

IL CURRICOLO VERTICALE¹

Roberta Beneforti, Circolo didattico di Vinci

Il contesto

Il Circolo di Vinci è formato da 5 plessi, 3 di scuola dell'infanzia e 2 di scuola primaria. Le classi a Tempo Pieno sono 18, quelle funzionanti con Modulo orario di 30 ore sono 10. Gli alunni sono 906 di cui 131 stranieri, i docenti sono 86, il personale ATA 23.

La Dirigente Scolastica è nel circolo dal 1997

Il personale è rimasto abbastanza stabile fino a tre anni fa: le nuove immissioni in ruolo e/o i trasferimenti, erano in media tre-quattro l'anno. Ad essi si sono aggiunti, negli ultimi tempi i pensionamenti e i passaggi di ruolo che hanno significato la perdita degli insegnanti più esperti ed autorevoli.

La situazione

Ogni giorno abbiamo l'impressione che le difficoltà nell'attività educativa aumentino e sentiamo che maturare una visione comune e condivisa delle soluzioni concrete da dare ai problemi è sempre più indispensabile; ecco perché diventa fondamentale sviluppare un forte senso di comunicazione e di cooperazione tra i diversi attori del lavoro scolastico:

- Riconoscere i problemi concreti e reali nel lavoro educativo è il primo passo per dare risposte credibili e condivise nella prassi quotidiana
- Il secondo passo è rendere una struttura educativa un "luogo attraente" non solo per le componenti ambientali e organizzative ma anche e soprattutto per il fatto che rappresenta il luogo dello "star bene", del ben-essere (well-being) che coinvolge le persone, le loro relazioni e soprattutto il percorso di apprendimento.

Qualsiasi tipo di apprendimento si può, infatti, realizzare in uno spazio dove le persone si sentono bene, dove adulti e bambini possono liberamente e responsabilmente percorrere il loro itinerario formativo. Ma sappiamo anche che l'obiettivo di qualificazione di un sistema formativo si definisce solo in relazione alle condizioni di preparazione e alle "prestazioni" del personale. Così come sappiamo che la competenza professionale non si può costruire in astratto ma si alimenta attraverso un continuo rimando tra l'esperienza e la sua ricostruzione cognitivo-riflessiva. E' indispensabile, dunque, favorire le condizioni di contesto ambientale affinché i diretti interessati promuovano autonomamente azioni di cambiamento e di miglioramento nell'organizzazione e nella didattica.

Nel Circolo di Vinci le scelte fondamentali sono state due:

1. utilizzare gli spazi garantiti dall'autonomia scolastica ed in particolare quanto previsto dall'art. 6 (autonomia di ricerca, sperimentazione e sviluppo)
2. l'adozione dell'impianto curricolare art. 8 (definizione dei curricoli nel quadro di un sistema nazionale)

Ciò ha consentito di realizzare un'offerta formativa capace di rispondere con più efficacia ai bisogni formativi dell'utenza e del territorio e di impegnarci a garantire il successo formativo degli alunni e il miglioramento dell'efficacia del processo di apprendimento-insegnamento.

Le scelte del collegio dei docenti

Nel POF del Circolo di Vinci si afferma: *fattore determinante della qualità del servizio scolastico è la previsione di un percorso di formazione permanente degli insegnanti, una formazione caratterizzata da "continuità e collegialità" e da una stretta corrispondenza fra ciò che si fa e le competenze necessarie per farlo...*

Continuità significa anche scegliere formatori non occasionali, ma interlocutori stabili che consentano di realizzare compiutamente un progetto. Le competenze professionali non si costruiscono con iniziative frammentarie, slegate dal contesto operativo, ma attraverso riflessioni

¹ In Rassegna, *Il curriculum verticale*, 2008, n 36.

che si inseriscono nel complesso del servizio e che aiutano a rivedere e a migliorare l'organizzazione.

In questo senso si parla di collegialità, poiché la formazione professionale deve trovare, a seconda dei casi, nel Collegio, in ambiti disciplinari, nel gruppo di lavoro, il momento più significativo. Inoltre non bisogna dimenticare che le competenze, anche quelle degli adulti, non sono una prerogativa esclusivamente individuale: le competenze sono riconoscibili come tali all'interno della comunità in cui sono culturalmente e socialmente riconosciute, perché lì si sono formate e si esprimono come competenza istituzionale.

Se l'innovazione si concretizza in comportamenti nuovi occorre rimettere in discussione e ristrutturare norme e valori preesistenti e organizzare momenti di formazione basati sulla ricerca, scegliendo formatori esterni o interni al circolo per le loro competenze, negoziando le modalità della loro presenza nel servizio scolastico purché queste presenze corrispondano alle esigenze del servizio stesso.

Compito del dirigente scolastico sarà quello di sostenere e aiutare le insegnanti a tradurre nella pratica quotidiana le indicazioni che vengono dai corsi di formazione, integrando teoria e pratica e traducendo in progettualità le indicazioni che sono venute dal formatore.

Il Collegio dei docenti del Circolo di Vinci dichiara di condividere alcuni principi di fondo, di cui la metodologia e la didattica devono tener conto:

- *La centralità dell'alunno, e non della disciplina, nel rapporto insegnamento/apprendimento.*
- *La partenza dalla realtà degli alunni, dalle loro esperienze, dalle conoscenze che già possiedono, dai problemi che direttamente o indirettamente manifestano, per progettare itinerari didattici che rispondano ad esigenze di concretezza e di coinvolgimento emotivo.*
- *La scelta di contenuti significativi rispetto ai vari ambiti disciplinari e multidisciplinari. Il riferimento, in questo senso, è il documento sui Contenuti essenziali della formazione di base, del marzo '98.*

In particolare il Collegio concorda sulla necessità di superare una scuola di tipo trasmissivo, privilegiando l'aspetto della costruzione di conoscenze e competenze, mediante la problematizzazione e la discussione in un rapporto di confronto e cooperazione.

I vari percorsi didattici saranno sviluppati secondo molteplici modalità organizzative, che prevedranno flessibilità oraria: classi/gruppi, laboratori, gruppi di livello, attività individualizzate.

La scelta del curriculum e i dipartimenti disciplinari

Come afferma Franco Cambi il curriculum impone scelte, scelte funzionali a obiettivi, selezioni di e intrecci tra saperi...è un modo di "trattare" i saperi che ne pone al centro le epistemologie, i nodi portanti le strutture e reclama una didattica costruttivista e "decisionista" anche. (Curricoli europei a confronto – ed. Plus – Università di Pisa)

A partire dal 2000 si sono formati gruppi di lavoro disciplinari che, stabilmente, hanno proseguito i loro lavori anche negli anni scolastici successivi, nell'ottica della costruzione di un curriculum verticale (scuola dell'infanzia/scuola elementare). Ogni gruppo si è avvalso di esperti esterni che, negli incontri programmati all'inizio dell'anno scolastico, hanno concordato con gli insegnanti percorsi didattici da sperimentare nelle classi, verificandoli negli incontri successivi.

Vengono retribuite le ore necessarie per gli incontri con gli esperti, quelle per incontri fra soli insegnanti, e le ore per la documentazione dei percorsi.

Ogni gruppo ha un referente che di solito è una Funzione Strumentale.

Nel giugno del 2003, il gruppo di lingua, vista la partecipazione di tutti gli insegnanti del Circolo, e a seguito di una valutazione estremamente positiva del lavoro svolto, ha proposto l'istituzione di un dipartimento disciplinare permanente. A partire da quella data la partecipazione delle insegnanti della scuola dell'infanzia è andata via via crescendo. Dall'a.s. 2005/2006 tutti i docenti di lingua della scuola primaria e tutti i docenti della scuola dell'infanzia partecipano alla costruzione di un curriculum verticale di lingua italiana.

Parallelamente si sono costituiti anche gruppi di lavoro di scienze e di matematica, ai quali si aggiunto, negli ultimi due anni un gruppo che si occupa dell'ambito geo-storico in chiave interculturale. Come esempio, viene riportata soltanto la tabella che riguarda il dipartimento di lingua italiana.

DIPARTIMENTO LINGUA ITALIANA .

Anno scolastico	Gruppo di lingua	Docenti coinvolti	Ore incentivate
2000/2001	Corso IRRSAE nell'am. Progetto	14 insegnanti scuola elementare	25 ore ciascuna
2001/2002	Gruppi di lavoro nel Circolo	18 insegnanti scuola elementare	10 ore ciascuna
2002/2003	Dipartimento lingua italiana	24 ins. scuola elementare 9 ins. scuola dell'infanzia.	25 ore ciascuna 10 ore ciascuna
2003/2004	Dipartimento lingua italiana	22 ins. scuola elementare 9 ins. scuola dell'infanzia.	25 ore ciascuna 15 ore ciascuna
2004/2005	Dipartimento lingua italiana e lingua inglese	19 ins. scuola elementare 14 ins. scuola dell'infanzia.	20 ore ciascuna 25 ore ciascuna
2005/2006	Dipartimento lingua italiana e lingua inglese	23 ins. scuola elementare 25 ins. scuola dell'infanzia.	50 ore ciascuna 50 ore ciascuna
2006/2007	Dipartimento lingua italiana	23 ins. scuola elementare 24 ins. scuola dell'infanzia.	40 ore ciascuna 50 ore ciascuna
2007/2008	Dipartimento lingua italiana	22 ins. scuola elementare 21 ins. scuola dell'infanzia.	26 ore ciascuna 26 ore ciascuna

La scelta di valorizzare la ricerca didattica quale strumento privilegiato per migliorare la qualità dell'insegnamento è stata forte e motivata. Si è rivelata uno strumento importante per la gestione della fase delle riforme ricorrenti dell'ultimo periodo. Infatti se le riforme previste dalla legge vanno applicate, è anche vero che sul piano pedagogico le riforme vanno interpretate, e l'insegnante che deve scegliere deve avere dei luoghi privilegiati per farlo e per dare corpo, spazio e riconoscimento a quello che viene fatto. I dipartimenti disciplinari, in questi anni, sono stati molto utili sia a questo scopo sia alla crescita professionale dei docenti

Decisivo è stato anche il coinvolgimento degli organi collegiali e dall'Ente locale e della RSU, perché l'impegno che grava sul fondo di istituto è di una certa importanza, ma i risultati ottenuti hanno convinto sempre più tutte le componenti ad andare avanti.

Il ruolo della dirigente scolastica

Si sono incontrate delle sensibilità convergenti, questa è la sintesi che mi sentirei di fare. Fin da subito ho accolto e sostenuto la proposta di percorrere la strada della ricerca-azione che giungeva da un gruppo di insegnanti. Ogni anno il gruppo si arricchiva di nuovi partecipanti e gli obiettivi si facevano via più ambiziosi. In breve tempo sono stati individuati gli esperti tutore che con la loro autorevolezza hanno "attratto" un numero sempre maggiore di insegnanti. Il metodo seguito, come direbbe Egle Becchi, è quello del "contagio". Non ci sono state, da parte mia, imposizioni o forzature ma ho cercato di sostenere e incoraggiare gli atteggiamenti più innovativi.

I fondi utilizzati per la formazione (contratti esperti esterni) derivano dalla L. 440/97 e dal finanziamento per l'arricchimento dell'offerta formativa dell'Ente Locale che contribuisce in modo sostanzioso anche all'incentivazione dei docenti che viene effettuata con le risorse del fondo d'istituto.

Il contratto di lavoro del comparto scuola siglato il 29.11.2007, finalmente, riconosce la necessità di destinare "eventuali" fondi aggiuntivi destinati al sostegno della ricerca educativo didattica e valutativa funzionali allo sviluppo dei processi di innovazione ... e al miglioramento dei livelli di apprendimento (art. 31). Ancora nell'art. 88 si afferma che si può retribuire *il particolare impegno in aula connesso alle innovazioni e alla ricerca didattica...*

Le cifre a disposizione non sono molte ma si tratta, a mio avviso, di un segnale importante.

Gli strumenti per la valutazione

La documentazione dei percorsi costituisce per gli insegnanti uno strumento di autoformazione e di sviluppo della capacità di metacognizione, indispensabile in quanto richiede forme di auto-osservazione e momenti di riflessione e discussione sull'impianto teorico di riferimento e sulle scelte e sulle strategie messe in atto (documentazione dei percorsi e diari di bordo).

Gli altri strumenti utilizzati sono le schede di autovalutazione degli alunni (ti è piaciuto il lavoro effettuato, difficoltà incontrate, come sei riuscito a superarle, come ti sei sentito durante il lavoro, e al termine dell'attività, quali emozioni ti ha suscitato il lavoro, ti sei sentito coinvolto, hai preferito lavorare da solo, in coppia o in gruppo, cosa pensi di aver imparato a fare che prima non sapevi fare ecc.) e i "focus group" con i genitori per le classi IV e V relativamente al senso di appartenenza, alla condivisione, alla valorizzazione-riconoscimento, alla vitalità dell'esperienza.

Le prospettive di lavoro futuro riguardano il processo di valutazione e l'individuazione di azioni/interventi specifici per l'accoglienza dei docenti, anche se i dipartimenti disciplinari, i gruppi di lavoro e la disponibilità di percorsi didattici sperimentati e documentati ha costituito, finora, un punto di riferimento importante per i nuovi insegnanti del circolo.