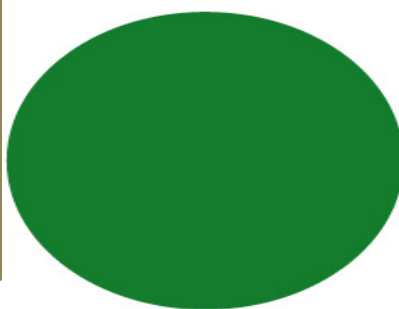


**APPRENDIMENTO
SIGNIFICATIVO E
METODI ATTIVI**



MATERIALI TRATTI DA

**“Evidence Based Education”:
insegnamento diretto e definizione di
obiettivi e di feedback efficaci per
l’apprendimento**

gruppo S.Ap.I.E

Giovanni Morello

INDICAZIONI per i DSA

- ❑ **Comprendere** il disturbo e la sua origine;
- ❑ Cercare di avere **corrette aspettative** in relazione alle potenzialità del ragazzo;
- ❑ Fornire **obiettivi chiari e personalizzati** di apprendimento;
- ❑ **Dispensarli** da prestazioni non rilevanti per il ragazzo;
- ❑ Fornire **consegne con una spendibilità autentica** oltre i confini della scuola(familiarità);
Far leva sulle conoscenze e abilità già possedute dall'alunno con DSA e renderlo consapevole;
- ❑ Stimolare la **collaborazione e partecipazione**;
- ❑ Dare **feedback puntuali, frequenti e pertinenti**;

I metodi didattici (validi per tutta la classe)

- Fattori utili
- a) supporto dei pari
 - b) uso dei feedback
 - c) chiarezza degli obiettivi di apprendimento e dei criteri di successo
 - d) strategie di apprendimento insegnate esplicitamente agli studenti
 - e) buon rapporto fra conoscenza superficiale e profonda

Gli obiettivi

l'apprendimento mirato

- Già ad inizio lezione gli studenti dovranno aver chiaro:
 - a) *cosa (esattamente) è loro richiesto*
 - b) *quando (condizione) avranno raggiunto il successo*
 - c) che *relazione c'è fra le attività e compiti che devono svolgere e gli obiettivi da raggiungere*

Gli obiettivi

- Caratteristiche degli obiettivi
 - di padronanza, non solo di prestazione
 - sfidanti
 - condivisi
 - chiari
 - concreti (operazionali)
 - prossimali
 - anche di gruppo

Gli obiettivi

1) La sfida

- La sfida si deve collegare a quanto lo studente già sa e sa fare
- Il concetto di **schema cognitivo**
- Il concetto di “**zona di sviluppo prossimale**”
- Il concetto di «**impotenza appresa**»

Gli obiettivi

2) La fiducia

- **Fonti della fiducia**
 - a) **lo studente stesso** (memorie di successi precedenti)
 - b) **l'insegnante** (offre feedback di qualità per il miglioramento)
 - c) **i compiti** (predisposti per favorire il successo ed il **miglioramento progressivo**)
 - d) **i pari** (feedback, condivisione, cooperazione, competizione...)
- **La fiducia favorisce la resilienza**

Gli obiettivi

3) Le aspettative elevate

- il rischio soprattutto di previsioni pessimistiche e impegno minore riguarda soprattutto gli studenti che appartengono a minoranze e a basso rendimento (Hattie, 2009)
- una delle strategie più efficaci di insegnamento è educare gli alunni ad avere aspettative alte, ma appropriate e a percepire la sfida insita nei compiti di apprendimento

Gli obiettivi

5) La conoscenza-comprensione dei concetti

- I tre livelli di conoscenza fondamentali
 - a) **superficiale**
 - **Dati, fatti, principi, procedure, ecc.**
 - Codifica, immagazzinamento e capacità di recupero delle informazioni in ingresso e del loro significato (deficitaria nei DSA)
 - b) **profonda**
 - **Collegamenti fra le conoscenze superficiali in nodi e reti cognitive, formazione e rimodulazione di schemi cognitivi**

Gli obiettivi

_c) concettuale (si basa sulle prime due)

Bisogna:

- Puntare ad un maggiore equilibrio fra conoscenza superficiale e profonda/concettuale
- La tipologia di prove di verifica e le modalità di valutazione, di domande e di processi che si vuole attivare in classe dovrebbero essere coerenti con la ricerca di questo equilibrio

*valutazione formativa e feedback
efficaci*

A cosa servono i feedback?

- L'essenza del feedback è la **comprensione dell'errore** per l'acquisizione di una **maggiore padronanza**, *a partire da dati precisi* forniti da una **prestazione**
- La **valutazione formativa**, o “per l'apprendimento”, **si alimenta di feedback *nelle due direzioni***

Il ruolo dei feedback

I modi attraverso cui offrire i feedback

- a) Offrendo **sostegno affettivo, motivante,**
- b) Indirizzando gli studenti ad **attivare processi** cognitivi diversi e a rielaborare le informazioni o a **riorganizzare le loro conoscenze**
- c) offrendo **suggerimenti e indizi su possibili alternative** direzioni di approccio al compito o strategie per il suo corretto svolgimento

Le tre domande a cui risponde il feedback

1) “Dove voglio arrivare?” (obiettivi)

2) “Come faccio ad arrivarci?” (criteri)

3) “E adesso qual è il prossimo passo?”



I quattro livelli su cui si esercita il feedback

Il livello del compito e del prodotto

Il livello dei processi

Il livello dell'autoregolazione

Il livello del sè

Il tipo di feedback più comune a scuola è il “feedback correttivo”, utile per la dimensione superficiale della conoscenza

I quattro livelli su cui si esercita il feedback

4) Il livello del sé

- A questo livello, il feedback verte sullo studente attraverso giudizi che possono essere di biasimo o di lode
- È efficace la lode (impatto sugli apprendimenti) ???
 - La lode può essere positiva, ma non dà informazioni specifiche allo studente (non è un feedback utile).

GLI ESPERTI DICONO CHE...

- **Effect Size della sola lode (Wilkinson, 1980): 0.12**
- **Più efficace il feedback senza lodi rispetto al feedback con la lode**
 - **0.79** rispetto a **0.34**
 - **Il feedback con la lode attivava meno l'impegno rispetto al feedback senza lode**
 - Kessels e coll. (2008)

GLI ESPERTI DICONO CHE...

- Le lodi risultano **fortemente dannose** quando sono rivolte a studenti con basso rendimento o che hanno sbagliato o non compreso
 - Quasi la metà dei feedback offerti dagli insegnanti erano lodi, spesso **non legate a prestazioni positive** o anticipate rispetto alla prestazione
 - Risultato: **le lodi creavano confusione negli studenti e non favorivano in loro l'analisi in chiave migliorativa della prestazione effettuata**
 - Così come possono **creare... dipendenza** (Skipper e Douglas, 2011)

La **FREQUENZA** e la **CHIAREZZA** del feedback

- “Il feedback va fornito **al momento giusto**, **nel modo giusto per il singolo studente**, **a livello giusto** rispetto al **livello di apprendimento** che ha raggiunto e **dando l'input giusto** che lo aiuti ad **andare avanti**” (J. Hattie, 2016)
- Nuthall, 2005: **la maggior parte dei feedback ricevuti dagli studenti non viene dagli insegnanti, ma dai loro pari** (ed è scorretto)
- **La maggior parte dei feedback non è rivolta a singoli studenti, ma all'intera classe**
 - E questo **non serve**: ciascuno studente tende a **non sentirsi direttamente coinvolto** (Carless 2006)

La **FREQUENZA** e la **CHIAREZZA** del feedback

- La maggior parte del feedback dei docenti viene dato sul compito
 - Conviene invece che ci sia un equilibrio fra i tre livelli, a seconda del punto in cui si trovano gli studenti dal punto di vista dell'apprendimento

La **FREQUENZA** e la **CHIAREZZA** del feedback

- **Massima utilità** del feedback, quando:
 - a) gli studenti **non hanno conoscenze sufficienti**
 - b) **non sanno scegliere le strategie** più adatte per affrontare un compito
 - c) **non sanno monitorare** il proprio percorso di apprendimento
 - d) **non sanno come procedere** o come risolvere un problema

GLI ORGANIZZATORI GRAFICI : strumenti per organizzare il pensiero (esperienze in aula)

- **Corrispondono a 8 processi cognitivi fondamentali:**

1. Definire
2. Descrivere
3. Confrontare
4. Classificare
5. Mettere in sequenza
6. Identificare relazioni
7. Analizzare rapporti causa-effetto
8. Trovare analogie e differenze

«strumenti per pensare» – M.A. Meloni – Formatrice AID

EFFICACIA DIDATTICA

- Rimuovono il sovraccarico cognitivo nella memoria di lavoro
- Forniscono struttura e guida nel cammino verso una maggiore autonomia nello studio
- Offrono un mezzo visivo per spiegare e organizzare informazioni e idee
- Aiutano gli studenti a manipolare e a valutare le informazioni
- Rendono gli studenti consapevoli delle connessioni e delle relazioni tra idee/ informazioni

- DA «Gli organizzatori grafici, strumenti per imparare, strumenti per pensare» di Maria Antonietta Meloni, formatrice AID

<https://youtu.be/2Jqo8wtmLuU>



Rai 3



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

M. Franca Campus

