

QUALE MODELLO PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE DEGLI INSEGNANTI? LESSON STUDY

Proponente: **Carla Maltinti**¹

Gruppo di valutazione: Antonio Calvani, Laura Menichetti, Roberto Trincherò.

¹ MIUR USR Toscana, carla.maltinti@istruzione.it

Le schede evidence-based di...



Società per l'Apprendimento e
l'Istruzione informati da Evidenza

Il problema

Lo sviluppo professionale continuo ovvero la formazione in servizio degli insegnanti ha acquisito negli ultimi anni una posizione centrale nel dibattito delle politiche educative internazionali ed è considerato un obbligo nella maggioranza dei paesi. Le attività di *continuing professional development* (CPD) o *continuing professional education* (CPE) sono finalizzate a migliorare la qualità del processo di insegnamento-apprendimento ma servono anche per ottenere una promozione in termini di avanzamento di carriera e/o di aumento stipendiale. I programmi di CPD cercano di rispondere a più questioni come ad esempio rimodellare o rinforzare la professionalità docente, trasformare pratiche di insegnamento inadeguate, avvalersi dell'expertise di alcuni insegnanti per il tutoraggio ai novizi con l'obiettivo di incidere sulle credenze pedagogiche quindi sulle azioni didattiche. In molti Stati sono previsti piani di sviluppo professionale per tutto il personale scolastico e si impiegano tempo e denaro nell'organizzazione di seminari, stage, conferenze e percorsi di formazione. Ma quali sono le metodologie più efficaci per il CPD? Tra i vari modelli in uso che mirano a sviluppare la professionalità degli insegnanti, e che coniugano buona efficacia con sostenibilità, si distingue il giapponese *Jugyokenkyu* noto nel mondo occidentale come Lesson study, così tradotto da Yoshida nel 1999.

Che cosa è il Lesson study

Il lesson study è un modello di sviluppo professionale che si realizza in gruppo su lezioni condotte dal vivo: gli insegnanti lavorano assieme per la progettazione di un'attività didattica, che viene poi esaminata nella sua applicazione. La struttura è ciclica e prevede quattro fasi: 1) la definizione di un obiettivo preceduta dallo studio del curriculum, l'analisi di strategie e risorse; 2) la progettazione della lezione secondo un modello didattico; 3) la conduzione, in una classe reale, della lezione con l'osservazione da parte dei membri del gruppo e di osservatori esterni secondo una griglia di osservazione predisposta; 4) la riflessione post quem, volta ad individuare i punti di forza ma soprattutto gli aspetti su cui si può agire per migliorare ancora l'efficacia della lezione. Si assume che i pari valutatori all'interno di una cultura che condivide un comune intento di miglioramento possa avere un ruolo decisivo.

L'osservazione tra colleghi è una pratica diffusa in tutto il Giappone ed ha una lunga tradizione; i cicli di lesson study sono gestiti su base volontaria da comunità di insegnanti della scuola primaria (in misura minore dell'istruzione secondaria) dalla fine dell'Ottocento. Questo tipo di formazione in servizio richiede palesemente un impegno a lungo termine e una forte motivazione a mettersi in discussione tanto che stupisce il successo che esso ha avuto nel mondo occidentale¹ dove l'insegnamento ha una natura essenzialmente privata; ciò che ha stimolato l'interesse verso questa pratica riguarda l'apprendimento attraverso il lavoro collegiale e l'osservazione in aula, inconsueta nelle nostre scuole dove l'insegnante è guardato da altri di solito in situazioni di controllo e/o di valutazione.

¹ Il Lesson study giunge negli Stati Uniti durante i primi anni Ottanta con le ricerche di Catherine Lewis e conquista poi l'interesse dei ricercatori internazionali durante il TIMSS Video Study del 1999.

Le evidenze

Tra le numerose ricerche che misurano gli effetti del lesson study su insegnanti e allievi sono molte le singole ricerche qualitative effettuate su piccoli campioni. Nonostante ciò esse rilevano le caratteristiche efficaci dei programmi di sviluppo professionale così come riportate, ad esempio, nel grandioso rapporto condotto dall'EPPI Center nel 2003 <http://eppi.ioe.ac.uk/cms/Default.aspx?tabid=274>. Non vi è dubbio che in alcune scuole il lesson study sia stato applicato in modo diverso rispetto al modello originale, comunque sia il prototipo giapponese presenta molti punti in comune con le più recenti rassegne sul CPD.

Hattie (2009) pone tra i primi 20 (di 138) fattori che impattano sull'apprendimento degli allievi gli effetti di una formazione professionale adeguata con un $ES=0,62^2$; a tale proposito cita il report di Timperley e collaboratori (2008) dove sono prese in esame 84 diverse azioni ritenute influenti sull'efficacia della formazione: alcuni di questi studi hanno avuto un impatto del 2,1 mentre la media si è aggirata attorno allo 0,66. Nel programma di formazione (Evidence Based Professional Learning Cycle) sviluppato dal gruppo di ricerca, sono indicate sei caratteristiche necessarie, ma non sufficienti, per ottenere i massimi risultati; esse sono: 1) che la formazione sia erogata da un soggetto esterno; 2) che tutti gli insegnanti della scuola partecipino al percorso, non solo i volontari; 3) che il contenuto della formazione sia in linea con gli ordinamenti ministeriali; 4) che i dirigenti scolastici siano promotori di sviluppo professionale, controllino il miglioramento dei risultati degli studenti, sviluppino una cultura dell'apprendimento collaborativo tra docenti; 5) che sia messa in discussione la teoria della prassi prevalente; 6) che gli insegnanti siano impegnati in un dialogo professionale continuo con una durata da sei mesi ad almeno due anni.

Non tutti i programmi di sviluppo professionale ottengono però gli stessi risultati. Gli studiosi impegnati in questo tipo di ricerca sono, infatti, cauti nel trarre conclusioni definitive poiché in molti casi l'impostazione metodologica è ritenuta ancora molto debole. Da una recente rassegna che prende in esame 910 studi risulta che solo trentadue valutano l'efficacia dei programmi di CPD e di questi solo cinque sono in linea con gli standard di ricerca fissati dal WWC³. Tuttavia, in generale, la letteratura è concorde sul fatto che i programmi più efficaci per lo sviluppo professionale sono quelli, come il Lesson study, che collocano gli insegnanti in contesti che li coinvolgono in processi ciclici di azione e riflessione mediati dall'aiuto di colleghi o di esperti dai quali ricevere il feedback necessario per riorientare la pratica; essi si basano sul lavoro in situazioni concrete (*real life*) e sono accompagnati da attività di revisione e confronto critico.

Riflessioni, criticità e suggerimenti

Dagli studi effettuati principalmente in Asia e Stati Uniti emergono alcuni elementi che spiegano per quali ragioni ricercatori e formatori tendono a prediligere il lesson study come modello per lo sviluppo professionale; da un lato perché ben si coniuga con i tradizionali riferimenti occidentali orientati alla riflessività teorico-pratica formulati da Dewey e Schön, dall'altro perché:

- prevede la pratica in situazione;
- ha una struttura ciclica volta al miglioramento continuo;
- valorizza la riflessività e il confronto critico tra colleghi;
- è centrato sull'apprendimento dei ragazzi, come essi interagiscono, rispondono, partecipano alla lezione⁴;
- include lo studio del curriculum, dei sussidi didattici, dei manuali e libri di testo;
- consente la costruzione condivisa di griglie per la progettazione e di protocolli per l'osservazione;
- stabilisce la pubblicazione dei "bollettini di ricerca" ovvero di relazioni dettagliate sul lavoro svolto dai docenti.

² <http://visible-learning.org/hattie-ranking-influences-effect-sizes-learning-achievement/>

³ http://ies.ed.gov/ncee/edlabs/regions/southeast/pdf/REL_2014010.pdf p.4.

⁴ Secondo Hattie (2009) per sviluppare expertise i programmi di formazione devono concentrare l'attenzione sulla dinamica insegnante-allievo: "la massima probabilità di raggiungere alti livelli di apprendimento si ha quando sia l'insegnamento sia l'apprendimento sono resi visibili" (p. 18).

La forte attrazione che il lesson study sta esercitando nel mondo - senza dubbio facilitato dalla diffusione attraverso siti e portali di videoregistrazioni e testimonianze dirette - si concentra su alcuni aspetti fondamentali: la qualità dei materiali didattici per gli insegnanti, la cura nella progettazione della lezione, il focus sull'apprendimento degli studenti, lo sviluppo professionale collaborativo e continuo, la condivisione e pubblicazione dei risultati.

Quali possono essere le resistenze nell'applicare un simile modello di formazione nel contesto italiano?

Il passaggio da una formazione di tipo erogativo-trasmissivo (si pensi ai corsi di aggiornamento svolti in massa dalle passate generazioni di docenti) a formati che prevedono una forte interazione tra i soggetti coinvolti e una *full immersion* in contesti reali è, di fatto, un processo già avviato. Ma l'attitudine a riflettere criticamente sulle prassi didattiche insieme a colleghi o esperti esterni, l'abitudine a risolvere un problema con il supporto del gruppo, la disponibilità a farsi osservare per ricevere un suggerimento orientativo, non sono sufficienti, possono generare pratiche dispersive e atteggiamenti autoreferenziali a difesa del proprio operato: occorre anche partire da modelli di riferimento affidabili già validati e cercarne un'attuazione quanto più adeguata al contesto di intervento. In Italia con la Legge 107/2015 (art. 1, comma 124) la formazione in servizio dei docenti di ruolo è diventata obbligatoria, permanente e strutturale e il Piano Nazionale di Formazione prevede attività in presenza, studio individuale, riflessione in gruppo, documentazione e rendicontazione. Sarà pertanto fondamentale che i soggetti, gli enti e/o le istituzioni, che si occuperanno di organizzare la formazione tengano in particolare considerazione il lesson study.

Riferimenti bibliografici

Caena, F. (2011). *Literature review. Quality in teachers' continuing professional development. Education and training, 2020*. European Commission.

Cordingley, P., Bell, M., Rundell, B., & Evans, D. (2003). The impact of collaborative CPD on classroom teaching and learning. *Research Evidence in Education Library*. London: EPPI-Centre, Social Science Research Unit, Institute of Education, University of London.

Hattie, J. (2009), *Visible learning: a synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*, Routledge, London-New York.

Lewis, C. C., Perry, R. R., Friedkin, S., & Roth, J. R. (2012). Improving teaching does improve teachers. Evidence from Lesson Study. *Journal of teacher education, 63*(5), 368-375.

Timperley, H., Wilson, A., Barrar, H., & Fung, I. (2007). *Teacher professional learning and development. Best Evidence Synthesis Iteration*. Wellington, New Zealand: Ministry of Education.

Saito, E. (2012). Key issues of lesson study in Japan and the United States: A literature review. *Professional development in education, 38*(5), 777-789.

www.sapie.it | info@sapie.it

Scheda n. 4 - Ultimo aggiornamento: 05/09/2016

Le schede sono pubblicate anche nella sezione Esperienze/Riflessioni della rivista Form@re Open Journal per la formazione in rete <http://www.fupress.net/index.php/formare>

Licenza Creative Commons - Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 3.0 Italia (CC BY-NC-ND 3.0 IT) - Legal code: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/it/legalcode>