

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

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

di rilevazione dell'accadere dell'apprendimento nei ragazzi. Una sorta di rilevatore di radioattività, il contatore Geiger dell'apprendimento in atto, un *"learning detector"*. **Tutto dipende, come ogni ricerca scientifica, dalla domanda che si pone alla realtà.** Alcuni estremi portano ad una raffinatezza dell'idea *control-based*: in Cina sta prendendo piede, nel generale affidamento al *facial recognition* delle politiche di sorveglianza, anche un sistema di controllo facciale che determinerebbe il grado di attenzione degli studenti in ogni momento della lezione, mandando una notifica al docente su chi (il computer conclude) si sia distratto (vedi articolo del Telegraph: [Chinese school uses facial recognition to monitor student attention in class](#)).



Scheda di osservazione pratiche formative

Obiettivo bi-settimanale: _____

Classe / Disciplina: _____ Data e dalle-alle: _____ Docente: _____ Osservatore: _____

Cosa fanno e dicono gli studenti?	Cosa chiede di fare? Quali indicazioni dà e come?	Quale tecnica hai osservato?



<p>Qual era il compito assegnato agli studenti? Descrivere attività pratica svolta dagli studenti</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>PRATICA</th> <th>CARATTERISTICHE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>C. F. COSA FARE</td> <td>Indicazioni specifiche Indicazioni concrete Indicazioni sequenziali Indicazioni osservabili</td> </tr> <tr> <td>I. C. INGAGGIO COSTRUTTIVO</td> <td>Vivi "qui e ora" Assumi il meglio Permetti l'anonimato Narra il positivo Sfida!</td> </tr> <tr> <td>F. FERMEZZA</td> <td>Parla di aspirazioni e aspettative Economia di linguaggio Non parlare sopra Non farsi ingaggiare Presenza fisica nello spazio Potere silenzioso</td> </tr> <tr> <td>100%</td> <td>Intervento non verbale Correzione positiva di gruppo Correzione anonima individuale Correzione privata individuale Correzione pubblica rapida Conseguenze</td> </tr> </tbody> </table>	PRATICA	CARATTERISTICHE	C. F. COSA FARE	Indicazioni specifiche Indicazioni concrete Indicazioni sequenziali Indicazioni osservabili	I. C. INGAGGIO COSTRUTTIVO	Vivi "qui e ora" Assumi il meglio Permetti l'anonimato Narra il positivo Sfida!	F. FERMEZZA	Parla di aspirazioni e aspettative Economia di linguaggio Non parlare sopra Non farsi ingaggiare Presenza fisica nello spazio Potere silenzioso	100%	Intervento non verbale Correzione positiva di gruppo Correzione anonima individuale Correzione privata individuale Correzione pubblica rapida Conseguenze
PRATICA	CARATTERISTICHE										
C. F. COSA FARE	Indicazioni specifiche Indicazioni concrete Indicazioni sequenziali Indicazioni osservabili										
I. C. INGAGGIO COSTRUTTIVO	Vivi "qui e ora" Assumi il meglio Permetti l'anonimato Narra il positivo Sfida!										
F. FERMEZZA	Parla di aspirazioni e aspettative Economia di linguaggio Non parlare sopra Non farsi ingaggiare Presenza fisica nello spazio Potere silenzioso										
100%	Intervento non verbale Correzione positiva di gruppo Correzione anonima individuale Correzione privata individuale Correzione pubblica rapida Conseguenze										
<p>Da ciò che hai osservato, cosa dovrebbero aver imparato a fine lezione/attività gli studenti?</p>											
<p>1 o 2 aspetti positivi che hanno avuto grande impatto sugli studenti</p>											
<p>1 o 2 Delta di miglioramento che porterebbero un significativo miglioramento nell'esperienza degli studenti</p>											

Domande:

Venendo alla scheda: la tabella delle pratiche formative riportata sulla seconda facciata proviene in larga misura dal testo di Doug Lemov, *Teach Like a Champion: 49 Techniques that Put Students on the Path to College* (Jossey-Bass, A Wiley Brand, San Francisco 2015).

Le domande di cui è composta la prima pagina sono state rielaborate nel tempo: guardando l'esperienza, per esempio, ci siamo accorti che la domanda "cosa dice e fa il docente" **tendeva a puntare l'attenzione dei docenti sul collega osservato, inevitabilmente ricadendo una logica competitiva sulla performance**, su "who is more good to tame the lions", o anche in

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** 