

## VS La Rivista - n. 13-14 2008

*Gli articoli in rosso sono leggibili*

### Editoriale

*Ermanno Detti* - Tra sorrisi e battute. I volti di questo governo

### Lo scrigno

*a cura di Loredana Fasciolo*  
Notizie in breve

### Mercurio

*Ermanno Detti* - Una fiaba per Maroni

### In primo piano

*Carminé Ciro Lombardi* - Salute e sicurezza nei lavoratori di ricerca. Una questione di civiltà

### Dibattito

*Vincenzo Moretti* - La fuga dei cervelli. Una generazione sprecata

*Luciano Baldini* - I bambini oncologici e la qualità della vita. Tra vissuto e speranza

*David Baldini* - Il nuovo pediatra

*Arturo Ghinelli* - Piccoli alunni crescono

### I luoghi dell'educazione

*Lucia Maffei* - Relazioni sindacali. Contrattazione di genere negli atenei

*Belfagor* - Succede a scuola. La clemenza della sorte

*Cristina Verri* - Costruire la legalità. La costituzione interiore

### Orientamento e formazione

*Gianfranco Coronas* - L'Europa e i fondi strutturali. Apprendere per vivere

### Pedagogie

*Franco Frabboni* - La meritocrazia. L'ossessione del ministro

### Didattiche

*Marcello Ciccarelli* - L'insegnamento della matematica. Tastare o riconoscere a vista

*Domenico Calderone* - Un progetto sociolinguistico. I professionisti della parola

### Vita da giovani

*Alessio Liverziani* - Tra luoghi comuni e stereotipi. La "peggio" infanzia

### Studi e ricerche

*Daniela Pietripaoli* - Processi formativi e Censis/3. Giovani e università

*Antonio Luongo* - L'educazione alla pace. Pace, bene comune

### Progetti ed esperienze

*Anna Crovo* - Le buone pratiche di un istituto comprensivo tedesco. Una scuola di successo

### Tempi moderni

*Paolo Raponi* - Noi e gli altri. Mamma li romeni!  
*Arturo Ghinelli* - Ritrovare il senso della misura. Le impronte di Maroni

*David Baldini* - Protagonisti / Emile Zola. Il prezzo della gloria

*David Baldini* - La specola e il tempo / Tommaso Landolfi

### Incontri

*Vincenza Fanizza* - Migranti di ieri e di oggi. Tragici paralleli - Intervista a Federico Ferrone

### Giovani e letteratura

*Giovanna Caporale* - I libri per ragazzi di Luigi Malerba. Mettere in moto il cervello

*Giovanna Caporale (a cura di)* - Recensioni

### Linguaggi e segreti dell'arte contemporanea

*Marco Fioramanti* - Il cubismo. Pablo Picasso, d'après Georges Braque

### Conversazioni sul cinema

*Enzo Balestrieri* - L'identificazione filmica. Le vite degli altri

*Enzo Balestrieri* - Scheda / un film al mese  
Sunset Boulevard (Viale del tramonto)

### Libri

*A cura di Anita Garrani*

## I LUOGHI DELL'EDUCAZIONE

Relazioni sindacali

### Contrattazione di genere negli atenei

*L'università, un possibile laboratorio nella lotta alle discriminazioni di genere. La presenza femminile nella scala gerarchica. La carriera difficile. Il rilancio dell'azione sindacale e i comitati pari opportunità*

Lucia Maffei

Un'ottica di genere nell'azione sindacale è un'opportunità da cogliere se vogliamo dare una marcia in più alle trattative nazionali e decentrate nel settore dell'università. Fermo restando, infatti, che riprendere in mano il tema della lotta alle discriminazioni coniugato con quello della valorizzazione delle competenze delle donne nel mondo del lavoro coinvolge tutte le realtà produttive, l'università propone alcune specificità che potrebbero candidarla a laboratorio sperimentale di nuove modalità contrattuali e nuovi rapporti e relazioni sindacali.

Alcune premesse sono necessarie. La prima riguarda la considerazione che ormai è evidente che lo strumento per raggiungere condizioni di lavoro favorevoli per donne e uomini è il gender mainstreaming, cioè la capacità di dotarsi di strumenti attraverso i quali dare concretezza all'integrazione della dimensione di genere in tutti gli atti normativi e di programmazione. Essa si basa sul riconoscimento del fatto che donne e uomini non hanno le stesse risorse, esigenze e presenze e che molte strutture, sistemi e politiche non sono neutrali sotto l'aspetto del genere ma prendono a norma l'esperienza degli uomini. La normativa spinge in tal senso le istituzioni più sensibili che, come la Regione Toscana, hanno in cantiere iniziative legislative per raggiungere la "cittadinanza di genere", cioè costruire mondi in cui donne e uomini si trovino a proprio agio.

Altre considerazioni preliminari riguardano, specificatamente, il mondo universitario e le sue peculiarità. Mi limiterò ad alcuni accenni, che servono solo per delineare come tali caratteristiche contribuiscano a generare, nello stesso tempo, condizioni difficili di affermazione di una pratica sessuata della contrattazione, ma contemporaneamente anche le premesse affinché tali condizioni possano essere superate.

Prima di tutto l'autonomia universitaria, fattore determinante della peculiarità dell'ente rispetto al resto della pubblica amministrazione centrale. Autonomia, come è noto, anche statutaria, che rende il mondo universitario un universo di atenei orgogliosi della propria specifica "carta costituzionale" che li rende anche sensibilmente diversi l'uno dall'altro nelle strutture di governance, oltre che nell'organizzazione complessiva.

Secondo, la mission dell'università che, nella tradizione europea, è duplice: didattica e ricerca strettamente correlate e finalizzate alla crescita complessiva della ricchezza intellettuale e civile del paese.

Terzo, la convivenza all'interno della stessa istituzione di lavoratrici e lavoratori con stati giuridici diversi: non contrattualizzati (docenti), contrattualizzati (personale tecnico-amministrativo), precari (presenti in ambedue le tipologie, ma, in parte, stabilizzati fra il personale tecnico e amministrativo, senza prospettive, al momento, quelli nelle attività di ricerca e docenza).

In questo quadro schematico si possono rintracciare almeno alcune delle cause che rendono così problematico il quadro della presenza femminile all'interno degli atenei, tanto da porre il mondo universitario nel suo insieme agli ultimi posti delle classifiche della presenza qualificata di donne ai vertici politici (3 rettori su 81 università pari al 3,7%) e amministrativi (16 fra direttori amministrativi e direttori generali su 81, pari al 19,7%) rispetto alle altre pubbliche amministrazioni. Tutto questo a fronte di una massiccia presenza di donne nel personale tecnico e amministrativo, spesso fortemente qualificato, e nei ranghi "bassi" della docenza.

Le analisi a tal proposito non mancano e, anche se si registra un trend lentamente positivo, alcuni fattori stanno rischiando di allungare, invece che diminuire la distanza con il resto della pubblica amministrazione, che pure non presenta cifre troppo incoraggianti.

L'autonomia talvolta viene utilizzata come alibi per rendere l'università poco permeabile da quanto si muove nel territorio e nella società: spesso, in questo come in altri settori, il rispetto delle normative nazionali è mero ossequio alla norma, laddove invece esse, come nel caso del Codice delle pari opportunità, potrebbero essere un volano di cambiamento, se lo spirito che le anima fosse colto in pieno.

### La competizione e i modelli maschili

Il mondo universitario che ruota intorno alla ricerca e alla didattica è fortemente competitivo, connotato da

modelli di riferimento maschili, con carriere attualmente accidentate e insicure nei modi e nei tempi; qui la componente docente (ad altissima prevalenza maschile nelle sue espressioni istituzionalmente più autorevoli) ha in mano le leve delle decisioni politiche di indirizzo.

Le differenze di stato giuridico di chi opera dentro le università non facilitano, in genere, la condivisione di obiettivi sindacali (essendo la sindacalizzazione confederale più radicata nel personale tecnico e amministrativo per ovvi motivi di rappresentanza di interessi), e spesso non facilitano nemmeno il dialogo sulle questioni relative alle pari opportunità nel mondo del lavoro.

In ultimo, l'università, come il resto della società italiana, sconta la contraddizione di una realtà che vede sempre più donne impegnate con competenza, passione, ambizione nel mondo del lavoro e il contemporaneo affievolirsi dell'attenzione sul tanto cammino che resta ancora da fare per una piena e dispiegata parità (nell'accezione di riconoscimento di parzialità reciproca fra i due sessi).

Questo purtroppo apre la porta al ritorno di fantasmi del passato, evidentemente non così passato e non aiuta a sfondare il famoso "tetto di cristallo".

### Una rinnovata azione sindacale

In questo quadro emerge la necessità di una rinnovata azione sindacale che si faccia carico delle tematiche della lotta alla discriminazione e per la valorizzazione delle risorse di competenze e capacità delle donne, così come previsto sia dalla normativa (D.lgs. 198/2006), sia dai contratti nazionali di lavoro.

Su questa strada bisogna ripensare anche il rapporto con un soggetto potenzialmente importante degli atenei, il Comitato pari opportunità, la cui origine, è bene ricordarlo, si rintraccia nel contratto nazionale di comparto.

Ma, in nome dell'autonomia, ogni università ha creato un Comitato, diverso dagli altri per composizione, regole di funzionamento, metodi di elezione: ce ne sono di totalmente elettivi, parzialmente elettivi, con la presenza o meno di rappresentanze di tutte le componenti; ci sono statuti che prevedono i Comitati pari opportunità come organi dell'ateneo, altri che ne ignorano completamente l'esistenza.

Ovviamente questo genera la debolezza di un organo che, invece, la norma individua come centrale per l'attuazione delle azioni positive. Inoltre, genera anche una potenziale separatezza rispetto alle politiche di genere che possono essere portate avanti da altri enti del territorio e una reale difficoltà anche a trovare forme di contatto a rete fra i Comitati pari opportunità degli atenei.

La debolezza strutturale però non può essere presa a pretesto per un mancato rapporto fra Comitati pari opportunità di ateneo e sindacato. Anzi, soltanto da una sinergia può nascere una politica nuova per le donne che operano dentro l'università che deve essere giocata al tavolo della contrattazione, per tutto quello che attiene le materie contrattuali, ma che, attraverso la contrattazione sulle azioni positive, può dare slancio rinnovato alla centralità della questione femminile dentro l'università, oltre il dettato contrattuale, e fare un passo avanti importante nella diffusione di una "cultura sessuata" nell'azione amministrativa e in quella sindacale e creare condizioni favorevoli per una ripresa di un ampio dibattito culturale, di ricerche e studi dentro l'università sulle problematiche di genere che sono presenti, ma che avrebbero necessità di sostegno, di maggiore visibilità, di investimenti per formare le coscienze delle nostre giovani generazioni.

### Una questione da non delegare

Una rinnovata azione nei confronti delle politiche universitarie che tenga conto delle ricadute diverse che esse hanno su donne e su uomini non è, insomma, una questione da "delegare" al "Comitato pari opportunità", ma anzi un campo dove il sindacato è chiamato ad un ruolo centrale che può trovare ulteriore forza dall'azione congiunta con gli organismi di parità, nel rispetto dei diversi ruoli. Questo gioco a due può essere determinante per creare un percorso di conquiste fattuali e culturali che della specificità dell'università colgano la ricchezza culturale, la possibilità di trasmettere conoscenze, di inventarsi modelli organizzativi nuovi e inediti.

Penso all'opportunità di sostenere i Comitati pari opportunità nelle loro richieste di visibilità istituzionale negli atenei, alla necessità di studiare congiuntamente azioni positive che sperimentino forme di organizzazione del lavoro che diano valore al concetto di genitorialità coniugato a quello di conciliazione, alla imprescindibilità

di un'azione comune per l'attuazione piena del codice delle pari opportunità (valutandone la possibile applicazione anche al mondo della docenza).

Si tratta solo di esempi di un percorso che deve portare la FLC Cgil ad essere interlocutore attivo dei Comitati pari opportunità degli atenei, per una crescita reciproca su queste tematiche che porti a risultati tangibili nella vita delle donne e degli uomini che lavorano e studiano negli atenei e contribuiscano a realizzare condizioni favorevoli al dispiegarsi di una cultura inclusiva che contaminino in maniera significativa la formazione delle giovani generazioni.

*Università degli Studi di Siena*

## **PEDAGOGIE**

La meritocrazia

### **L'ossessione del ministro**

*La meritocrazia è sana in una scuola autonoma, democratica, non aggressiva, priva di nozionismo, che previene e contrasta la dispersione. Altrimenti è meglio chiamarla col suo vero nome: selezione*

Franco Frabboni

Siamo rimasti delusi dalle prime dichiarazioni del Ministro della Pubblica Istruzione, Mariastella Gelmini, che rivolgendosi al mondo della scuola ha noiosamente speso la gettonatissima (è sulla bocca di tutti!) parola d'ordine della Meritocrazia. Condivisibile come palloncino/ rosso simbolico, ma ambigua e minacciosa se acclamata come l'Attico di un edificio formativo di cui non si forniscono le identità dei piani sottostanti al nobile locale che valuta e premia il merito di chi lo abita.

Tanto da prendere le sembianze di un cavallo di Troia che nel nome della Meritocrazia avvelena la scuola di selezione e di discriminazione sociale.

In queste righe, ricordiamo alla prima inquilina di viale Trastevere che il nostro sistema di istruzione - in virtù della sue gloriose "avanguardie" di fine Novecento: la scuola dell'infanzia nuovo indirizzo, la scuola primaria a tempo pieno, la scuola media a tempo prolungato, la scuola di base comprensiva, la scuola secondaria sperimentale - ha assunto l'immagine di un solido grattacielo dotato di sei piani più un Attico. Un super/edificio (arredato di democrazia sociale, di saperi plurali e di etiche solidali) che sta presidiando le giovani generazioni dalle invasioni barbariche dell'informazione mediatica ed elettronica (in pillole: a quiz, a test): una scuola sempre più ultima trincea culturale a difesa della corporeità, del dialogo, della scrittura, della lettura, dell'arte.

Saliamo i piani del grattacielo/ scuola che svetta verso il cielo del diritto allo studio e della qualità dell'istruzione.

Gode di un'architettura costruita dalla scuola militante e della periferia che il Governo/ombra del Pd è chiamato a proteggere perché non venga lesionata dal vociare insistente dei tam tam meritocratici.

### **Il grattacielo di sette piani**

Questo, il profilo architettonico dei suoi sette piani.

Il primo/piano dà dimora "progettuale" alla bussola del sistema formativo: dotata di un asse longitudinale (sud-nord) e di un asse trasversale (est-ovest). La linea verticale mira alla formazione lungo l'intero arco della vita (la lifelong education); la linea orizzontale mira alla costruzione di un sistema integrato tra scuola e agenzie territoriali intenzionalmente formative: famiglia, enti locali, privato sociale, mondo del lavoro, chiese et al.

Il secondo/piano dà dimora "democratica" alla scuola pubblica (statale, comunale e paritaria). Dunque, una scuola dell'autonomia aperta alla pluralità delle culture, dei linguaggi e delle idee: la sola in grado di opporsi alle derive dell'aziendalismo, della selezione e del fai-da-te nei percorsi di istruzione.

Il terzo/piano dà dimora "sociale" al non-uno-di-meno. Simboleggia l'opzione per una scuola che sa ridurre (se possibile, azzerare) la malattia mortale della dispersione: materiale (generata dagli elevati tassi di ripetenza e di abbandono), intellettuale (generata da un nozionismo che intossica la libertà di pensiero degli allievi) e relazionale (generata, in classe, dagli specchi "rotti" della competitività, dell'aggressività e del bullismo).

Il quarto/piano dà dimora "pedagogica" al binomio mente-cuore. La scuola ha il compito sia di formare allievi che pensano con la propria testa, sia di dare centralità al cuore degli allievi, proprio perché tra i banchi trovano raramente ascolto e dialogo i loro linguaggi affettivi, emotivi, relazionali.

Il quinto/piano dà dimora "culturale" alle competenze. Queste, richiedono una duplice padronanza cognitiva. La prima (monocognitiva) è la capacità di riprodurre gli alfabeti delle discipline scolastiche: competenza esogena, di utilità sociale. La seconda (metacognitiva), è la capacità di costruire e creare conoscenze: competenza endogena, di non-immediato uso sociale. Soltanto la metacoscienza assicura un rapporto sempre più stretto tra il pensare e il fare, il sapere ipotizzare e il sapere inventare.

Il sesto/piano dà dimora "didattica" all'inclusione. Possibile in una scuola disponibile all'inserimento e all'integrazione delle diversità (disabili, altre etnie): aperta quindi alla molteplicità delle culture e dei valori dell'ambiente, partecipata dagli allievi e dai genitori e condotta collegialmente dagli insegnanti.

Il settimo/piano (l'Attico) dà dimora "valutativa" alla Meritocrazia. Ma a un patto, si è detto. Che il suo terrazzo, deputato a premiare il merito degli alunni, sia raggiungibile soltanto salendo i sei piani del grattacielo. Una sana Meritocrazia sa tenere conto delle condizioni "materiali" della scuola (edilizia, servizi bus-mensa-medico/sociali, attrezzature didattiche), nonché delle sue identità "culturali" (gli alfabeti e gli stili cognitivi di cui dispone l'utenza) e "cognitive" (il merito dato agli allievi dalla testa ben fatta, e non dalla testa piena). Un Attico meritocratico, dunque, che premia l'utenza dei perché (piena di dubbi e di domande) e non l'utenza che fa coccodè (piena di signorsì e di certezze).

Quest'ultima, non vorremmo fosse nel cuore del ministro Gelmini.

## PROGETTI ED ESPERIENZE

Le buone pratiche di un istituto comprensivo tedesco

### Una scuola di successo

*Non è la competitività il segreto per ottime performance, ma l'uso sapiente dell'autonomia. La crisi delle scuole si manifesta soprattutto nel terreno della motivazione. Per fare della scuola un luogo di apprendimento e di crescita si usano le proprie capacità a beneficio di tutti*

Anna Crovo

La scuola può riuscire (Schule kann gelingen, 2004) è il titolo di un libro di successo di Enja Riegel, dirigente scolastica di una scuola dell'Assia. È interessante rileggerlo oggi, a qualche anno di distanza e alla luce di quanto bolle nei sistemi educativi europei sul terreno dell'autonomia.

La maggior parte di questi sistemi stanno vivendo una fase di disorientamento e perdita di senso. Logico, quindi, che nel campo della pratica pedagogica come in quello più generale della ricerca sia sempre più sentita l'esigenza di definire quali conoscenze e/o competenze siano necessarie - sul piano personale, sociale e civile - per ragazzi e adulti che vivano in una società che usa, consuma e produce cultura, scienza e arte in forme molto diverse da quelle tradizionali.

Convince la conclusione cui arriva la Riegel: ovvero che la crisi attuale della scuola si manifesta soprattutto sul terreno della motivazione e che su questo piano possa essere combattuta, ripensando e riorganizzando il tempo e gli spazi destinati alla didattica.

Sotto questo aspetto, il libro merita di essere ripreso ed analizzato, perché vi si raccontano le buone pratiche di una scuola effettivamente autonoma, responsabile e innovativa e di una leadership improntata all'imprenditorialità, capace di assumersi le responsabilità, incoraggiare e lasciare spazio.

### Una scuola da vivere

Il sogno di una "scuola di successo" diventa realtà per la Riegel quando, dopo 20 anni alla guida della Helene-Lange-Schule, una scuola di Wiesbaden, nell'Assia, riesce a portare gli studenti ai primi posti nel mondo in lettura, matematica e scienze alla pari con finlandesi e giapponesi (Pisa 2001). Molto al di sopra di tutte le altre scuole tedesche.

"Studiare venti vocaboli, così come imparare a memoria un paio di formule ed essere interrogati ogni tanto, non rappresenta neanche per gli studenti una sfida. Se questo è tutto ciò che la scuola sa offrire, non c'è da stupirsi che i giovani a scuola si annoino", dice.

La sua vision risulta subito chiara: la scuola come luogo in cui gli studenti imparino a vivere oltre che a studiare.

Affrontando le resistenze di un corpo docente demotivato e di un'amministrazione restia ai processi di innovazione, Enja Riegel trasforma il tradizionale ginnasio (Gymnasium) in un istituto comprensivo (Integrierte Gesamtschule), dove non si danno voti nei primi due anni, gli insegnanti lavorano più ore e l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita è una realtà.

I cambiamenti iniziano dalla ristrutturazione dell'edificio scolastico. La scuola viene suddivisa in unità abitative per sezione: tanti piccoli "distretti" (Revier, in tedesco) per gli studenti. In ogni distretto, oltre alle aule, una sala professori e una grande sala comune dove incontrarsi e lavorare insieme, superando il limite architettonico delle classi, un palcoscenico, una piccola biblioteca, un piccolo laboratorio mobile con tre o quattro computer, persino una "stanza del silenzio", dove studenti e docenti possono riposare qualche minuto, se necessario.

Un ambiente amichevole, accogliente, aperto, molto diverso dalla scuola tradizionale, dove si possono organizzare mostre e spettacoli, vissuto dagli allievi con senso di responsabilità, tanto che loro stessi sono incaricati di fare le pulizie.

Questa iniziativa, comunemente ritenuta impensabile, oltre ad avere un alto valore pedagogico per i ragazzi, permette alla scuola di Wiesbaden di risparmiare quei 27.000 euro all'anno stanziati dal Comune per le spese dei progetti. A un seminario sulla scuola autonoma che si svolse a Roma nel 2006 la dirigente ebbe modo di spiegare la filosofia del suo lavoro in un passaggio del suo intervento: "Bisogna che le scuole entrino nell'ordine

di idee di sviluppare una mentalità imprenditoriale.

La maggior parte ignora il valore del proprio lavoro, né pensa di poter investire del denaro in un progetto per poi trarne un guadagno”.

### **Rivoluzionare il tempo-scuola: educare persone, non insegnare materie**

Tuttavia, l'innovazione più forte introdotta dalla Riegel riguarda l'organizzazione delle attività di insegnamento. Potremmo sintetizzarne così le linee guida.

a) Ruolo docente

- Gli insegnanti non lavorano più da soli, ciascuno chiuso dietro la porta nella propria classe.

- Un team di otto, dieci docenti segue un gruppo di un centinaio di studenti di quattro classi parallele per tutto il percorso scolastico.

- Ai docenti che prendono in carico un gruppo viene richiesto di essere in grado di insegnare anche materie diverse dalla loro, ed essi si impegnano ad impararle dagli altri colleghi specializzati.

b) Tempo scuola

- Niente più lezioni frontali di 45 minuti condotte dal singolo insegnante, ma lezioni interdisciplinari.

- A metà dei due quadrimestri, gli alunni scelgono una tematica da approfondire e, per 6 settimane, si impegnano in progetti di ricerca interdisciplinare per metà del tempo curricolare: fanno esperimenti, escono dalla scuola, cercano degli esperti, sempre con il sostegno degli insegnanti nel ruolo di consulenti. Il lavoro si conclude con una presentazione, alla quale vengono invitati genitori e amici, in occasione della quale i ragazzi hanno la possibilità di dimostrare ciò che hanno appreso.

- I ragazzi partecipano a stage che possono durare anche 12 settimane; in quel tempo, totalmente esentati dalle lezioni, si dedicano al teatro (mettendo su uno spettacolo diretto da un regista professionista) oppure lavorano anche a 700 chilometri da casa in asili o in aziende, partendo in gruppi di 6 o 7.

Importanti le ricadute, sul piano disciplinare, metodologico e relazionale:

a) modifica radicale della funzione docente: da insegnante disciplinare ad educatore.

Lavorando con lo stesso gruppo di studenti dal primo all'ultimo giorno, dal quinto al decimo anno, i docenti imparano veramente a conoscerli, costruendo più facilmente relazioni di fiducia che favoriscono l'apprendimento;

b) se è vero che si apprende principalmente dall'esempio, gli studenti di questa scuola toccano con mano l'utilità dell'educazione permanente crescendo in un'atmosfera di vera cooperazione;

c) individuazione dei saperi essenziali e loro utilizzo in contesti reali. “Seguire per forza i programmi non ha senso, è molto più importante che i ragazzi imparino a mettersi in gioco”, dice la Riegel.

Scelti, dunque, temi significativi per ogni ambito disciplinare, si affrontano in profondità. Importante non è accumulare conoscenze, quanto piuttosto applicare e ricordare quanto si apprende.

### **Primo: sperimentare**

“Le conoscenze apprese in classe sono presto dimenticate. Gli studenti devono poter collegare quello che imparano alle esperienze”. Questa la massima su cui la Riegel basa il suo progetto di scuola, da cui emerge - marcatamente presente e fortemente valorizzata - la dimensione operativa della conoscenza.

Trascorrendo giorni a lavorare con un geometra, anche una disciplina apparentemente astratta come la matematica improvvisamente acquista un significato ovvio e convincente.

Mentre, venendo alla lettura e alla scrittura, “imparare dall'esperienza” significa, per la Riegel, fare un giornale o operare con una vecchia macchina da stampa nella quale ogni lettera deve essere inserita manualmente.

Laboratorialità, potremmo concludere, come strategia prima per arrivare ai risultati?

Qualcosa di più.

Questo approccio didattico, infatti, più che proporre la distinzione rigida tra aula e laboratorio, punta - nel modello della Helene Lange Schule - sull'introduzione, nelle unità didattiche, di un clima di laboratorio (come lo definirebbe Silvano Tagliagambe), “orientato a fare in modo che lo studente sia attivo con la testa e con le mani, con i linguaggi della mente e quelli del corpo”.

### **Chi fa molto teatro è bravo in matematica**

Quella che pare una boutade o una provocazione è, invece, una realtà (certificata dai risultati dei test Pisa e Timms). Il teatro è un fattore determinante nel successo della Helene-Lange-Schule.

Tutti gli studenti partecipano a progetti teatrali per un minimo di 12 settimane all'anno (fino a 32 per quelli più interessati), durante le quali vengono esonerati dalle lezioni disciplinari. Tuttavia, il 90% degli studenti coinvolti ha un incremento positivo nelle proprie prestazioni, anche in materie ritenute difficili come la matematica e l'inglese.

Ma perché è così utile fare teatro per imparare? Per almeno tre motivi, spiega la Riegel: perché c'è spazio per tutti. Recitare, curare le luci, il suono, le scene, i costumi, l'aspetto economico: i ragazzi deboli come pure quelli più dotati trovano nel teatro un campo più ampio per mettere in gioco le proprie capacità e per ricevere conferme; perché il palcoscenico è un luogo ideale dove sperimentare: altri ruoli, altre realtà, altre epoche; e perché recitare è molto più serio, impegnativo e avvincente che scrivere un tema in classe. Il modo migliore per provare a se stesso: “io posso”. Quando il sipario si apre non si improvvisa, non si ripete. È il luogo in cui sperimentare il lavoro duro, la cooperazione.

### **Scegliere le responsabilità**

“La democrazia a scuola comincia con le cose di ogni giorno”, dice l'autrice. Significa, in primo luogo, “appropriarsi” della scuola da parte di studenti e docenti e va al passo con un'idea diversa (e meno estranea) dell'istituzione scolastica.

Oggi il sistema educativo è, per lo più, orientato verso l'apprendimento e verso le conoscenze. Tuttavia, aggiunge “è molto di più quello che ci si aspetta dalla scuola”. In quale altro modo i giovani possono sviluppare una respectful mind? In quale altro luogo possono imparare a vivere e lavorare con gli altri in modo etico?

La Riegel parla di scuola dei cittadini: che significa, soprattutto, praticare la democrazia e la partecipazione - in primis sperimentando la responsabilità, usando le proprie capacità a beneficio di tutti. A partire dalle cose concrete: le pulizie degli spazi comuni, i piccoli incarichi quotidiani, il decoro ambientale, la cura del verde - tutto secondo una precisa turnazione che coinvolge ogni ragazzo. Fino a estendere la responsabilità ad altre e più difficili aree: pianificare, prendere decisioni, risolvere le dispute da soli attraverso un apposito Consiglio di classe.

### **Un modello e qualche risposta**

Il modello della Riegel, pur ponendo qualche interrogativo di fattibilità, offre certamente un contributo importante al dibattito sul tempo scuola.

E almeno qualche risposta alle inquietudini che nascono davanti a dati diffusamente negativi come quelli delle indagini Ocse-Pisa o del nostro Ministero della Pubblica Istruzione (secondo il report di fine marzo il 70% degli studenti italiani, in sede di scrutinio di primo quadrimestre, ha riportato almeno una insufficienza tra le diverse discipline).

La prima risposta è che il modello di scuola tuttora prevalente nelle superiori, centrato ancora su quelle che Maurizio Tiriticco chiama “le 3 C” (classe, cattedra, campanella), non funziona più.

Va scardinato.

Se un sociologo dell'800 potesse tornare in vita nella nostra società troverebbe che tutto è cambiato, con la sola eccezione di un'aula scolastica. Dove nulla è cambiato: i banchi, la cattedra, la lavagna. E poi la lezione dell'insegnante, l'ascolto degli studenti, l'interrogazione senza attenzione formativa, i contenuti disciplinari - spesso nozionistici e superficiali - di cui non si esplicita il senso. Soprattutto il gruppo classe come unità indistinta: stessi compiti per tutti, stessa spiegazione per tutti. Come se non fossero passati 25 anni da quando Howard Gardner presentò al mondo la sua teoria delle multiple intelligences. Ha davvero senso l'insegnamento uguale per tutti se ognuno di noi ha un'intelligenza “diversa”, risultato di un mix unico?

Il precetto della Riegel sembra essere quello di Edgar Morin (e di Montaigne): “è meglio una testa ben fatta che una testa ben piena” (di saperi accumulati, ammuccati e privi di un principio di organizzazione e di se-

lezione).

Soprattutto, la sua scuola è un luogo dove si può sperimentare di persona gran parte delle leggi o delle conoscenze apprese e con approcci diversi; dove gli studenti vengono incoraggiati a lavorare insieme, a criticarsi e sostenersi a vicenda; dove gli insegnanti non forniscono risposte ma aiutano a pensare e a organizzare il lavoro e la discussione. Questo consente ai ragazzi di capire che la matematica non è un “fossile”; che la storia, la cultura, la tecnologia non sono concetti astratti, ma tangibili. Questo consente alla scuola di responsabilizzare gli allievi, contenere gli abbandoni e promuovere le eccellenze.

La seconda risposta è che insieme è meglio. Evidente come, all'interno del “modello Riegel”, il lavoro di squadra tra i docenti giochi un ruolo determinante. E come, oltre alle barriere fisiche e visibili tra le classi, siano cadute anche quelle invisibili tra le discipline.

Tuttavia, nell'attesa e nella speranza di riforme più radicali, è urgente ridare spazio e significatività (anche con scelte contrattuali) almeno ai momenti collegiali. Per superare il concetto di scuola come impresa individuale, per affrontare insieme nuovi percorsi di ricerca didattica (sui contenuti disciplinari e approcci metodologici), per una efficace valutazione dei risultati ottenuti.

Infine la terza risposta: la scuola non è affare esclusivo del Dirigente scolastico e dei suoi collaboratori, tuttavia, sottolinea la Riegel, quando si parla di innovazione e di motivazione dei docenti, sono fondamentali esempi di leadership positiva, pronta ad assumersi le responsabilità, a incoraggiare, indirizzare, valorizzare, coordinare.

E, aggiungiamo concludendo, a mettere in pratica e utilizzare fino in fondo le possibilità offerte dalla legge 59/97 sull'autonomia delle istituzioni scolastiche, in ambito di articolazione oraria, percorsi didattici individualizzati, articolazione modulare di gruppi e aggregazione delle discipline.

Anche a costo di uscire un po' dagli schemi per inoltrarsi su strade ancora non praticate. Out of the box, come direbbe Gardner.