



# Per una valutazione tecnicamente efficace ed eticamente legittima

Laboratorio docenti neo-assunti 23/24

simona favari – federica morandi

# Aspetti da considerare per una buona valutazione

- I principi
- Il significato
- Gli scopi
- La dimensione spazio-temporale
- Gli strumenti e le procedure
- Le funzioni
- La comunicazione
- La dimensione psicologica
- La dimensione etica



# Riflessione preliminare



Provate a riflettere sul vostro vissuto personale di docenti:

- Quando vi sentite e/o vi siete sentiti **(S)valutati** dai vostri studenti?
- Quando vi sentite e/o vi siete sentiti **(S)valutati** dai vostri colleghi?
- Quando vi sentite e/o vi siete sentiti **(S)valutati** dal dirigente scolastico?
- Quando vi sentite e/o vi siete sentiti **(S)valutati** dalle famiglie?

*Che cosa significa quindi svalutare?*

# Che cosa significa valutare

Valutare significa **attribuire valore** misurando la differenza tra ciò che è reale e ciò che è auspicato

Valutare la differenza tra:

- Che cosa si desidera (**scopo, obiettivo**)
- Che cosa esiste (la **realtà** attuale)

Valutare è dunque **cercare di sapere se si è camminato verso la meta** per:

- considerare l'accettabilità della situazione attuale (quella del momento in cui si valuta) in relazione alla situazione-obiettivo desiderata.





# I principi fondamentali

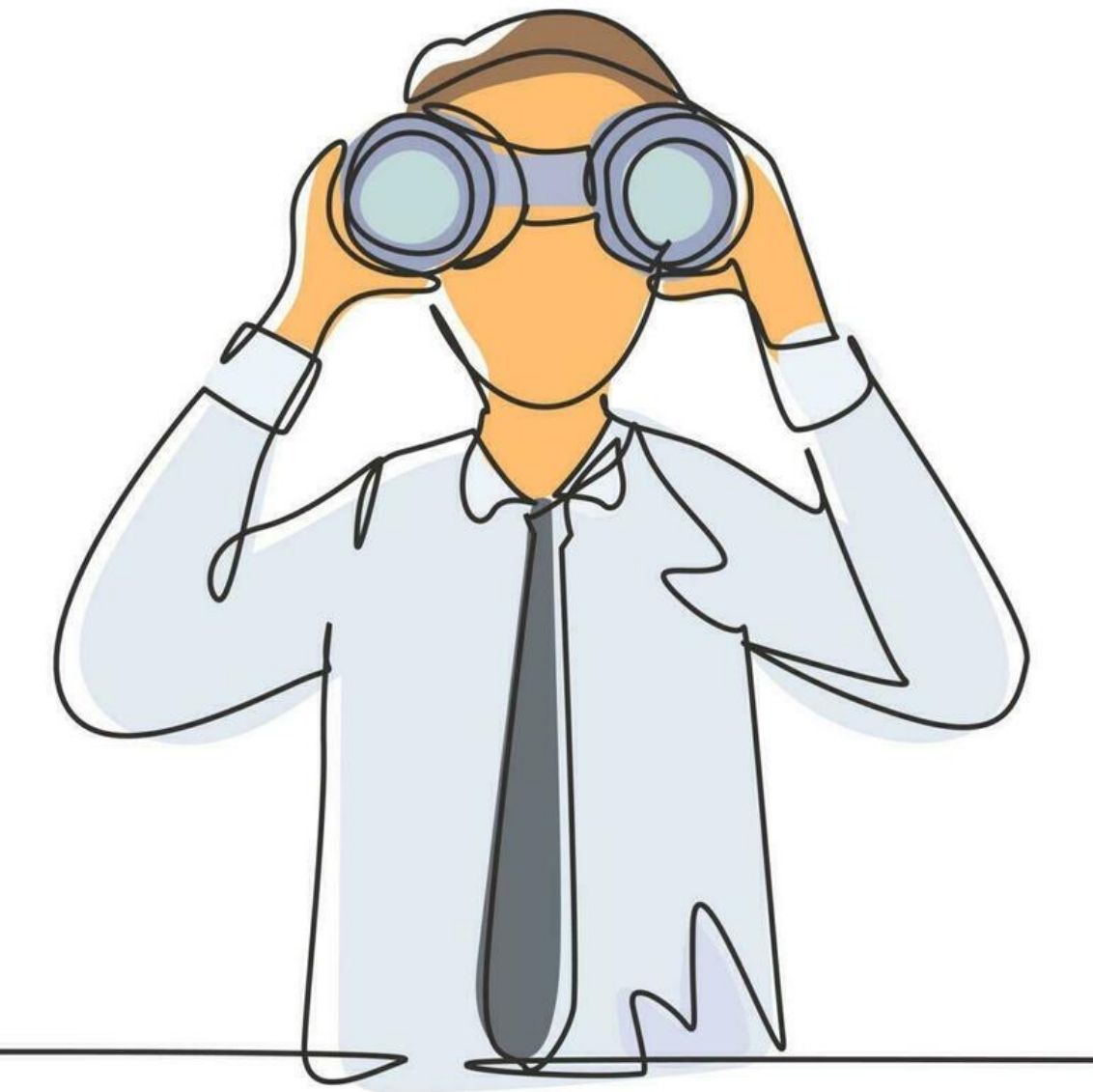
Sulla base della normativa attualmente vigente e in riferimento alla più attuale ricerca pedagogica, la valutazione:

- deve tener conto sia del **processo formativo** che dei **risultati di apprendimento**
- ha **finalità formative ed educative**
- concorre al **miglioramento** degli apprendimenti e al **successo formativo** degli studenti
- deve documentare lo **sviluppo dell'identità personale**
- deve promuovere l'**autovalutazione** di ciascuno in relazione alle acquisizioni di conoscenze, abilità e competenze

La ricerca di una nuova valutazione  
tecnicamente efficace ed eticamente legittima

- Come valutare in modo efficace  
dal punto di vista pratico?  
Metodo, sistemi, strumenti
- Come valutare in modo legittimo?  
Esprimere il valore di un  
oggetto/pratica/gruppo o  
individuo è un'impresa soggetta a  
molti rischi, primo di tutto l'abuso  
di autorità. Il valutatore è in una  
posizione di forza.





## Come costruire un sistema di valutazione adeguato: procedure e strumenti

Valutare bene significa conoscere e rispettare i fondamentali del lavoro valutativo e dotarsi di una specie di *binocolo* che consenta di distinguere gli **oggetti** che conviene osservare e i **segnali dimostrativi** rispetto alle **aspettative** dichiarate.

Occorre quindi:

1. Identificare gli obiettivi
2. Determinare gli ambiti di osservazione
3. Ricercare e raccogliere dati dimostrativi



# Identificare gli obiettivi

La valutazione deve dire se le aspettative sono state raggiunte e la loro definizione è dunque imprescindibile:

- Precisare le aree di apprendimento e formazione interessate
- Identificare le competenze implicate
- Esplicitare le aspettative specifiche





# Costruire gli spazi di osservazione

Sono gli *spazi* nei quali poter osservare conoscenze, capacità, abilità, competenze, comportamenti...

Possono essere di due tipi:

1. **Spazi naturali:** spazi di attività scolastica (prassi di lavoro, pratiche ed esperienze organizzate dai docenti) o spazi di vita (centri sportivi, musei, luoghi di stage, viaggi, progetti esterni..)
2. **Spazi costruiti** appositamente per la valutazione allo scopo di generare un comportamento osservabile: test, prove (scritte o orali)

Perché la valutazione sia attendibile occorre **diversificare gli spazi di osservazione** richiamando il principio di globalità: questo principio riguarda lo spazio delle azioni e la loro temporalità.

# La temporalità valutativa: la considerazione del percorso

Occorre prendere in considerazione percorsi, traiettorie, evoluzioni considerando tre tipi di situazioni:

- Una situazione di partenza: es. l'alunno all'inizio dell'anno
- La situazione esaminata al momento della valutazione: quella di cui la valutazione deve rendere conto proponendo elementi di giudizio
- La situazione obiettivo in riferimento alla quale ci si colloca: l'ideale a cui tendere



# La raccolta dei dati

- La valutazione non si riduce mai al momento specifico del «controllo» (interrogazione, colloquio, ecc.)
- Il controllo ha senso solo in virtù di ciò che lo precede, lo prepara e lo rende possibile
- Ha inoltre senso solo se produce effetti: con il gesto valutativo si cercano segnali, indizi, per verificare se il progresso sperato è diventato reale (cambiamento positivo)

Il dispositivo di valutazione è ciò che permetterà di raccogliere i dati su cui ci si baserà per affermare dove si è in relazione all'obiettivo: poiché i fatti non emergono da soli (l'apprendimento non si manifesta in maniera diretta) bisognerà raccogliere «dati», organizzarli in «raccolte».

Il compito del valutatore è raccogliere i dati per mezzo di un dispositivo.



DATA COLLECTION

# GRIGLIA DI VALUTAZIONE



La  
strumentazione:  
gli strumenti di  
lettura delle  
evidenze

- Non basta dare allo studente valutato l'occasione di dimostrare ciò che sa, che sa fare, o che sa essere.
- Occorre anche saper decifrare i suoi comportamenti con una lettura in grado di farne emergere i dati dimostrativi.
- Il prototipo di questi strumenti è la **griglia o rubrica analitica**

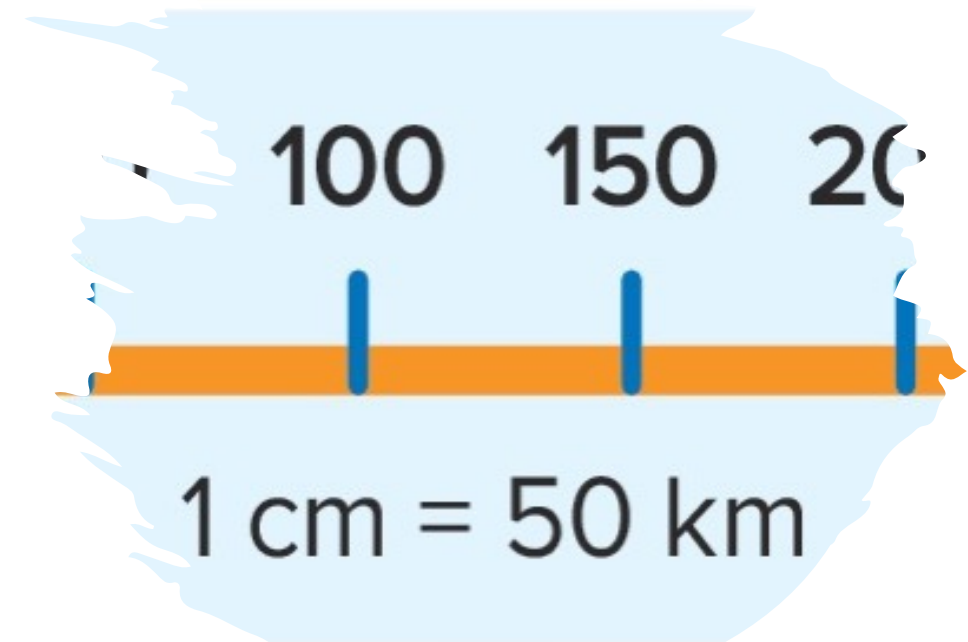
# La strumentazione: le scale di valutazione

- Una scala è uno strumento utile a **situare un comportamento o una performance in una categoria** corrispondente ad un livello di progresso.
- Elencano le caratteristiche o gli aspetti essenziali della produzione attesa e definiscono le chiavi di lettura valutativa dell'oggetto da valutare.
- Precisano i **livelli qualitativi** che corrispondono a gradi, tappe, livelli di progresso.



# Le scale nominali e numeriche

- Le **scale nominali**: consentono un semplice conteggio di oggetti o persone che possono essere collocate in categorie esclusive (es. genere, classe sociale,..); servono a stabilire calcoli di frequenza e percentuali.
- Le **scale numeriche**: hanno intervalli uguali; permettono di classificare dati quantitativi (es. altezza, peso, ..) in riferimento ad una unità di misura. Non possiamo utilizzarle per valutare il livello di un esito di apprendimento perché questo non è una variabile quantitativa.



# Le scale ordinali

## Le scale ordinali:

- Consentono di disporre gli oggetti in un sistema di classificazione o di categorie in ordine crescente o decrescente.
- Permettono di valutare un'intensità relativa ad un criterio qualitativo.
- Consentono di scegliere tra *più e meno*, a condizione di non dimenticare che non è una scala di misura in senso proprio (non siamo nel campo dei numeri) perché i livelli non sono della stessa grandezza all'interno della scala (quale distanza separa il *fragile* dal *soddisfacente* e questo dall'*eccellente*?).



# Le scale ordinali descrittive

## Le scale descrittive:

- sono costruite intorno a criteri di valutazione ben individuati;
- distinguono dei livelli qualitativi identificati da descrittori concreti;
- sono costruite intorno a elementi realmente osservabili e non astratti;
- ogni livello descrive il più concretamente possibile il grado di rispetto di un criterio nella realtà valutata;
- permettono un *feedback* migliore perché più preciso e più significativo (*imperativo di intelligibilità*).





# La scelta della scala di valutazione

- A causa della natura dei suoi oggetti (non direttamente quantificabili), la valutazione dell'apprendimento non può accedere alle scale numeriche (non è vietato contare delle occorrenze, ma questa è una pura attività di misurazione e non di valutazione).
- Le scale ordinali possono essere di due livelli qualitativi: il più basso è quello delle scale uniformi (tipo «m'ama/non m'ama»), mentre il più alto è quello delle **scale descrittive** dove la specificazione dei livelli avviene sulla base di dati osservabili.
- Si può dunque contare? Sì, (tenendo però a mente tutto ciò detto fin qui), ma sicuramente si può valutare bene senza contare nulla!



# In livelli delle scale descrittive

Una scala descrittiva è dunque uno strumento utile a situare un comportamento o una performance in una categoria corrispondente ad un livello di progresso.

Nella maggioranza di queste scale i livelli sono **4**:

1. Padronanza **frammentaria** e competenza non acquisita
2. Padronanza **fragile**: conoscenze e competenze di base che devono ancora essere rafforzate
3. Padronanza **soddisfacente**: competenze pienamente acquisite rispetto alle aspettative formulate
4. Padronanza **avanzata**: competenze particolarmente solide, anche oltre le aspettative

# 4 tipi di funzione della valutazione

---

**Sommativa:** si sforza di fare un bilancio più completo possibile di un'azione educativa o formativa.

---

**Normativa:** basa i propri giudizi sul confronto tra individui e il livello è stabilito nel confronto con gli altri.

---

**Certificativa:** esprime una decisione dell'istituzione e si traduce nel rilascio di un titolo/passaggio (promozione/diploma).

---

**Formativa:** la sua ambizione principale è contribuire all'apprendimento mentre è ancora in corso.

---

*Queste funzioni non sono esclusive ed è possibile combinarne diverse.*

# La funzione normativa

- La funzione «normativa» (fare una classifica) fa riferimento ad uno **scopo di selezione sociale**.
- La congiunzione **classifica/selezione** può essere pertinente in alcuni casi (es. concorsi per la pubblica amministrazione o gli insegnanti), ma non è adeguata per le situazioni quotidiane di valutazione dell'apprendimento in classe.
- Questo tipo di valutazione è centrata sulla trasmissione delle conoscenze, punisce gli **errori** come se fossero **colpe** e produce un **clima scolastico soffocante e nocivo**.
- Il suo obiettivo è **selezionare i migliori** tramite la **competizione** scolastica abusando di voti e classifiche.



# La funzione sommativa e certificativa

- Se l'obiettivo è fare una **valutazione il più possibile completa, in momenti chiave del percorso scolastico** (fine modulo, fine semestre, fine anno, fine ciclo..), la valutazione appropriata sarà sommativa e/o certificativa, il cui scopo è constatare i livelli di competenza raggiunti nelle principali aree di sviluppo e attestarli ufficialmente.
- Tale valutazione **deve essere esercitata con parsimonia, ovvero solo nei momenti chiave.**
- Bisogna evitare di inquinare il lavoro pedagogico quotidiano con valutazioni sommative/certificative che **devono essere collocate alla fine di un percorso didattico di durata significativa.**
- Può essere saggio, nel contesto di un approccio orientato a sviluppare l'autonomia, permettere agli studenti di scegliere da soli il momento della valutazione.





# La valutazione basata sulla performance

- Il sistema tradizionale di valutazione sembra focalizzato in maniera eccessiva sulla predominanza della *performance*: se il destino di un allievo dipende dalle poche prove di risultato somministrate in un anno (gli americani definiscono questo sistema *one-shot testing*), le reali possibilità di recupero diventano poco efficaci perché si riducono alla riproposizione di prove analoghe, spesso non supportate da ulteriori approfondimenti o da precise indicazioni.
- Questo tipo di valutazione non consente di apprezzare i miglioramenti o i passi indietro, né di avere il polso reale degli apprendimenti, attribuendo il successo o l'insuccesso esclusivamente alle *performance* occasionali di risultato.

# La funzione formativa

La valutazione è appropriata se il controllo finale (sommativo e certificativo) si combina con la considerazione del **percorso didattico**.

- È il tempo del **lavoro pedagogico** e dell'**osservazione del processo**.
- Se l'obiettivo è **facilitare l'apprendimento** degli studenti e contribuire meglio ai loro progressi, è opportuno raccogliere **informazioni/evidenze** che consentiranno di **osservare** l'evoluzione nel tempo dei processi.
- La valutazione formativa sarà quindi esercitata come osservazione in itinere che si inserisce nella continuità del lavoro pedagogico per consentire di prendere le decisioni adeguate.



# Osservare in itinere

Fare osservazioni in tempo reale è indispensabile perché:

- è necessario prendere in considerazione i percorsi dando alla valutazione il tempo di osservare tutta la durata dell'azione e tutte le sue fasi significative
- bisogna raccogliere più dati possibili nel corso dell'azione definendo un periodo minimo incompressibile al di sotto del quale è inutile sperare di raccogliere dati tangibili.





# La valutazione di processo

- **La valutazione di processo** accompagna il percorso di apprendimento e serve allo studente per capire “dov’è” (aiutandolo a sviluppare consapevolezza di sé e maggiore senso di responsabilità) e al docente per capire “dove si pongono” gli studenti della classe (consentendogli di regolare in itinere la progettazione e i tempi dell’insegnamento).
- Le tipologie di **evidenze** possono riguardare lavori di gruppo, attività e relazioni di laboratorio, raccolta di interventi positivi e contributi significativi offerti dagli studenti durante l’attività didattica, osservazioni del docente rispetto alla partecipazione al lavoro collettivo, ecc..

# Valutare per sostenere la crescita della persona

- Per essere veramente formativa, la valutazione deve evidenziare in modo chiaro i **punti di forza** e i **punti di debolezza** nel processo di apprendimento e indicare le strade da percorrere per **migliorare**, consolidare o potenziare i risultati raggiunti.
- L'**apprezzamento** è ciò che consente all'insegnante di capire quanta strada ha fatto lo studente e cosa vi sia di positivo nella sua prestazione.
- L'enfasi della valutazione di processo sulla **raccolta dei segnali positivi** piuttosto che sulla registrazione delle difficoltà stimola un **atteggiamento proattivo** dello studente che ne sostiene la **motivazione** e lo orienta al **miglioramento** e all'**impegno**.

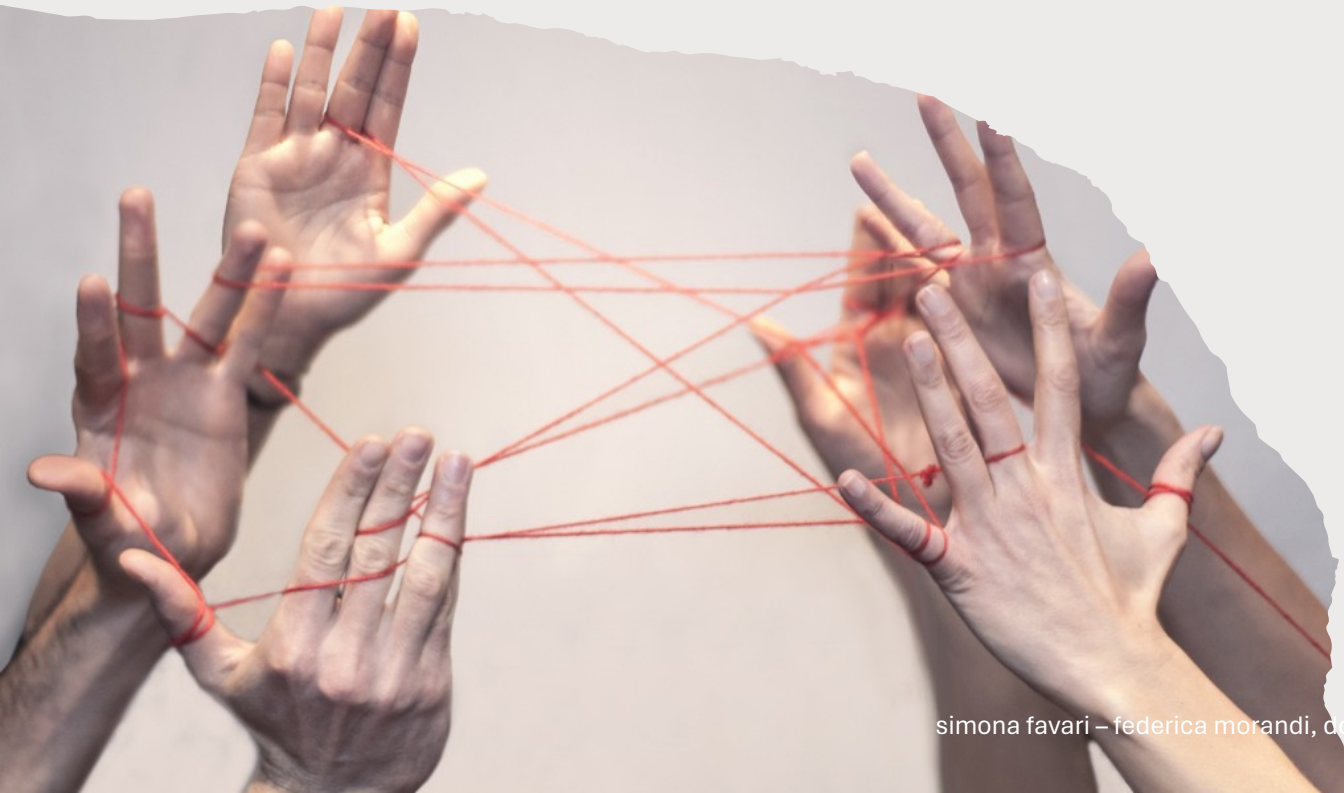


# Aumentare l'osservazione dei processi, diminuire l'ansia del voto..



- In questo modo verranno sollecitati la **partecipazione e l'impegno** e libererò lo studente dall'ansia del voto negativo (avendo cura di registrare il contributo positivo senza registrarne in negativo la mancanza). Non più quindi interrogazioni (sul modello inquisitorio "a domanda rispondo"), ma raccolta dei contributi e dei progressi di ciascuno nelle **conversazioni esperte** e nelle **attività di progetto**.
- In questo modo si potranno raccogliere le tracce del lavoro degli studenti anche quotidianamente, senza sottoporli a verifica formale e lo studente sa che sarà valorizzata a scuola ogni sua dimostrazione di impegno in **ottica collaborativa** e mai competitiva.
- In questo modo le verifiche sommative di risultato saranno proposte solo alla fine di un percorso durante il quale avrò comunque raccolto molti elementi per costruire la valutazione finale che sarà espressa per norma con un numero, ma potrà fare riferimento in modo più compiuto a più dimensioni dell'apprendimento.

# Condivisione delle buone pratiche: osservare e documentare il processo



Attivate un breve confronto professionale per individuare alcune possibili modalità di raccolta delle osservazioni del processo di apprendimento:

- In quali/quantità momenti del percorso?
- Durante quali spazi di organizzazione della didattica?
- Con quali modalità/strumenti di raccolta?
- Con quale incidenza sulla valutazione finale?
- Con quale modalità di feedback agli studenti?



# L'imperativo di giustificabilità

Il processo del giudizio valutativo deve poter essere **intelligibile**, per cui:

- il valutatore deve poter giustificare sia i suoi processi decisionali che le sue stesse decisioni
- il valutato ha il diritto di sapere come viene formulato il giudizio che lo riguarda e perché è stato oggetto di questo o quel giudizio.

La giustificabilità quindi:

- Deve essere la prima preoccupazione del valutatore
- Rappresenta un criterio fondamentale per una buona valutazione



## La restituzione dell'interpretazione/giudizio

La valutazione è un atto comunicativo che si esprime con una *lingua valutatrice* che passa attraverso:

- parole/giudizi
- cifre/voti
- scale di livello
- mimica/gesti

Bisogna trovare il modo più appropriato di dire ciò che si vuole dire: la comunicazione deve essere chiara, **incoraggiante** e **serena**.

# L'imperativo di intelligibilità

- Ciò che il valutatore dice ai valutati deve poter essere facilmente e totalmente compreso.
- Il *feedback* (informazione di ritorno) deve essere accessibile, chiaro, trasparente e deve indicare la via per il miglioramento.

In questo senso, la trasmissione di una **griglia/rubrica** di lettura analitica ben compilata e ben commentata sembra essere lo strumento migliore per praticare una *buona valutazione*.



# Il giudizio descrittivo

Liberata dall'illusione della misurazione, il **giudizio valutativo dovrebbe limitarsi a descrivere (dare informazioni utili) senza concentrarsi sul giudizio di valore**. Possiamo quindi distinguere tra:

- giudizio di successo o fallimento relativo al raggiungimento di una determinata aspettativa;
- giudizio di valore relativo alla persona che ha avuto successo o ha fallito e che la colloca su una scala di valori.

Assodato che occorre uscire dalla logica della pura misurazione, occorre essere consapevoli dell'inutilità della ricerca della verità assoluta della valutazione.

**Un buon giudizio di valutazione si baserà su informazioni, tracce, dati, evidenze sufficientemente numerose ed affidabili. E soprattutto adeguate.**



# Rischi della formulazione del giudizio



- Facilmente il giudizio di successo/fallimento si trasforma in un giudizio di valore perché ogni pratica di valutazione ha a che fare con il *valore*
- Bisogna fare molta attenzione per non scivolare dal giudizio di accettabilità al giudizio di valore relativo alla persona.
- Spesso il giudizio esplicito sui risultati scolastici non si discosta molto da un giudizio (implicito) sull'insieme della persona.
- Dall'aspetto metodologico della pratica valutativa, si entra dunque in una **dimensione etica**: è possibile pronunciarsi in modo giustificabile sul valore? A quali condizioni?

# L'imperativo etico della valutazione

- Se valutare significa attribuire valore, è possibile rispondere alla domanda: **che cosa ha valore per l'uomo?**
- Ciò che dà valore all'uomo è il fatto che **l'uomo stesso è valore.**
- Tutto ciò che possiamo considerare come valore (sapere, conoscenza, amicizia, amore, coraggio, libertà, uguaglianza, fratellanza, bellezza,...), ha valore soltanto se si può attribuire all'**essere umano** che è il **valore assoluto** e mai un mezzo.






## Il confine etico

- L'essere umano è la fonte e il parametro di ogni valore e il primo requisito etico riguarda il **rispetto di questo valore**.
- La linea rossa che i valutatori non dovrebbero mai oltrepassare è la **dimensione invalutabile dell'essere umano in quanto fine dell'azione educativa**.
- Il giudizio valutativo non riguarda il valore intrinseco della persona ma i «costrutti» che emanano dalla sua personalità, le competenze e i comportamenti come prodotti della sua attività di apprendimento o come frutto dell'incontro tra la persona e l'ambiente/contesto.

# Effetti della valutazione sul soggetto

- L'effetto sugli studenti delle valutazioni è così forte che, non di rado, i giudizi formali e informali ricevuti a scuola vengono ricordati anche in età adulta.
- Di fatto **gli effetti degli eventi valutativi condizionano non solo le scelte contingenti e durature e i rapporti personali, ma influenzano anche la percezione di sé, la fiducia nelle proprie forze e capacità e la stima degli adulti e dei compagni.**



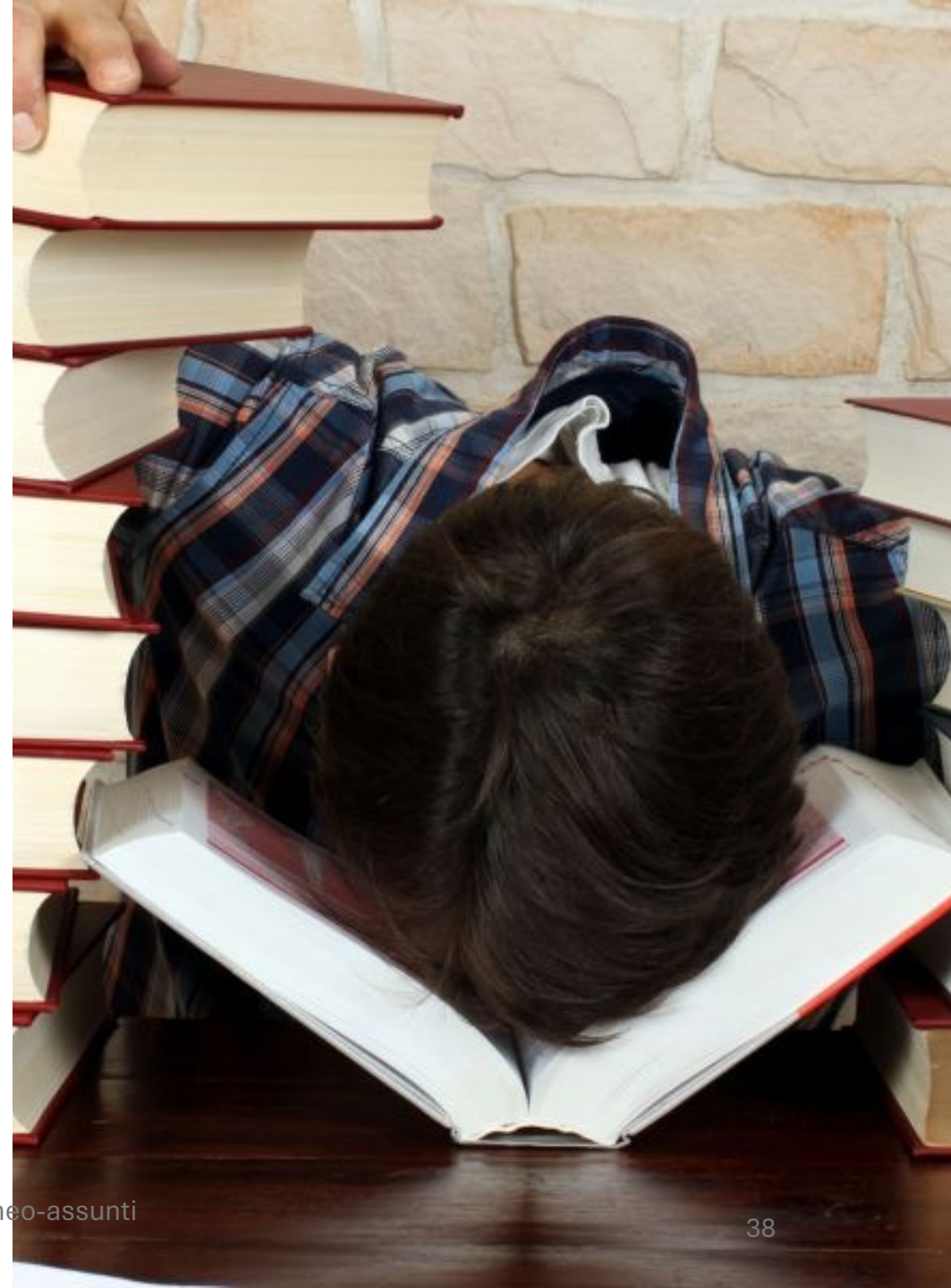


# Se la valutazione genera paura

- La paura è nemica dell'apprendimento: tutte le ricerche testimoniano la nocività sullo sviluppo degli apprendimenti delle emozioni negative
- Al contrario, un sentimento positivo della propria competenza innesta una spirale positiva, mentre uno studente convinto della propria incompetenza entra nella spirale negativa del fallimento.
- Il confronto sociale sulle competenze diventa minaccioso perché genera competizione che a sua volta rappresenta un freno per l'apprendimento.
- Ansia, rabbia, tristezza, delusione sono emozioni perturbatrici che ostacolano l'apprendimento.

# La paura ostacolo dell'apprendimento: dallo stress all'ansia

- Sappiamo che ogni apprendimento mette in contrapposizione il desiderio di acquisire conoscenze e competenze (**orientamento all'apprendimento**) e quello di realizzare una validazione di sé (**orientamento verso di sé**): se la situazione di apprendimento minaccia l'immagine di sé, scatena strategie di difesa per contenere l'emozione e proteggersi.
- Si genera così una dinamica di protezione della propria autostima a discapito della dinamica di apprendimento.
- Lo stress è una reazione fisica e/o psicologica ad una pressione esterna percepita come troppo forte (disequilibrio tra la forza dei vincoli posti dall'ambiente e le risorse di cui si dispone per contrastarli).
- Lo stress diventa negativo quando paralizza e genera un disturbo d'ansia.

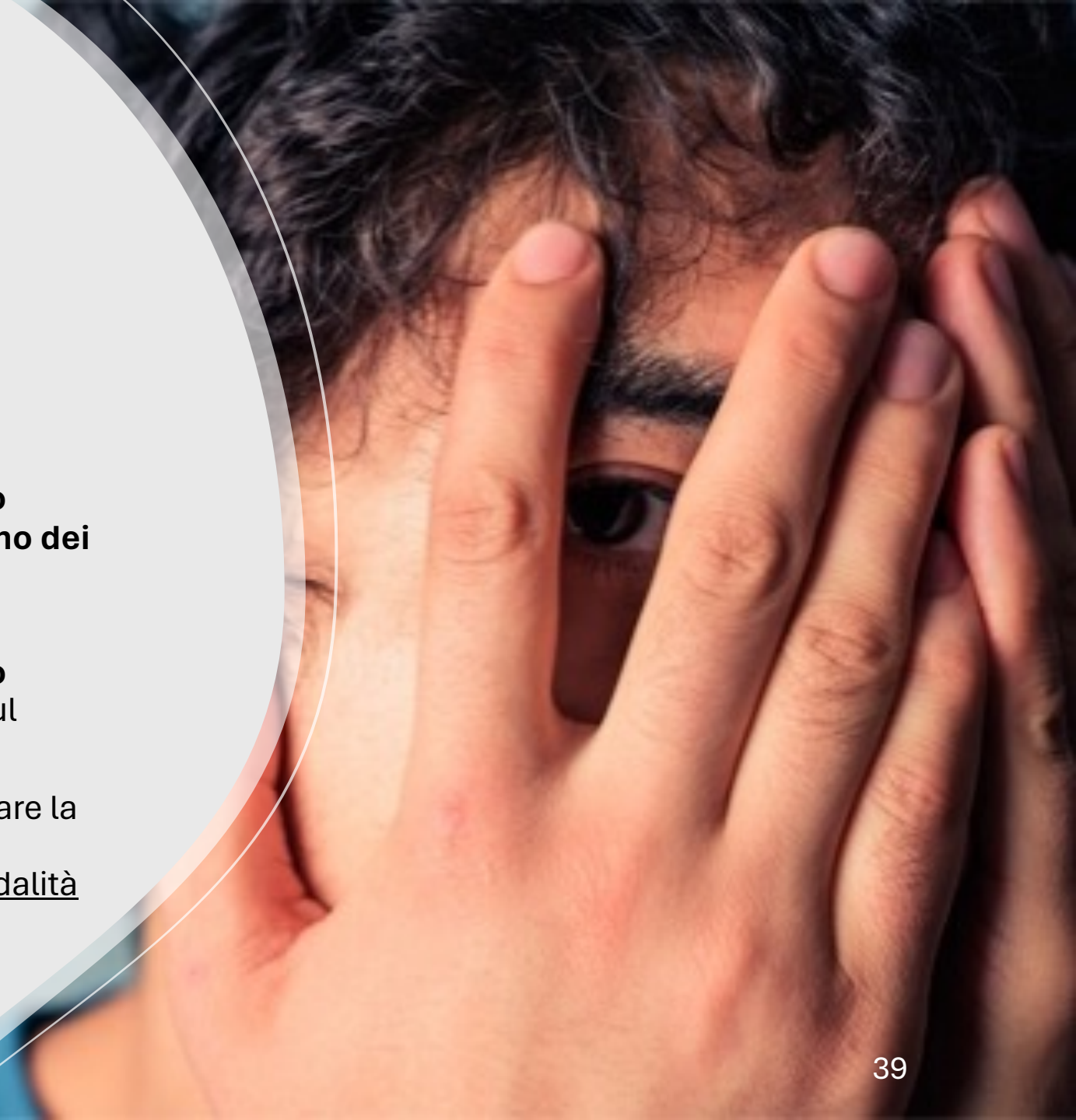


# Quando la valutazione diventa minacciosa

Due grandi fattori contribuiscono a generare la paura:

- una **modalità dominante di funzionamento valutativo** caratterizzato da un **uso ansiogeno dei voti** o della valutazione individuale delle competenze;
- una **modalità dominante di funzionamento sociale** in una società competitiva basata sul modello del profitto e del successo.

Poiché la scuola non può modificare ed attenuare la pressione sociale, è possibile agire sul funzionamento valutativo mettendo in atto modalità di valutazione non minacciose.



# Il gruppo classe: i pericoli della competizione



La competizione è una fonte di minaccia molto importante, generata dal **confronto sociale**.

I confronti sociali sono di due tipi:

- confronti forzati: impongono agli studenti le valutazioni che si riferiscono alle medie della classe che funzionano come standard di paragone; deteriorano l'immagine di sé e generano emozioni negative creando un effetto di *contrasto*
- confronti deliberati: sono liberamente attivati e spesso generano un effetto di *assimilazione* ascendente che esercita una pressione verso il miglioramento di sé.

**Generalmente: una situazione cooperativa induce assimilazione, una situazione competitiva genera contrasto.**



# I rischi dei modelli dell'eccellenza



I confronti forzati tra studenti generati dalla valutazione si riferiscono a due modelli:

- Lo studente dotato che ha successo grazie al proprio talento innato
- Lo studente diligente e impegnato che ha successo grazie alla costanza del proprio lavoro.

Il primo caso è percepito come minaccioso perché non è possibile l'identificazione (il suo successo dipende da qualità che non si possono acquisire).

Nel secondo caso l'identificazione è possibile e può generare miglioramento.

# Liberare la valutazione dalla paura

È necessario liberare la valutazione dalla paura perché generare paura è eticamente riprovevole e generare sofferenza non è accettabile in un contesto educativo.

La valutazione deve considerare due **principi etici universali**:

- **ogni uomo ha diritto a essere libero**, cioè a non subire un'azione da parte altrui che sia dannosa per lui;
- **ogni uomo ha il dovere di avere cura degli altri** per non fare loro danno.

Nel contesto educativo questo dovere si articola dal «non nuocere» al «sostenere» gli altri, creando le condizioni per uno sviluppo positivo.



## Lo sguardo della psicologia: *la profezia che si auto- avvera...*

- Le **aspettative** che i docenti si creano sugli studenti sono un elemento determinante del processo educativo in quanto **hanno il potere di influenzare in senso positivo o negativo la progressione degli apprendimenti**.
- Già dal 1965 l'**effetto Rosenthal** ha dimostrato che l'effetto dell'aspettativa degli insegnanti rispetto al rendimento scolastico degli allievi, influenza effettivamente in senso positivo o negativo i loro risultati.
- Lo **sguardo fiducioso** del docente che crede nel miglioramento e nelle potenzialità del soggetto **stimola l'impegno, accresce la motivazione e rafforza l'autostima**.



## La sfida di una valutazione serena

- La sfida è quella di sostituire ad una valutazione che crea la paura costante di sbagliare, una valutazione che si svolge in un **clima favorevole all'espressione piena e serena delle proprie competenze.**
- Se la sfida è quella di aiutare gli studenti ad apprendere, occorre privilegiare altre funzioni della valutazione al di là della *performance.*

# Principi per una valutazione serena

- Sarà basata sulla fiducia piuttosto che sulla sfiducia
- Favorirà la collaborazione piuttosto che la competizione
- Cercherà di instaurare un rapporto positivo con l'errore
- Farà emergere i punti di forza piuttosto che le debolezze
- La classe dovrà essere concepita come una comunità umana fondata sulla solidarietà e sull'aiuto reciproco piuttosto che sulla performance.
- Ognuno dovrebbe essere paragonato soltanto con se stesso per cui la valutazione migliore è l'autovalutazione regolatrice che l'essere umano opera su di sé al fine di regolare la propria esistenza.



## Le condizioni fondamentali per una buona valutazione

- È **coerente** con i principi pedagogici e le evidenze della ricerca neuro-scientifica e della psicologia sociale.
- È **applicabile** sul campo e utilizzabile nel contesto scolastico.
- È fondata sui **principi di fiducia** (nelle capacità di sviluppo e riuscita esistenziale degli studenti) e **rispetto** (per essere umani imperfetti e in divenire il cui valore di «umano» rimane sempre un fine invalutabile).
- Poggia su una **pedagogia attiva** e su una **visione costruttivista** dell'apprendimento.

*Valuta in modo tale che gli esseri umani coinvolti siano sempre visti come fini in se stessi e mai come mezzi.*

*Valuta sempre in modo tale da fare qualcosa di utile per coloro che sono coinvolti.*



# Consigli di lettura



- Guasti, L., (2013). *Competenze e valutazione metodologica*, Erickson, Trento.
- Castoldi, M., (2016). *Valutare e certificare le competenze*, Carocci, Roma.
- Cerini, G., (2017). *Un'ancora per la valutazione*, Tecnodid, Napoli.
- Hadji, C. (2017). *La valutazione delle azioni educative*, La Scuola, Brescia.
- Rivoltella, P.C. (2018). *Valutazione formatrice*, in *Un'idea di scuola*, Articolo su rivista. In *Scholè. Rivista di educazione e studi culturali*. Morcelliana editrice, Milano.
- Gentile, M. (2019). *La valutazione, strumento essenziale per l'apprendimento*, in *Rivoluzionare la scuola con gentilezza*, a cura di Giannelli, A., Guerini e Associati, Milano.
- Maraschiello, A. (2020). *La valutazione degli apprendimenti*, in AA.VV., *Dai saperi disciplinari alle competenze*, Il Mulino, Bologna.
- Schleicher, A. (2020). *Progettare un nuovo tipo di valutazione*, in *Una scuola di prima classe*, Il Mulino.
- Castoldi, *Oltre il voto*, Mondadori Università, 2023
- Cristiano Corsini, *La valutazione che educa*, IBS, 2023
- Hadji, *Una valutazione dal volto umano*, Scholè, 2023