

Motivatori motivanti

di Ariella Bertossi

Sta spopolando sul web un video in cui Bill Gates, il fondatore della Microsoft, in una decina di minuti affronta l'argomento della formazione dei docenti. "Ognuno ha bisogno di un motivatore", è l'affermazione con cui Gates inizia il suo intervento, traducendo dall'inglese il termine "coach". Siamo abituati a sentire la parola "coach" dai film americani, quando l'allenatore nella panchina o nello spogliatoio di un campo da baseball incita i suoi giocatori con discorsi che puntano sulle spinte interiori e il desiderio di successo. Spesso "coach" nei film non viene nemmeno tradotto proprio perché diverso dal nostro "allenatore", comprendendo una sfumatura che a noi manca. Questa traduzione cambia il paradigma di quanto l'oratore illustrerà successivamente: che l'allenatore sia anche un motivatore non è sempre implicito e se la funzione di un allenatore, un educatore, un insegnante sia intrinseca a quella di motivare ed essere motivati, allora il discorso allarga la prospettiva.

Il discorso procede considerando come coloro che svolgono uno dei mestieri più importanti al mondo, gli insegnanti, non abbiano dei coach, dei motivatori, qualcuno che dia loro feedback, considerati molto importanti perché è tramite essi che noi miglioriamo. I docenti americani, osserva, non hanno la possibilità di migliorare perché non c'è nessuno che dica loro "dove" e soprattutto "come". Non è inoltre facile comprendere quali siano i parametri con cui valutare i docenti perché non esistono dei mezzi per farlo: si può prendere in considerazione soltanto la preparazione degli studenti, consapevoli però del suo limite in quanto i docenti non sono l'unica variabile dei risultati degli alunni. Ad ogni modo i paesi con i punteggi più alti degli adolescenti in *literacy, math e sciences*, sono quelli in cui si investe in sistemi strutturati di miglioramento dei docenti. Nella provincia di Shanghai, in Cina ad esempio (i cui studenti sono al primo posto in ogni ambito) i docenti giovani possono osservare i docenti esperti nel loro lavoro ed imparare, esistono degli incontri settimanali in cui si discute sui modelli di insegnamento e si richiede che ogni insegnante dia suggerimenti ai colleghi. E' importante riflettere su queste correlazioni: laddove la didattica viene osservata e implementata anche da parte dei colleghi, i risultati degli studenti migliorano; quando ci sono feedback, stimoli, riflessioni, correzioni per i docenti, allora cresce la qualità. Allargando il campo, possiamo dedurre che i paesi che per scelta politica investono nell'istruzione sono quelli che producono risultati migliori e ciò sembrerebbe anche abbastanza ovvio. Si tratta però di capire cosa significa investire nell'istruzione.

In Italia a tale proposito si tirano sempre in ballo le retribuzioni dei docenti, come se con migliori stipendi automaticamente venisse assicurata migliore qualità. Per Gates invece si tratta di produrre un sistema che aiuti i docenti a migliorare gli esiti dei propri alunni. Il metodo che viene proposto è quello che è stato sperimentato dalla Fondazione che Bill Gates presiede assieme alla moglie Melinda. Si tratta del MET-Measures of Effective Teaching (Misure dell'efficacia dell'insegnamento), che ha visto protagonisti 3000 docenti in vari distretti del Paese. Sono stati individuati degli osservatori che, guardando i video di insegnanti nelle aule, hanno valutato le loro performance su una scala di pratiche. Gli studenti hanno collaborato rispondendo a questionari con domande del tipo: "Il tuo insegnante sa quando la classe capisce la lezione? Hai imparato a correggere i tuoi errori?" I risultati della ricerca sono stati entusiasmanti, hanno mostrato che i docenti che si sottoponevano alla sperimentazione ottenevano risultati migliori ed hanno considerato i video e i questionari degli ottimi mezzi di miglioramento.

Correlata ai risultati degli studenti è la tematica della valutazione dei docenti, perché in generale che se essi sanno insegnare, se sono efficaci, se le loro strategie educative producono risultati valutabili, allora vengono reputati dei docenti validi. Sembra pertanto non si possa scindere la valutazione di un istituto

docente dai risultati che produce per la sua componente. Certo questo può essere vero, ma un sistema di miglioramento non deve per forza riguardare solamente le istituzioni scolastiche in difficoltà: si tratta di un diverso tipo di approccio. Gates a tale proposito chiarisce che “diagnosticare le aree in cui un insegnante ha bisogno di migliorare è solo la metà della battaglia, dobbiamo anche dar loro gli strumenti di cui necessitano per agire sulla base della diagnosi. Se imparassimo che abbiamo bisogno di migliorare il modo in cui insegniamo le frazioni, dovremmo essere in grado di guardare un video del miglior insegnante di frazioni al mondo, quindi costruire questo sistema completo di feedback per insegnanti e un sistema di miglioramento non sarà facile.” In sostanza: se comprendo quali sono le difficoltà di un docente, posso predisporre dei video tutorial che supportino quel contenuto; sembra così semplice che ci si domanda come mai non si sia pensato prima, considerando la possibilità per un docente di non conoscere tutte le strategie per trasmettere dei contenuti che di fatto possiede.

Se ormai è noto che investimenti nel campo dell'istruzione producono un accrescimento nel PIL dei paesi, ci si domanda come mai anche in Italia non possa avvenire un'iniziativa simile a quella proposta da Gates e come mai da noi non ci sia interesse da parte dell'imprenditoria privata all'istruzione. Forse si pensa che il nostro sistema sia già valido, ma neanche in America va troppo male: la prospettiva è quella del miglioramento e da questo punto di vista margini ce ne sono anche da noi. E' innegabile che ci siano problemi di didattica nelle nostre scuole e che ci siano docenti più bravi di altri: si tratta di incrementare la qualità dell'insegnamento, per elevare i risultati dei nostri alunni e diventare, se non i migliori al mondo come sogna Bill Gates, almeno un strumento per contribuire alla ricrescita economica del nostro paese. Allora il punto di partenza potrebbe essere proprio questo: dalla formazione dei nostri docenti e quindi da quella competitiva dei nostri alunni arrivare al riscatto di un paese che crede nelle generazioni future, per dare anche ad essi delle opportunità. Il passo successivo sarà poi quello di riuscire a trattenere menti brillanti e professionalmente ricercate che diano il ritorno al nostro investimento.

Forse anche da noi sarebbe utile una riflessione sulla scuola, su quali siano realmente i suoi problemi e su come concretamente iniziare ad affrontarli. Credo che agire sulla formazione dei docenti partendo dai risultati degli alunni potrebbe essere importante. Diversamente da quanto avviene all'estero, da noi sono sempre molte le critiche verso i sistemi uniformizzanti di classificazione delle abilità degli alunni, in quanto si credono più rispondenti ai sistemi anglosassoni che ai nostri. La nostra cultura classica non ama ridurre rigidamente i saperi in batterie di test e rivendica l'espressività e la soggettività difficilmente valutabili nei vari OCSE-PISA. Non si vuole discutere però ora sulla valutazione degli insegnanti in sé, ma proporre un cambio di metodo. La conoscenza della propria materia non implica la capacità di saperla trasmettere e a volte ottimi docenti trovano grosse difficoltà nella modalità con cui proporre determinati contenuti, nonché nelle strategie da adottare per mantenere l'interesse, il contatto educativo, il reciproco rispetto. Non avendo a disposizione il NET e non potendo contare su finanziamenti in questo momento delicato dell'economia italiana, poter disporre di un team di docenti, anche interni ad una stessa scuola, ad aiutare e supportare i colleghi nella propria azione quotidiana potrebbe essere un'interessante sperimentazione.

Faccio un esempio. Nell'istituto che dirigo la Commissione Valutazione ha formulato una serie di prove comuni per classi parallele. I risultati sono stati in alcuni casi di varianza elevata, come spesso accade nei sondaggi Invalsi. Il passo successivo è stato quello di cercare di capire le motivazioni che hanno portato alle cadute, ma soprattutto le modalità di supporto da individuare per agire sul miglioramento. Non è facile però né il ruolo di chi propone delle correzioni a colleghi, né tanto meno chi si trova nella situazione di docente stimato “poco efficace”. Per questo l'azione di esperti esterni potrebbe essere utile. Poter avere qualcuno che analizzi le modalità didattiche di uno o più docenti sarebbe sicuramente di grande aiuto, come quando ci si vede in un film. Osservarsi all'azione ci pone da un punto di vista esterno, un ottimo auto

correttore e già la consapevolezza di essere sul “set” di un film forse cambierebbe l’approccio di un docente, che certamente cercherà di dare il meglio di sé.

Potrebbe essere dunque un valido suggerimento lo stimolo trovato da Gates: sperimentiamo il video in classe e investiamo nel miglioramento di un team o di un docente che volontariamente si presti ad una simile sperimentazione, costruendo l’idea che l’attività in classe possa essere condivisa dai colleghi per il reciproco accrescimento. Nella scuola primaria questo spesso già avviene, nella secondaria le porte chiuse creano isole didattiche, difficili da penetrare in caso di difficoltà. Il docente è spesso solo con se stesso, con i suoi dubbi, se li ha, e con le sue forze, ma la condivisione una volta praticata porta arricchimento e allieva le pene di quello che a volte diventa il mestiere più difficile al mondo.

Ora siamo alla vigilia della partenza della valutazione delle scuole, che a stenderanno i proprio piani di miglioramento. Non sarà un percorso facile, poiché tutto sommato non siamo abituati a darci la pagella e spesso rischiamo di essere troppo buonisti o catastrofici nelle autovalutazioni. Saranno le scuole stesse a decidere quali le aree da potenziare tenendo ben presente che il fine istituzionale è quello di produrre conoscenza. Credo però che anche questo metodo di “coaching” interno potrebbe essere utile, per supportare chi ogni giorno si trova a lavorare in classe, con le difficoltà crescenti di un mondo spesso sempre più complicato da gestire.

“La scuola ha bisogno di motivatori” si è detto all’inizio, aggiungerei che la scuola ha bisogno di motivatori motivanti, per andare oltre allo sterile passaggio di conoscenze e creare nei nostri alunni la forte consapevolezza dell’importanza di quanto stanno apprendendo e del ruolo che investono in una società che in loro vuole credere.