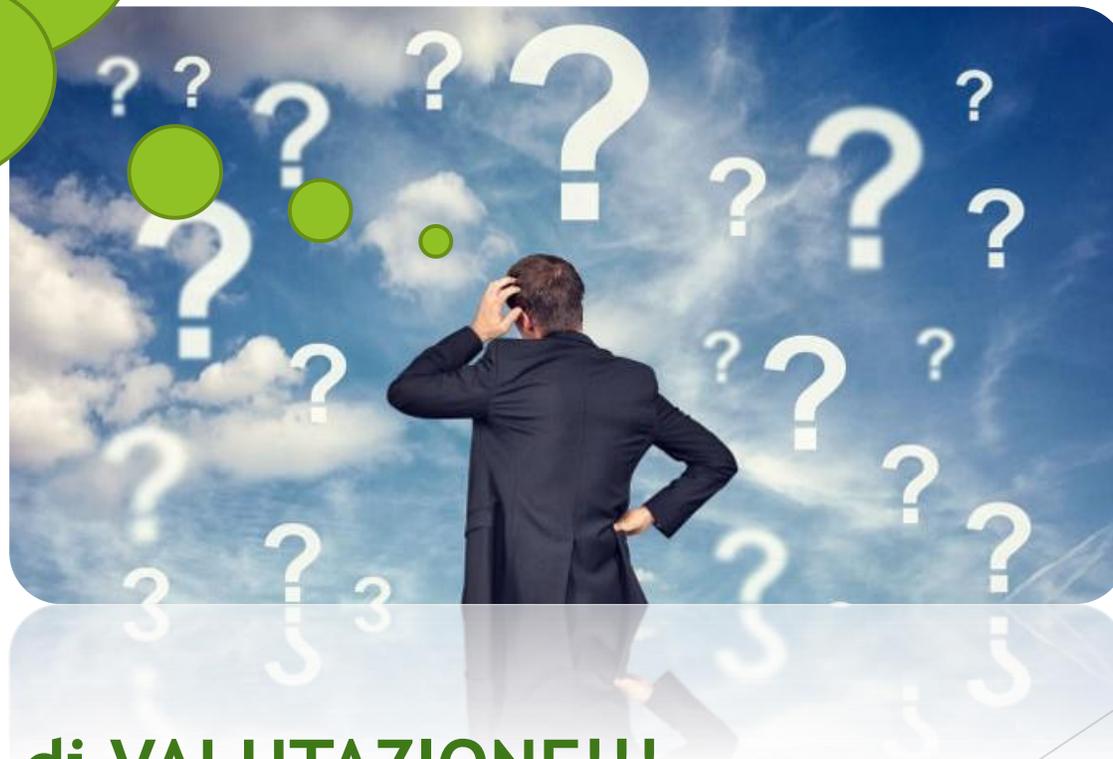
Fin qui... gli INPUT del CORSO. Da qui ... si riparte per ulteriori approfondimenti in materia di VALUTAZIONE che hanno generato il desiderio e il bisogno di conoscere e scandagliare nuove esperienze in tema di:

- **RESILIENZA SOCIALE** come la capacità degli individui, delle organizzazioni e delle comunità di adattarsi, tollerare, assorbire, far fronte e aggiustarsi rispetto al cambiamento e a minacce di vario tipo
- **APPRAISAL** Nella vita di tutti i giorni gli esseri umani sono nella condizione di valutare in continuazione ciò che succede in riferimento al proprio benessere e di rispondere in modo selettivo e finalizzato a ciò che si configura come un pericolo, una minaccia o una ricompensa. Pertanto dalla valutazione degli eventi dipendono le scelte.
- **COPING** inteso come processo dove sono in gioco le interazioni tra le risorse dell'individuo, gli eventi nella loro oggettività, la valutazione (appraisal) che l'individuo fa di tali eventi, la disponibilità a fare degli sforzi, gli sforzi realmente fatti e il loro esito a medio e lungo termine.

www.eyesreg.it/2015/resilienza-economica-e-resilienza-sociale-esiste-una-relazione/
https://boa.unimib.it/retrieve/handle/10281/7893/12430/phd_unimib_707899.pdf

IL DUBBIO....

MEGLIO IL CODING
O IL COPING???



...È questione di **VALUTAZIONE!!!**
...magari **PONDERATA**