

Sommario

<i>Introduzione</i>	9
<i>Capitolo primo</i>	
Il comportamento non verbale dell'insegnante	17
1. La comunicazione in ambito educativo	17
2. La comunicazione non verbale dell'insegnante in classe	20
3. In principio c'era la parola?	25
4. La valutazione della qualità dell'insegnamento attraverso il comportamento non verbale	29
5. Uno sguardo alla letteratura sul tema	33
6. Le ricerche sul comportamento non verbale dell'insegnante in classe	41
6.1. <i>Le dimensioni del comportamento non verbale</i>	41
6.2. <i>L'immediatezza verbale e non verbale dell'insegnante</i>	42
6.3. <i>Gli studi sul comportamento non verbale dell'insegnante in classe</i>	45
6.4. <i>Riflessioni e scelte metodologiche</i>	59
7. Le categorie del comportamento non verbale dell'insegnante in classe	63
7.1. <i>Il comportamento spaziale</i>	64
7.2. <i>I segnali vocali</i>	68
7.3. <i>Il volto</i>	71

8. Una proposta di osservazione ed analisi del comportamento non verbale dell'insegnante in classe	74
--	----

Capitolo secondo

Videoregistrazione e valutazione	79
1. Introduzione	80
2. La valutazione attraverso la videoregistrazione. Uno sguardo alla letteratura	83
2.1. <i>L'approccio Evidence Based Education: innalzare la qualità dell'educazione fra ricerca accademica e pratica educativa</i>	83
2.2. <i>Focus sul comportamento insegnante: i lavori di Hattie</i>	85
2.3. <i>L'uso della videoregistrazione quale pratica valutativa per lo sviluppo della riflessività del docente</i>	89
3. L'uso della videoregistrazione nella ricerca	94
3.1. <i>Scelte metodologiche e analisi delle fonti</i>	94
3.2. <i>La video osservazione come strumento di valutazione e sviluppo dell'insegnante</i>	95
3.3. <i>La video osservazione aumenta la riflessività</i>	100
3.4. <i>La video osservazione migliora la qualità del tirocinio</i>	103
3.5. <i>Per valutare non sempre basta osservare</i>	106
3.6. <i>Le ricerche: alcune considerazioni</i>	108
4. Videoregistrazione e comportamento non verbale. Istruzioni per l'uso	110

Capitolo terzo

**Un modello d'osservazione del comportamento
non verbale videoregistrato** 113

1. Una proposta di osservazione:
 il Modello d'Osservazione del Comportamento
 Non Verbale Videoregistrato (MOC-NVV) 114

Conclusioni 121

Bibliografia 131

Introduzione

La Scuola non sempre dispone di strumenti per riflettersi e riflettere su se stessa: i ballerini, che praticano la loro arte alla perfezione, dispongono di specchi per osservare i loro movimenti. Dove sono i nostri specchi?

(E.W. Eisner, *The educational imagination*, New York, Mac Millian 1979)

Una qualsiasi ricerca parte sempre da una domanda. La mia è stata: come si fa a valutare (e auto-valutarsi come) un *buon* insegnante? Quali sono i modi più idonei per migliorare il proprio operato, innalzandone la qualità?

Parlare di valutazione degli insegnanti è una novità recente nel panorama italiano, che si distingue da tutti gli altri Paesi europei ed extraeuropei nei quali la valutazione è un aspetto integrante dell'intera organizzazione educativa e didattica. Migliorare il sistema scolastico, offrire all'utenza un insegnamento trasparente e di qualità, monitorare i processi e i risultati scolastici ed orientare il proprio operato verso la crescita culturale, sociale ed economica dell'intera società ha inevitabilmente a che fare con la valutazione e l'autovalutazione non solo della scuola, ma anche dei docenti.

La valutazione degli insegnanti, portato alla ribalta dalla legge 107/2015, meglio nota come legge su "La buona scuola", nell'articolo 1 comma 126 prevede la messa a disposizione di

un fondo monetario per valorizzare il merito del personale docente: ogni anno il Dirigente scolastico stabilisce i destinatari del bonus premiale sulla base dei criteri stabiliti dal Comitato per la valutazione dei docenti e di alcuni criteri generali (art. 1 comma 129 della legge 107/2015). La legge, tuttavia, pur meritevole di aver portato l'attenzione su un aspetto centrale per la scuola, lascia libertà e autonomia a quest'ultima di individuare quali criteri siano sufficienti a valutare il "buon insegnante". Il tema, pertanto, richiede di essere approfondito e arricchito nella sua formulazione da parte della categoria professionale degli insegnanti, se non vuole essere ridotto a una mera questione di "bonus" assegnato dal Dirigente Scolastico a quelli "più meritevoli".

Un mio studio precedente condotto al fine di valutare i sistemi scolastici di Macedonia e Italia sulla base del criterio di inclusione e prevenzione del rischio di isolamento degli alunni con bisogni speciali ha messo in evidenza come la figura dell'insegnante costituisca un fattore significativo (anche a livello statistico) in grado di influire sui punteggi ottenuti non solo dal gruppo dei bambini con disabilità, ma dall'intero gruppo classe. Da qui la scelta di includere la figura dell'insegnante tra le variabili della ricerca che ha richiesto da un lato un'operazione di *operativizzazione*, vale a dire la sua trasformazione in affermazioni osservabili a livello empirico (ad esempio operativizzo il concetto di insegnante inclusiva nelle variabili: "L'insegnante si rivolge indistintamente a tutti gli alunni" o "L'insegnante predispone attività variabili a seconda dei bisogni di ciascuno") dall'altro l'adozione dello strumento per rilevare il concetto *operativizzato*. L'elaborazione di una griglia di valutazione mi ha permesso di rilevare lo stile d'insegnamento attraverso indici osservabili. Ed è proprio da tale griglia che sono voluta ripartire, al fine di individuare strumenti di valutazione che non siano vissuti come "calati dall'alto", provocando atteggiamenti di chiusura difensiva, ma diventino

partecipati e condivisi, in un'ottica di sviluppo e miglioramento. Da una veloce ricerca sul sito del MIUR è possibile reperire le due importanti sperimentazioni per la valutazione degli insegnanti e delle scuole, in linea con il Decreto legislativo n. 150/2009: il progetto "VALES" (dedicato ai docenti) e il progetto "VSQ – Valutazione per lo Sviluppo della Qualità delle Scuole" (dedicato alle scuole).

Queste ricerche, se da un lato hanno aperto la riflessione su una tematica centrale per lo sviluppo del contesto scolastico, dall'altro sono state pensate con l'idea di elargire dei fondi alle "eccellenze", allontanandosi dall'accezione di valutazione pensata come autentica, in grado, cioè, non solo di "tirare le somme" al termine di un percorso (nel caso specifico al fine di "premiare i più bravi" con remunerazioni economiche), ma anche di sviluppare nuovi percorsi, attivando risorse, comportamenti e informazioni circa la padronanza delle proprie competenze.

Date queste premesse, ho indirizzato il mio iniziale interesse sulla ricerca di un modello per la valutazione delle scuole, in particolare della figura dell'insegnante, basato su criteri trasparenti, condivisi, affidabili e su elementi oggettivi.

Prima di valutare, però, è necessario capire da dove iniziare.

Il mio punto di partenza è stato l'insegnamento, a partire dalla mia esperienza umana e professionale in classe¹, da sempre al centro di analisi, studi e ricerche nel campo della pedagogia.

Perché, come suggerito da più parti, *buona è la scuola se eccelle chi insegna: il bravo o la brava insegnante è il fattore*

¹ La mia esperienza professionale all'interno di una scuola paritaria mi ha permesso di insegnare continuativamente per l'intera durata del ciclo (dalla prima alla quinta classe di scuola primaria) tutte le materie dell'ambito antropologico e scientifico-matematico.

*decisivo di una scuola buona*². Tra i fattori di successo di un intero sistema scolastico, o anche di una sola classe, quello più importante sembra essere la qualità dell'insegnamento.

Naturalmente si è consapevoli del fatto che come il motore, da solo, non fa l'auto, così l'insegnante, da solo, non fa la scuola, e, soprattutto, non basta a fare una buona scuola. La relazione insegnante-allievo non ha luogo in un ambiente avulso dal tempo e dallo spazio, ma sempre all'interno di un contesto definito da regole del gioco e istituzionali ben precise.

Ad ogni modo, partire dall'insegnante, traducendo l'analisi in progetti di formazione e autoformazione, equivale a iniziare a ragionare in termini di qualità e competenza, nella consapevolezza che la capacità di insegnare in modo produttivo non sia una dote innata, ma, come in ogni mestiere, si possa imparare.

Per quanto l'insegnamento sia una professione caratterizzata dalla complessità, nella quale entrano in gioco e si intrecciano molteplici dimensioni, è innegabile che per essere un buon insegnante sia necessario conoscere la propria materia di insegnamento, anche se non basta sapere per saper insegnare. Bisogna conoscere metodi e tecniche per innalzare l'efficacia dell'azione didattica, ma nemmeno questo è sufficiente. Si richiedono competenze progettuali, organizzative, relazionali. E non solo³. Secondo un articolo dell'*Economist* citato dallo stesso De Mauro⁴, la conoscenza profonda di ciò che si insegna è solo una delle caratteristiche del bravo insegnante, cui è necessario aggiungere la disponibilità a mettersi in discussione, collaborare, stimolare l'apprendimento. Anche per Ryan,

² De Mauro, T. (2016), *Buona la scuola se eccelle chi insegna*. Disponibile all'indirizzo: <http://www.internazionale.it/opinione/tullio-de-mauro/2016/07/19/scuola-insegnanti-formazione> [14/10/2016].

³ Fiorin, I. (2002), *La valutazione della qualità della didattica*. Disponibile all'indirizzo: http://www.edscuola.it/archivio/comprendivi/pres_getimg.pdf [14/10/2016].

⁴ De Mauro, T. (2016), *ibidem*.

citato da Fiorin⁵, i fattori che identificano il “buon insegnante” sono riconducibili a tre diversi ordini di competenze: relazionali e umane (caldo e comprensivo ↔ freddo e distante); progettuali (organizzato e sistematico ↔ senza progetto) e didattiche (stimolante e fantasioso ↔ noioso e ripetitivo).

Conoscenze, competenze e abilità sono, dunque, condizioni necessarie, ma non sufficienti, per un insegnamento di qualità.

La comunicazione didattica resta, in ogni caso, il “cuore” della professionalità docente⁶, che non avviene in un vuoto relazionale ed emotivo, ma influenza ed è influenzata da un insieme di fattori altrettanto importanti: clima, modalità di interazione verbale e non verbale, lavoro di gruppo, partecipazione attiva ed espressione degli alunni.

E, poiché la comunicazione didattica è primariamente comunicazione, diventa essenziale riflettere sui meccanismi alla base della comunicazione umana, nella quale il sistema verbale coesiste con il linguaggio del corpo e ove entrambi, pur funzionando all’unisono, hanno peculiarità tutte proprie, motivo per il quale il comportamento non verbale è analizzato separatamente da quello verbale, considerato come realtà a sé.

È proprio a partire dal comportamento non verbale degli insegnanti che una ricercatrice dell’Università della Florida, Vichy Zygouris-Coe, ha dimostrato come esso influenzi non solo il clima dell’aula e le relazioni che si creano al suo interno, ma migliori addirittura il rendimento scolastico: affinare l’interazione con gli studenti anche durante le spiegazioni, muoversi tra i banchi invece di stare dietro la cattedra, arricchire l’eloquio di gesti o enfatizzare il tono della voce innalzerebbe l’attenzione e la partecipazione. Il punto centrale messo in risalto dalla ricerca, e che si vuole porre in evidenza, è che la

⁵ Fiorin, I (2002), *op. cit.*

⁶ Ivi.

comunicazione non verbale è modificabile, tale per cui anche la didattica migliora.

Nella già citata ricerca⁷ la significatività statistica emersa sull'ipotesi che l'insegnante incida in maniera significativa sull'adattamento scolastico ed emotivo di tutti gli alunni, a prescindere dalla loro sensibilità, intelligenza o corredo genetico, ha fornito la base per questo lavoro. Esso intende avvalorare la tesi che il comportamento non verbale dell'insegnante in classe sia di pari importanza rispetto a quello verbale, e che il modo di comunicare non possa prescindere dal suo contenuto. Azioni come guardare negli occhi tutti e ciascuno, ascoltare senza interrompere i propri alunni, avvicinarsi a loro quando si esprimono, orientare il corpo nella loro direzione, sorridere e ridere con loro non solo aumentano la sintonia con la classe, incidendo sulle relazioni, ma migliorano anche gli apprendimenti.

In conclusione, questo lavoro considera la comunicazione dell'insegnante come prodotto dell'interconnessione fra il sistema verbale e quello non verbale, nonché strumento da valorizzare al meglio al fine di assolvere la funzione docente. Nello specifico, dalla comunicazione dell'insegnante, il comportamento non verbale è isolato e analizzato nelle sue componenti costituenti, sia pur nella consapevolezza che una distinzione netta tra comunicazione verbale e non verbale, sebbene utile ai fini didattici e di ricerca, comporti una riduzione della complessità della comunicazione umana.

Questo studio, di certo non esaustivo sull'argomento, si colloca nell'ambito della valutazione in quanto rappresenta un primo piccolo passo per individuare quelle componenti indispensabili di un insegnamento che sia efficace, valutabile e

⁷ Caccioppola, F. (A.A. 2008/2009), *Integrazione scolastica in Macedonia*, Facoltà di Psicologia Dinamica e Clinica della Persona, delle Organizzazioni e della Comunità, Sapienza, Roma.

replicabile, nell'idea che possa diventare una buona pratica fra gli insegnanti.

La ricerca di buone prassi, che richiede un'attività riflessiva e metacognitiva sulla propria funzione docente, mi sembra un obiettivo centrale per la costruzione di una comunità di pratiche all'interno di una scuola che sia "buona" non solo sulla carta e negli intenti. La valutazione e l'autovalutazione, come evidenziato anche dal Gruppo di Coordinamento Pedagogico Provinciale di Rimini, alimentano un'idea di qualità legata da un lato alla capacità di sostenere *l'azione di ricerca* dall'altro al *progressivo incremento dei livelli di consapevolezza pedagogica degli attori educativi*⁸.

⁸ Gruppo di Coordinamento Pedagogico Provinciale di Rimini (2013), Focus su: *Autovalutazione e Processi Riflessivi delle Equipe*. Disponibile all'indirizzo: http://www.provincia.rimini.it/sites/default/files/progetti/istruzione/GCPP/mn_valutazione/0_3/mn_04_documento/marzo_2013.pdf [02/08/2016].