

La peer review tra docenti come strumento di sviluppo professionale

Sofia Cramerotti
Ricerca e Sviluppo Erickson

monografia

Sommario

In questo articolo vengono presentate alcune delle caratteristiche principali e dei punti di forza della peer review, intesa come strumento utile per accompagnare i docenti in modo efficace e, allo stesso tempo, equo nel loro percorso di sviluppo professionale. Questo approccio si basa sul ricevere valutazioni da parte di colleghi esperti, all'interno di una comunità professionale in cui obiettivi, scopi e modalità di osservazione sono condivisi, favorendo il miglioramento delle pratiche all'interno dei processi di insegnamento-apprendimento. L'osservazione tra pari è uno degli aspetti che contraddistinguono la peer review (anche se non il solo). La revisione tra pari presenta molti vantaggi nel promuovere qualità e innovazione nell'insegnamento, sostenendo al contempo la creazione di comunità collegiali di insegnanti che riflettono rispetto e si confrontano costruttivamente alle proprie pratiche. Per questo deve necessariamente basarsi su processi che garantiscano il massimo rigore, apertura e trasparenza, in quanto si è all'interno di un processo collaborativo e dialogico, non gerarchico ma orientato alla costruzione di una comunità tra docenti volta al benessere e alla crescita di tutti coloro che ne fanno parte.

Parole chiave

Peer review, insegnamento-apprendimento, riflessione, sviluppo professionale, comunità di pratica.

L'osservazione, l'analisi e la riflessione sulla propria pratica didattica e educativa sono state negli anni oggetto di molteplici studi che ne hanno evidenziato l'importanza e l'efficacia in riferimento allo sviluppo della professionalità docente (Gosling, 2013; Gosling e O'Connor, 2006; 2009; Chism, 2007; Hammersely-Fletcher e Orsmond, 2004; Washer, 2006).

La peer review tra docenti viene spesso erroneamente identificata con l'osservazione tra pari. L'osservazione tra pari è in realtà uno dei metodi della peer review ma non il

solo. Infatti, la revisione tra pari è, più in generale, un metodo per valutare in modo rigoroso un portfolio più ampio di informazioni sull'insegnamento. Questo portfolio in genere comprende curricula vitae, valutazioni degli studenti, autovalutazioni, osservazioni tra pari ed eventuali altri elementi ritenuti utili a questo scopo.

Le osservazioni tra pari, infatti, rappresentano spesso solo un'istantanea del processo di insegnamento «qui e ora» e forniscono dati insufficienti su cui basare una reale e completa valutazione del docente (Chism, 2007).

Esiste una distinzione comune tra due forme molto diverse (anche come scopi) di peer review: quella formativa e quella sommativa (Bernstein et al. 2000; taella 1).

TABELLA 1
Due forme di peer review

VALUTAZIONE FORMATIVA	VALUTAZIONE SOMMATIVA
È tipicamente orientata esclusivamente al miglioramento del proprio insegnamento attraverso l'uso di feedback e si avvale di processi di tutoring, di sviluppo e crescita professionale.	È utilizzata soprattutto nei casi in cui devono venir prese delle decisioni, anche a livello più istituzionale (ad esempio una riconferma).

La peer review svolge molte funzioni nel processo di valutazione dell'insegnamento e si basa sul ricevere valutazioni da parte di colleghi esperti, all'interno di una comunità professionale in cui obiettivi, scopi e modalità di osservazione sono condivisi, favorendo il miglioramento delle pratiche all'interno della comunità stessa (Peel, 2005).

La revisione tra pari consente una dipendenza meno esclusiva rispetto alle valutazioni degli studenti, le quali, pur fornendo informazioni estremamente utili, potrebbero non essere sempre prive di pregiudizi e opinioni non direttamente correlate all'efficacia dell'insegnamento. Allo stesso modo può essere il docente stesso a preoccuparsi eccessivamente di ricevere valutazioni positive da parte degli studenti.

La revisione tra pari, quando effettuata in forma formativa e sommativa, nonché insieme alle valutazioni degli studenti, può garantire l'opportunità di concentrarsi in modo più intenzionale e diretto su ciò che effettivamente aiuta gli studenti a imparare meglio e quindi concentrarsi più direttamente sulla qualità dell'insegnamento stesso.

Consente inoltre una più significativa e mirata riflessione sull'insegnamento, un im-

patto migliorativo sulla didattica in classe e, di conseguenza, anche sull'apprendimento di tutti studenti, riuscendo così a coglierne e valorizzarne le differenze che li caratterizzano.

I peer reviewer in genere sono docenti che hanno una significativa esperienza nell'insegnamento; possiedono competenze anche a livello di istituzione e organizzazione scolastica, sono capaci di fornire feedback efficaci e accurati, ma possiedono anche competenze di mentorship, coaching e caratteristiche comportamentali tali da infondere credibilità, stima e fiducia nel docente che è sotto «revisione» (review) (Gosling e O'Connor, 2009).

Il processo di revisione tra pari è molto impegnativo anche in termini di tempo e sforzo, richiede un'adeguata preparazione e un'attenta cura ai processi di interazione e comunicazione.

La valutazione tra pari di solito si concentra su diversi aspetti dell'insegnamento attraverso un processo composto da una serie di attività in sequenza (Chism, 2007; Gosling, 2013; Gosling e O'Connor, 2009; Washer, 2006).

- Stabilire e condividere obiettivi di apprendimento chiari e precisi, riducendo al minimo incoerenze e incomprensioni.
- Co-condividere un momento iniziale (anche in forma di intervista o conversazione preliminare) tra insegnante revisore e insegnante soggetto a valutazione per chiarire l'oggetto della revisione, i ruoli e comprendere gli step principali del processo di revisione tra pari. Questo momento può consentire anche di raccogliere importanti informazioni sul contesto di insegnamento, nonché sulle caratteristiche del docente (anni di insegnamento, discipline insegnate, precedenti esperienze, competenze sviluppate o che ci si aspetta di sviluppare, punti di forza/punti di debolezza, orientamenti teorici e approcci metodologici/strategie conosciute e applicate, aspetti che hanno

- influenzato o che influenzano il loro modo di insegnare, altre informazioni rilevanti ai fini della revisione tra pari, ecc.).
- Osservare il docente in classe. L'obiettivo delle osservazioni in classe (tabella 2) è quello di raccogliere un campione di informazioni significative sulle pratiche relative al processo di insegnamento-apprendimento. Includono, in genere, da due a quattro visite in classe; questo per cercare il più possibile di ottenere dati affidabili.

TABELLA 2
Osservazioni in classe

ALCUNI ELEMENTI CHE OSSERVATI DURANTE LE VISITE IN AULA
<ul style="list-style-type: none"> – Conoscenza dei contenuti disciplinari oggetto di insegnamento, la loro adeguata selezione e utilizzo in modi e contesti appropriati; – tipologia di materiale didattico utilizzato e modalità di presentazione; – attuazione di strategie diversificate e approcci metodologici adeguati al contesto e ai bisogni degli studenti; – gestione e organizzazione della classe; – considerazione delle differenze degli alunni, dei loro bisogni e dei loro diversi punti di vista (eterogeneità della classe); – interazioni insegnante-studenti, aspetti comunicativi e utilizzo dei feedback; – coinvolgimento degli studenti e modalità per motivarli – pratiche valutative.

È quindi importante che chi compie l'osservazione sia consapevole e abbia ben chiaro ciò che può essere considerato un insegnamento efficace (al di là dei risultati di apprendimento dei propri studenti) e come questo possa essere osservato e valutato in modo valido, affidabile ed efficace, mettendo da parte tutte le possibili forme di pregiudizio (Hutchings, 1995; Shortland, 2004).

Il peer reviewer è quindi chiamato a saper dichiarare adeguatamente e condividere chia-

ramente quelli che sono gli obiettivi stabiliti e che si intendono raggiungere, nonché saper mettere in relazione situazioni ed esperienze di insegnamento passati, presenti e futuri, facendo sintesi dell'esperienza sperimentata.

È fondamentale che sappia fornire spiegazioni chiare, esempi concreti di pratica professionale e feedback formativi efficaci, incoraggiando un confronto proficuo alla pari.

Il peer reviewer deve infatti cercare il più possibile di evitare forme inefficaci o negative di giudizio e atteggiamenti eccessivamente ipo- o iper-critici. La revisione tra pari deve basarsi su processi che garantiscano i massimi rigore, apertura e trasparenza, ricordando che ci troviamo all'interno di un processo collaborativo e dialogico e non gerarchico in senso di potere e ruoli, ma orientato alla costruzione di una comunità tra docenti volta al benessere e alla crescita di tutti coloro che ne fanno parte (Gosling, 2013).

Per rendere il processo più trasparente, affidabile e valido, possono essere utili griglie di rilevazione, costruite con gli elementi oggetto di valutazione citati sopra; questo per aiutare chi osserva a tracciare e valutare in modo più oggettivo le pratiche di insegnamento-apprendimento. È comunque importante integrare l'uso di queste checklist con «note di campo» più libere da parte del reviewer, da condividere poi in un momento di riflessione e restituzione con il review e sia «a caldo» immediatamente dopo l'osservazione, sia a distanza di un po' di tempo (Gosling, 2013).

Questo e i successivi momenti di restituzione e confronto, in un'ottica di valutazione formativa e di spazi di riflessione professionale tra pratici, hanno l'intento di accompagnare il docente alla messa in atto di una serie di miglioramenti nel suo modo di fare didattica in classe e, più in generale nei processi di insegnamento-apprendimento, prevedendo anche, se necessarie, eventuali forme di tutoraggio e l'uso di ulteriori risorse



aggiuntive utili per lo sviluppo professionale (Hammersely-Fletcher e Orsmond, 2004).

La revisione tra pari, se ben attuata, ha molti vantaggi nel promuovere qualità e innovazione nell'insegnamento, creare comunità

collegiali di insegnanti che riflettono rispetto alle proprie pratiche, nonché nel promuovere una cultura più equa e trasparente di sviluppo professionale (Hammersely-Fletcher e Orsmond, 2005).

Peer review between teachers as a tool for professional development

Abstract

In this article we present some of the main characteristics and strengths of peer review, intended as a tool that is both useful and fair in the development of teachers' professional path. This approach is based on receiving evaluation from experienced colleagues, within a professional community that shares goals and parameters for observation, thus entailing improvement in learning-teaching processes. Peer observation is just one of the aspects that defines peer review. Peer review has many merits in promoting quality and innovation in teaching, because it promotes the creation of teaching communities that reflect on and share about their own teaching practice. Therefore, peer review must lay its foundation on processes that guarantee the highest rigour, openness and transparency, especially because it takes place in a collaborative and dialogical setting, that is not hierarchical but that aims to construct a community of teachers, in which the well being and growth of every participant is the ultimate goal.

Keywords

Peer review, learning-teaching, reflection, professional development, practice community.

Autore per corrispondenza

Sofia Cramerotti
 Centro Studi Erickson
 Via del Pioppeto, 24
 38121 Trento
 E-mail: sofia.cramerotti@erickson.it

Bibliografia

- Bernstein D.J., Jonson J. e Smith K. (2000), *An Examination of the Implementation of Peer Review of Teaching*, «New Directions for Teaching and Learning», vol. 83, pp. 73-86.
- Chism N.V.N. (2007), *Peer Review of Teaching: A Sourcebook. 2nd Edition*, Bolton, Anker Publishing.
- Gosling D. e O'Connor K. M. (2006), *From peer observation of teaching to Review of Professional Practice (RPP): A model for continuing professional development*, «Educational Developments», vol. 7, n. 3, pp. 1-6.
- Gosling D. e O'Connor K.M. (2009), *Beyond Peer Observation of Teaching*, London, Staff and Educational Development Association (SEDA).
- Gosling D. (2013), *Collaborative Peer-Supported Review of Teaching*, «Peer Review of Learning and Teaching in Higher Education: International Perspectives», J. Sachs e M. Parsell, Dordrecht, Springer, p. 13-31.
- Hammersley-Fletcher L. e Orsmond P. (2004), *Evaluating our peers: is peer observation a meaningful process?*, «Studies in Higher Education», vol. 29, n. 4, pp. 489-503.
- Hammersley-Fletcher L. e Orsmond, P. (2005), *Reflecting on reflective practices within peer observation*, «Studies in Higher Education», vol. 30, n. 2, pp. 213- 224.
- Hutchings P. (1995), *From Idea to Prototype: The Peer Review of Teaching. A Project Workbook*, Washington DC, AAHE.



Peel D. (2005), *Peer Observation as a Transformatory tool?*, «Teaching in Higher Education», vol. 10, n. 4, pp. 489-504.

Shortland S. (2004), *Peer Observation: a tool for staff development or compliance?*, «Journal

of Further and Higher Education», vol. 29, n. 2, pp. 219-228.

Washer P. (2006), *Designing a system for observation of teaching*, «Quality Assurance in Education», vol. 14, n. 3, pp. 243-250.