



Osservare e fornire feed back nell'attività peer-to peer



11-12 dicembre II incontro Formazione Tutor

Struttura dell'incontro

- ▶ L'attività peer to peer: finalità, obiettivi, modalità
- ▶ Cosa osservare? Una proposta di lavoro: illustrazione della scheda osservativa
- ▶ Esercitazione a coppie
- ▶ Confronto
- ▶ Indicazioni per i feed back



Dalla normativa CM 850/2015

4. Caratteristiche dell'intervento formativo

- ▶ a partire dal terzo mese di servizio avranno inizio momenti di reciproca osservazione in classe concordati tra docente tutor e docente neo-assunto (peer to peer), **per favorire il consolidamento e il miglioramento delle capacità didattiche e di gestione della classe** (art. 9 del decreto);



Cosa osservare

Dom.	Dimensioni	Indicatori	N°	*	Commenti ed esempi
SPAZIO E TEMPO	Spazio	Utilizza in modo accorto/intenzionale lo spazio e dispone banchi/cattedra in modo coerente con le attività	1		
	Tempo	Gestisce il tempo della lezione, rispetto del tempo previsto, organizza i ritmi di lavoro (alternanza di tempi di lavoro e di rilassamento)	2		
RI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Saperi	Padroneggia i contenuti disciplinari da insegnare	3		
	Gestione del lavoro	Utilizza differenti tipologie di mediatori, di linguaggi e di rappresentazioni	4		
		Utilizza diverse strategie (lez. frontale, lez. dialogata, attività di gruppo, attività laboratoriali, ecc.)	5		
		Pone domande che favoriscono l'attivazione dello studente, la problematizzazione e propone compiti di ricerca e situazioni-problema	6		
	Avvio al lavoro	Individua le conoscenze pregresse degli allievi	7		
		Indica con chiarezza gli obiettivi, le finalità e le competenze connesse al compito e alle attività	8		
		Fornisce consegne chiare, comprensibili e supportate da materiali	9		
	Sintesi finale	Ricostruisce e sintetizza il percorso didattico	10		
		Favorisce il transfer degli apprendimenti (fa ipotizzare quando e in quali occasioni si potranno recuperare e riutilizzare le conoscenze, i processi appresi)	11		

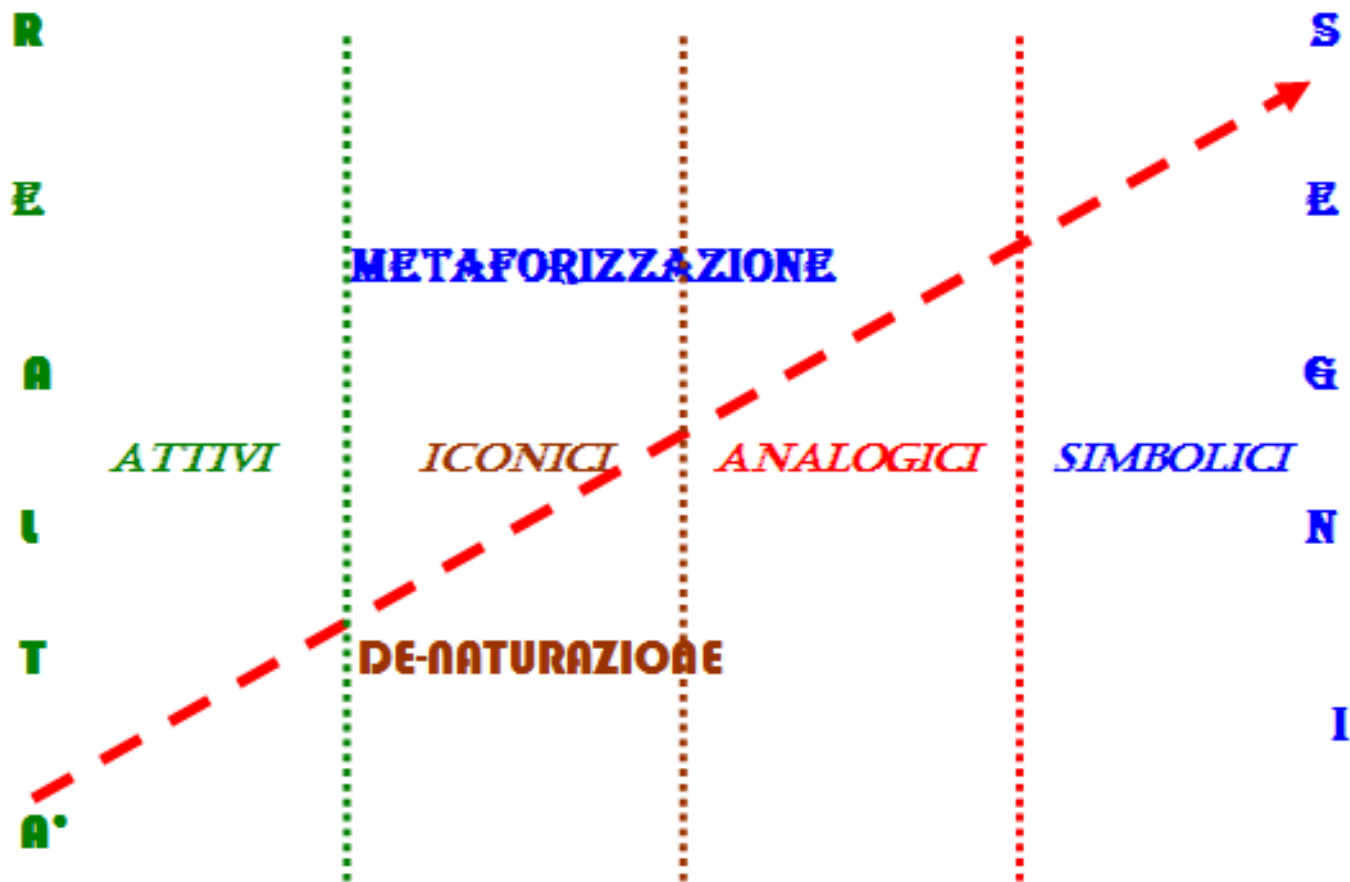
Cosa osservare

		appresi)			
GESTIONE DEI SAPERI	Valutazione	Predisporre una valutazione coerente con gli argomenti trattati	12		
		Utilizza diverse tipologie di prove e strumenti per la valutazione	13		
		Valorizza la dimensione formativa della valutazione	14		
		Favorisce e supporta l'autovalutazione negli studenti e la loro consapevolezza nell'apprendere	15		
COINVOLGIMENTO DEGLI STUDENTI	Relazione	Favorisce un clima sereno in classe e interazioni positive	16		
		Gestisce i conflitti attraverso la persuasione e la condivisione con il gruppo-classe	17		
		Coinvolge un alto numero di studenti durante l'attività	18		
	Personalizzazione	Predisporre materiali e percorsi differenti per diverse tipologie di alunni	19		
		Si coordina con altre figure (insegnante di sostegno, educatori) i percorsi personalizzati	20		
	Regolazione	Adegua il percorso alle conoscenze degli allievi	21		
		Riformula la presentazione degli argomenti in funzione delle difficoltà evidenziate dagli alunni	22		
	Feedback	Riprende, riformula e valorizza le domande degli alunni	23		
		Richiede e fornisce feedback circa i temi trattati	24		
		Gestisce gli errori come tappe per l'apprendimento	25		

* l'azione è : ++ molto visibile, +abbastanza visibile, -poco visibile, -- per nulla visibile

Significati comuni : mediatori (Damiano)

Figura 17.1: <tipologia di mediatori didattici>



I mediatori attivi

- ▶ Si compiono attraverso l'esperienza diretta, intesa come azione fisico-percettiva.
- ▶ Vengono selezionati a ragione del loro potenziale formativo.
- ▶ Richiedono un'attenta selezione spazio-temporale della loro attivazione.
- ▶ Prescelti per la loro elevata trasferibilità.
- ▶ Necessitano di tempi adeguati all'esperienza....per cui vanno scelti per la loro EMBLEMATICITA'
- ▶ Vanno collocati strategicamente nel calendario scolastico.



I mediatori iconici

- ▶ Corrispondenza al reale ma non solo (vedi i ponti...)
- ▶ Far vedere lo schema della realtà (l'atomo)
- ▶ Rendere visibile qualcosa che non è visibile (la circolazione del sangue)
- ▶ Un processo in atto tracciato con un grafico (un elettrocardiogramma)
- ▶ Disegno di un modello di funzionamento (vasi comunicanti..)
- ▶ Organizzare (tabelle, mappe, reti)
- ▶ Raccogliere e connettere elementi, estrarre caratteristiche (elenchi, cataloghi...)
- ▶ Rappresentare spazi da punti di vista diversi (la mappa del percorso)



I mediatori analogici

- ▶ Come simulazione, non solo come rappresentazione
- ▶ La verosimiglianza
- ▶ Videogiochi e realtà virtuale...altra realtà «reale»
- ▶ Giochi di simulazione (fare esperienza), ampliare lo spazio d'azione (tempi, effetti)
- ▶ Giochi strategici (scacchi e abilità matematiche)
- ▶ Immedesimazione e role-play.

Problemi: semplificazione, neutralizzazione degli errori, distorsione.

Un caso: l'immedesimazione nell'evento storico

<https://vimeo.com/22296193>



I mediatori simbolici

- ▶ Sono i mediatori per eccellenza della scuola perché
 - ▶ *sono efficienti* (rapporto tra quantità di informazioni, tempo, economia di gestione). Ma pongono anche il problema della dispersione e distorsione
 - ▶ *le parole* sono capaci di veicolare concetti, costrutti complessi, consentono di essere trattenute in gran numero in memoria...ma possono anche essere volatili se non ancorate a significati
 - ▶ le parole possono essere *vuote, senza senso* se non ancorate da processi consapevoli di significazione alle proprie conoscenze (es.il bambino al centro dell'educazione)



Significati comuni: la valutazione formativa

VALUTAZIONE FORMATIVA

- ▶ La valutazione formativo-regolativa è un compito di valutazione con uno **scopo di sviluppo**.
- ▶ È progettata per aiutare gli studenti a imparare in modo più efficace dando loro un feedback sulle loro prestazioni.



Valutazione sommativa/formativa

▶ SOMMATIVA

Si compie al termine del processo di apprendimento cioè, al momento della valutazione finale, conclusiva, certificativa (oggi indicata come valutazione «dell'apprendimento»).

▶ FORMATIVA

La valutazione formativa (oggi più esplicitamente indicata come valutazione 'per' l'apprendimento) ha una funzione di miglioramento. È uno strumento di grande valore e potenzialità educativi perché promuove un processo di autovalutazione, permette di responsabilizzare il soggetto, di accrescere la stima di sé e di essere motivante.



Qual è lo scopo della valutazione formativa?

- ▶ Supportare gli studenti nello sviluppo delle loro capacità;
- ▶ Incoraggiare, motivare e coinvolgere gli studenti nell'apprendimento;
- ▶ Fornire agli studenti feedback tempestivi e costruttivi necessari ad individuare limiti e difficoltà utili per migliorare apprendimenti e competenze professionali;
- ▶ Aumentare la consapevolezza dello studente sulla propria identità personale e professionale;
- ▶ Orientare lo studente in relazione a possibili scelte formative e lavorative.



Significati comuni: situazioni-problema

- ▶ È organizzata attorno ad **UN ostacolo** e si esaurisce quando questo viene superato.
- ▶ All'inizio gli studenti **possiedono solo alcune risorse per risolverla.**
- ▶ Richiede il dibattito e l'argomentazione.
- ▶ La risposta dell'adeguatezza della soluzione deriva dalla situazione stessa.
- ▶ **Si conclude con un ritorno riflessivo**, la presa di coscienza delle strategie e la modellizzazione per affrontare altri problemi.



Significati comuni: situazione problematica

- ▶ «La situazione problematica richiede di mobilitare l'insieme delle risorse di cui il soggetto dispone, sia interne che esterne attraverso la dialettica tra intenzione da perseguire, riflessione sul proprio agire e contesto».
- ▶ La situazione problematica “presuppone che la competenza consista in un processo di progressiva risoluzione dei problemi in cui si ripensano e si ridefiniscono continuamente i propri compiti” (Bereiter, C. & Scardamalia, M., 1993).



Osservazione: attività a coppie

- ▶ Ogni tutor utilizza la scheda osservativa e successivamente si confronta con il collega. Mettere un titolo per ogni spezzone
- ▶ Spezzoni:
 - ▶ da 0 a 4.51 -
 - ▶ da 4.52 a 8.59
 - ▶ da 9.00 a 12.25
 - ▶ 12.26 a 19.08
 - ▶ 19.09 a 25.00
 - ▶ 31.20 a 33.40



Attività in coppia: trovare domande

- ▶ Quali domande fareste al neo-assunto per comprendere le scelte che effettua in fase progettuale?
- ▶ Come e su quali aspetti fornireste un feed back al neo-assunto (se fosse questa la sequenza osservata)?
- ▶ Una domanda: quali obiettivi di apprendimento si possono conseguire con questa sequenza di situazioni didattiche?



Quanto è difficile non valutare....

Si esprimono giudizi per...

- ▶ economia di funzionamento (creare dei confini fra ciò che è positivo o negativo)
- ▶ abitudine (la modalità quotidiana di fornire una visione della realtà che ci circonda)
- ▶ rinforzare le proprie posizioni (chi sta dalla mia parte...)
- ▶ «colpire a livello generale» evitando di incrinare le relazioni

Tendenza al giudizio, (a prescindere dall'individuazione e descrizione dei fatti) anche quando non ci sembra così evidente

- La mia impressione.....
- Mi sembra che.....
- Penso che.....



Il peer to peer

Osservare/ analizzare	Fornire un feed back
Per capire insieme Per analizzare insieme	Per rinforzare Per ri-orientare
Feed back tra pari Il FB dettagliato fornito tra pari aiuta a comprendere quale contributo individuale è realmente utile al gruppo	



Alcune «buone regole» per un buon feedback

- ▶ Scegliere il momento, il tempo il posto per fornire il FB
- ▶ Fornire informazioni dettagliate sulla performance o comportamento
- ▶ Organizzare e documentare il FB da fornire
- ▶ Adattare la comunicazione all'interlocutore
- ▶ Ascoltare attentamente le risposte di chi riceve il FB
- ▶ Controllare le proprie emozioni
- ▶ «A caldo» fornite solo rinforzi, degli aspetti positivi; le analisi richiedono tempo

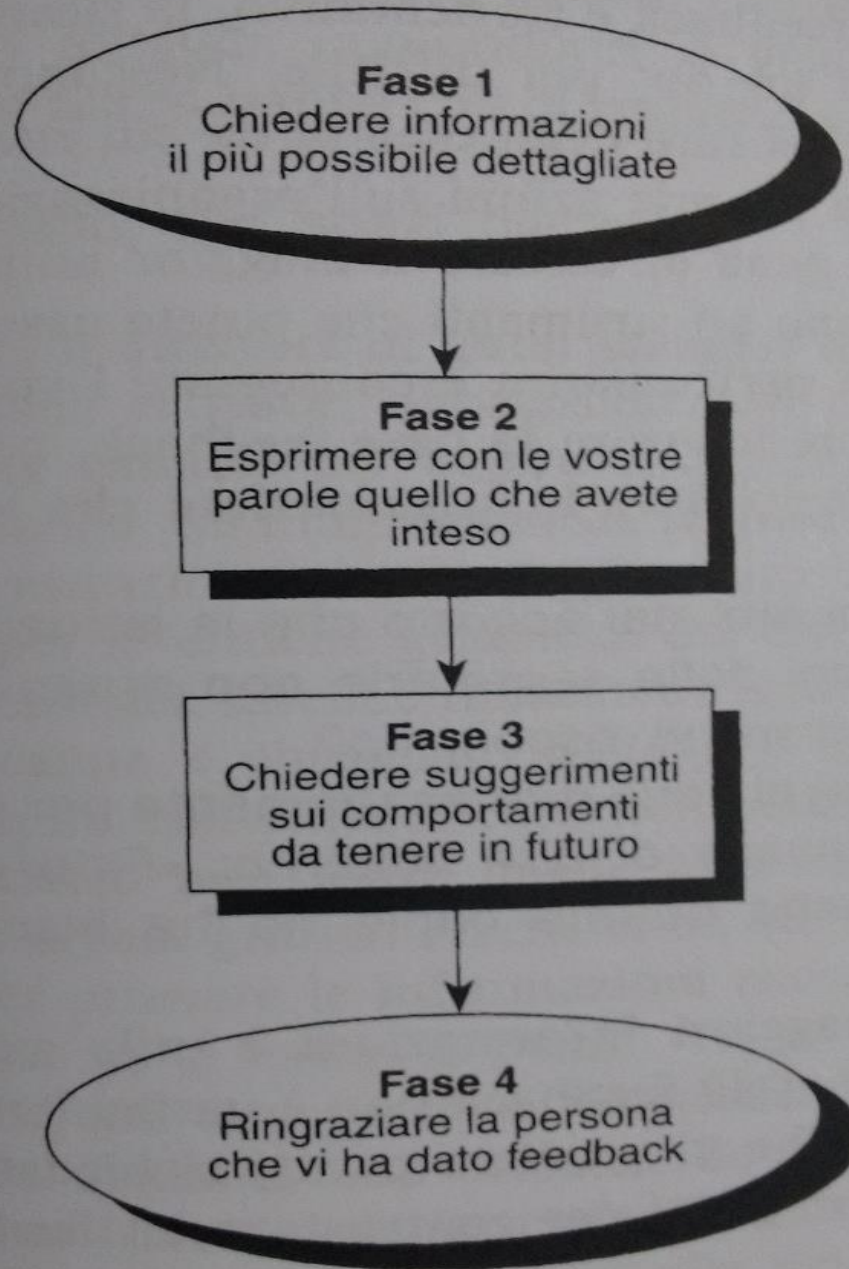


Un feed back diventa produttivo quando..

- ▶ **È continuativo.** L'instaurarsi di un clima di fiducia e di un'abitudine a condividere il proprio punto di vista basandosi sui fatti specifici
- ▶ **È multidirezionale.** È molto proficuo porre a confronto più soggetti che hanno avuto modo di vivere/osservare la medesima situazione.
- ▶ **Aiuta il ri-orientamento professionale** verso i traguardi attesi. Il feed back consente di individuare i comportamenti che non aiutano il conseguimento degli obiettivi
- ▶ **Fornisce rinforzo.** Il feed back identifica i comportamenti che contribuiscono al conseguimento dell'obiettivo e li rinforza.



Ricevere
il
feed
back
dal neo-
assunto

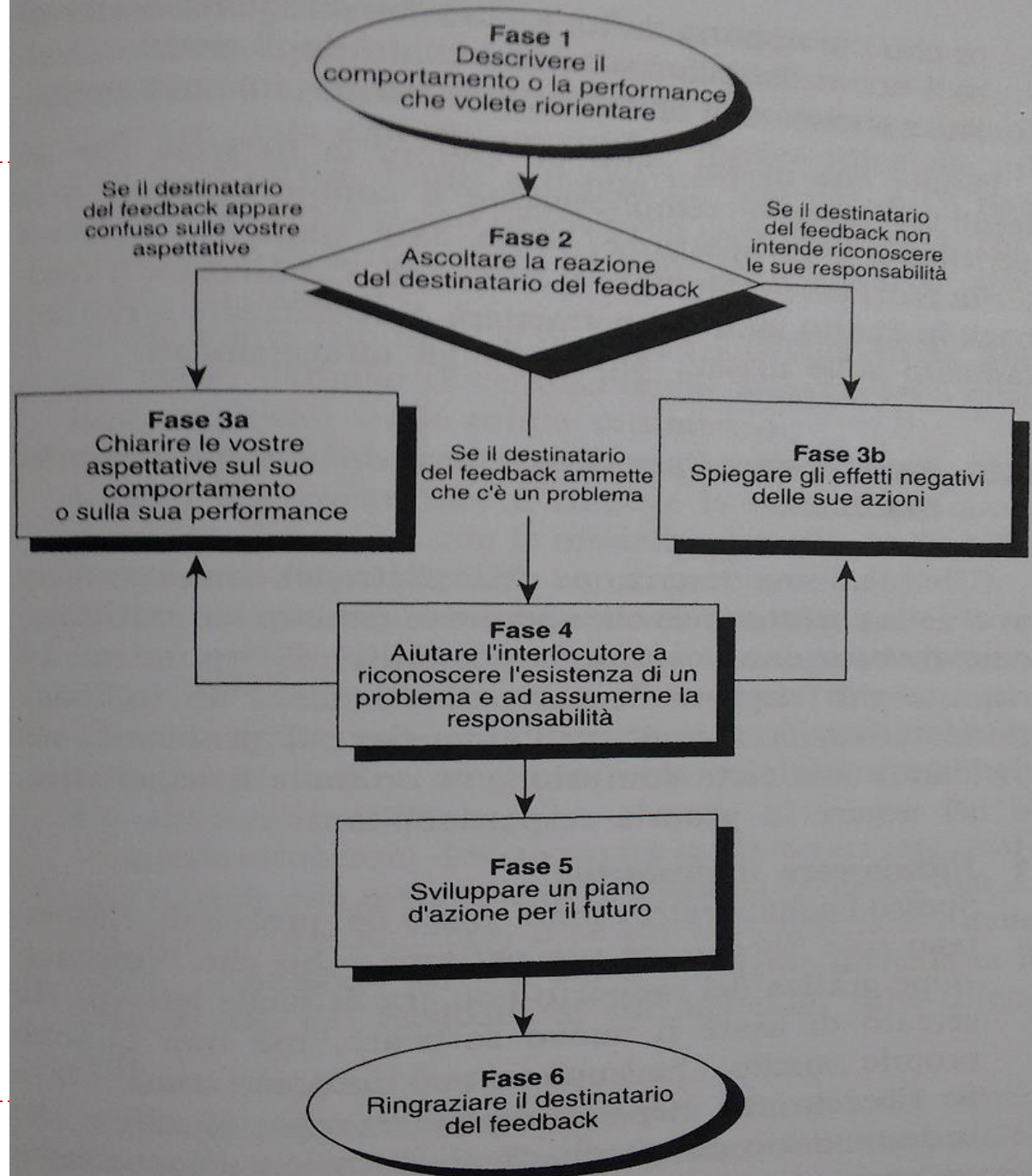


Da Poertner, Massetti
Miller, 1996





Il feed back ri-orientativo



Da Poertner, Massetti
Miller, 1996

