

# VALUTAZIONE



*Edito novembre 2019 - SOLEA a.p.s.*

*immagini e copertina di **Davide Osenda**:  
nato a Cuneo, dove vive e lavora come informatico,  
e coltiva la passione di acquerellista e fumettista*

# VALUTAZIONE



*Prima di valutare se una risposta è esatta  
si deve valutare se la domanda è corretta.*

**Valutazione**

***Immanuel Kant***

### **Valutare per dare valore**

La valutazione è un ponte tra il passato e il futuro, veicolo di cambiamento che dà senso alle esperienze passate ed evidenza criticità e potenzialità, e in base a queste permette di progettare il tempo futuro; è quindi un processo capace di dare valore agli oggetti valutati, siano essi saperi, esperienze, progetti, vissuti.

In ogni caso, nel momento in cui si valuta, o si è valutati, si instaura un processo di conoscenza e di attribuzione di significato all'oggetto della valutazione, si costruisce una narrazione che descrive quello che è stato e che mette le basi per quello che sarà.

La valutazione non deve limitarsi ad un giudizio, ma divenire un atto riflessivo di ricerca, analisi e confronto: è un'occasione di crescita che dà una direzione al cambiamento e al miglioramento, partendo da una azione di "rilevazione" sia delle proprie fragilità ed errori che delle proprie specifiche e punti di forza.

In genere invece la valutazione, nell'agire quotidiano e all'interno delle Istituzioni, si limita a fornire una fotografia statica del momento in cui si valuta, prendendo in considerazione solo i dati visibili che diventano i risultati dell'analisi; come l'esito di una partita sportiva dà un'informazione su quanti "goal" sono stati fatti, ma non su come si è giocato. Questa è solo la prima informazione che un appassionato di

sport vuole conoscere, poi cercherà di vedere una sintesi, di capire quali sono state le strategie, come hanno giocato i singoli, se c'è stato gioco di squadra, etc. Nel contempo un'altro soggetto, il coach, se ne occupa in modo professionale, monitoraggio per tutto il tempo della partita, guarda i particolari e studia le tattiche da applicare, e poi continua con il suo lavoro perché se è importante vincere, è più importante migliorare per vincere ancora.

Allo stesso modo avviene nella scuola con l'uso delle verifiche, le quali spesso sono fotografie statiche che, quando sono costruite bene, al più verificano se una conoscenza è stata acquisita o meno, se sono soddisfatti i criteri minimi, ma sono poco informative circa il percorso di crescita e non sono predittive di possibili sviluppi futuri. Come conciliare, allora, il bisogno di verificare l'avvenuto apprendimento con la necessità di valutare la dinamicità del percorso di apprendimento nella sua evoluzione?

La valutazione statica, o verifica, spesso non è incentivante per la persona e non stimola il desiderio di migliorare; al contrario diventa punitiva, esplicita un giudizio immediato in termini di dentro o fuori, vincita o perdita. Abituamente vengono sottolineate le mancanze rispetto ai punti di forza, sia che si tratti di valutazione scolastica, sia che si tratti di feedback lavorativi, i quali tendenzialmente vengono espressi per sottolineare criticità e non per valorizzare. Il carattere punitivo delle valutazioni a cui siamo abituati porta a una sorta di paura della valutazione stessa, che non viene vissuta come possibilità di crescita o di incoraggiamento al migliorare.

Questo accade quando si confonde la valutazione con il merito: la valutazione non va necessariamente a esprimere un giudizio sulla persona e sul suo essere meritevole o meno; al contrario, quando individua lacune e errori, aiuta a recuperare e ricostruire proprio partendo dalle cadute. In questo senso è importante che la valutazione non sottolinei solo le debolezze, ma anche i punti di forza e le potenzialità, ovvero quegli aspetti trainanti che possono attivare un processo di miglioramento.

Una valutazione davvero capace di promuovere l'apprendimento è una valutazione che sa creare e stimolare una motivazione interiore al miglioramento, una spinta autentica a impegnarsi per fare meglio.

Oltre alla dimensione di dinamicità nel tempo, la valutazione deve tenere conto della dimensione spaziale, intesa in senso storico e sociale: qual è il luogo in cui si sta valutando? La valutazione non può

mai prescindere dal contesto nel quale si compie e viene da sé che per una valutazione che consideri la realtà nella sua complessità, non si possano usare dei test standardizzati.

Se la valutazione oggettiva è fondamentale per poter fare dei confronti ed evidenziare così eventuali difficoltà, non è però in grado di spiegare perché ci siano tali difficoltà, né di motivare la persona a superare le difficoltà stesse. Quali strumenti possono supportare una valutazione dinamica, che metta in luce anche i propri talenti e che spinga a fare un passo oltre, invece che fermarsi al risultato?

La valutazione standardizzata pone il problema di come valutare le competenze, il saper fare. Le conoscenze, seppur semplificate, sono più oggettivabili e misurabili. I test, per come sono studiati e strutturati, non permettono di valutare cosa effettivamente la persona è in grado di fare con le conoscenze acquisite e apprese. Il rischio è quello di una valutazione che produca un tipo di studio finalizzato solo al risultato del test, non tradotto in un reale apprendimento, né tanto meno in un saper fare o un saper essere. Il rischio è presente anche per i docenti, i quali si trovano a rincorrere procedure e metodi valutativi, preoccupandosi del risultato dei test, perdendo di vista l'obiettivo del loro lavoro di insegnanti, ovvero la costruzione di un ambiente di apprendimento, capace di instaurare relazioni basate sulla fiducia e di alimentare l'autostima dei propri allievi.

Sappiamo poi che, per come è strutturata la scuola, la valutazione è orientata all'individuo, eliminando così, dal contesto di apprendimento, due fattori che sono richiesti nel mondo del lavoro e nella vita sociale: la capacità di lavorare in gruppo e l'intelligenza nel "copiare" elementi considerati interessanti per tradurli nella specificità del proprio lavoro. Questi e tanti altri "limiti" dell'ambiente scuola e degli strumenti di verifica, mettono in risalto quanto è complesso il mondo della valutazione. L'autore di questa grande sfida è il docente/educatore/responsabile che difficilmente è formato nella costruzione di percorsi e di metodi della valutazione per il miglioramento e per la crescita, quanto piuttosto a restituire numeri su performance non contestualizzate, secondo griglie e strutture uniformi, standardizzate e predittive.

### **La valutazione nelle Istituzioni**

La valutazione, in questi anni, sta subendo delle modifiche radicali, a partire dal sistema della scuola per allargarsi alle università, fino ad arrivare al mondo del lavoro, in particolare nella pubblica amministrazione.

Questo cambiamento nasce da due spinte principali: il sistema del mercato e le procedure europee, anche se a guardare attentamente non si può negare che le richieste europee siano fortemente influenzate dal sistema economico di mercato, e quindi semplificando il concetto potremmo dire che il mercato, o più in generale, la globalizzazione, sta trasformando il modo di pensare e agire la valutazione.

Cosa chiede dunque il mondo del lavoro, della produzione? Le aziende pretendono “performance”, ovvero capacità di rispondere alle esigenze di mercato sia tecniche - hard skills - che relazionali - soft skills -, competenze valutate sul piano del merito, le raccomandazioni europee, dal canto loro, richiedono una ricerca di uniformità fra i paesi e la trasparenza nelle procedure attivate.

Uniformità e trasparenza non possono che essere accolti in modo positivo, è difficile posizionarsi in contrasto. Che senso ha dibattere contro le “performance”, la valutazione omogenea nei differenti territori e soprattutto contro la trasparenza dei processi? Queste modalità sono, non solo condivisibili, ma auspicabili. Per questo tutto il sistema di valutazione italiano ha iniziato un cammino di trasformazione orientato da suddetti principi: merito, uniformità, trasparenza.

Che cosa però si nasconda nella loro fenomenologia non è altrettanto immediato, anche se oggi, dopo quasi un secolo di sperimentazione in alcuni fra i paesi principali dell'Europa, possiamo chiedere alla storia di fornirci i dati per leggere alcuni passaggi cruciali.

### Il merito

Il termine meritocrazia viene coniato nella seconda metà degli anni Cinquanta da Michael Young, che lo utilizza con un'accezione negativa nel proprio romanzo “The rise of meritocracy”. Il romanzo, ambientato nel 2033, descrive una società distopica in cui i meccanismi di promozione sociale sono basati esclusivamente su criteri meritocratici e non sulle origini sociali: i soldi e il prestigio sociale non si possono ereditare ma si devono guadagnare. L'intento ideale di smontare le logiche aristocratiche e i privilegi di nascita, porta però alla creazione di una nuova aristocrazia, composta da tecnici che detengono il potere assoluto, giustificato dalla loro maggiore capacità di comprendere e di agire. Il merito personale, risultato della somma del QI – quoziente intellettivo – e dello sforzo personale, divide la popolazione in due classi sociali, all'interno delle quali ognuno ritiene di avere ciò che si merita: chi ha più prestigio ritiene che sia la giusta ricompensa per i propri sforzi, chi è nella parte bassa della società sente di esserselo meritato, per non aver sfruttato le opportunità ricevute. Dall'aristocrazia della

nascita si è passati a un'aristocrazia dell'ingegno, che ha come risultato una stratificazione sociale rigida, che annulla le possibilità di mobilità e di cambiamento.

Young è un sociologo e filosofo britannico che si è dedicato allo studio delle relazioni tra classi sociali, promuovendo, con il partito laburista di cui faceva parte, riforme a favore della classe operaia, quali l'obbligo scolastico fino ai quindici anni e l'istruzione pubblica secondaria gratuita. Se da un lato Young vedeva nell'istruzione la possibilità di garantire mobilità sociale e di rafforzare le classi più deboli, dall'altro era però consapevole che le gerarchie di classi avrebbero resistito a tali riforme sociali. Garantire a tutti un'istruzione non avrebbe instaurato meccanismi di mobilità sociale, ma al contrario avrebbe costruito fortezze intoccabili per i più privilegiati. Ovvero, garantire un'uguaglianza di opportunità avrebbe giustificato in termini di merito chi appartiene alle classi più alte, senza contare però che talento e impegno spesso non sono guadagnati, ma sono frutto di capacità innate valorizzate da una buona educazione e da una buona istruzione. E i genitori saranno sempre portati a favorire i propri figli, ed è più facile per chi ha maggiori possibilità economiche e migliori strumenti culturali ed educativi.

Questo è esattamente quanto si è verificato nel Regno Unito e negli Stati Uniti dove, nonostante sia stato favorito l'accesso all'istruzione, nell'arco di un paio di generazioni l'istruzione superiore è diventata un fattore di stratificazione sociale. Le famiglie statunitensi più ricche hanno visto aumentare i propri redditi notevolmente più delle altre famiglie e le università sono ancora frequentate per la maggior parte da studenti provenienti da élite. Mentre Conant, presidente di Harvard, concepì l'ETS, Education Testing Service, che propose lo Scholastic Aptitude Test, il quale doveva essere l'"arma segreta della meritocrazia" che avrebbe permesso di "portare ogni giovane talento da ogni parte del Paese a laurearsi a Harvard, che si tratti di un figlio di ricchi o che non abbia un penny, che abiti a Boston a San Francisco", a mezzo secolo di distanza, Daniel Markovits, docente di diritto di Yale, sostiene che "la meritocrazia è diventata esattamente quello che era nata per combattere: un meccanismo di trasmissione dinastica di ricchezza e privilegi".

In realtà negli ultimi anni sono state volte numerose critiche alla meritocrazia, tra le quali quella di M. Boarelli che nel suo libro "Contro l'ideologia del merito" evidenzia l'apparente democraticità del concetto di merito, il quale, in nome dell'uguaglianza delle opportunità teorizzata, mette in realtà in pratica disuguaglianza, convincendo i "perdenti" della

giustizia e dell'inevitabilità della propria condizione. Secondo Boarelli, la meritocrazia è "un meccanismo per la concentrazione e la trasmissione dinastica dei privilegi e delle risorse"; è come se il merito creasse un campo di competizione al quale tutti sulla carta possono accedere, ma con armi diverse con cui combattere: i poveri combattono a mani nude, i ricchi con armi fornite dall'ambiente nel quale sono cresciuti.

Negli anni Sessanta e Settanta, con l'affermarsi del pensiero economico liberista, il concetto di merito assume invece un'accezione positiva: utilizzando un vocabolario economico contaminato da parole del linguaggio comune, il merito profetizza una società di uguaglianza delle opportunità, capace di valorizzare l'eccellenza e di prescindere dalla provenienza. La maschera di uguaglianza e di trasparenza che il merito ha indossato, ha reso impossibile criticare il concetto senza essere accusati di difendere i privilegi e le disuguaglianze. Boarelli individua tre pilastri culturali sui quali l'ideologia del merito è stata costruita ed è diventata intoccabile: il capitale umano, le competenze performanti e la valutazione standardizzata.

### **Il capitale umano**

Il capitale umano è inteso come la capacità produttiva di una persona. Il concetto si basa su teorie economiche secondo le quali è capitale tutto ciò che fa reddito, di conseguenza può essere chiamato capitale umano il patrimonio non materiale, composto da abilità e conoscenze, accumulato attraverso lo studio e l'esperienza.

Già nel 1776, Adam Smith propone un'analogia tra capitale fisico e il capitale dato dall'investimento formativo, ma è negli anni Sessanta del 900 che si sviluppa il concetto di capitale umano, proposto da alcuni economisti della scuola di Chicago, tra cui Schultz e Becker. Alla base vi è la concezione economica dell'uomo, l'idea di homo oeconomicus, le cui azioni sono sempre frutto di un calcolo razionale di ciò che più è conveniente. La razionalità economica viene estesa a tutti gli ambiti della vita sociale.

La diretta conseguenza sul mondo della scuola, e della formazione in generale, è che si inizia a parlare del valore economico dell'educazione. Ovvero, se tutto ciò che l'essere umano fa tende al profitto, l'educazione diventa un investimento che deve tendere al profitto e a risultati misurabili. Le teorie del capitale umano vedono infatti l'istruzione non solo come un bene di consumo, ovvero fonte non di un bene monetario ma di soddisfazione personale e arricchimento culturale, ma anche come un bene d'investimento, una possibile fonte di reddito futuro.

L'istruzione viene quindi considerata un investimento che produce rendimento nel momento in cui è capace di aumentare la capacità produttiva di una persona. Se all'educazione viene assegnato tale valore economico, diviene necessario costruire standard oggettivi per misurare l'efficacia dell'istruzione del produrre capitale umano. Seguendo questo ragionamento, diviene meritevole quell'istruzione in grado di formare le persone in termini di produttività, massimizzando il capitale umano e di conseguenza il profitto.

### **Le competenze performanti**

Con il termine competenza s'intende la capacità dell'individuo di usare le proprie conoscenze e abilità applicandole a un determinato contesto. Le competenze performanti misurano la capacità di tradurre un sapere teorico e astratto in un sapere concreto e spendibile, rischiando però di assumere una visione utilitaristica del sapere: ogni conoscenza deve essere tradotta in un saper fare, l'importanza è data alla performance, più che al processo di apprendimento e si prediligono i saperi strumentali, ovvero quei saperi utili ad adattarsi e ad inserirsi nella società economica.

Inoltre, le competenze, promuovendo flessibilità, adattamento continuo e autonomia, presuppongono una realtà non modificabile, assunta come dato di fatto, nella quale l'individuo deve imparare ad adattarsi. In questo modo si perde l'osservazione critica della realtà e dei suoi limiti, così come la spinta a modificarla.

Allo stesso tempo, le competenze promuovono una cultura individualista e competitiva: si pensi ad esempio alle competenze sociali, che concepiscono la capacità di relazionarsi con gli altri come un bene individuale che l'individuo può spendere sul mercato del lavoro, e quindi fonte di successo economico personale. L'educazione all'adattamento prende il posto di un'educazione attiva, capace di creare autonomia e iniziativa e di fornire strumenti per incidere sulla realtà per modificarla attraverso una comprensione individuale e un'azione comune. Infine, come è possibile individuare delle competenze che possano essere valide per ciascun individuo, senza tenere in conto il contesto in cui è inserito?

L'utilizzo delle competenze nella formazione e l'accento posto sulla performance rende necessaria la creazione di test che possano certificarle attraverso criteri oggettivi. La diretta conseguenza è un approccio utilitaristico all'istruzione: chi studia è concentrato sui risultati del test, sull'apprendimento di ciò che è funzionare a passare il test. Chi insegna si pone come obiettivo la trasmissione di quelle competenze

misurabili e utili per avere una buona performance, piuttosto che a stimolare l'apprendimento, la curiosità e la motivazione intrinseca.

### **La valutazione standardizzata**

Misurare le caratteristiche dell'essere umano è un processo complesso, che richiede da un lato di considerare la singolarità dell'individuo e la sua evoluzione nel tempo, dall'altro deve essere oggettiva per rendere possibile il confronto e per essere spendibile e comunicabile.

I test riflettono questa difficoltà di inserirsi tra le due polarità di oggettività e soggettività: in nome del bisogno di uniformare i processi di apprendimento e avere dei riferimenti standardizzati, propongono una misura oggettiva, che però non può che essere parziale. Per misurare è infatti necessario estrarre dalla conoscenza determinati contenuti, tralasciandone altri. Tale estrazione è arbitraria e segue uno scopo utilitaristico nel valutare ciò che da un lato è oggettivabile, e dall'altro è ritenuto "spendibile".

La misurazione è sempre un'osservazione parziale e limitata in quanto tiene conto solo dei risultati, non del processo che li ha prodotti. Nella scelta degli elementi da misurare e da tralasciare, si influisce sui risultati: i test utilizzano il linguaggio neutrale della scienza ma in realtà non sono oggettivi. Inoltre, bisogna considerare che è possibile misurare solo i campi dell'esperienza già nota, ovvero si possono fare solo domande la cui risposta è già conosciuta. Da qui il processo di banalizzazione della conoscenza: viene ritenuto meritevole chi è banale, ovvero chi produce una risposta prevedibile.

Infine, spesso gli insegnanti non vengono coinvolti nella decisione dei criteri di valutazione, né nella creazione dei test: intervengono esperti esterni al mondo dell'istruzione. Il risultato è la creazione di un sistema di valutazione standardizzato basato su astrazioni, lontano dalla quotidianità e dall'esperienza dell'insegnamento. Questo può provocare negli studenti passività e negli insegnanti una responsabilità ridotta rispetto al loro agire.

### **GLI STRUMENTI DELLA VALUTAZIONE**

Ora che abbiamo descritto cosa intendiamo per valutazione, qual è l'impatto che deve avere nella relazione fra il valutatore e il percorso valutato, o meglio fra il valutatore e la persona valutata, introduciamo degli strumenti che supportino questo difficile lavoro. Se concordiamo che la valutazione sia strettamente connessa all'apprendimento, uno

strumento valutativo è tanto valido quanto facilitatore del processo di conoscenza, e dunque di miglioramento.

### **Il Colloquio Orale**

È lo strumento più classico, una volta forse l'unico; il colloquio va considerato come tale e non come una interrogazione, è un momento di indagine reciproca che diventa formativo per entrambi se strutturato, con domande la cui risposta non è già scritta, almeno non completamente. L'impostazione deve riprendere l'approccio del dialogo platonico che ritroviamo nell'inizio del Fedro: "Caro Fedro, dove vai e da dove vieni?". Il colloquio non deve essere inteso neppure come "prestazione", come una capacità di vendere saperi o addirittura se stessi; a conclusione dello stesso le persone coinvolte dovrebbero essere mutate, anche se leggermente, e sentirsi "arricchite" dall'incontro generatore di saperi e costruttore di relazione.

### **Il Lavoro in gruppo**

Il lavoro di gruppo, il gioco di squadra il team building sono strumenti che si usano in tante situazioni di formazione ma molto meno nei luoghi di lavoro e in formazioni istituzionali come la scuola. Il lavoro di gruppo, declinato poi in gruppo di lavoro come fase di maturità del primo, non è un luogo immediato né scontato, il fatto che una serie di persone abbiano uno stesso obiettivo su cui lavorare non è di per sé garante del funzionamento corretto. I gruppi di lavoro riescono ad essere produttivi in termini di risultati attesi e di relazioni innescate, e dunque di nuovi apprendimenti se il contesto nel quale operano è allestito in modo adeguato. Il gruppo non sarà casuale e verrà formato secondo le specifiche degli obiettivi condivisi, il mandato sarà chiaro e raggiungibile, gli strumenti, a iniziare dagli spazi e dai tempi, forniti in modo corretto. Il lavoro di gruppo diventa generativo quando riesce a raccogliere gli sguardi differenti delle persone per arrivare ad un risultato che è diverso dalla somma dei singoli e si propone in modo unico e nuovo. .

### **Il Problem Solving**

Un altro strumento interessante per valutare le capacità e le abilità dei singoli e dei gruppi è la proposta di una questione da risolvere, un nodo da sciogliere, un argomento da indagare per trovare una soluzione soddisfacente. Il mandato è sicuramente arricchito quando affrontato da un gruppo ma può stimolare anche il singolo. Questo strumento non richiede di attingere solo da saperi, diventano infatti risorse: l'esperienza, l'intuito, le capacità connettive fra causa ed effetto. È un contesto di apprendimento diverso che permette di esprimere capacità

molto utili nella vita professionale e personale che non sempre si riescono a valorizzare nei percorsi di formazione istituzionale.

### **Il Report**

Diverso dal “riassunto” o dal “verbale” il report va costruito per riportare un vissuto di carattere personale ma anche didattico o lavorativo. Ripercorrere un’esperienza serve per sedimentare, fare memoria di ciò che si è vissuto, descriverla con un report costringe a mettere in evidenza gli elementi più salienti in termini di costruzione del sapere ma anche di coinvolgimento emotivo. La persona chiamata a questo compito conoscerà meglio se stessa e riuscirà a capitalizzare nuovi apprendimenti.

### **Il Progetto**

Il progetto diventa strumento di apprendimento quando viene utilizzato nella sua coerenza fra l’analisi di un contesto e la conseguente proposta di cambiamento. Saper collegare bisogni con obiettivi e risultati attesi, trovare le connessioni fra le azioni proposte e gli outcome desiderati è tutt’altro che facile e richiede un continuo monitoraggio e osservatori differenti. Lo strumento ha sicuramente una lunga storia ma non per questo è diventato “vecchio” o non funzionale. Ci sono però nuovi modi per presentarlo strutturati per immagini e visual, come il CANVAS che è uno schema immediato e chiaro nel quale si descrivono gli elementi progettuali all’interno di spazi geometrici delineati in modo da favorire la lettura. Utilizzare metodi di apprendimento differenti per lavorare su uno stesso oggetto permette alle diverse persone di esprimere le loro capacità e di trovare quelle più adatte a loro stesse.

### **Il Dibattito**

Nella scuola ormai conosciuto come “Dibattito Regolato” perché soggetto a regole molto precise che servono a potenziarne il valore, il Dibattito viene presentato come strumento didattico per i docenti e gioco per gli studenti. In sintesi, il dibattito regolato, traduzione italiana di debate, permette a due ‘squadre’ di studenti di sfidarsi in una gara argomentativa per sostenere una posizione ‘pro’ e una posizione ‘contro’ su un certo quesito o problema. L’interessante è che a priori non si sceglie “da che parte stare” e dunque può capitare di dover difendere una posizione contraria ai propri pensieri e forse ai propri valori, questo lavoro permette effettivamente di mettersi nei panni dell’altro e di guardare in modo diverso una questione che inizialmente non poteva che avere un unico esito. È un utile esercizio di visione della complessità

e della differenza, stimola le capacità argomentative e soprattutto la costruzione di una descrizione del contesto che permette di accogliere e di gestire il contraddittorio.

## Il Racconto

La narrazione è uno strumento che oggi si propone in molti ambiti e nel suo risultato finale, il racconto, esprime solo la conclusione di un processo di conoscenza e di esperienza che la persona narrante vive. Il racconto può essere presentato in modi diversi, all'interno dello storytelling ci sono moltissimi strumenti che ne permettono la sua diversificazione. Fra questi ne presentiamo alcuni che Solea usa abitualmente nelle aule con giovani e adulti. Lo **storyboard**: un racconto attraverso tavole grafiche disegnate in modo sequenziale e cronologico, generalmente le tavole sono poche e la persona dovrà scegliere attraverso quali immagini descrivere la storia. Il **viaggio dell'eroe**: è un modello narrativo sviluppato dallo sceneggiatore Christopher Vogler e basato sugli studi dello storico junghiano Joseph Campbell. Si basa su archetipi ed è suddiviso in tappe che il narratore dovrà attraversare con la sequenza prestabilita, il viaggio porterà l'eroe a completare il suo processo di auto-consapevolezza. Un altro strumento di racconto, utilizzabile per rafforzare vision e mission di un ente è **Personas**: strumento che aiuta a capire per quali bisogni/desideri ci si avvicini ad una realtà, quale esperienza si vive, e quale ricchezza/cambiamento ci si porta con sé.

Gli strumenti che abbiamo voluto inserire in questo capitolo non rispondono esattamente alla voce "strumenti di valutazione", sono piuttosto strumenti di apprendimento, di didattica innovativa e di comunicazione.

La domanda a questo punto potrebbe essere: "come valutare l'apprendimento, che tipo di feedback restituire al 'valutato'?" . Innanzitutto la **Restituzione** è fondamentale, deve essere agita il più possibile in tempi immediati e durante uno spazio vis a vis. Prima di una valutazione in termini di risultato finale, tramite un numero, o con risposta on-off, o con un giudizio articolato, è importante che si ripercorra il processo che ha costruito il prodotto, analizzando gli elementi positivi e di forza e solo in seguito esplorando mancanze ed errori. La restituzione è un luogo privilegiato di apprendimento.

Per questo lavoro possiamo usare **Griglie** olistiche, con step di apprendimento che individuano competenze crescenti fornite da indicatori e descrittori degli stessi. Ma le griglie devono prevedere il contesto nel quale si applicano e per questo vanno 'riscritte' ogni volta.



**Marialessandra incontra Mauro Boarelli**  
**29 giugno 2019**

Mauro Boarelli ha conseguito il dottorato di Ricerca in Storia presso l'Istituto Universitario Europeo di Firenze, si occupa di progettazione culturale presso la Pubblica Amministrazione.

*Ci vediamo a Bologna, durante una caldissima giornata di fine giugno, in un locale poco distante dalla stazione Centrale. Mi viene a prendere in bici per continuare a piedi, il bar è molto carino anche se un po' rumoroso ma ormai siamo entrati dentro i temi del suo libro e ne rimaniamo immersi per quasi due ore.*

**Nel libro vengono citati tre pilastri della meritocrazia, pilastri connessi fra loro che costruiscono il sistema su cui si basa una società 'meritocratica': Il primo è "il Capitale Umano", il secondo "le Competenze Performanti" e infine "la Valutazione Standardizzata". Puoi spiegarli meglio?**

Nel libro cito la teoria del capitale umano, che nel tempo è diventata uno dei pilastri della meritocrazia. Questo concetto venne elaborato negli anni '50 da alcuni economisti raccolti intorno a quella che è poi diventata nota come "Scuola di Chicago", con l'obiettivo di mettere in rapporto il livello di istruzione con il suo valore economico, identificato prioritariamente nel livello di reddito raggiunto da ciascun individuo nel corso della sua vita. Questa chiave di lettura ha aperto la strada ad una tendenza che più tardi è diventata egemone, ovvero l'estensione del linguaggio, delle tecniche e delle pratiche di carattere economico a settori della vita sociale che non appartengono all'ordine di mercato. Uno di questi è il campo dell'istruzione.

Quando il concetto di capitale umano venne elaborato, apparteneva ad una ristretta cerchia di economisti e non godeva di grande considerazione. Solo molto più tardi ha iniziato a farsi strada in Europa, e questo ha coinciso con il venire meno di un pensiero critico, di una visione alternativa del mondo.

Si tratta di una chiave di lettura subdola. Infatti, attribuisce ad ogni essere umano un valore “positivo”: ogni esperienza, ogni risorsa può diventare utile ed essere valorizzata. Quindi crea una percezione positiva, mentre - in realtà - crea un processo di mercificazione dei rapporti umani, che vengono subordinati all’ideologia di mercato. Ciascun individuo verrà valutato in funzione della sua utilità economica.

È un’ideologia che agisce per accumulo, attraverso il dilagare di linguaggi e pratiche che invadono ogni sfera dell’azione umana. Ma l’introduzione di meccanismi di mercato laddove il mercato non esiste e viene creato artificialmente (la scuola rappresenta un esempio cruciale, ma non l’unico: si pensi anche alla sanità e alla pubblica amministrazione) crea effetti di disgregazione nelle istituzioni e nelle comunità.

Si tratta quindi di mostrare le ambiguità di questa ideologia, non solo sul piano teorico ma anche su quello della vita quotidiana.

**Fai spesso riferimento a due paradigmi opposti: quello proposto-imposto dalla Thatcher che nel 1981 sintetizzava la sua azione politica con la frase: “l’economia è il metodo, bisogna cambiare il cuore e l’anima”; e quello proposto e agito da Don Milani che nel 1967 scrive “Lettera ad una professoressa”. Secondo te, rispetto a questi due estremi, come è posizionata oggi la scuola italiana?**

La scuola nello specifico non deve incorporare in sé la dimensione dell’impresa e del mercato. Oggi siamo ad un punto critico rispetto alla pervasività della dimensione competitiva e concorrenziale propria del mercato ed estranea ai processi educativi. Ma questa crisi non si manifesta all’improvviso, le prime tracce di questa colonizzazione possono essere individuate negli anni ‘80, per quanto riguarda l’Italia.

Gli insegnanti hanno una grande responsabilità, perché è venuta meno la “resistenza” dall’interno delle istituzioni scolastiche. Faccio un esempio simbolico: quando il ministro Gelmini reintrodusse il voto numerico nella scuola elementare, lo fece con un decreto legge.

È evidente che non esisteva alcuna urgenza che lo giustificasse, si trattava di una provocazione, si trattava di saggiare il terreno per vedere

cosa sarebbe accaduto. Ma non successe nulla, è questo mostrò che l'aria era cambiata rispetto ai movimenti che pochi anni prima si erano opposti con vigore ai provvedimenti del ministro Moratti, si comprese che era il tempo per far passare modifiche nell'ordinamento scolastico prima di allora impensabili.

E infatti questo avvenne. Ci sarebbe stato bisogno di movimenti organizzati, di alleanze tra docenti e genitori, di forme di disobbedienza. Ma tutto questo non è avvenuto.

**Parlando di valutazione standard, vengono raccontati due casi di applicazione dei test invalsi in una classe di scuola elementare e in una classe di scuola media, dove si descrivono le dinamiche che accadono e i rischi connessi di questo strumento. Cosa si intende quando scrivi di 'fantasma' a proposito di ricerca di una valutazione standard?**

La valutazione oggettiva è un falso ideologico.

Da poco sono stato a Napoli per confrontarmi con alcuni docenti che hanno deciso di allegare al voto numerico un giudizio, per contrastare l'appiattimento valutativo sul piano meramente quantitativo. Mi raccontavano che un genitore, leggendo il giudizio, era rimasto colpito al punto da esclamare: "avete pittato mio figlio".

Ecco, io penso che il docente debba fare proprio questo nel momento in cui è chiamato a valutare: descrivere, disegnare, colorare il ragazzo nel suo divenire correlando le abilità scolastiche con le altre dimensioni della sua personalità, che è ricca e complessa e non può essere ridotta a un numero.

**Il libro affronta molti aspetti della vita professionale e personale e prova a legarli insieme come conseguenze di uno stesso modo di pensare: connetti la terapia emotiva in contrapposizione alla consapevolezza sociale, parli di professioni disabilitanti dove esistono persone con problemi, esperti con soluzioni e scienziati che misurano e valutano. Puoi approfondire questa connessione?**

Un altro tema è quello del dilagare degli "esperti". Gli esperti espropriano le competenze di chi lavora sul campo e le sostituiscono con competenze astratte. Il loro ruolo è disabilitante. Gli insegnanti non vengono giudicati in grado di valutare senza l'intervento di un'agenzia esterna che fornisca loro strumenti e metodologie standardizzate.

La richiesta di esperti che ci indichino la strada non avviene

solo nel mondo della scuola. Si allarga a macchia d'olio a tutti gli ambiti della vita, ovunque si tende a ricorrere a uno specialista, a un counselor, per affrontare il disagio sociale e si riduce sempre di più il ruolo della responsabilità individuale, nel lavoro come nella vita privata.

La responsabilità viene meno anche nei confronti dell'errore, un elemento cruciale nella crescita personale, oggi visto con sospetto, come un ostacolo da rimuovere anziché come occasione di apprendimento.

**Infine, chiudi il trattato riconducendo il tutto ad una questione di politica, di democrazia. Quanto la politica ne è consapevole? E i cittadini?i**

Nel mio libro ho provato a connettere tutti i pezzi connessi all'ideologia del merito. Sono pezzi sparsi, ciascuno dei quali va analizzato nelle sue origini e nelle sue implicazioni. Ma il rischio è quello di perdere una visione di insieme.

Io ho cercato di ricostruire questa visione. E questa ricostruzione è preoccupante. La posta in gioco è la decostruzione della cittadinanza. L'avanzamento della cultura tecnocratica, infatti, spazza via la rappresentanza nella vita civile e impoverisce il tessuto sociale.

È difficile dire da dove si possa ripartire. La cultura pedagogica nasce dal continuo confronto del proprio sperimentare, mentre oggi mancano gli spazi condivisi, si agisce individualmente, in modo isolato.

Credo sia importante ripartire da qui: dalla costruzione di luoghi in cui confrontarsi e parlarsi. Questi sono gli unici luoghi dove può nascere l'azione.

*Ci salutiamo un po' di corsa, il treno parte dopo poco, sappiamo però che ci incontreremo ancora, alcuni temi, sono oggi urgenti e hanno bisogno di luoghi per essere dibattuti.*

### **CONTRO L'IDEOLOGIA DEL MERITO – Mauro Boarelli**

– Edizioni Laterza 2019

Il libro prende in esame parole che chiama “seducenti” come merito, trasparenza, uniformità e ne riporta ambiguità pericolose che se non gestite porteranno outcome opposti a quelli desiderati.

### **DESCOLARIZZARE LA SOCIETÀ – Ivan Illich – Mimesis**

Editore - 1971

La corsa ai diplomi, l'università di massa: differenti aspetti di quel medesimo falso progresso che consiste nella preparazione di studenti orientati al consumo di programmi scolastici e di merci culturali studiate per imporre il conformismo sociale, l'obbedienza alle sue istituzioni e ai suoi manager. Ivan Illich già cinquant'anni fa denunciava alcuni dei nostri mali oggi.

### **CONTRO LA MERITOCRAZIA – Kwame Anthony Appiah**

– Internazionale dicembre 2018

L'articolo racconta la nascita della “meritocrazia” come lotta alla segregazione sociale e ne analizza il suo sviluppo che si presenta con il crescere di segregazioni ancora più difficili da combattere.

**LA TEORIA DEL CAPITALE UMANO E IL CONCETTO DI PERSONA – Luca Sandonà – Centro Tocqueville Acton – 2000**

Il saggio mette in evidenza la distanza evidente di intendere e dunque “trattare” con le persone nel momento in cui ci si pone davanti come fossero un capitale, ovvero una risorsa economica..

**IL BILANCIO DELLE COMPETENZE- Francesca Alby, Franca Mora – Carrocci Faber 2002**

Il testo propone il bilancio delle competenze come un sistema di valutazione delle capacità e delle abilità.

**PASSIONE E APPRENDIMENTO – Ugo Morelli, Carla Weber –Raffaello Cortina Editore 1996**

Educazione e Formazione hanno bisogno di avvicinarsi al processo di apprendimento e al suo modo di emergere nel presente vivo dell’esperienza.

**L’ORA DI LEZIONE – Massimo Recalcati –Enaudi Editore 2014**

Una mattina, nella classe di un Istituto Agrario, fa la sua apparizione Giulia, una giovane professoressa di lettere che parla di letteratura e di poesia con una passione sconosciuta. È quell’incontro a «salvare» Massimo Recalcati che, in questo libro dedicato alla pratica dell’insegnamento, riflette su cosa significa essere insegnanti in una società senza padri e senza maestri,





**SOLEA**

[www.soleaorg.eu](http://www.soleaorg.eu)