

## Osservarsi in azione tra docenti? Un motore interno di sviluppo professionale

Bollettino ADAPT 17 dicembre 2018, n. 44

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*  
*Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)*  
*Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto Fabbrica dei talenti*  
*scrivi a: [selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

**C'è una scuola in Italia in cui si vede sempre cosa accade nelle aule, perché le porte sono provviste di finestre a oblò.** Una scuola in cui addirittura i docenti sistematicamente entrano nelle lezioni dei colleghi per “osservare”. Ma osservare cosa e a quale scopo? Quale vantaggio può avere per chi viene osservato? Non si tratta di una pratica stressante per chi già deve sostenere il difficile compito di educare, aggiungendo un’ansia da performance che lo rende ancora più difficile? Tale pratica a dire il vero non è sconosciuta fuori del nostro paese: negli Stati Uniti, ad esempio, è normale per i ragazzi veder entrare altri docenti ad osservare la lezione e gli insegnanti ricevono feedback dai propri colleghi e da osservatori esterni (vedi la pubblicazione di Bill & Melinda Gates Foundation, *Gathering Feedback on Teaching: Combining High-Quality Observations with Student Surveys and Achievement Gains* — Report, 2012).

In Europa il monitoraggio e la valutazione delle lezioni è in corso di sperimentazione, e il progetto *Best Leadership for Learning*, che vede un’équipe di docenti e leaders provenienti da Danimarca, Olanda, Finlandia, Ungheria e Italia, ha adottato come strumento di osservazione delle esperienze la medesima scheda che presentiamo sotto, elaborata dalla Scuola Oliver Twist di Cometa Formazione, nei corsi di IeFP e Liceo Scientifico “Artigianale”. L’osservazione tra docenti e il *feedback* reciproco sono operazioni riconosciute come potenti modalità di miglioramento dell’efficacia della didattica proposta, così nella letteratura come nell’esperienza di Cometa Formazione.

**Mentre la lezione accade, in silenzio, un osservatore gira per la classe, senza interloquire e appuntandosi ciò che vede. Qui nasce la parte interessante della vicenda:** la “scheda di osservazione” può essere concepita come una “pagella” che misura la performance dell’insegnante, riducendosi di fatto a un tipo di misurazione comportamentista sensibile solo al grado di silenzio e di potere direttivo (*instructional*) del docente; oppure può essere uno strumento



## Osservarsi in azione tra docenti? Un motore interno di sviluppo professionale

positivo, su chi posseda maggiore autorevolezza. Tale preoccupazione non è errata di per sé, ma non centra l'obiettivo se riconduce tutto a delle qualità ineffabili del docente.

Riformulando la domanda in "cosa chiede di fare il docente? Quali indicazioni dà e come?" l'attenzione si sposta più sull'attività che è richiesta, su come è stata pensata e organizzata, e su come essa impatti sull'apprendimento.

In questo modo si possono notare le corrispondenze tra le richieste del docente e le reazioni degli studenti, permettendo di sondare non tanto l'azione e la reazione degli studenti in quanto epifenomeni, sintomi, ma **la preparazione della lezione in quanto pensiero previo che tiene (o non tiene) conto di come gli studenti apprendono.**

**L'apprendimento è infatti un fenomeno complesso e affascinante di fronte al quale abbiamo potere fino a un certo punto.** Non si impara solo a scuola, e tantomeno non si impara solo nei modi in cui la scuola è abituata ad insegnare. Si impara continuamente a livelli consci e inconsci, in tale processo sono intrecciate la ragione, l'emotività, la libertà e i fattori ambientali, relazionali, psicofisici della persona. **Il fatto però che il fenomeno sia così inesauribile non ne comporta l'inconoscibilità.**

Soprattutto la logica, o meglio il senso profondo di una pratica di osservazione sistematica delle lezioni può passare dall'essere "control based" a "learning-based". **Perché anche chi insegna ha bisogno di imparare a farlo, e di credere che potrà farlo sempre meglio, laddove la soddisfazione più grande non consiste nel "tenere la classe" ma nel vedere l'apprendimento accadere nei propri studenti: quando finalmente qualcosa di tanto amato da noi comincia ad abitare anche nell'affezione e nella coscienza dei nostri studenti.** Tale risorsa è una potenzialità insita nel capitale umano rappresentato dal personale docente, e la dirigenza scolastica ha solo la grande responsabilità di guidare una tale pratica in modo da poterla vivere come una fatica (che ogni lavoro, tanto più quello su se stessi comporta) carica però di una ricchezza umana e professionale enorme.

**Francesco Fornasieri**

## Osservarsi in azione tra docenti? Un motore interno di sviluppo professionale

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 [@f\\_fornasieri](#)

Scarica il **PDF** 