

Valutare per educare: la sfida dell'autovalutazione

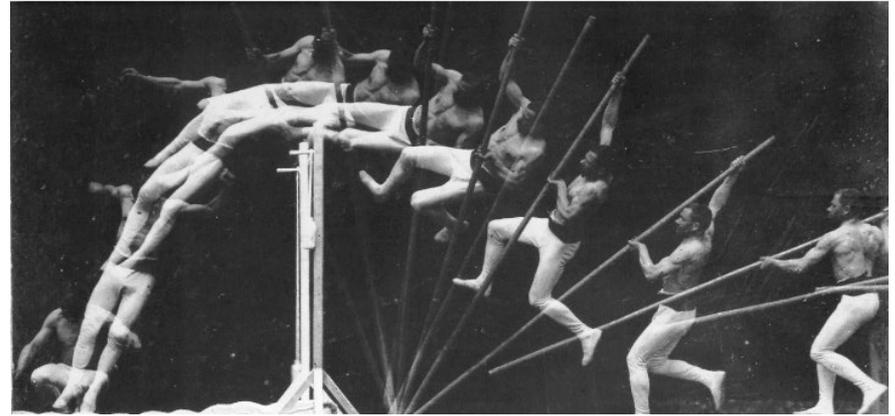
**Maria Cinque
Università LUMSA - Roma**



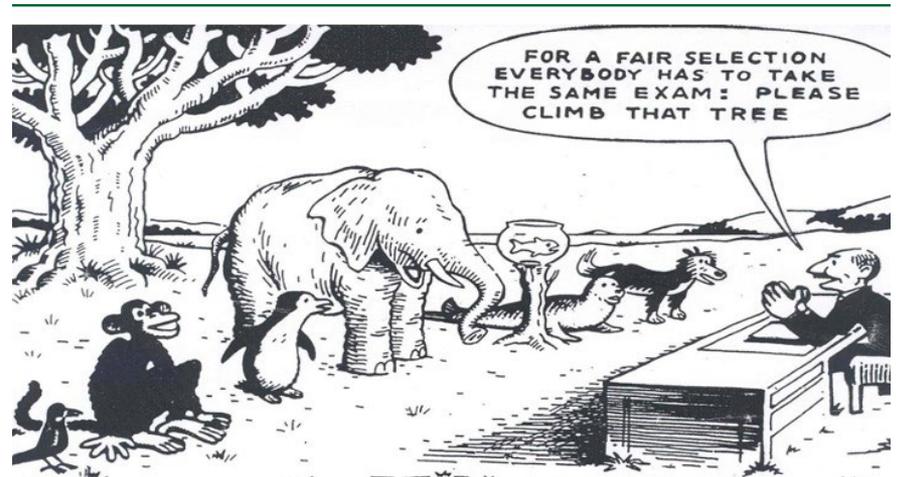
Spunti tratti dalla relazione della prof.ssa Coggi

- A che cosa serve valutare?
- Come valutare per responsabilizzare e attivare lo studente nel conoscere e migliorare il proprio apprendimento / come attivare la sua consapevolezza?
- Come superare le forme più semplici di autovalutazione [...] come portarli ad esprimere giudizi qualitativi sulla propria performance per migliorarla?
- Perché alcuni studenti sopravvalutano la loro competenza scolastica (bias di autovalutazione positiva) e altri sottovalutano la loro competenza (bias di autovalutazione negativa)?

Sommario



Magritte "La condizione umana"



Valutare = dare valore



La parabola dei talenti



Intelligenza valorizzativa

Copyrighted Material

Appreciative Intelligence

Seeing the Mighty Oak in the Acorn



**Discover the Ability behind
Creativity, Leadership, and Success**

Tojo Thatchenkery & Carol Metzker

Foreword by David Cooperrider

Copyrighted Material

Intuire le potenzialità e scoprire le abilità



Vedere la quercia nella ghianda



Maestri, mentori, modelli

Per scoprire le
potenzialità dobbiamo
'vederle' o avere
qualcuno che ce le faccia
vedere e che creda in
queste potenzialità



Pygmalion effect /Rosenthal effect



Pigmalione



Effetto Pigmalione

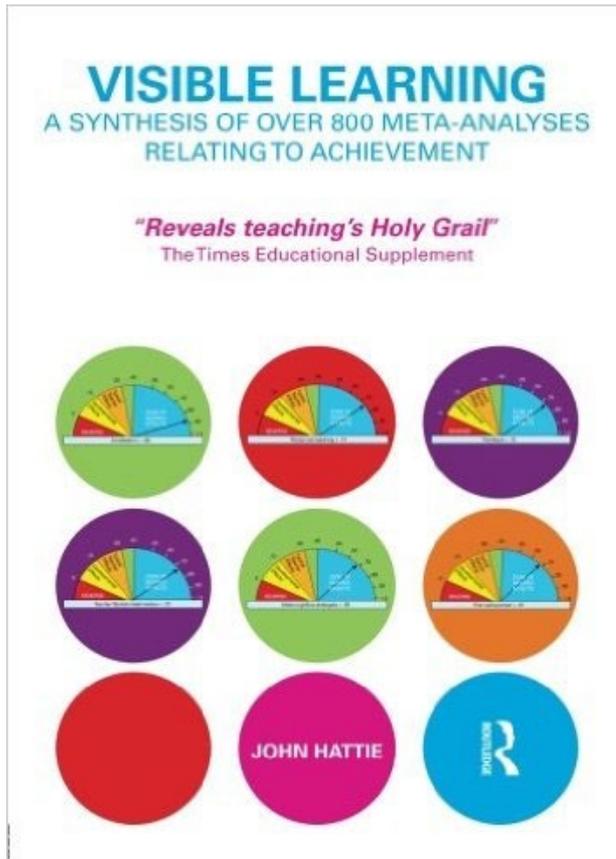


Che cosa influenza l'apprendimento

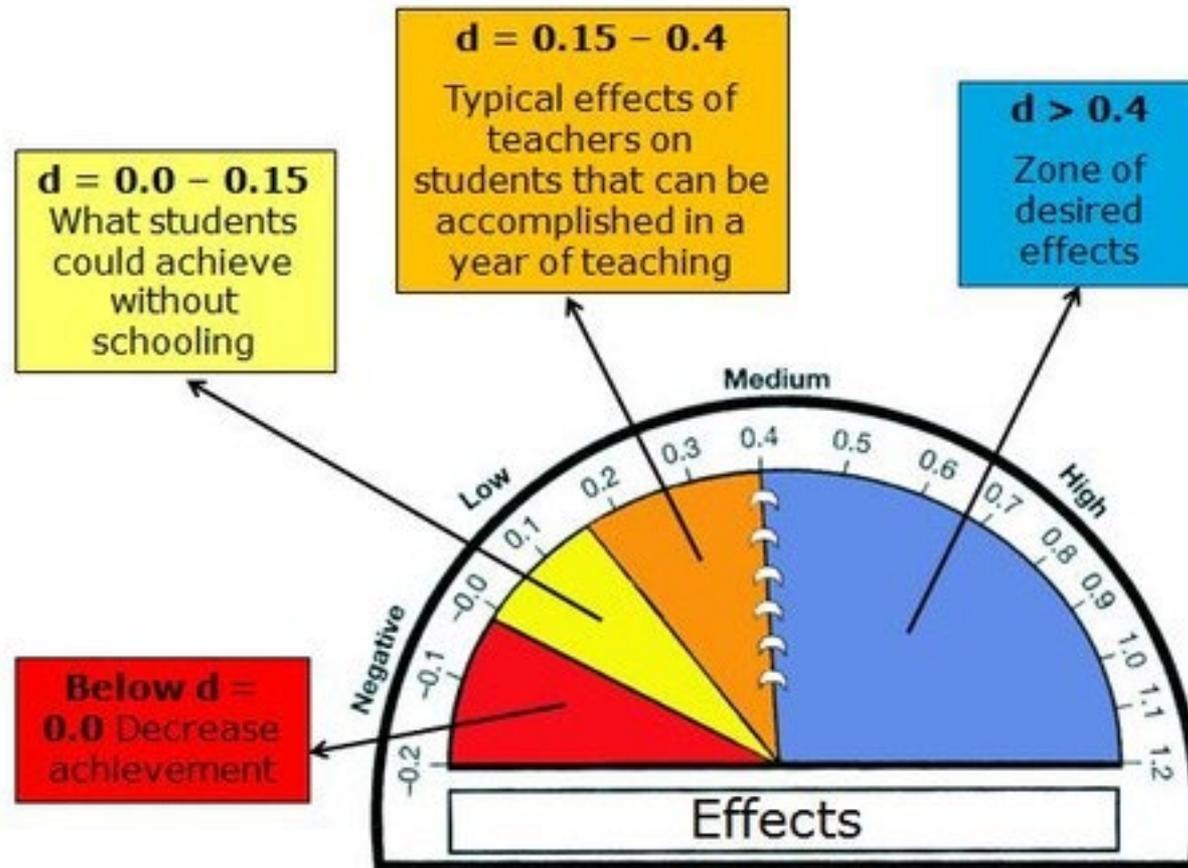
<http://visible-learning.org>

John Hattie

15 anni di
ricerche
50.000 studi
800 meta-analisi



Il 'barometro' dell'apprendimento



Il barometro indica la dimensione dell'effetto di apprendimento generato da azioni nei confronti dello studente.

Fattori che possono influenzare l'apprendimento

Preparazione/competenza
dell'insegnante

Feedback

Chiarezza
dell'insegnante

Gestione della
classe

Discussioni in
classe

Abilità di
gruppo

Mobilità (cambio scuola)

Apprendimento
cooperativo

Compiti a casa

Rapporto Esercizio/Riposo

Bocciatura (indietro di un anno)

Che cosa influenza l'apprendimento

+1.44 Aspettative degli studenti

+0.80 Discussioni in classe

+0.75 Chiarezza dell'insegnante

+0.75 Feedback

+0.62 Competenze

+0.40 Apprendimento cooperativo

+0.52 Gestione della classe

+0.29 Compiti a casa

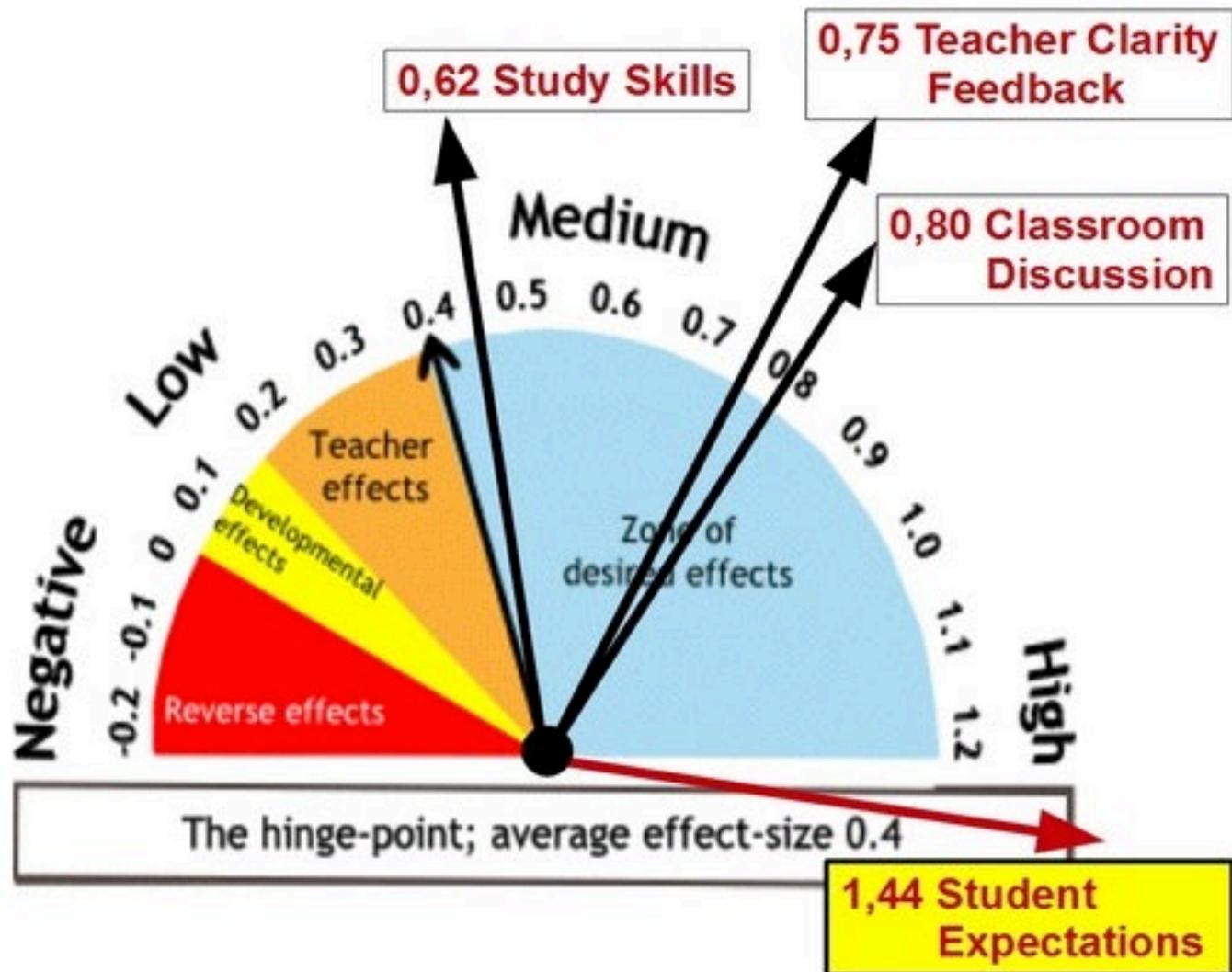
+0.28 Rapporto Esercizio/Riposo

+0.12 Abilità di gruppo

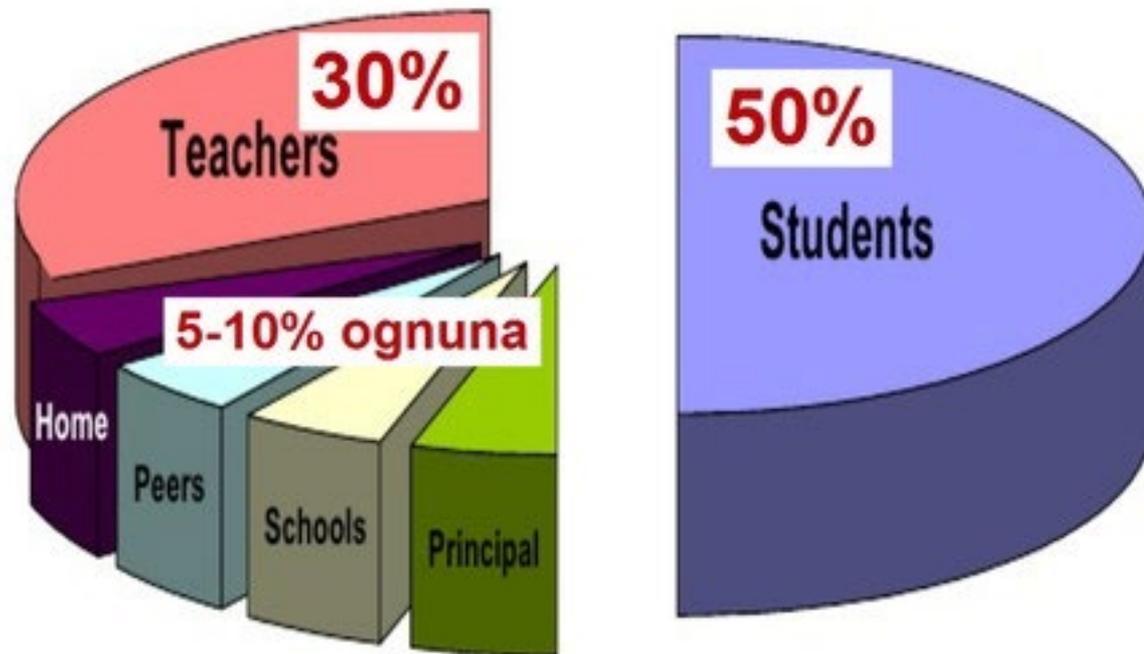
-0.13 Bocciatura (indietro di un anno)

-0.34 Mobilità (cambio scuola)

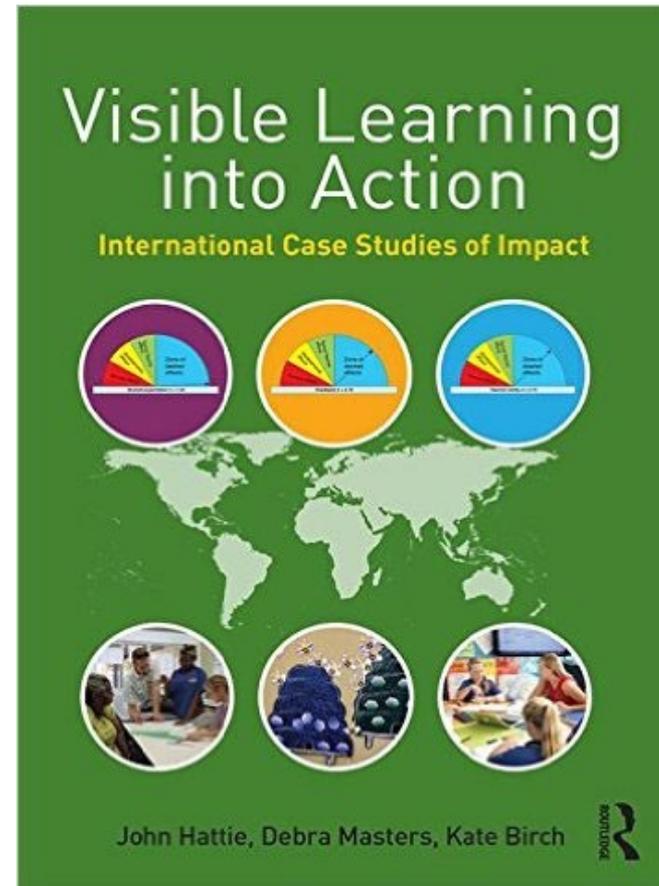
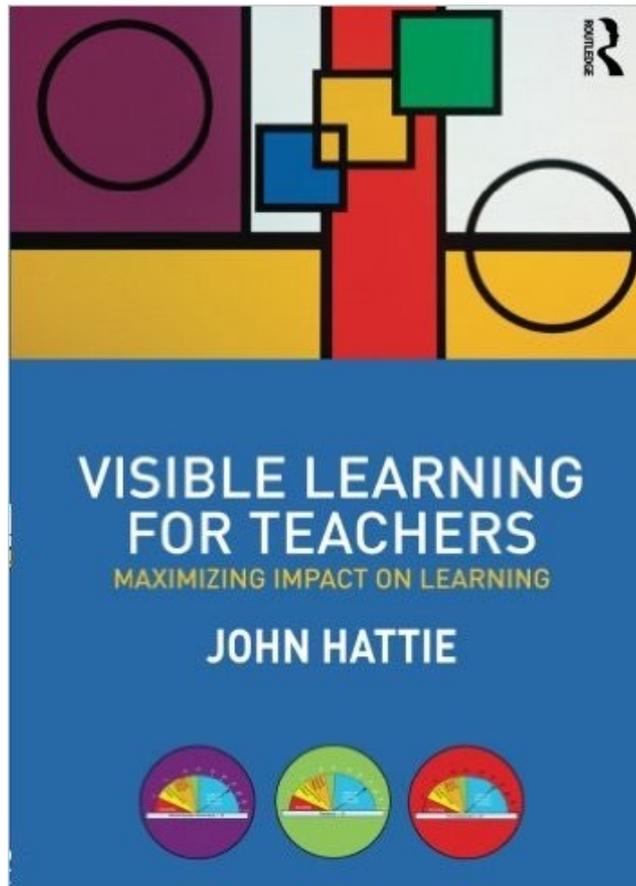
Il fattore più rilevante: le aspettative degli studenti



Da cosa dipende l'apprendimento



Cosa funziona



Il “potere” degli insegnanti

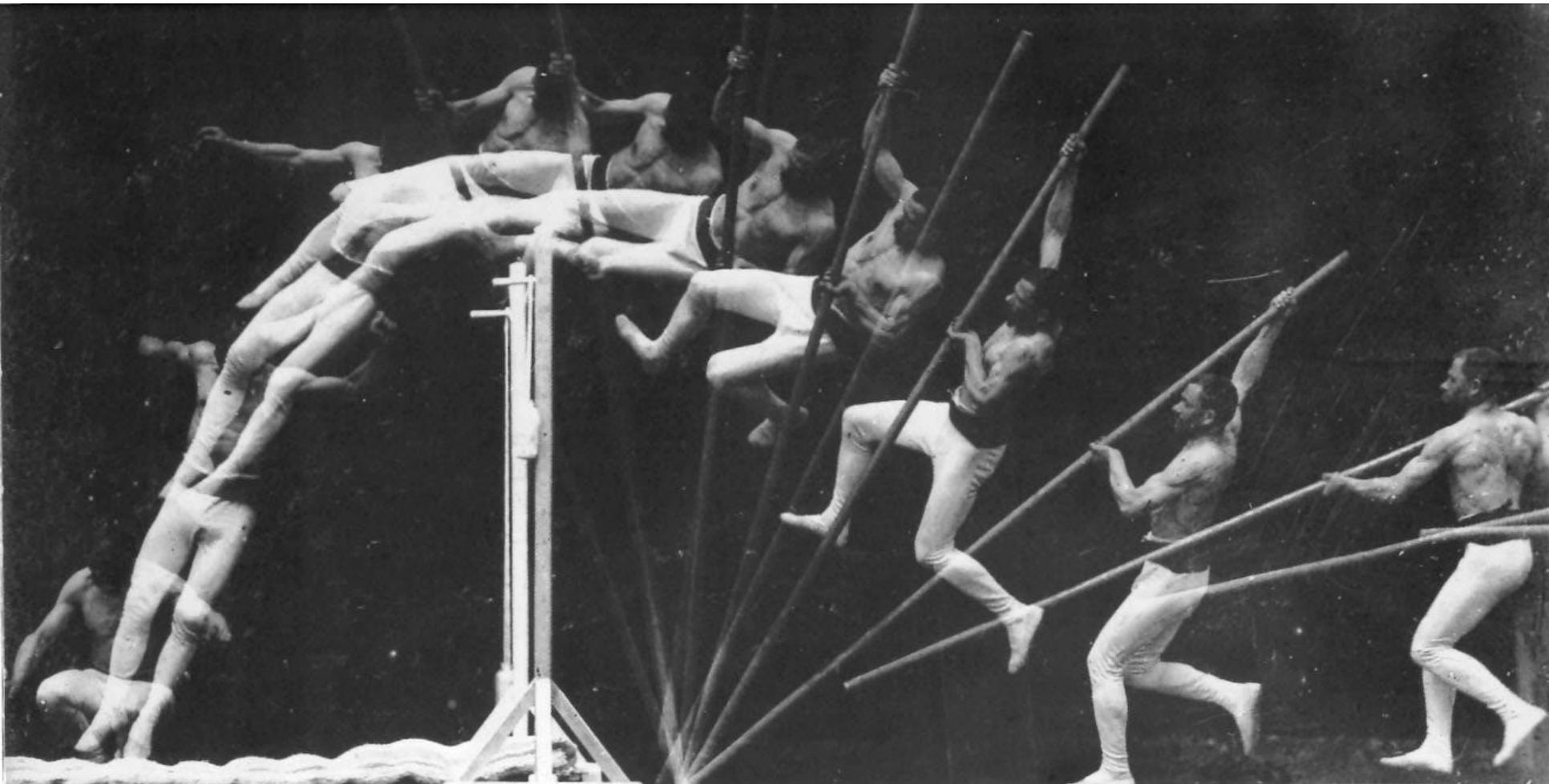
“Se gli insegnanti hanno il **potere**, pochi fanno dei danni, alcuni mantengono gli studenti in uno status quo, e molti sono eccellenti. Abbiamo bisogno di identificare, apprezzare e far crescere chi ha **potenti influenze sull'apprendimento degli studenti**. La mia ricerca è stata quella di scoprire questi insegnanti e studiarli.”

Il “potere” degli insegnanti

Hattie ha identificato **cinque** caratteristiche negli "insegnanti eccellenti":

- sono in grado di identificare le rappresentazioni essenziali dei loro studenti
- riescono a guidare l'apprendimento mediante le interazioni della classe
- possono monitorare l'apprendimento e fornire feedback
- **riescono a partecipare alle manifestazioni affettive**
- **riescono a influenzare i risultati degli studenti**

Visione dinamica, non statica



Étienne Jules Marey, *Salto con l'asta* Strobografia

Le virtù derivano dall'abitudine, nessuna delle virtù nasce in noi per natura...

Le cose che bisogna avere appreso prima di farle noi le apprendiamo facendole, per esempio così come si diventa costruttori costruendo, diventiamo giusti compiendo azioni giuste, coraggiosi compiendo azioni coraggiose...

*Noi siamo ciò che facciamo ripetutamente.
L'eccellenza, quindi, non è un'azione, ma un abito*

Aristotele

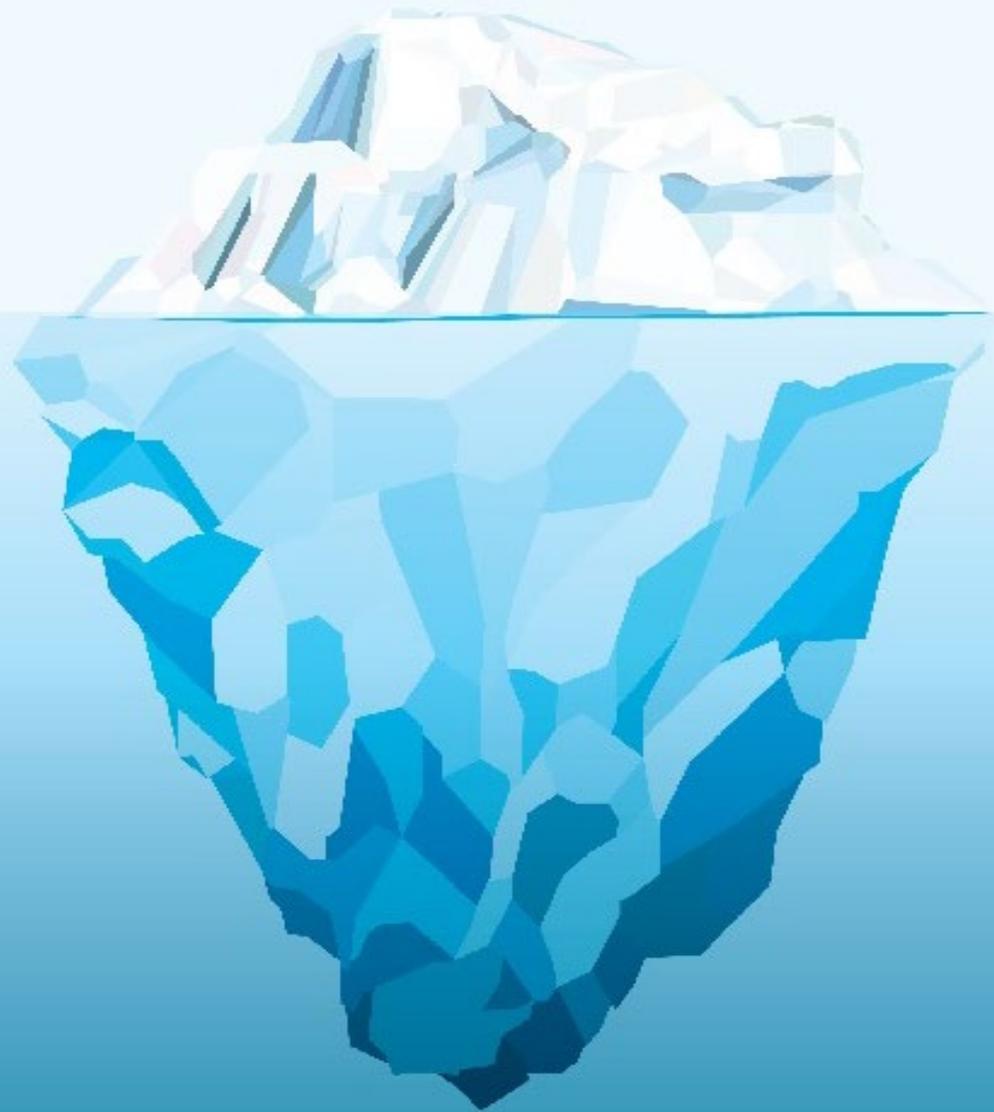
Comportamenti

Pensieri ed emozioni

Valori e priorità

Bisogni (soddisfatti
e insoddisfatti)

- Amore e appartenenza
- Autoespressione autonoma
 - Sicurezza, prevedibilità
 - Varietà, imprevedibilità
- Crescita personale e contribuzione





*«Le soft skills sono tratti personali, obiettivi, motivazioni e preferenze che sono ritenute importanti nel mercato del lavoro, ma anche a scuola e in altri ambiti. [...] **le soft skills sono predittive di successo nella vita** [...] e, per questo motivo, dovrebbero essere tenute in debita considerazione nelle politiche pubbliche relative allo sviluppo e agli investimenti per la formazione»*

James J. Heckman - Nobel per l'Economia 2000



“Your view of human nature will change profoundly
as you read this brilliant book.”
—DANIEL KAHNEMAN, author of *Thinking, Fast and Slow*

THE

marshmallow
TEST

Mastering Self-Control

WALTER MISCHEL

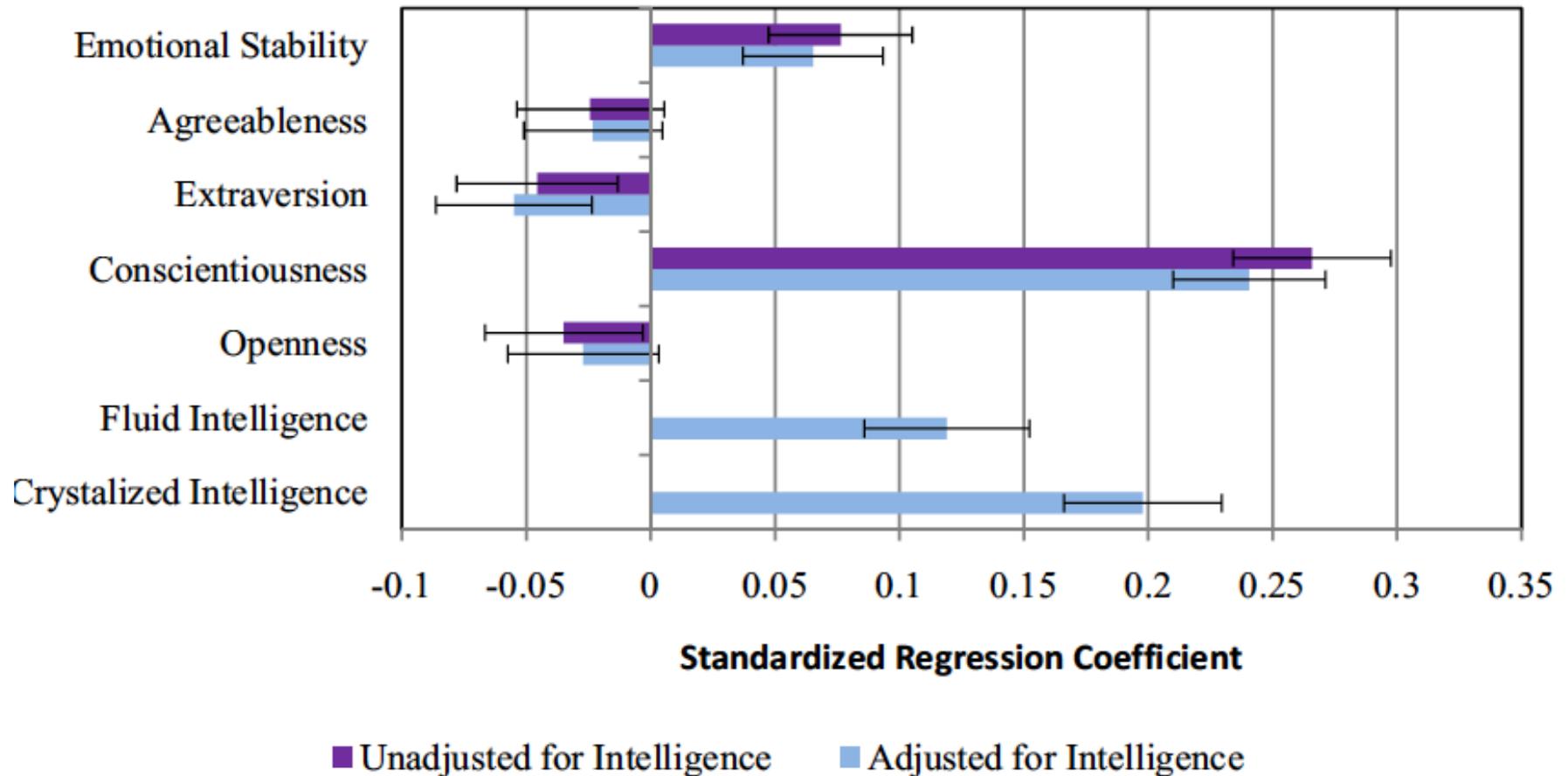
La capacità di posticipare la gratificazione

Studio longitudinale



https://www.youtube.com/watch?v=QX_oy9614HQ

James Heckman, *Hard evidence on soft skills* (2012)



II Marshmallow Test in Colombia

- <https://www.youtube.com/watch?v=M0yhHKWUa0g>

Da 2:52 a 5:09



Il Marshmallow Test in Polonia

130 bambini a 18 mesi e a 24 mesi



I risultati mostrano come a 18 mesi il 23% del campione resisteva alla tentazione mentre invece a 24 mesi la percentuale saliva al 55%.

Marta Bialecka-Pikul, 2018

L'importanza del contesto

La famiglia e i pari



Marshmallow test in Cina

L'influenza dell'insegnante

Delay of Gratification as Reputation Management

Fengling Ma, Dan Zeng, Fen Xu, more...

Show all authors ▾

First Published August 25, 2020 | Research Article | [Find in PubMed](#) | 

<https://doi.org/10.1177/0956797620939940>

Article information ▾



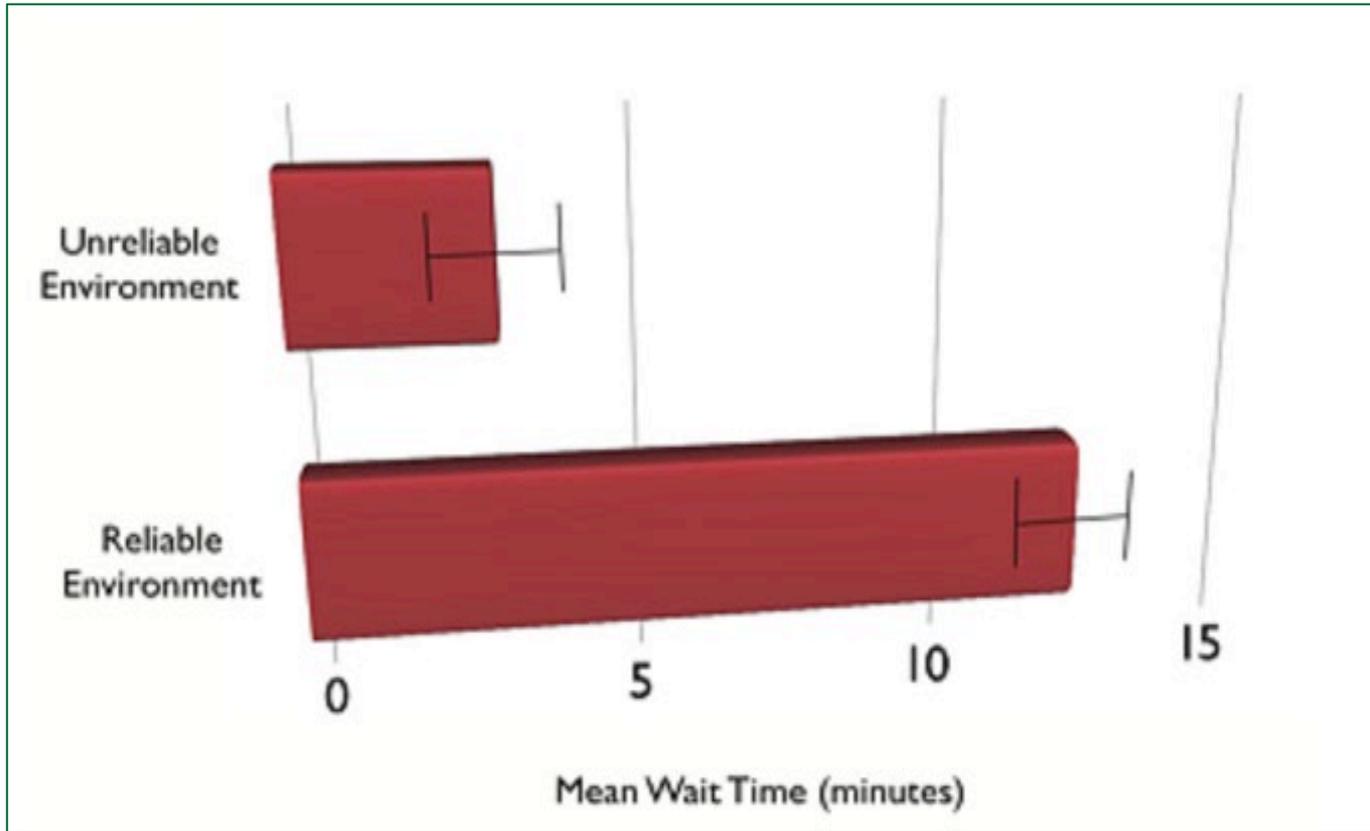
Abstract

Although delay-of-gratification tasks have long been used as measures of self-control, recent evidence suggests that performance on these tasks is also driven by rational decision processes. The present research examined whether the effects of rational decision processes extend beyond costs and benefits embedded in the task itself to include anticipated consequences for the child's reputation. Across two studies, 3- and 4-year-olds from China ($N = 273$) were assigned to a standard delay-of-gratification condition or to a reputation condition in which they were told that their teacher or a peer would find out how long they had waited. Children waited longer in the reputation conditions and longer in the teacher condition than in the peer condition. This is the first evidence that children's performance on a delay-of-gratification task is sensitive to reputational concerns and to the identity of potential evaluators of their behavior.

Keywords

The Marshmallow Study Revisited

Università di Rochester, 2014

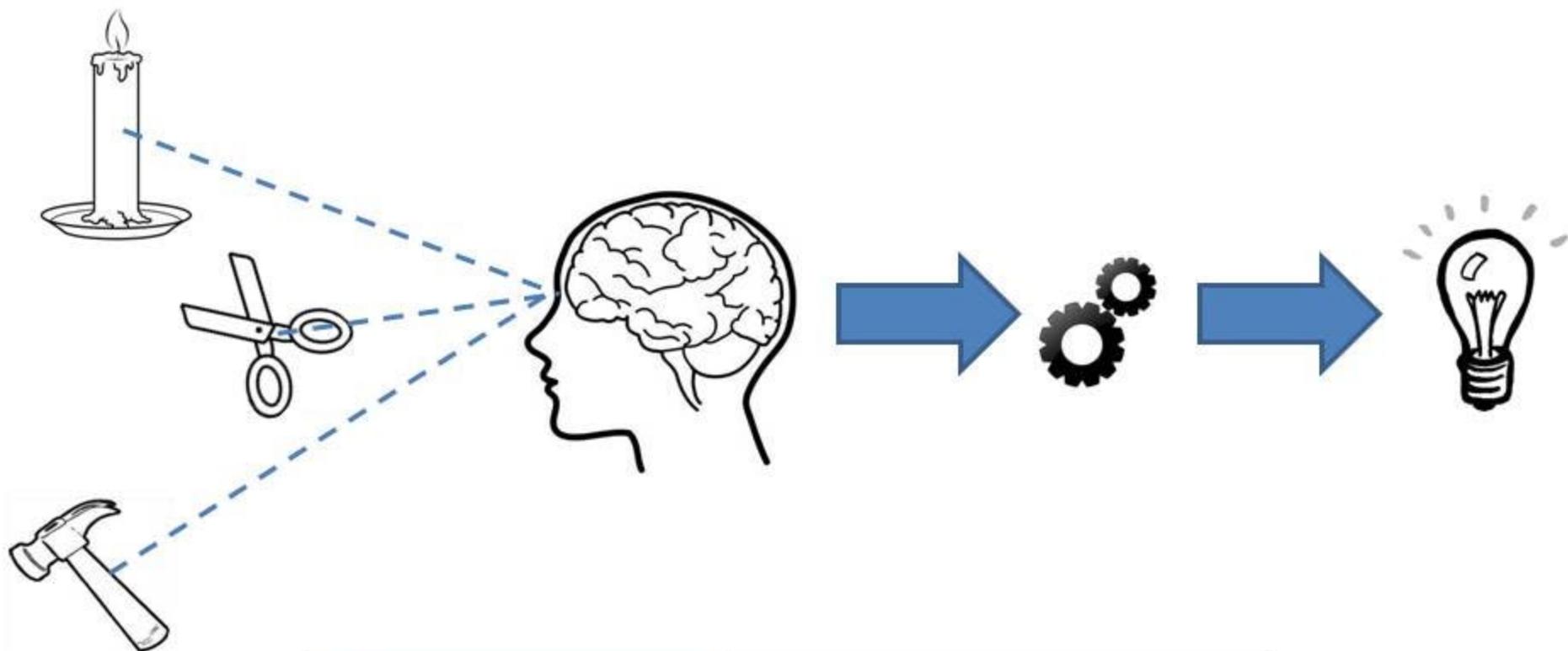


Marshmallow test e funzioni esecutive

Carlson and Zelazo, 2013



Le funzioni esecutive entrano in gioco nei compiti non ordinari, cioè in quelle situazioni a cui non siamo abituati



SONO ALLA BASE DI

PIANIFICAZIONE

CREAZIONE DI STRATEGIE

PROBLEM SOLVING

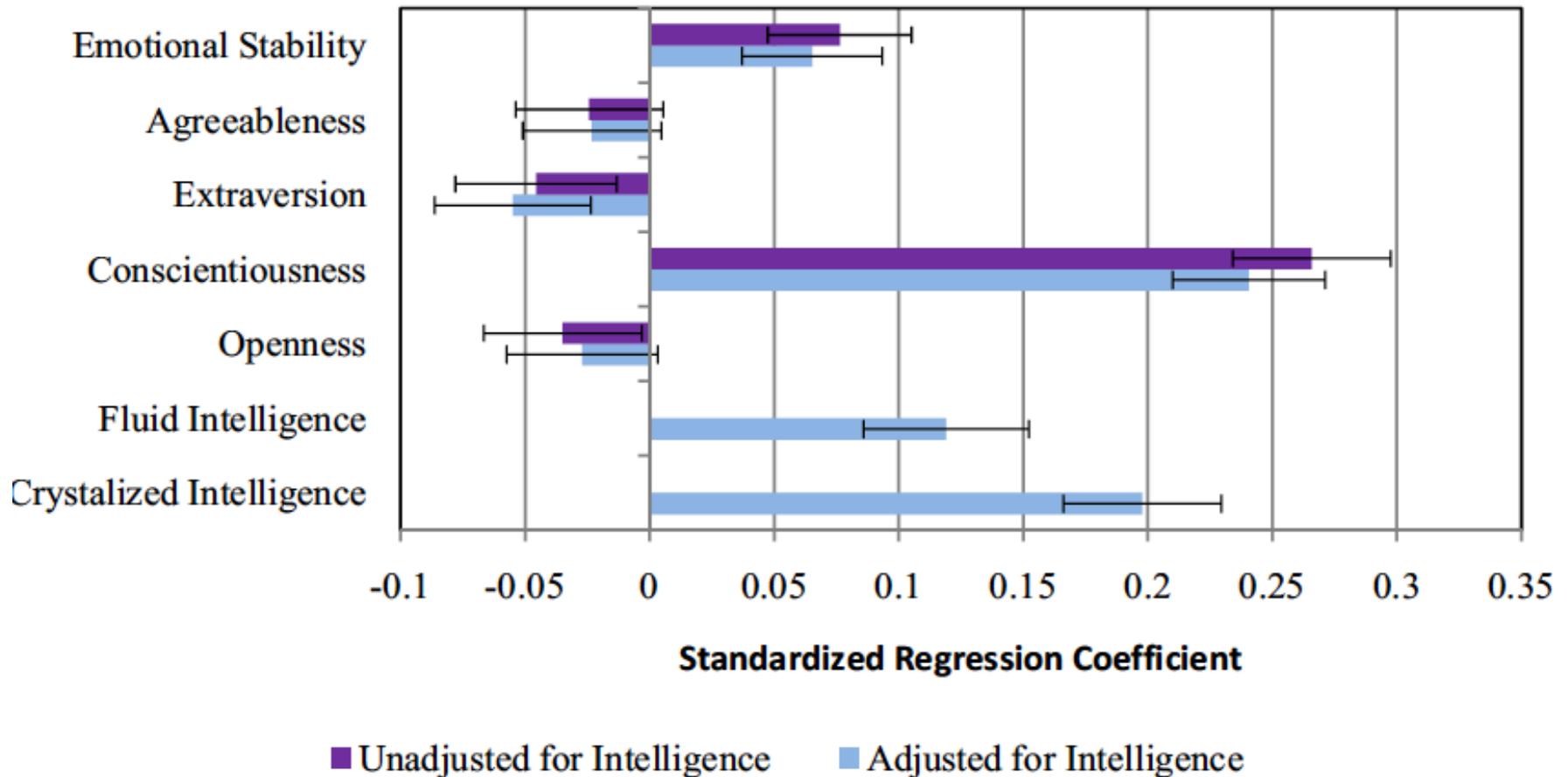
Le funzioni esecutive

La localizzazione delle aree cerebrali deputate a queste funzioni





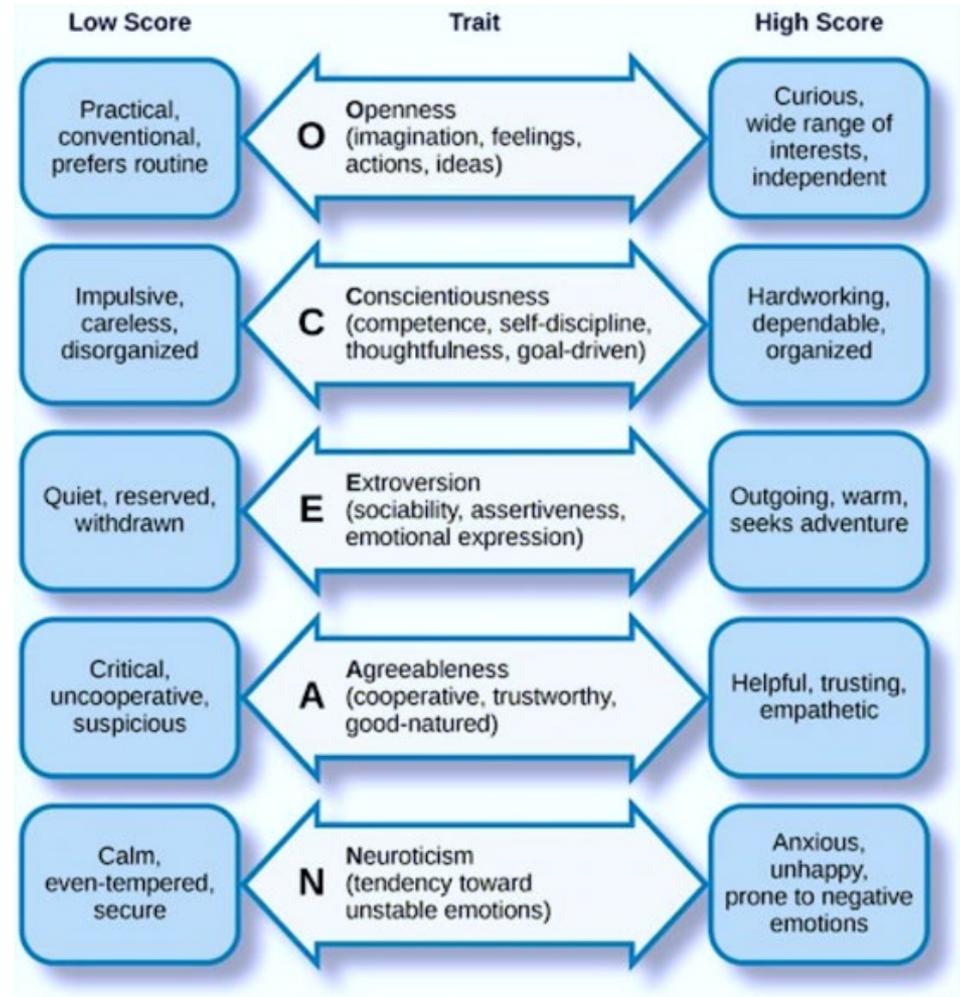
Hard evidence on soft skills (2012)



Abilità non cognitive e Big Five

II MODELLO OCEANO

Molto spesso le abilità non cognitive sono **identificate con i tratti di personalità** e sono misurate usando il Five Factor Model (FFM), chiamato anche Big Five, uno dei modelli più noti usati per descrivere le differenze umane



Alcuni esempi della relazione tra i cinque grandi tratti di personalità e le loro «sfaccettature»

Grande Cinque di Personalità Fattore	Dizionario APA Descrizione	Sfaccettature (e tratti e aggettivi correlati)	Tratti correlati	Analogo Tratti del temperamento dell'infanzia
Coscienziosità	la tendenza a essere organizzato, responsabile e lavoratore".	Competenza (efficiente), Ordine (organizzato), Doverosità (non disattento), Sforzo di raggiungere i risultati (ambizioso), Autodisciplina (non pigro), Deliberazione (non impulsivo)	Grinta, perseveranza, Ritardo di gratificazione, controllo degli impulsi, Sforzo di realizzazione, Ambizione ed etica del lavoro	Attenzione / (mancanza di) distraibilità, controllo dello sforzo, controllo degli impulsi / ritardo della gratificazione, persistenza, attività
Apertura a Esperienza	la tendenza a aperto a nuove esperienze estetiche, culturali o intellettuali".	Fantasia (immaginario), Estetico (artistico), Sentimenti (eccitabile), Azioni (ampio interessi), Idee (curioso), e Valori (non convenzionale)		Sensibilità sensoriale, Piacere in attività di bassa intensità, Curiosità
Estroversione	'un orientamento di i propri interessi ed energie verso l'esterno mondo di persone e cose che il mondo interiore del soggettivo esperienza, caratterizzato da affetto positivo e socievolezza".	Calore (amichevole), Gregarietà (socievole), Assertività (autofiducioso), Attività (energico), Ricerca di emozioni (avventuroso), e Emozioni positive (entusiasmo)		Chirurgia, sociale dominanza, vitalità sociale, sensazione cercando, attività, Positivo emotivamente e Socievolezza/affiliazione

Sovrapposizione di concetti

World Bank Group (2016)

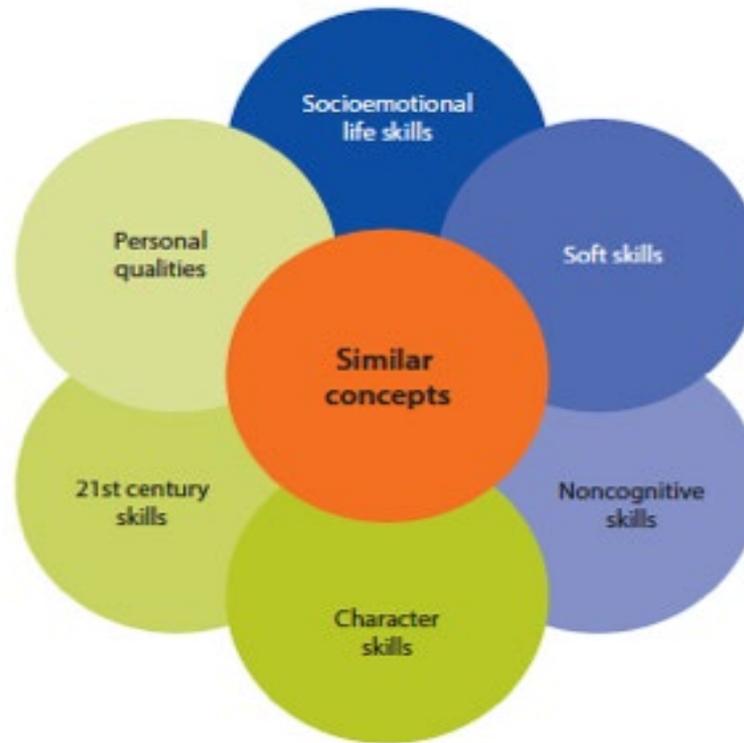
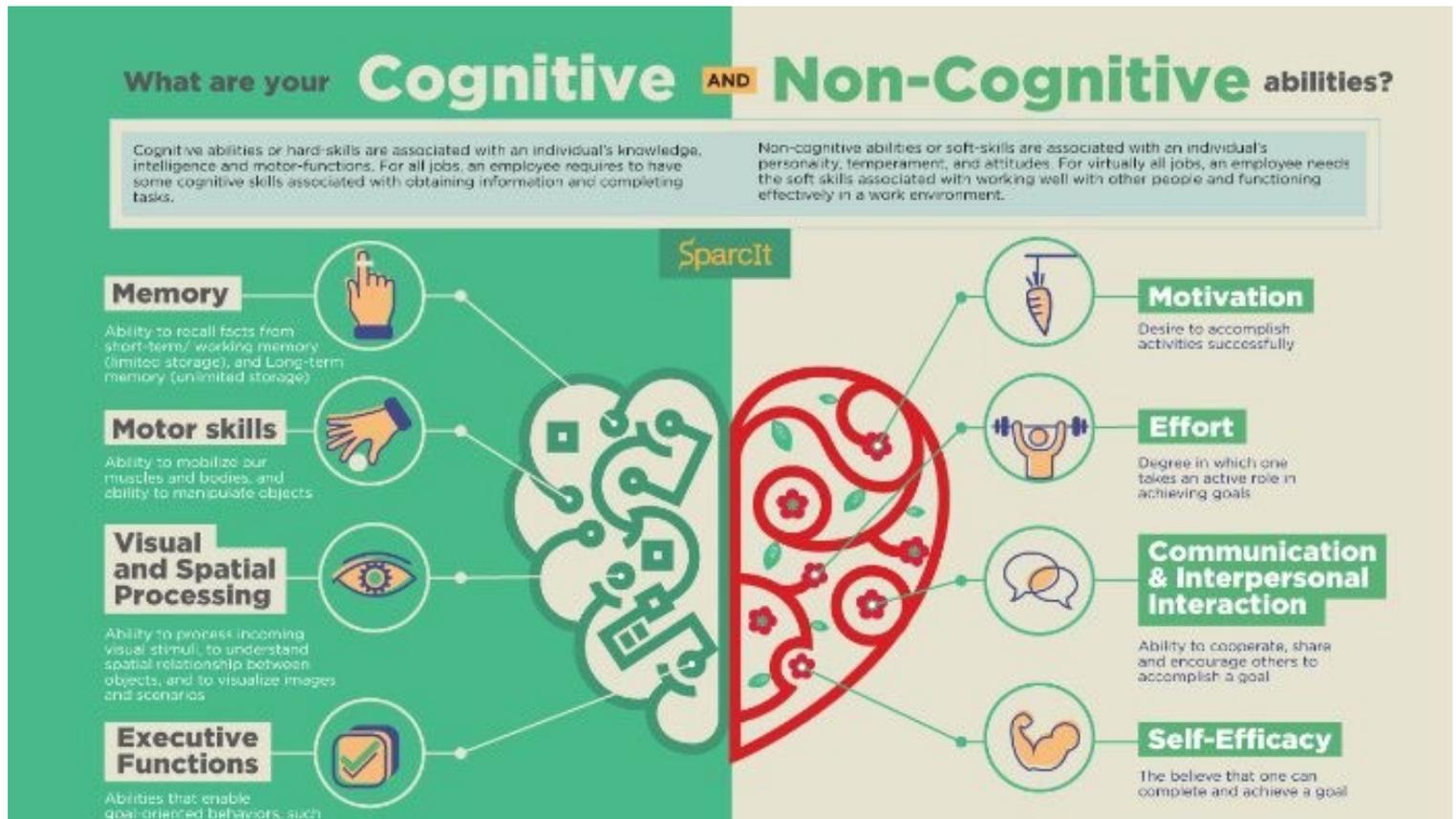


Fig. 1 Overlapping concepts (Puerta, Valerio, & Bernal, 2016)

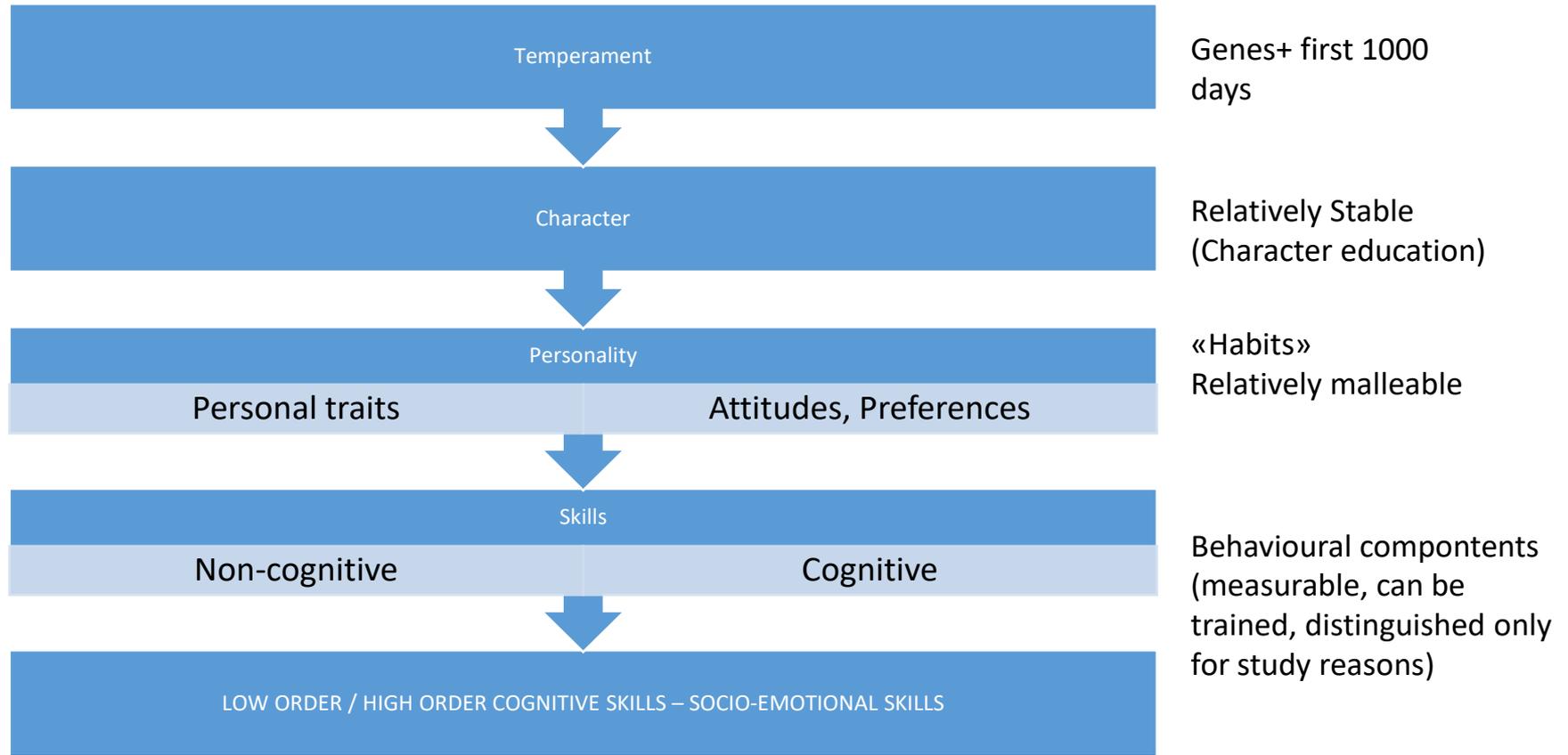
Non-cognitive skills

Espressione usata soprattutto da economisti – Definite per esclusione

- ❑ “non-cognitive skills are those skills not captured by cognitive tests” (Puerta, Valerio & Bernal, 2016).



La formazione delle competenze



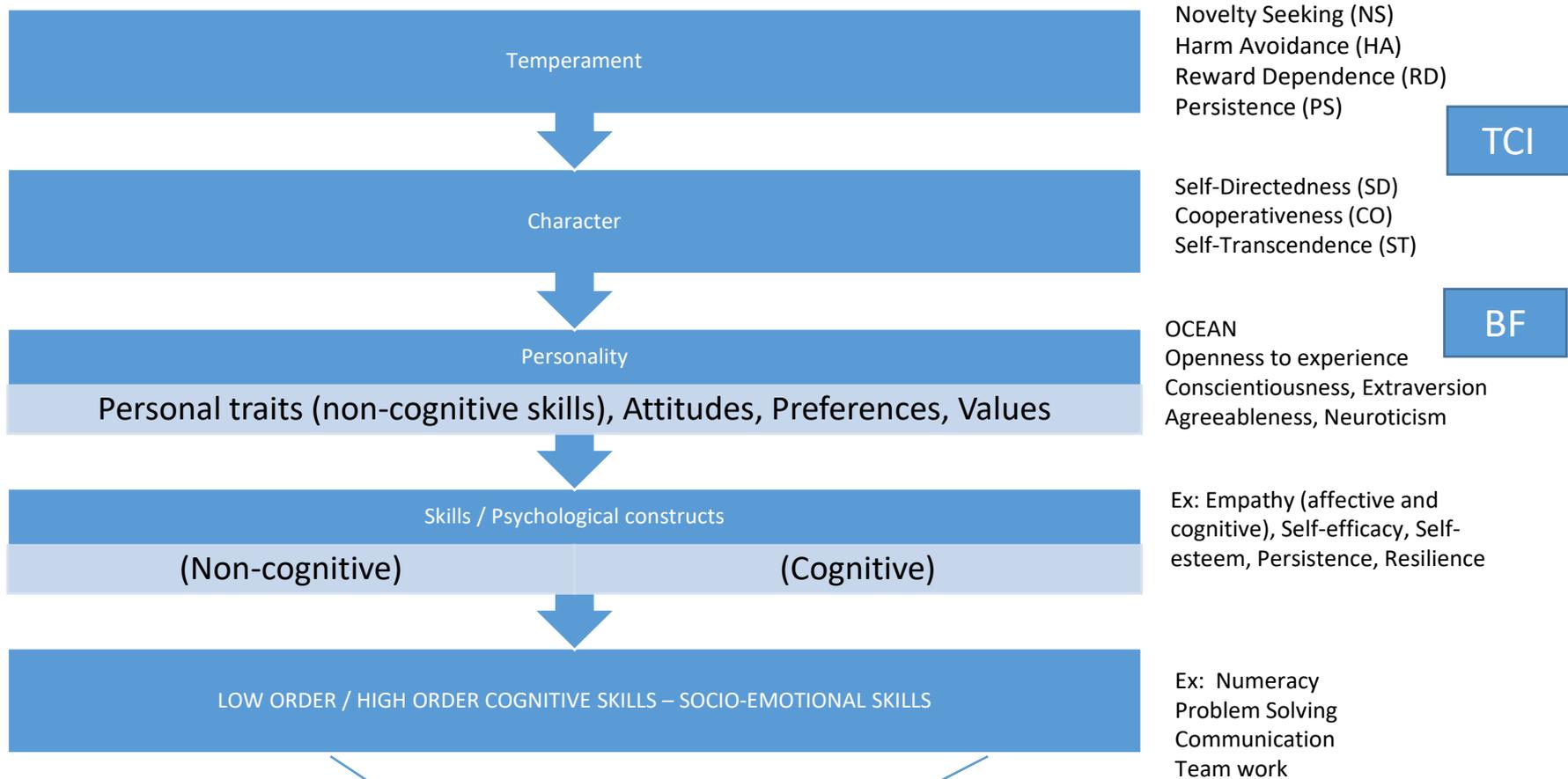
Carretero, Napierala and Cinque, 2021

Highly malleable
Transferable
Contextualized

COMPETENCES:
Knowledge, Attitudes
and Skills

PERFORMANCE
«ORCHESTRATION»

Domain specific knowledge
(Technical skills)



Carretero, Napierala and Cinque, 2021

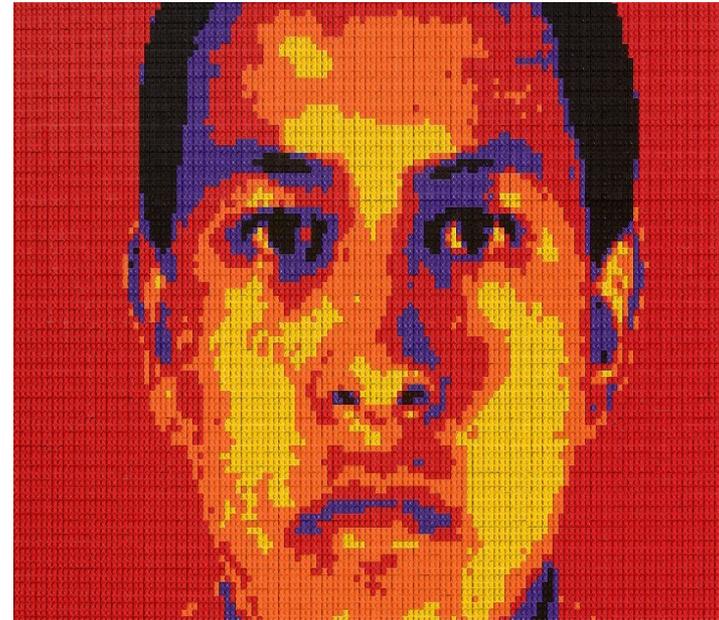
Highly malleable
Transferable
Contextualized

COMPETENCES:
Knowledge, Attitudes
and Skills

Knowledge:
ex STEM (Technical skills)

PERFORMANCE
«ORCHESTRATION»

Costruire e ricostruire



Skills e ambiente

High Level Group on the
Modernisation
of Higher Education



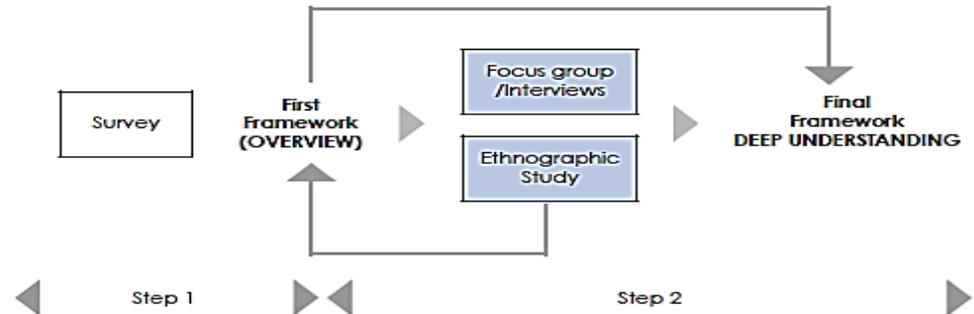
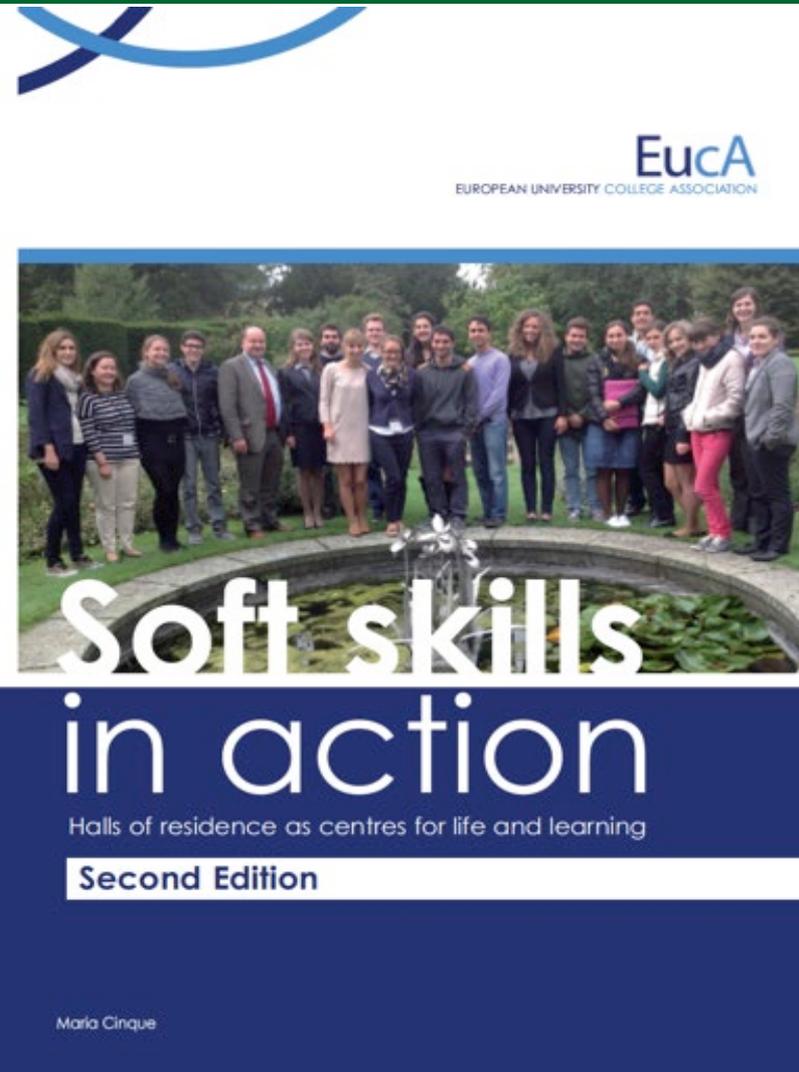
High Level Group
on the Modernisation
of Higher Education (2013)

Universities and higher education institutions should not educate students only in narrow, knowledge-based specialisations, but must go further, seeking the **integral education of the person** [...]. Efforts need to be concentrated on developing **transversal skills, or soft skills** [...].

In order to develop these skills, **teaching is not enough: an appropriate environment is also required.** For example, extra-curricular activities, whether organised in a university / college / institute environment, ranging from volunteering, culture and the arts, to sports and leisure activities, help develop soft skills and nurture talents.

(High Level Group, 2013, p. 36)

Skills e ambiente



Modelli

- Corsi obbligatori / non obbligatori; Su richiesta; Organizzati dagli studenti

Attività

- Formali; Non formali; Informali

Tipologie

- Minicurricula; Sessioni di Training; Project works; Attività outdoor

Strategie

- Didattiche: espositive, guidate, attive; Apprendimento autentico; Valutazione



Valutazione come “pratica situata”

Un apprendimento si può definire autentico solo se ha luogo ed è intrinsecamente incorporato nel contesto sociale e fisico in cui verrà poi utilizzato.

Brown, Collins e Duguid (1989)



Magritte “La condizione umana”

Valutazione come “pratica situata”



Progetto svolto in collaborazione con
Università Cattolica del Sacro Cuore
Laboratorio di Culture Organizzative
e di Consumo

pratiche

- situate
- legate ad un contesto

valutazione formativa

- autentica
- pertinente
- significativa

Perché valutare?

Per rendere
«misurabile» e visibile
la crescita

Per facilitare
consapevolezza

Per professionalizzare il
lavoro formativo delle
direzioni

Per rafforzare una
cultura di sana
valutazione

Per rendere visibile
l'impatto formativo agli
stakeholders (famiglie,
università, ecc.)

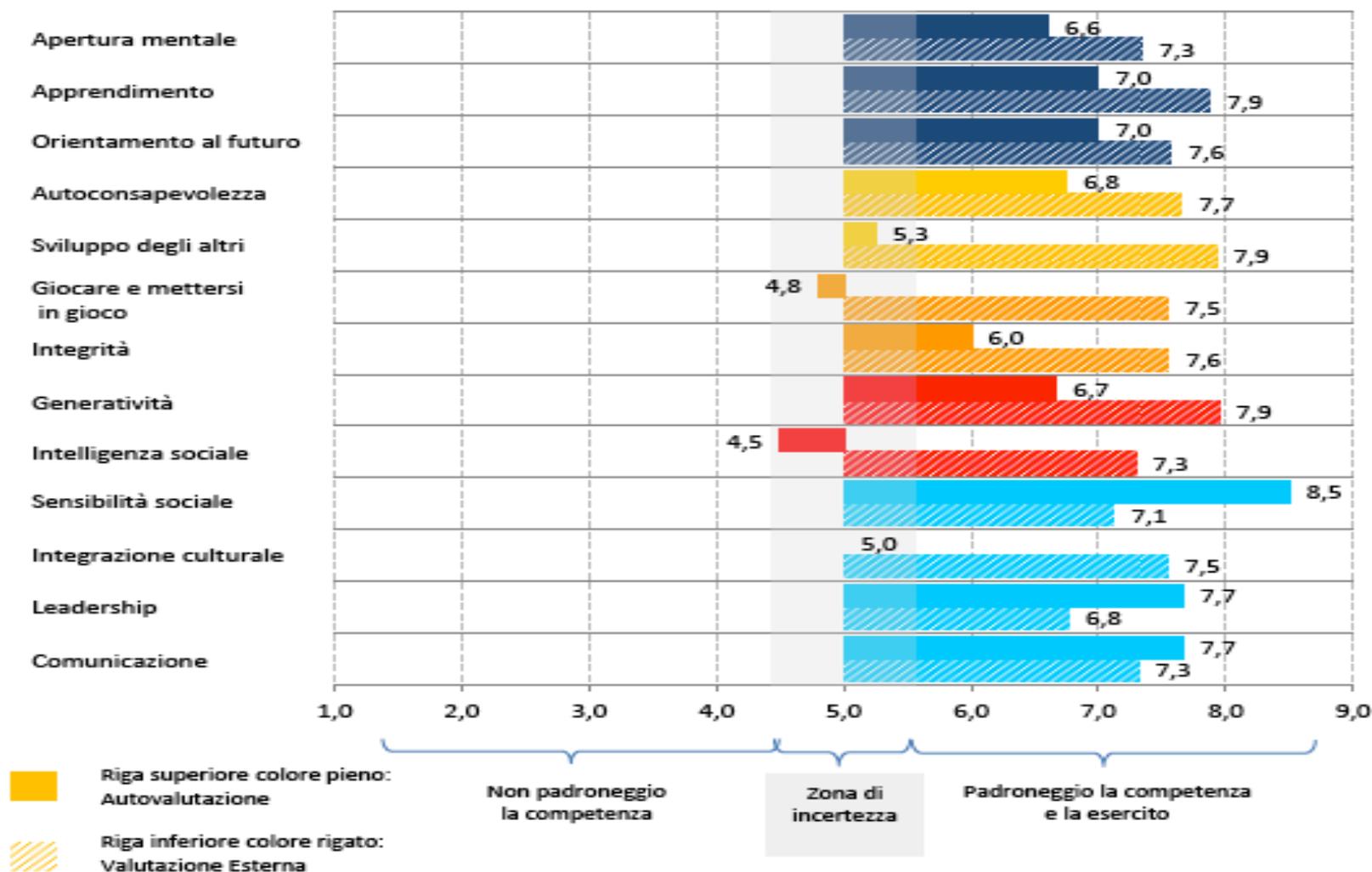
Auto- ed eterovalutazione

76 domande (item)

Self-assessment on-line

- una volta all'anno
- report e colloquio

Competenze



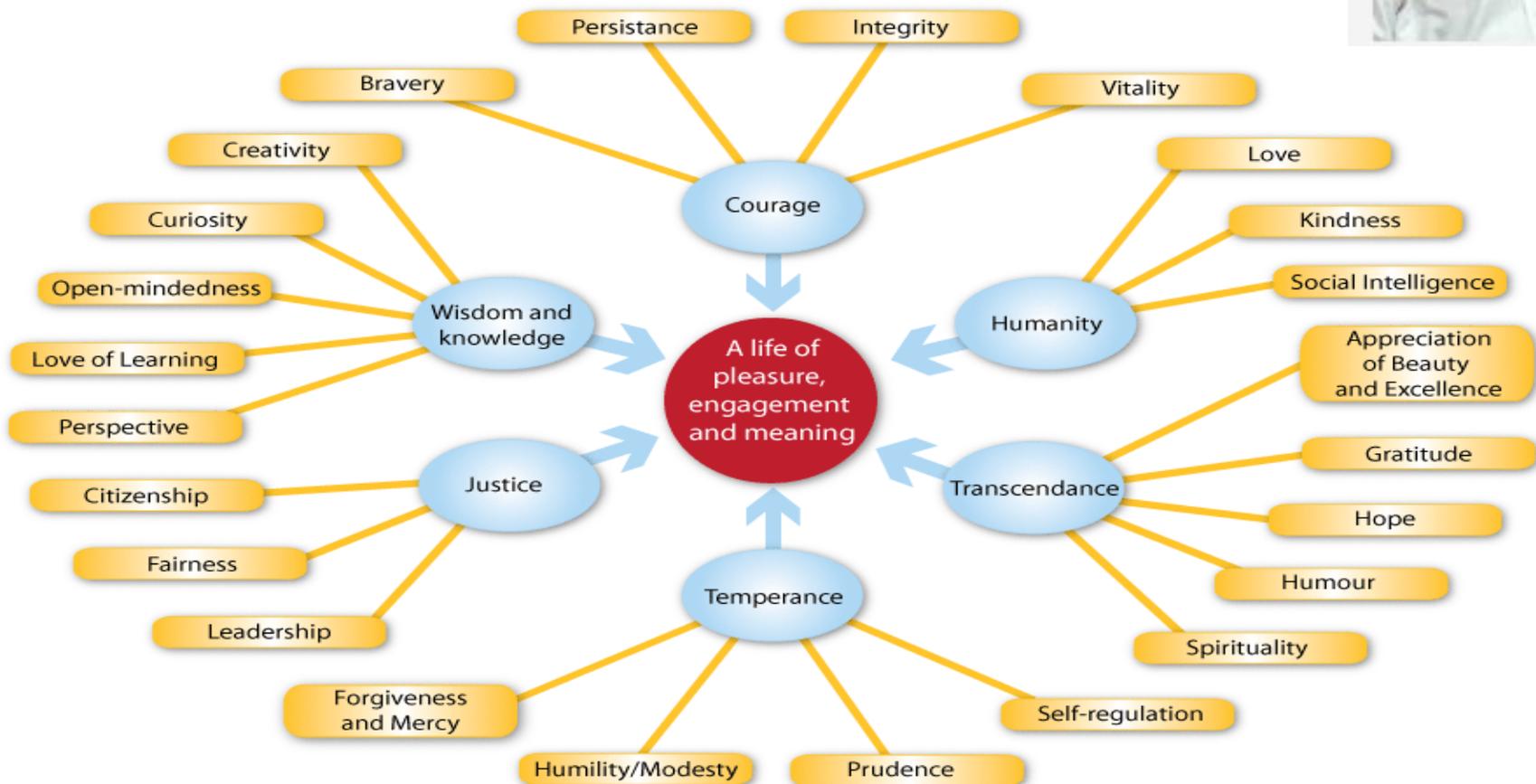
Aree di valutazione e competenze



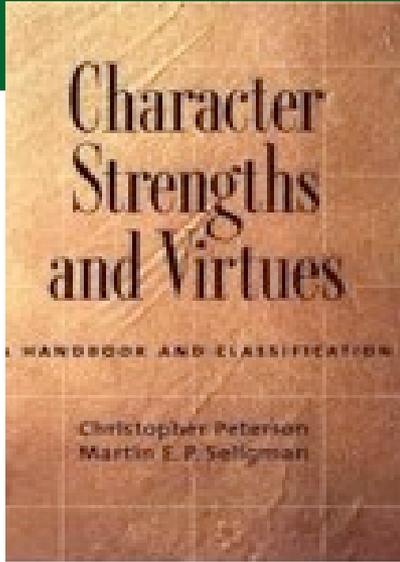
Modello teorico



VIA Character Strengths & Virtues (Peterson and Seligman, 2004)



Le competenze

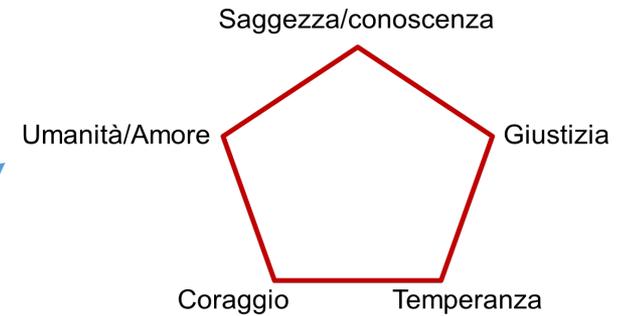


Modello di
Seligman-Peterson
(High Six)

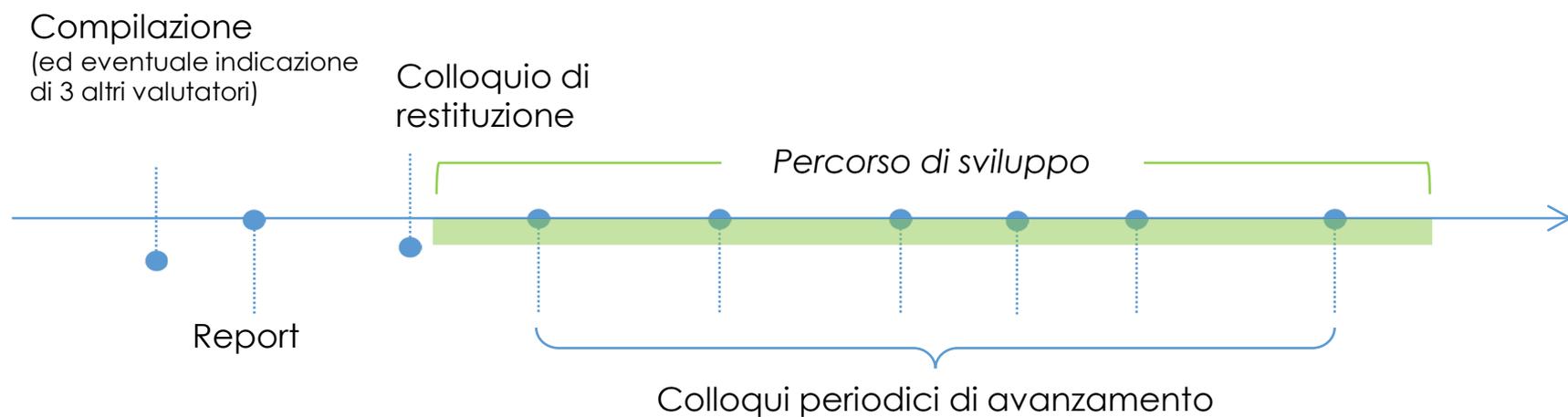


Processo di validazione e adattamento

Focus group
Sperimentazione
Validazione statistica



Il processo

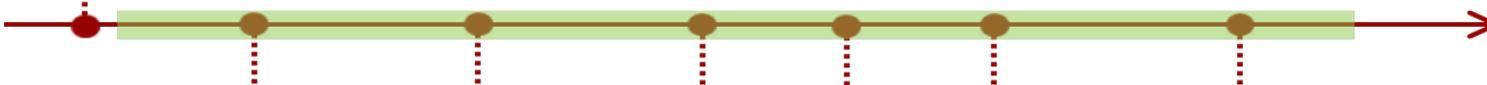


Il processo

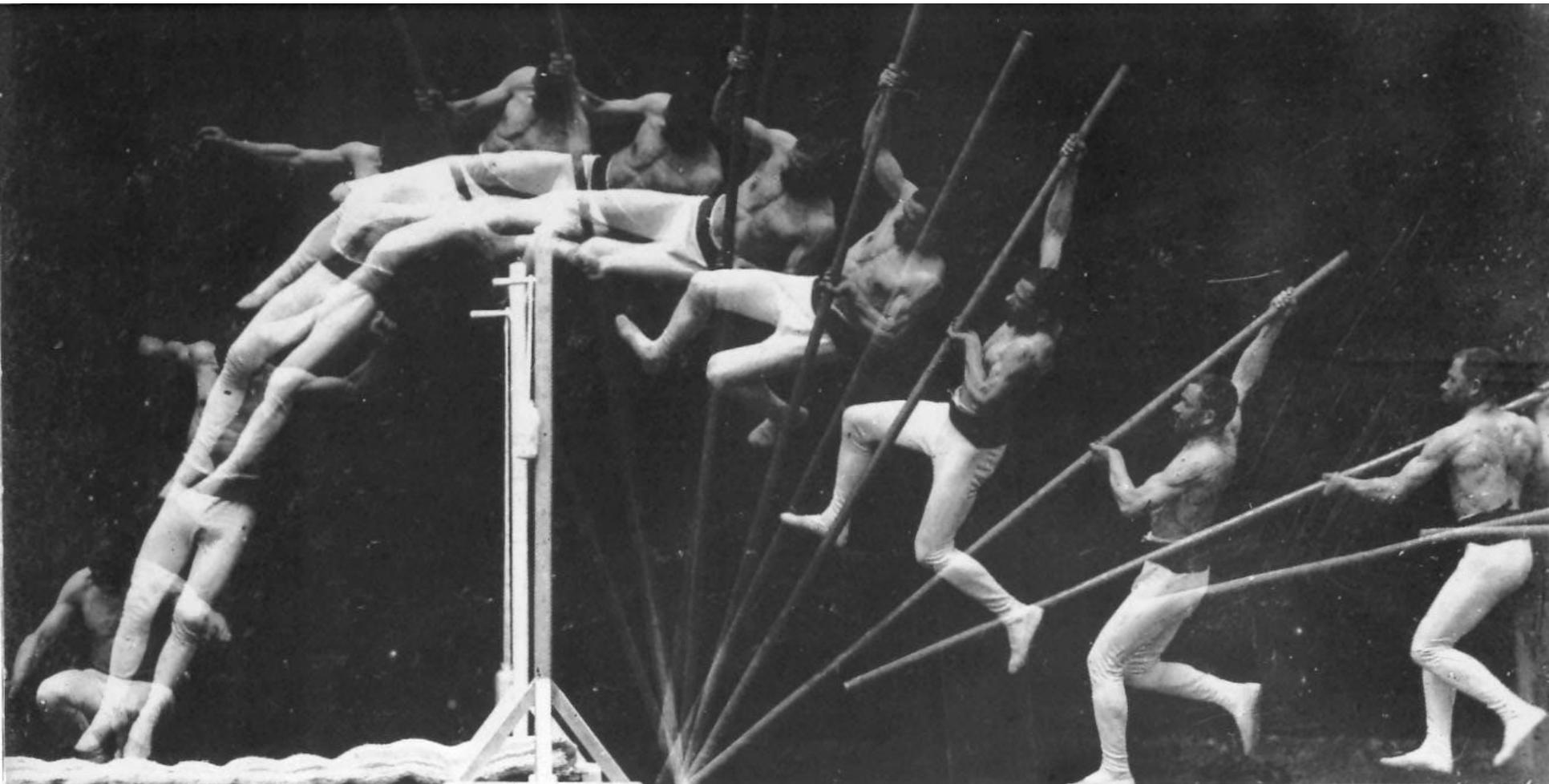


Colloquio di restituzione

Percorso di sviluppo



Visione dinamica, non statica



Étienne Jules Marey, *Salto con l'asta* Strobografia

'Lesson learnt'

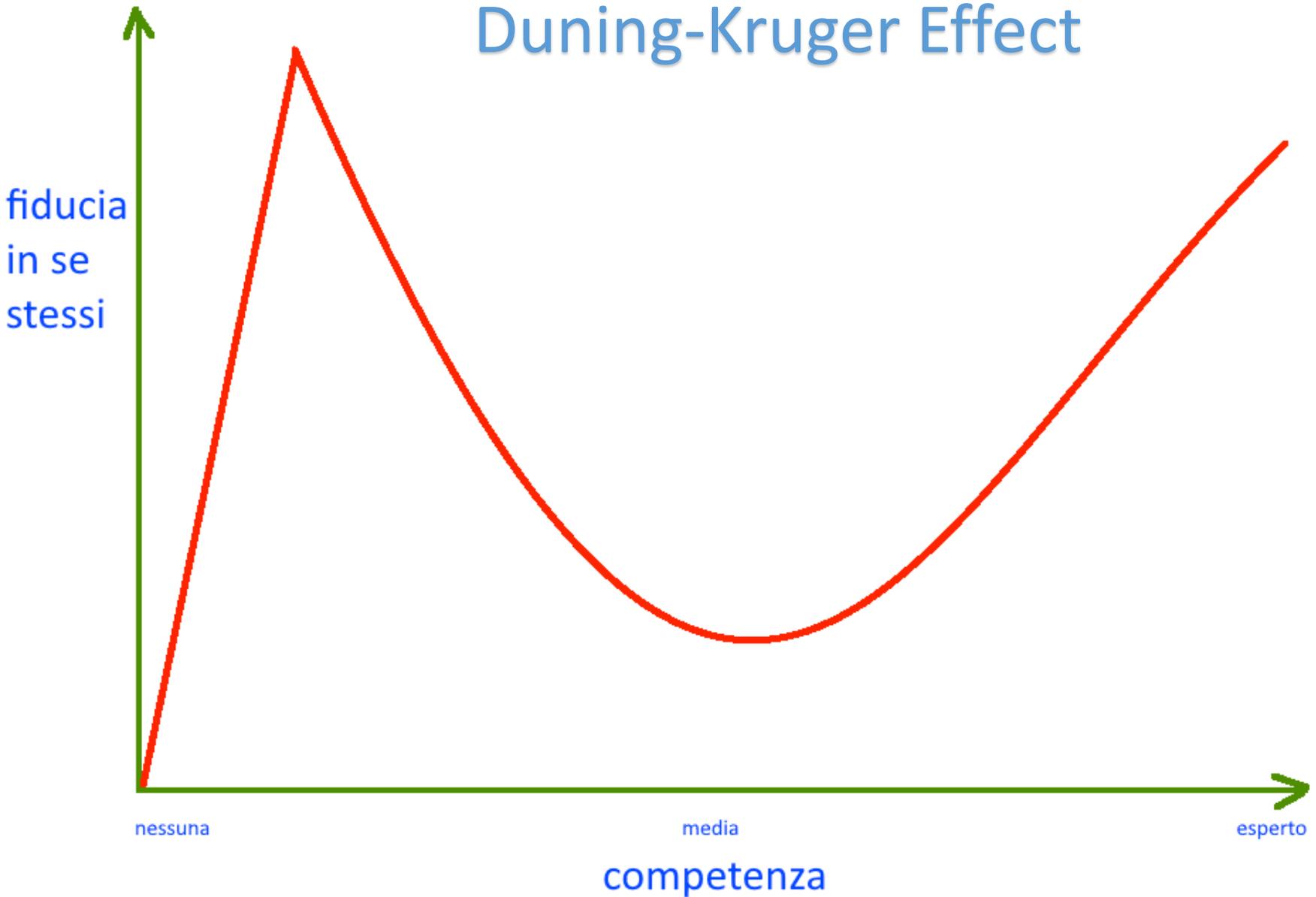
La valutazione ha accelerato e potenziato il processo formativo

La valutazione ha dato una spinta alla (auto)formazione delle direzioni

Non sempre la 'decrescita' è un segnale negativo

Dunning-Kruger Effect

Duning-Kruger Effect



«Il saggio sa di essere
stupido, è lo stupido
invece che crede di essere
saggio» Shakespeare,
Come vi piace



Limiti del Self-Assessment



- No need (better tool available)
- Available and widely used
- ⊙ Experimental usage
- Early exploration (research)
- No research in this area

		Self Ratings			Others' Ratings			Situational Judgment Tests			Interviews			Tests			
		Likert Scale (BARS, AVs)	Forced Choice	Biodata	Personal Statement	Likert Scale	Forced Choice	Letter of Recommendation	Text prompt-MC/Best-Worst	Video/Animated Prompts	Interview Response	Face to face -- Behavioral	Behavioral video interview	Collaboration/Role Play	Multiple Choice	Short Answer, Essay	Interactive (game)
Inter-personal	Communication Skills-Oral	●	○	◦	◦	●	—	●	⊙	⊙	⊙	●	●	●	●	●	○
	Communication Skills-Written	●	○	⊙	⊙	●	—	●	⊙	⊙	—	—	—	◦	●	●	○
	Leadership Skills	●	⊙	⊙	⊙	●	—	●	●	⊙	○	●	⊙	●	◦	◦	○
	Teamwork, Collaboration Skills	●	⊙	⊙	⊙	●	—	●	●	⊙	○	●	⊙	●	○	○	○

Student-Report Process

In the last month, how often did I “Come to class prepared”?



Let’s see... I think I didn’t have my homework a few times last week. But there were reasons why I couldn’t get it done.

Ok, so overall, I guess I’m pretty good at coming to class prepared. Compared to my friends, I’m pretty good.

“Sometimes” or “Often” makes sense.

Hmm... I guess it’s not too embarrassing to say “Sometimes.”



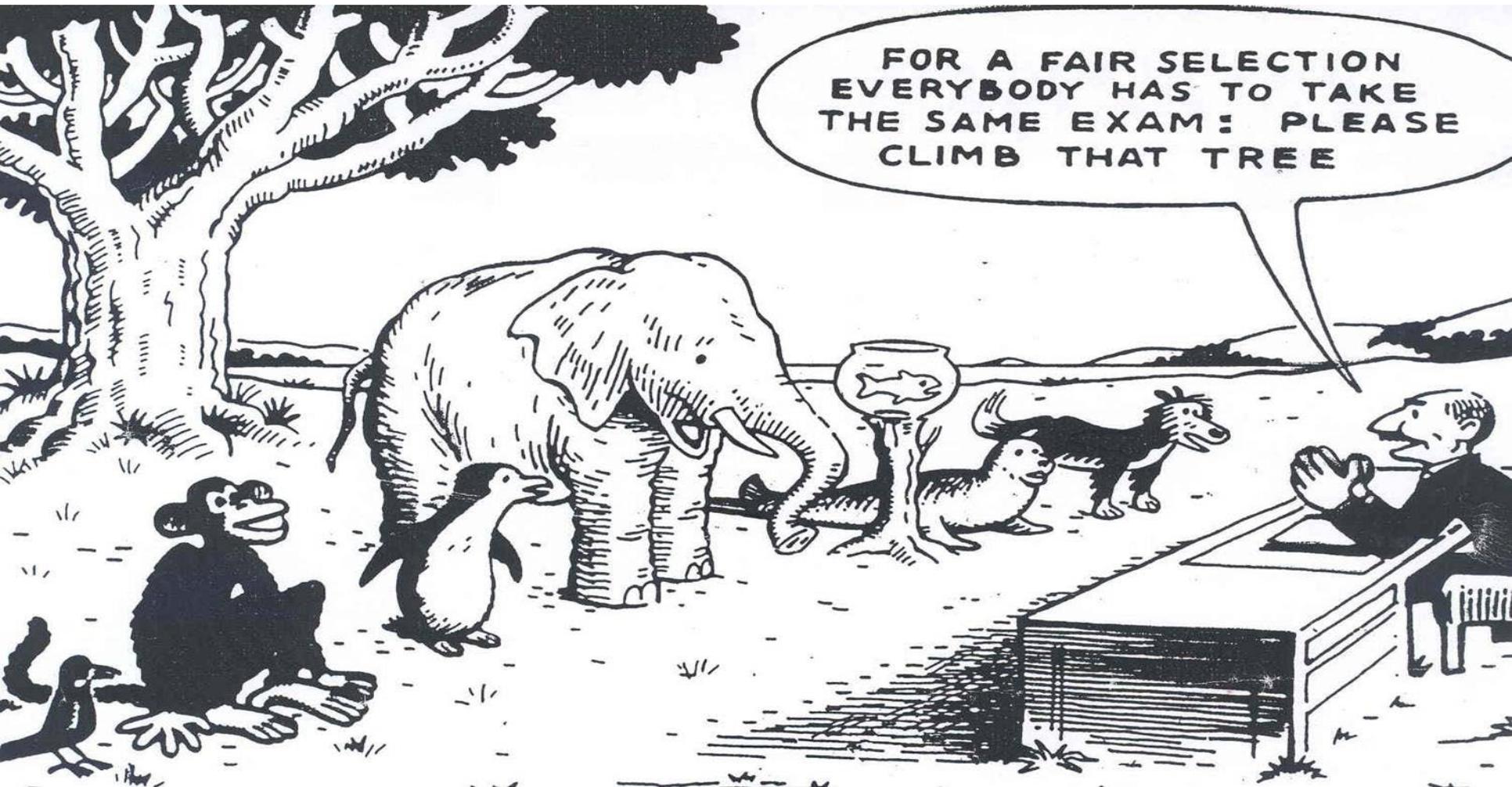
Limitations of Self- and Teacher Assessment

- Misinterpretation by participant
- Lack of insight or information
- Insensitivity to short-term changes
- Reference bias
- Faking and social desirability bias

Serious limitations of performance tasks

- Misinterpretation by researcher
- Insensitivity to typical behavior
- Task impurity
- Artificial situations
- Practice effects
- Extraneous situational influences
- Random error

Valutazione significativa e pertinente



Valutazione autentica, significativa e pertinente

“Everybody is a genius. But if you judge a fish by its ability to climb a tree, it will live its whole life believing that it is stupid.”

- Albert Einstein

"Il nostro errore più grave è quello di cercare di destare in ognuno proprio quelle qualità che non possiede, trascurando di coltivare quelle che ha"

(Marguerite Yourcenar)

Grazie!

