

A scuola, sentirsi leader e... non esserlo

Liana Gerbi

07-07-2011

Molti hanno l'aria di esserne ben convinti: leader e manager si diventa ...dopo aver frequentato l'apposito Corso, obbligatoriamente -e gratuitamente- previsto dal Ministero. Si diventa, cioè si acquisiscono d'embellée, e fino alla fine della propria carriera, abilità e capacità, attitudini alla comunicazione efficace, al sostegno e alla valorizzazione delle risorse umane, ecc...

Se anche voi nutrite qualche dubbio in proposito e noi ne abbiamo (e di fondati) molti, abbiate la cortesia di seguirci in questo breve itinerario che ci conduce lontano dalla nostra terra, proprio per meglio osservare e comprendere la nostra realtà culturale, ambientale, emotiva.

Forse non è un caso che termini che hanno a che fare con la variabile relativa alla didattica e all'organizzazione dei processi formativi, come ad attività in gruppo sottoposte a monitoraggio o provate capacità manageriali figurino nel nostro vocabolario declinati rigorosamente in lingua inglese: leader, manager, management, fall up, default, know out, accountability,...

Non esistono parole nella nostra lingua che possano tradurli?

Il problema è altro e altrove ubicato: sono termini che forzano la nostra attenzione a rivolgersi a ciò che sentiamo profondamente estraneo a noi, alle nostre abitudini culturali, alle modalità di intervento che vantiamo come una gemma preziosa: l'approccio radicalmente individuale ad ogni problema, nella nostra vita come nel nostro ruolo di docenti/formatori/dirigenti nella scuola.

Abbiamo un po' tutti fatto esperienza di come vengono interpretati - o, meglio re-interpretati - i ruoli di organizzatore di determinate attività, di specifici Progetti che coinvolgono colleghi e alunni. Pensiamo, come esempio, alla figura del Docente che accetta di gestire una delle Funzioni Obiettivo, nella Secondaria di II grado, deliberate dal collegio Docenti: tutto fila liscio (si fa per dire) fin tanto che quel docente espone i suoi criteri programmatici, declinando (quando va bene) tempi, monitoraggio e valutazione finale; il vulnus interviene in seguito, a fine anno, quando, nel generale disinteresse accaldato, affaticamento e scontento pre-esame di Stato, all'ultimo collegio docenti dell'anno scolastico, è prevista la relazione finale/valutazione di ciascuno dei docenti Funzione Obiettivo. Si tratta di un momento topico.

Seguiteci, siate fiduciosi, nella sala in cui il collegio è riunito, evitate di farvi distrarre da chi nelle ultime file chiacchiera a voce alta di tutto tranne che di problemi scolastici, e neppure prestate attenzione a quei docenti delle file laterali che in preda all'ansia continuamente si alzano dal loro posto, chiedono la parola, polemizzano con i vicini, insomma concentratevi sul tavolo della presidenza e su quelle quattro, cinque figure, pronte a parlare: la persona che evidenzia un innegabile imbarazzo è quella al centro, il Dirigente scolastico che, prima di dare la parola ai Docenti ritiene di doverli ringraziare del lavoro svolto egregiamente e vuole sottolineare che ciascuno ha operato come meglio non sarebbe stato possibile. Le parole non corrono fluide, sono pronunciate con una sorta di sofferenza e al di là del loro significato, che è chiaro, semplice, comunicano solo, da parte del Dirigente, un'imbarazzante richiesta al collegio: per favore, rinnovate l'incarico a questi Docenti!

Perché? Vi state chiedendo perché? Sostanzialmente per due motivi. Il primo: non è facile reperire altri docenti che si sobbarchino questi incarichi "piovuti" dal Ministero e il dirigente non può permettersi di non "esibire" docenti funzione obiettivo, e poi come lo giustifica nel POF (Piano dell'Offerta Formativa)? Il secondo motivo è tutto di... metodo: non rinnovare l'incarico potrebbe far pensare che si voglia criticare l'operato del collega, e questo sarebbe ingeneroso. Visto che il monitoraggio - se pure era previsto - non è stato mai fatto, sarebbe davvero ingiusto avanzare ora obiezioni.

A questo punto, le cose evolvono come... devono: a) il Dirigente trova la forza, facendo leva sulla stanchezza della platea, di proporre il reincarico per ciascuno per acclamazione (sic!); b) i lavori proseguono, le relazioni individuali vengono lette e ogni volta il collegio vota per alzata di mano l'approvazione (scontata).

Se pensate che abbiamo inventato per sadismo una situazione limite, vorremmo chiarire che di inventato non c'è proprio nulla e che molta fiducia al contrario ancora nutriamo sulla disapprovazione che colleghi sempre più numerosi esprimano per simili situazioni. Il punto è: ma il monitoraggio e la valutazione che fine hanno fatto? Valutiamo continuamente gli alunni e siamo convinti che sia nostro dovere farlo, MA avvertiamo un disagio profondo se la valutazione riguarda una nostra attività e la interpretiamo immediatamente come un giudizio sulla nostra persona.

Non è il caso di analizzare le cause profonde di un simile comportamento generalizzato, ma due cosette vanno chiarite: il sentirsi messi in discussione come persona svela inequivocabilmente che non ci è chiara affatto la distinzione tra la nostra identità e il nostro ruolo (in questo caso nel contesto lavorativo) e non intendiamo nel nostro ruolo impegnarci accettando sfide suggerimenti, cambiamenti, meno che mai strutturali, decisi ad ignorare che tutto intorno a noi si modifica, dall'alunno al contesto, dalla società al docente.

E se fosse vero, come scrive Gaetano Domenici che "in estrema sintesi, le più nobili finalità sociali assegnate con tanta

enfasi alla formazione e all'istruzione in molti paesi, compreso il nostro, possano o non possano raggiungersi a seconda delle capacità e delle condotte culturali e professionali dei docenti."?

Dunque allontaniamoci un po' dal noi e...rechiamoci nel mondo in cui controllo e consulenza contano con fiducia sulla qualità dei loro professionisti codeterminano la trasformazione degli esiti nell'istruzione e nella formazione e che vengono sostenuti con una pluralità di opportunità.

La Figura del counselor e del counselor nella Istituzione Scolastica , e' diffusa in innumerevoli scuole Europee.

Il counselor scolastico e' Agevolatore e Facilitatore di comunicazione ed è stato formato da scuola di counseling accreditata .

Attraverso un migliorato utilizzo delle capacità comunicative saranno facilitate le relazioni orizzontali e verticali in qualsiasi ambito comunicativo lasciando agire Teorie e Tecniche di Comunicazione sia verbale che non verbale.

I Dirigenti e i Docenti formati in counseling e schoolcounseling potranno proporsi, con una formazione adeguata , all'interno delle proprie Sedi Scolastiche, per dirimere situazioni di disagio all'interno dei consigli di classe ,potranno partecipare alle Commissioni di Orientamento come Funzione Strumentale - ampliando l'offerta di servizi per gli studenti e la scuola stessa .

Il counseling scolastico annovera ormai da decenni esperienze e rielaborazioni metodologiche; si tratta soprattutto di modalità applicative nella gestione delle relazioni e delle comunicazioni a diverso livello, considerando sia le relazioni di tipo simmetrico che asimmetrico La leadership si identifica nel saper comunicare sapere , di saper gestire criticità .

Ascolto Attivo,Empatia, Accoglienza , Incoraggiamento sono elementi basilari a fondamento della GESTIONE PARTECIPATA.

Prendiamo spunto da *Leadership per L'Educazione*" (Armando Editore) di Giovanna Barzanò,traendo dalle Ultime pagine del libro questi interessanti Spunti di approfondimento: "*Dirigente Scolastico cercasi... nelle scuole inglesi Quando una scuola inglese rimane senza dirigente perché chi la dirige si trasferisce o va in pensione , inizia un processo e selezione del nuovo leader, seguendo come stabilito dalla legge una procedura che ai nostri occhi ha molto a che vedere con le assunzioni delle aziende.*

Momento strategico del processo è la pubblicazione dell'inserzione di ricerca sui supplementi settimanali che i principali quotidiani dedicano all'educazione... ecco come formulano le loro inserzioni alcune scuole".

"Peace School PARTECIPA A UN FUTURO BRILLANTE E PIENO DI SUCCESSO!

Stiamo cercando una persona entusiasta e altamente motivata per assumerla come dirigente della Peace School.

Vogliamo qualcuno che sappia valorizzare il contributo di uno staff esperto e attento e guidare la scuola in modo dinamico e sostenibile.

Offriamo • La leadership centrata su politiche di inclusione, dove veramente diamo importanza ad ogni alunno .

- *Alunni entusiasti, con una grande varietà di esigenze educative.*
- *Un ambiente stimolante , attraverso cui poter ispirare e promuovere l'apprendimento.*
- *Uno staff e un governing body altamente motivati a promuovere il miglioramento.*
- *Una garanzia sicura per le tue opportunità di sviluppo professionale.*

Chi vuole FARE QUESTO LAVORO DEVE AVERE • Una Chiara visione strategica ,fondata su una buona comprensione delle esigenze della scuola.

- *Una forte leadership e provate capacità di management.*
- *Un approccio rigoroso alle strategie di miglioramento degli standard in tutta la scuola • La Capacità di riconoscere e valorizzare la diversità dei nostri alunni • Una forte motivazione a stabilire partnership con i genitori e con la comunità intorno alla scuola • Una buona capacità di controllo dei problemi economici e finanziari della scuola..."*

"Il capo d'Istituto è colui che deve organizzare le nuove acquisizioni, inventare nuove mete,produrre visioni,ispirare scenari d' azioni... ispirazione, entusiasmo, passione, sono parole che praticamente non mancano in nessuna inserzione... "

Liana Gerbi Docente /Counselor

Giancarla Mandozzi Docente Counselor

www.aiciitalia.it