



*Ministero dell'istruzione e del merito
Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte*

L'INCLUSIONE SCOLASTICA

Sfide e opportunità per la scuola di oggi

IL GRUPPO CLASSE E LE RELAZIONI AL CENTRO

A cura di Tiziana Catenazzo

Convegno "Valutare è formare", Torino 24 febbraio 2026

Oltre l'individualismo

VALUTATIVO

- **Valutare il comportamento di un singolo, isolandolo dal contesto, è come ascoltare uno per uno gli strumenti di un'orchestra mentre suonano separatamente.**
È solo ascoltando l'intera orchestra suonare che possiamo cogliere ciò che è veramente importante: l'armonia, la dinamica, l'interpretazione collettiva che è diversa e superiore alla somma dei singoli elementi.
- **Quando valutiamo gli alunni come entità isolate, perdiamo di vista le proprietà emergenti che nascono dalla loro interazione: l'intelligenza collettiva, la capacità di problem solving distribuito, la costruzione dialogica di significato.**

**PRESTARE ATTENZIONE AL GRUPPO È IL MODO PIÙ EFFICACE PER SOSTENERE
LO SVILUPPO DI CIASCUN INDIVIDUO**

Non si tratta di aggiungere qualche valutazione di gruppo alle tradizionali valutazioni individuali, ma di contestualizzare il percorso individuale attraverso la lente del gruppo classe, pesando quanto la dinamica collettiva influenzi, potenzi o limiti il percorso individuale.

Cambio di PARADIGMA

IL GRUPPO CLASSE COME SISTEMA VIVENTE: DA SFONDO A PROTAGONISTA

PROPRIETÀ EMERGENTI

La qualità dell'apprendimento collettivo emerge dalle **interazioni multiple, non lineari** e spesso imprevedibili tra alunni, insegnanti, materiali didattici e contesto sociale.

ECOSISTEMA DI APPRENDIMENTO

ps.02 La classe diventa un ecosistema dove le dinamiche relazionali generano **possibilità e vincoli** che trascendono le capacità dei singoli considerati individualmente.

“MENTE SISTEMICA”

L'apprendimento non **risiede nell'individuo isolato ma nelle relazioni** e nei pattern di comunicazione che si stabiliscono all'interno del sistema.

IL CONTESTO EDUCATIVO

Il contesto scolastico è **l'insieme delle condizioni relazionali, organizzative, culturali e ambientali** entro cui si sviluppano i processi educativi e il comportamento degli studenti (Baldacci, Trattato di pedagogia generale, 2014);

È **un sistema ecologico costituito da relazioni, regole, pratiche e condizioni ambientali** che influenzano lo sviluppo e il comportamento dell'individuo (Bronfenbrenner, The Ecology of Human Development, 1979);

È il **sistema sociale e relazionale entro cui si costruiscono le funzioni cognitive** e i comportamenti dell'individuo, attraverso l'interazione con gli altri e con l'ambiente (Vygotskij, Pensiero e linguaggio, 1934);

È il **campo di relazioni, pratiche e significati entro cui si sviluppa l'esperienza formativa** e si costruisce il senso dell'agire educativo (Mortari, Apprendere dall'esperienza, 2003);

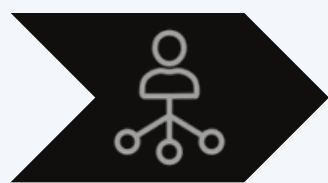
Comprende **l'insieme delle condizioni sociali, culturali e organizzative che influenzano i processi educativi** e gli esiti di apprendimento degli studenti.(INVALSI, Rapporto nazionale sulle prove INVALSI, 2018);

È **l'insieme delle condizioni istituzionali, relazionali e organizzative che rendono possibile o ostacolano lo sviluppo dell'apprendimento** e della responsabilità.(Meirieu, Imparare, sì, ma come?, 1991); Il contesto scolastico è un campo sociale strutturato, caratterizzato da relazioni, norme e pratiche che influenzano i comportamenti e le traiettorie degli individui.(Bourdieu e Passeron, La riproduzione, 1970)

I PROCESSI DI GRUPPO

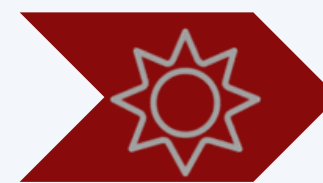
COME MEDIATORI DELL'APPRENDIMENTO

Il processi di gruppo, ossia le dinamiche interattive, rappresentano una dimensione fondamentale da integrare nella valutazione degli apprendimenti, configurandosi non come semplice sfondo ma come componente costitutiva del processo di costruzione della conoscenza.



INTERAZIONI TRA PARI

Le interazioni quotidiane tra studenti creano una rete di scambi cognitivi e affettivi che facilita o ostacola l'apprendimento di ciascuno.



CLIMA RELAZIONALE

L'atmosfera emotiva della classe determina la sicurezza psicologica necessaria per l'assunzione di rischi intellettuali e l'esposizione delle proprie difficoltà.



PROCESSI DI INCLUSIONE ED ESCLUSIONE

Le dinamiche che determinano chi è dentro o fuori dal gruppo influenzano l'accesso alle risorse cognitive e sociali disponibili nella classe.



COSTRUZIONE DI NORME CONDIVISE

Le regole implicite ed esplicite che il gruppo sviluppa modellano le aspettative reciproche e i comportamenti di apprendimento.

ANALISI SISTEMICA DEI RISULTATI

Se uno/a studente/ssa lavora sotto la media, la valutazione deve indagare:

- Il gruppo agisce come forza frenante? (pressione al ribasso, conformismo)
- La persona occupa un ruolo marginale che impedisce di esprimere il potenziale?
- Il grado di cooperazione della classe è adeguato?
- La persona sa attivare il supporto dei compagni?



LA VALUTAZIONE RICONOSCE SIA LA QUALITÀ DELLA FORZA DEL GRUPPO, SIA L'ABILITÀ DELLO/A STUDENTE/SSA DI ESSERE UN NODO EFFICIENTE DELLA RETE CLASSE.

**IL GRUPPO COME FORZA:
FRENANTE O PROPULSIVA?**



IL GRADO DI COOPERAZIONE E L'ACCESSO ALLE RISORSE

Il percorso individuale è dunque profondamente influenzato sia dal **grado di cooperazione del gruppo classe**, sia dalla **capacità dello/a studente/ssa di accedere alle risorse del gruppo**.

GRUPPO COOPERATIVO

Se il gruppo classe funziona come comunità di apprendimento, il singolo studente ha a disposizione una mente collettiva più vasta, un repertorio più ampio di strategie, prospettive e conoscenze.

COMPETENZA SITUATA

Una competenza non è più vista solo come possesso individuale, ma come **capacità situata di partecipare efficacemente** a pratiche collettive di costruzione della conoscenza.

STUDENTE/SSA COMPETENTE

Non è solo quello/a che sa molte cose, ma anche quello/a che **sa muoversi efficacemente nell'ecologia sociale della classe, che sa attivare e contribuire alle risorse collettive**.

STRATEGIE PER SVILUPPARE COMPETENZE COLLABORATIVE

LA REGOLA DEL 10%

Dedicare circa il 10% del tempo di un'attività collaborativa alla **riflessione metacognitiva esplicita** sui processi di gruppo. Per un'attività di 50 minuti: 5 minuti di debriefing strutturato su cosa ha funzionato, quali difficoltà sono emerse, cosa migliorare.

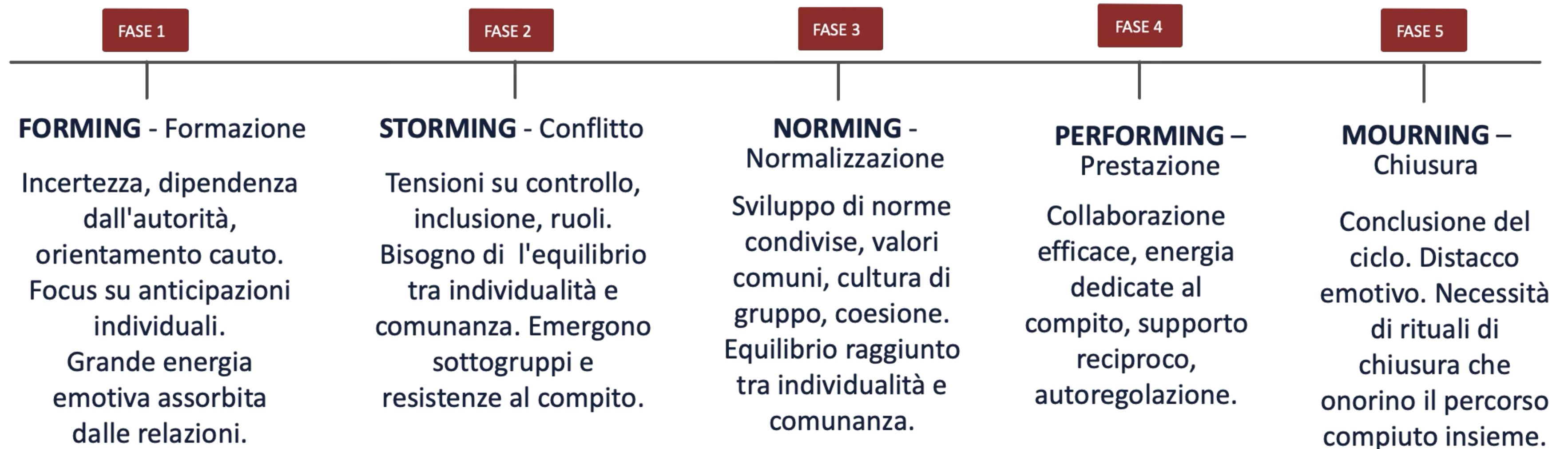
MODELING ESPlicito

L'insegnante utilizza tecniche di pensiero ad alta voce, role-playing, analisi di video. Rende visibili e nominabili i comportamenti collaborativi desiderati, trasformando **conoscenza tacita in conoscenza esplicita** insegnabile.

"CONSIGLIO DI COOPERAZIONE"

Momenti strutturati e rituali in cui il gruppo analizza il proprio funzionamento, celebra successi, affronta problemi, prende decisioni collettive. Crea "**communitas**": senso profondo di comunità ugualitaria.

LE FASI EVOLUTIVE DEL GRUPPO CLASSE: IL MODELLO DI TUCKMAN



Se si valuta solo il *risultato* senza considerare la *fase del gruppo*, si penalizzano gli/le studenti/sse che stanno navigando turbolenze relazionali normali.

RISVOLTI VALUTATIVI

FORMING

- Evitare valutazioni sommative precoci che potrebbero cristallizzare ruoli e aspettative negative
- Osservare i pattern di partecipazione: chi prende la parola, chi resta in silenzio, chi cerca conferme
- Valorizzare ogni contributo per costruire sicurezza psicologica
- Fornire feedback descrittivi piuttosto che giudicativi
- Riconoscere pubblicamente comportamenti di apertura e curiosità

STORMING

- Interpretare cali di prestazione come possibili manifestazioni della fase
- Valutare la capacità di gestire il conflitto costruttivamente come competenza trasversale
- Riconoscere chi media tra posizioni diverse come leadership positiva
- Non penalizzare chi esprime dissenso in modo rispettoso - è segno di coinvolgimento
- Fornire strutture di supporto: ruoli chiari, tempi di riflessione
- Celebrare piccoli successi collaborativi per rinforzare comportamenti desiderati

NORMING

- Introdurre valutazioni collaborative più complesse
- Valorizzare contributi al clima positivo
- Osservare chi sostiene le norme condivise
- Riconoscere comportamenti di cura reciproca

PERFORMING

- Valutare competenze collaborative avanzate
- Osservare capacità di autoregolazione
- Valorizzare innovazione e assunzione di rischi
- Feedback tra pari diventa affidabile

MOURNING

- Valutazione retrospettiva del percorso
- Celebrare crescita individuale e collettiva
- Riconoscere contributi unici di ciascuno
- Creare memoria condivisa positiva
- Preparare transizione verso il dopo e a nuovi gruppi

DINAMICHE NON LINEARI

MOVIMENTI CICLICI

Può verificarsi un notevole movimento ciclico tra gli stadi. L'arrivo di un nuovo membro, una modifica del compito, o eventi esterni impattanti renderanno **necessario rielaborare gli stadi precedenti.**

SENSIBILITÀ CONTESTUALE

L'insegnante non può applicare meccanicamente un protocollo standardizzato uguale per tutti i momenti dell'anno scolastico, ma deve sviluppare **sensibilità osservativa** per riconoscere in quale fase si trova il gruppo.

INTERPRETAZIONE SITUATA

Una prestazione che potrebbe apparire insoddisfacente con criteri assoluti può risultare comprensibile e persino positiva quando interpretata **alla luce della fase** evolutiva attraversata dal gruppo.

La fretta di arrivare alla fase di azione collaborativa potrebbe lasciare irrisolte difficoltà interpersonali che rischiano di esplodere successivamente, interrompendo il lavoro e mettendo a rischio il progetto complessivo.

IL DOCENTE È PARTE DEL SISTEMA CLASSE **NON È OSSERVATORE NEUTRO**

Le sue **aspettative**, i suoi **pregiudizi**, il suo **linguaggio** modellano ciò che osserva.

L'EFFETTO PIGMALIONE

Le aspettative degli/delle insegnanti influenzano significativamente le prestazioni degli alunni attraverso segnali sottili.

Se il/la docente crede nelle possibilità di sviluppo, la valutazione diventa strumento formativo.

Se concepisce le capacità come fisse, la valutazione diventa selettiva e classificatoria.

Il suo atteggiamento crea profezie che si autoavverano.

Riflessione critica: Quali concezioni sul cambiamento e sull'apprendimento guidano le mie pratiche valutative?

FEEDBACK VALUTATIVO

Un feedback dato pubblicamente invia messaggi all'intero gruppo su cosa viene valorizzato, chi è riconosciuto come competente, quali sono le aspettative reali.

Gli studenti sono osservatori acutissimi di questi pattern e costruiscono strategie non su ciò che l'insegnante dichiara, ma **su ciò che concretamente riconosce**.

RIDEFINIRE ATTRAVERSO IL LINGUAGGIO

Linguaggio che enfatizza **sforzo, strategie e progressi** piuttosto che capacità innate produce studenti/sse più resilienti e operativi nel lungo periodo.

ENFATIZZARE PROCESSI, NON STATI

L'uso sistematico di un linguaggio **orientato alla crescita** modifica le **aspettative collettive**. Sostituire "*Non siete capaci*" con "*Ancora non ci siete arrivati*" veicola concezioni radicalmente diverse sull'apprendimento.

FEEDBACK SORPRESA

Riconoscere pubblicamente un progresso inaspettato crea **dissonanza cognitiva positiva** che catalizza cambiamento identitario collettivo. Ad esempio, una classe "chiacchierona" ridefinita inaspettatamente come "vivace intellettualmente" può trasformare la propria identità.

LA CALIBRAZIONE, COMPETENZA CENTRALE

Calibrare significa adattare continuamente l'intervento valutativo in base ai feedback costanti che il sistema fornisce. Nella valutazione inclusiva, monitorare le reazioni dello/a studente/ssa **non solo alle prestazioni ma anche ai feedback**, e modificare conseguentemente approccio, linguaggio, strumenti e tempistiche.

FLESSIBILITÀ STRATEGICA

Se un particolare tipo di feedback genera blocco emotivo o resistenza, l'insegnante inclusivo/a non persiste rigidamente ma **sperimenta creativamente** approcci alternativi più efficaci per quello/a specifico/a student/ssa **in quel particolare momento**.

Questa flessibilità contrasta con l'applicazione meccanica di protocolli uniformi e richiede la capacità di **riflettere nell'azione** (modificando in tempo reale) e **sull'azione** (analizzando retrospettivamente cosa ha funzionato).

NORMALIZZAZIONE DELL'ERRORE

Un aspetto cruciale della valutazione inclusiva è costruire una cultura di classe dove l'errore sia normalizzato come parte essenziale del processo di apprendimento, riducendo l'ansia da valutazione.

VANTAGGI PER UNA CULTURA INCLUSIVA

CLIMA EMOTIVO PROTETTIVO

Riduzione dell'ansia, liberazione di risorse cognitive assorbite da meccanismi difensivi.

ASSUNZIONE DI RISCHI

Disponibilità a esporre pensiero incerto, formulare ipotesi, confrontarsi con compiti sfidanti.

SUPPORTO TRA PARI

Spiegazioni personalizzate, modelli osservabili, pensiero ad alta voce, contesto non giudicante.

RESPONSABILITÀ CONDIVISA

L'inclusione è compito di tutti i membri del gruppo, non solo dell'insegnante (o dell'insegnante di sostegno).

1

LA VALUTAZIONE COME ATTO RELAZIONALE

La valutazione **genera effetti nell'intero ecosistema classe**, influenzando relazioni interpersonali, motivazioni, percezioni di competenza e dinamiche di gruppo. **Non è un processo unidirezionale ma circolare e ricorsivo.**

2

L'INSEGNANTE MODIFICA IL SISTEMA

Ogni atto valutativo invia messaggi su cosa è valorizzato, su chi è considerato competente, su quali forme di partecipazione sono legittime. Può creare **profezie che si autoavverano**

3

LEGGERE I PATTERN DI PARTECIPAZIONE

Chi ha voce?
Chi viene ascoltato e chi ignorato?
Come sono distribuite le opportunità di leadership cognitiva?
Chi ha accesso alle risorse del gruppo e chi ne è escluso?

RECAP:

RIPENSARE LE PRATICHE VALUTATIVE

VERSO UNA VALUTAZIONE

La valutazione inclusiva si configura come **pratica complessa per facilitare trasformazioni individuali e collettive**, modificare percezioni e possibilità, operando simultaneamente su molteplici livelli interconnessi.

CORAGGIO E CREATIVITÀ

Applicare questi principi richiede **coraggio intellettuale** per mettere in discussione pratiche consolidate, **creatività metodologica** per progettare esperienze innovative, **sensibilità relazionale** per calibrare interventi.

STRUMENTO DI EQUITÀ

La valutazione così concepita diventa strumento potente di equità educativa, perché lavora **intenzionalmente** per modificare percezioni limitate e dinamiche disfunzionali che trasformano differenze iniziali in disuguaglianze crescenti.

INVESTIMENTO PER IL FUTURO

Educare gruppi capaci di funzionare come **classi intelligenti e orientate al bene comune** non è solo pedagogicamente desiderabile, ma costituisce un imperativo per preparare le nuove generazioni alle sfide future.

INCLUSIVA

I 5 elementi chiave che sostengono la valutazione per l'inclusione

NEGOZIAZIONE

- La **valutazione** è inclusiva se è **equa e accessibile, chiara**: metodologia, obiettivi e criteri sono perfettamente comprensibili a tutti gli alunni. Tutti i passaggi sono continuamente condivisi e continuamente **rinegoziati**. La valutazione è inclusiva se **coerente, equilibrata e personalizzata**.

FIDUCIA

- La valutazione è inclusiva se è fondata su un **rapporto di leale fiducia** con tutti gli allievi e serve a rinforzare questo legame. La valutazione e l'autovalutazione servono a sostenere l'autostima individuale degli alunni.

COINVOLGIMENTO

- La valutazione è inclusiva se **coinvolge l'intera classe e tutti i docenti del consiglio di classe**; la qualità inclusiva degli interventi deve essere un fatto apprezzabile da tutti. La valutazione inclusiva si sviluppa e migliora se corre su due binari paralleli, individuale e di gruppo. E se i processi seguono uno sviluppo circolare.

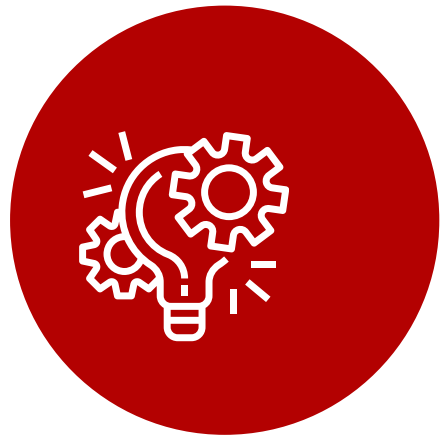
COOPERATIVE EVALUATION

- **Valutare con classe!** La valutazione del gruppo di lavoro è indispensabile per realizzare una valutazione individuale equa ed equilibrata- **cooperative evaluation**: il contesto non è un dato neutro! Il coinvolgimento dell'intera classe come strumento per inclusione di tutti (dalla peer education alla valutazione della capacità inclusiva della classe).

COLLEGIALITÀ

- La Valutazione è inclusiva se **l'autonomia del docente** (nell'insegnare e nel valutare) e la **collegialità dei docenti** (nel valutare) **sono circolari** e si condizionano a vicenda (si tiene cioè conto degli esiti in itinere). La valutazione è inclusiva se realizza una valutazione di impatto degli apprendimenti.

IL NOSTRO PAI



- **B20**, ciascun allievo si avvale delle diverse valutazioni ricevute come **strumento per accrescere la personale capacità di autovalutazione?** 0.30
- **B21**, le pratiche didattiche sono influenzate dai **feedback** derivanti dalle valutazioni dei singoli allievi? 0.23
- **B23**, i risultati degli allievi con bisogni educativi speciali costituiscono elementi di analisi per riflettere sui **fattori** che determinano ostacoli all'apprendimento? 0.23



P.A.I.

Valutazione del singolo e valutazione del contesto: una funzione interdipendente

tocca il cuore della **valutazione inclusiva in chiave sistemica**. possiamo strutturare una **funzione pedagogica** che evidenzia l'interdipendenza tra:

- **valutazione del singolo alunno**
- **valutazione del gruppo classe (come contesto di apprendimento)**

Questa funzione può essere rappresentata come un **modello dinamico a due livelli interconnessi**, che possiamo chiamare:

▣ Funzione di interdipendenza tra valutazione individuale e valutazione del contesto

Formula concettuale

La qualità dell'apprendimento del singolo è funzione della qualità inclusiva del contesto, e viceversa.

$$V(a_i) = f(C) + e$$

dove:

$V(a_i)$ = Valutazione del singolo alunno i

C = Qualità del contesto di apprendimento (clima, strategie, relazioni, organizzazione)

$f(C)$ = Impatto del contesto sull'apprendimento dell'alunno i

e = Specificità del profilo individuale (PEI, PDP, stili cognitivi)

E simultaneamente:

$$C = g(V(a_1), V(a_2), \dots, V(a_n))$$

cioè la valutazione del contesto deriva anche dalle dinamiche interne ai singoli apprendimenti.

Come usarla operativamente

Osservazione sistemica

Non si valuta solo “quanto ha appreso Marco”, ma anche come il contesto ha favorito o ostacolato questo apprendimento.

Es.: Marco è migliorato nel lavoro di gruppo → è cresciuto lui e è migliorata la capacità inclusiva del gruppo.

Rubriche integrate

Quando valuti un alunno, osserva anche: ha ricevuto aiuto? Ne ha dato? Ha influenzato positivamente il clima?

Quando valuti il gruppo: gli alunni più fragili sono riusciti a partecipare? Hanno avuto un ruolo?

Feedback circolare

Il feedback non è solo individuale, ma anche collettivo: “Come ha lavorato la classe?”, “In che modo possiamo supportarci meglio?”.

Documentazione riflessiva

Diario del docente o verbale collegiale che registra: “X ha avuto difficoltà → il gruppo ha reagito così → abbiamo modificato l'attività...”

ESEMPIO PRATICO

Marco ha mostrato difficoltà nel problem solving.

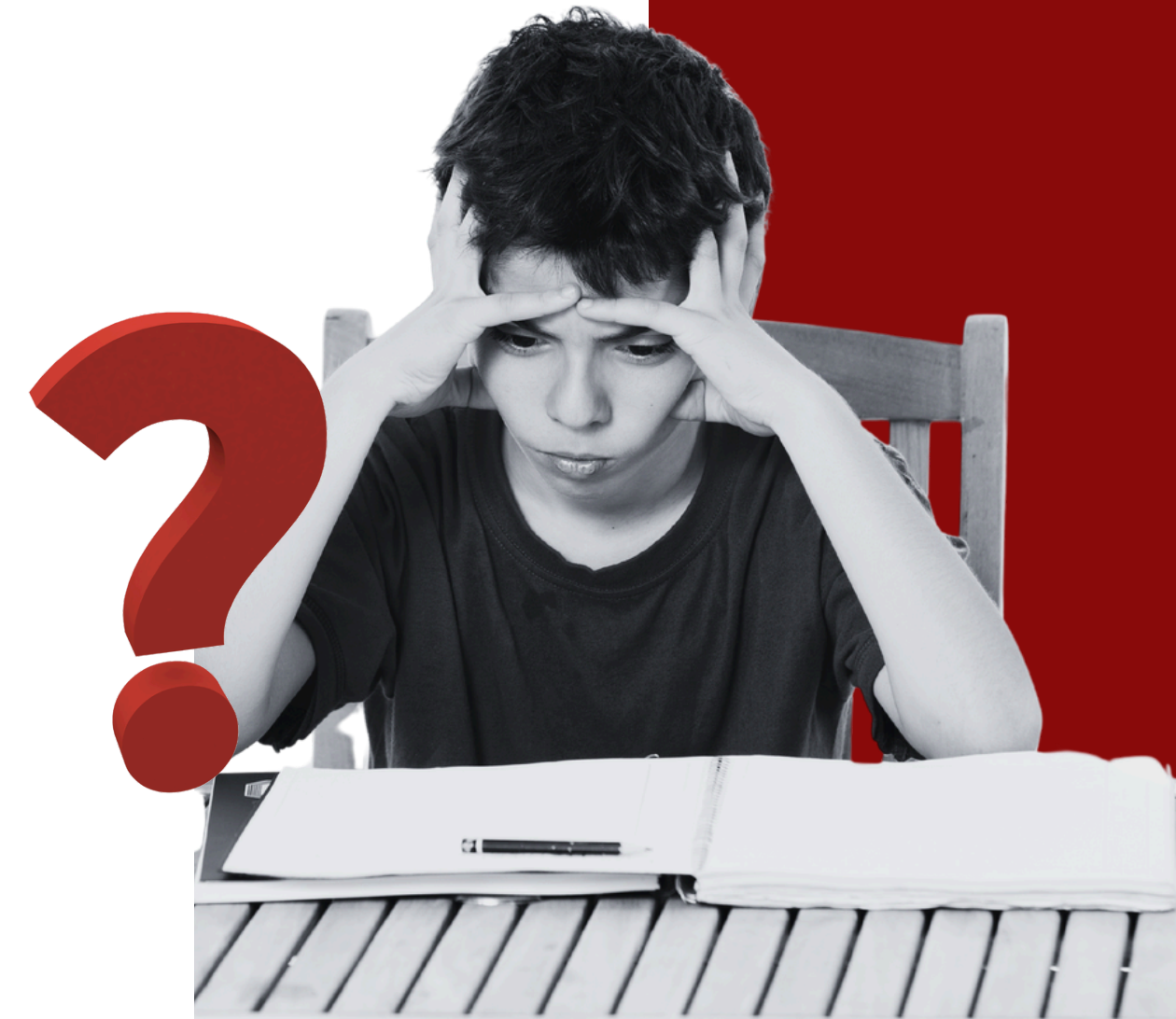
- ✓ È stato incluso in un piccolo gruppo con ruoli definiti.
- ✓ Il gruppo ha imparato a riformulare le istruzioni per lui.
- ✓ Dopo tre settimane, Marco riesce a proporre una strategia da solo.
- Valutazione individuale migliorata
- Il gruppo ha potenziato le proprie competenze comunicative e collaborative
- Il miglioramento di Marco è anche un indicatore dell'inclusività del contesto.

Nel paradigma della valutazione inclusiva, la relazione tra valutazione del singolo alunno e valutazione del gruppo classe non è mai unidirezionale, ma si configura come una funzione interdipendente e sistemica.

$$V(a_i) = f(C) + e$$

$$C = g(V(a_1), V(a_2), \dots, V(a_n))$$

Questa doppia funzione suggerisce che ogni atto valutativo debba indagare su quanto il contesto abbia influenzato l'apprendimento del singolo e viceversa. È necessario dotarsi di strumenti che tengano traccia di questa reciprocità per orientare le pratiche in senso inclusivo.



GRIGLIA DI VALUTAZIONE

Impatto del contesto-classe sull'apprendimento

Domanda guida	Livello 1 (Critico)	Livello 2 (Parziale)	Livello 3 (Buono)	Livello 4 (Ottimo)
Quali fattori del contesto hanno favorito o ostacolato l'apprendimento dell'alunno?	Nessuna evidenza positiva	Alcuni elementi favorevoli isolati	Presenza di più fattori facilitanti	Contesto chiaramente abilitante e favorevole
Come ha reagito il gruppo classe alle difficoltà di un compagno?	Indifferenza o esclusione	Reazioni episodiche o passive	Reazioni collaborative parziali	Coinvolgimento attivo e solidale
L'inclusione di un alunno fragile ha modificato le dinamiche di collaborazione?	Nessun cambiamento osservabile	Cambiamenti minimi o temporanei	Evoluzione positiva parziale	Miglioramento stabile e significativo
Ci sono state ricadute positive sul gruppo grazie ai progressi individuali?	Nessuna ricaduta rilevata	Ricadute limitate a pochi alunni	Ricadute su parte del gruppo	Ricadute estese e visibili sull'intera classe
Sono emerse nuove strategie cooperative spontanee?	Nessuna strategia emergente	Strategie sporadiche	Strategie stabili in alcuni gruppi	Strategie diffuse e condivise
Il clima relazionale è stato influenzato da un cambiamento individuale?	Nessuna influenza o peggioramento	Lieve miglioramento locale	Miglioramento percepibile	Clima nettamente migliorato in modo condiviso

Ogni domanda guida è valutabile su quattro livelli descrittivi, per favorire una lettura formativa e sistemica del contesto di apprendimento.

SCHEDA DI LAVORO

Valutazione interdipendente: singolo e contesto

Livello	Descrizione del comportamento osservato
Ottimo	Sostiene costantemente la motivazione con linguaggio positivo, empatia e strategie relazionali avanzate.
Distinto	Incoraggia spesso, dà feedback personalizzati e valorizza l'impegno.
Buono	Mostra attenzione, ascolta e interviene in modo adeguato nella maggior parte dei casi.
Discreto	Supporta l'alunno, ma in modo discontinuo o con poca intenzionalità.
Sufficiente	Mantiene una relazione accettabile, ma non valorizza o ascolta attivamente.
Non sufficiente	Mostra comunicazione fredda, giudicante o disorganica.

OBIETTIVO

Aiutare i docenti a riflettere sull'impatto reciproco tra il percorso di ciascun alunno e la qualità inclusiva del gruppo classe, integrando osservazioni coerenti con la scala valutativa prevista dall'OM 3/2025.

1. In che modo l'atteggiamento dell'insegnante ha influenzato il clima e la motivazione dell'alunno?

✦ Esempio pratico: dopo un errore, l'insegnante dice: 'Hai sbagliato, ma sei sulla strada giusta. Riproviamo insieme.'

🔗 Collegamento al PEI/PDP: Sezione: strategie educative e metodologiche – PEI/PDP

SCHEDA DI LAVORO

Valutazione interdipendente: singolo e contesto

Livello	Descrizione del comportamento osservato
Ottimo	Il contesto è inclusivo, accessibile, stimolante, e si adatta ai bisogni dell'alunno.
Distinto	Le condizioni ambientali e organizzative sono quasi sempre favorevoli.
Buono	Sono presenti elementi di facilitazione dell'apprendimento.
Discreto	Il contesto è sufficientemente ordinato ma non adattato ai bisogni specifici.
Sufficiente	Presenza di distrazioni o disorganizzazione parziale.
Non sufficiente	Ambiente caotico o disfunzionale, non promuove l'apprendimento.

2. Quali fattori del contesto hanno favorito o ostacolato l'apprendimento dell'alunno?

OBIETTIVO

Aiutare i docenti a riflettere sull'impatto reciproco tra il percorso di ciascun alunno e la qualità inclusiva del gruppo classe, integrando osservazioni coerenti con la scala valutativa prevista dall'OM 3/2025.

SCHEDA DI LAVORO

Valutazione interdipendente: singolo e contesto

Livello	Descrizione del comportamento osservato
Ottimo	Il gruppo supporta attivamente, offre aiuto spontaneo e favorisce l'inclusione.
Distinto	Comportamenti di collaborazione diffusi e costanti.
Buono	Alcuni comportamenti di aiuto e accoglienza, se stimolati.
Discreto	Risposte occasionali di aiuto, ma senza continuità.
Sufficiente	Presenza di tolleranza, ma scarsa partecipazione attiva.
Non sufficiente	Indifferenza, esclusione o atteggiamenti negativi.

OBIETTIVO

Aiutare i docenti a riflettere sull'impatto reciproco tra il percorso di ciascun alunno e la qualità inclusiva del gruppo classe, integrando osservazioni coerenti con la scala valutativa prevista dall'OM 3/2025.

3. Come ha reagito il gruppo classe alle difficoltà di un compagno?

✦ Esempio pratico: durante un lavoro a gruppi, il compagno in difficoltà viene aiutato a partecipare anche se non riesce a scrivere.

🔗 Collegamento al PEI/PDP: sezione: Socializzazione e dinamiche relazionali – PEI / Osservazioni PDP

SCHEDA DI LAVORO

Valutazione interdipendente: singolo e contesto

Livello	Descrizione del comportamento osservato
Ottimo	Il gruppo ha riorientato in modo autonomo le proprie modalità per includere l'alunno.
Distinto	Sono emerse strategie collaborative stabili e funzionali.
Buono	Ci sono stati segnali evidenti di adattamento positivo.
Discreto	Qualche modifica, ma non continuativa né condivisa.
Sufficiente	Reazioni positive episodiche, poco consolidate.
Non sufficiente	Nessuna variazione significativa osservata.

OBIETTIVO

Aiutare i docenti a riflettere sull'impatto reciproco tra il percorso di ciascun alunno e la qualità inclusiva del gruppo classe, integrando osservazioni coerenti con la scala valutativa prevista dall'OM 3/2025.

4. L'inclusione di un alunno fragile ha modificato le dinamiche di collaborazione?

✦ Esempio pratico: i compagni hanno semplificato una consegna orale per includere un alunno con difficoltà di comprensione.

🔗 Collegamento al PEI/PDP: sezione: Partecipazione e interazione sociale – PEI

SCHEDA DI LAVORO

Valutazione interdipendente: singolo e contesto

Livello	Descrizione del comportamento osservato
Ottimo	Progettazione e monitoraggio collegiali continui e documentati.
Distinto	Pianificazione condivisa e uso comune di strumenti.
Buono	Collaborazione regolare con momenti di confronto.
Discreto	Collaborazione non sempre sistematica.
Sufficiente	Pochi momenti di confronto e scarsa condivisione.
Non sufficiente	Assenza di comunicazione tra i docenti.

OBIETTIVO

Aiutare i docenti a riflettere sull'impatto reciproco tra il percorso di ciascun alunno e la qualità inclusiva del gruppo classe, integrando osservazioni coerenti con la scala valutativa prevista dall'OM 3/2025.

5. Il team docente ha lavorato in modo coerente e condiviso?

Esempio pratico: il team ha definito criteri comuni di osservazione condivisi nel PEI e nel registro personale.
Collegamento al PEI/PDP: sezione: Progettazione didattica e corresponsabilità – PEI



Ministero dell'istruzione e del merito
Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte

GRAZIE

tiziana.catenazzo@gmail.com