



DIREZIONE DIDATTICA 3° CIRCOLO
Viale Diaz, 57

36061 BASSANO DEL GRAPPA(VI)



Bassano del Grappa estate 2007

Prot. N.

Lettera d'indirizzo per capogruppo e funzioni strumentali

p.c. ai docenti del 3° Circolo

Anno scolastico 2007/8

- Obiettivi e progetto per la conduzione organizzativa del 3° circolo di Bassano del Grappa.
- Obiettivi e modalità di organizzazione concordati tra capogruppo e staff di dirigenza.

1. Premesse culturali.

Una scuola "moderna" è caratterizzata da un buon clima interno impostato nel rispetto reciproco, nel dialogo, nell'ascolto e nella collaboratività che non esclude il conflitto, ma ha la capacità di riconoscerlo ed elaborarlo. Nel nostro Circolo quando una critica parte senza alcun pregiudizio, ma ha l'intento di migliorare l'organizzazione, è ben accettata e valorizzata. La buona qualità della scuola è da considerarsi come conseguente, prima di tutto, alla buona qualità dei rapporti interpersonali, dove vi sono soggetti e gruppi emotivamente maturi, cioè capaci di essere in contatto con i propri sentimenti. Soggetti e gruppi capaci quindi non solo di pensare razionalmente, ma anche di *sentire*. Ne deriva che al 3° Circolo si tenderà a costruire un clima di collaborazione tra le figure con responsabilità (direttore, collaboratori, capigruppo, funzioni strumentali, coordinatori di commissioni ecc...) e gli altri insegnanti partendo dalla convinzione che ognuno lavora per il bene della comunità e mai per aumentare il proprio potere sugli altri o per ricavarci nicchie di privilegi. In altre parole nell'approccio alle relazioni interne è bandito l'approccio ideologico, lo scontro personale. L'obiettivo è di aumentare sempre e comunque la soddisfazione dei colleghi insegnanti nel svolgere il proprio lavoro consci, come diceva Winnicott (1986), che il compito della società è quello di "far progredire la salute mentale e la parte sana di ciascuno di noi".

Nel collegio dei docenti di giugno 2007 è stato approvato il progetto di realizzare percorsi per la "qualità e l'eccellenza organizzativa". Tale lavoro spetta prima di tutto alle figure con responsabilità organizzativa. Occorre comunque aprire un dibattito e confronto sul concetto di qualità.

La buona qualità della scuola è da considerarsi come conseguente, prima di tutto, della buona qualità dei rapporti interpersonali. Desidero sottolineare questa mia affermazione, già riportata sopra, per ribadire

Ufficio di direzione 3° circolo Bassano del Grappa. Materiali di lavoro dstognon@libero.it ;
www.terzocircolobassano.it

una mia profonda convinzione: un'organizzazione del lavoro deve avere soggetti e gruppi emotivamente maturi, cioè capaci di essere in contatto con i propri sentimenti e non solo di pensare razionalmente.

Oggi in ogni professione c'è bisogno di capacità relazionali.

Andiamo a far chiarezza su questo argomento.

Parlare di capacità relazionali non vuol dire parlare di manipolazioni degli altri, ma al contrario di contenimento, ovvero la capacità di comprendere e di capire.

Il gesuita spagnolo del seicento Baltasar Gracian nell'“oracolo manuale e arte di prudenza” (1647) ci offre una splendida e classica descrizione di cosa comporta muoversi in quelle che erano le organizzazioni di lavoro di allora, ovvero, le corti dei potenti. Il gesuita mostra come la “prudenza”, ovvero la capacità di interagire con gli altri e di gestirli, consista soprattutto in un intenso lavoro di relazioni interpersonali.

La capacità relazionale comporta di saper gestire l'incontro con l'altro in tutto il suo divenire e di gestire la fatica emotiva nonché la sofferenza che l'accompagna.

È capacità di sentire, di essere presenti alla relazione, di saper entrare in contatto con l'interlocutore, comprenderne le richieste e i bisogni e il punto di vista.

L'obiettivo quindi di ogni figura con responsabilità è di facilitare buone relazioni interne all'organizzazione. Il dirigente tra insegnanti e collaboratori piuttosto che con il D.S.G.A. o con organi collegiali; il capogruppo tra insegnanti di vari plessi, tra insegnanti e segreteria o dirigenza.

Dalle relazioni si passa alla necessità di mettere a fuoco le finalità della nostra scuola. A monte delle indicazioni nazionali che sono in via di approvazione resta una scelta di campo molto forte che in ogni plesso si dovrebbe tradurre poi in operatività: Apprendere dall'esperienza.

Meltzer e Harris (1983), sulla scorta degli studi di Bion, distinguono tra apprendere qualcosa, che significa apprendere dalle conoscenze, dei contenuti, delle informazioni, e apprendere da qualcosa, che significa elaborare un'esperienza attraverso il filtro della nostra storia e della propria mente.

Qualunque sia il campo formativo in cui operiamo, occorre muovere dall'esperienza ma occorre affiancare immediatamente momenti di scambio e riflessione su ciò che si fa e come lo si fa.

Nell'etimologia del termine scuola scopriamo che contiene in sé l'idea di luogo della riflessione.

La parola deriva, infatti, dal latino schola che, a sua volta, discende dal greco skolè che significa fermata, pausa, riposo, ozio, tempo libero.

L'etimologia ci aiuta a pensare di organizzare qualsiasi scuola come luogo dove si pensa, un luogo di pausa, dove ci si ferma a riflettere. La scuola come luogo di scambio e di riflessione, non luogo per fare, un luogo dove il fatto diventa oggetto della riflessione. Quindi non molti progetti a scuola ma progetti di spessore e di qualità con il giusto tempo di riflessione e di “digestione” nonché di valutazione. Compito del capogruppo e della funzione strumentale è programmare in tempi certi e distesi gli impegni di un plesso, di un gruppo di lavoro, di progetti da realizzare. A settembre tutte le figure di responsabilità dovrebbero avere un piano di lavoro da proporre ai colleghi che potrà essere stravolto ma è una chiara e reale piattaforma di

Ufficio di direzione 3° circolo Bassano del Grappa. Materiali di lavoro. dstognon@libero.it ;
www.terzocircolobassano.it

lavoro. Utilizzate settembre il più possibile nei plessi, riunitevi autonomamente sotto la guida del capogruppo per pianificare gli impegni comuni e il capogruppo impari a realizzare un Gant per

Ogni attività deliberata realizzando quindi l'obiettivo di fare ma riflettere con tempi adeguati su ciò che si è fatto. Nell'ottica dell'aiuto semplificato, qui sotto, un esempio di GANT. Strumento di progettazione che voi già conoscete ma poco usato. Voi lo farete meglio e chiedo venia per l'approssimazione con la quale ho costruito l'esempio.

Progetto deciso dal plesso: corso di nuoto.

Gant di progetto

1° operazione:

Si spezza il progetto nelle sue fasi o azioni:

- Programmazione collegiale iniziativa
- Richiesta disponibilità piscina
- Comunicazione alle famiglie della proposta: tempi, costi, modalità
- Assemblea di classe per la decisione
- Richiesta trasporto
- Richiesta al consiglio di circolo
- Attivazione documentazione e scheda di progetto per la segreteria
- Ritiro quota per il pagamento piscina
- Contatti con il rappresentante di classe
- Inizio attività
- Preparazione strumenti di verifica
- Verifica della soddisfazione dell'iniziativa

2° operazione

Scomposto il progetto in azioni si riporta tale azione su una tabella che fissa i tempi e il responsabile dell'azione:

AZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILE
Programmazione iniziativa	6 sett. Ore 10-11	Ins. X
Richiesta disponibilità piscina	10-12 sett in mattinata	Ins Y
Comunicazione alle famiglie per informarli sulla proposta.	Prima settimana di ottobre	Ins Z

Il capogruppo tiene con cura una copia di tutti i GanT realizzati nel Plesso poiché sono degli strumenti fondamentali per valutare la qualità da parte di certificatori esterni.

Oltre a ciò, per favorire una riflessione più profonda, desidero sottolineare che molto spesso dobbiamo essere coscienti che la scuola opera scelte diverse dalla società. Aver coscienza della necessità che ciò avvenga con naturalezza e senza drammi ma con conflitti gestiti ci rende più forti nelle nostre scelte, ci permette di dare delle priorità nelle nostre decisioni e nel contempo essere fedeli a scelte educative di "valore" (ricordatevi che questa è stata la mia forza quando ho voluto e realizzato il trasferimento di una sezione del Quartiere al Pascoli. Avevo, fomentati anche dagli insegnanti, tutti i genitori contrari, ho avuto

Ufficio di direzione 3° circolo Bassano del Grappa. Materiali di lavoro. dstognon@libero.it ;
www.terzocircolobassano.it

anche una denuncia e un'inchiesta, ovviamente risolta a mio favore. Ma in quell'occasione sapevo che era necessario che la scuola avesse una visione diversa dal contesto, dai genitori, da alcuni insegnanti).

Ciò che ora vengo a scrivere può essere considerato "forte" e forzato ma vi prego di riflettere senza pregiudizi.

I fattori che ostacolano, inibiscono o si oppongono alla crescita sono identificati nella negazione degli aspetti di sofferenza, della negazione della limitatezza umana e infine, nelle forze distruttive della mente la cui mancata elaborazione e integrazione dà luogo, come ricordano Meltzer e Harris, "alla perdita di preziose attitudini e capacità intellettuali, di abilità linguistiche e a un impoverimento della vita sessuale e delle relazioni amorose che favoriscono l'organizzarsi di una sessualità perversa, di tendenze antisociali, di forme di tossicomania o di malattia mentale" (Meltzer, Harris, Il ruolo educativo della famiglia: un modello psicanalitico dei processi d'apprendimento, 1986).

Ciò che favorisce la crescita si può definire propriamente come il frutto dell'attivazione di una funzione mentale di pensiero che si confronta e non elude la condizione umana e la sua sofferenza.

In una società sempre più edonista che cerca di espellere ciò che è diverso (il nero, il divergente, il povero, il brutto) che cerca di espellere la sofferenza, in tale società la scuola non può essere "cinghia di trasmissione" di questi valori deboli, ma, al contrario, ribadire due necessità:

- Imparare costa fatica ed impegno perché noi insegnanti siamo coloro che incitano a "lasciare le strade vecchie per quelle nuove" (il ragazzo si sa esprimere benissimo con pochi vocaboli e in dialetto, noi gli insegniamo a lasciare questa abitudine per saper articolare meglio il suo pensiero e ad usare le discipline per capire il mondo che lo circonda.)
- Non è un valore di per sé assoluto l'omologazione sociale, anzi, è un valore garantire e sviluppare la soggettività e quindi la differenziazione.

L'insegnante non espelle il diverso ma si prende cura degli aspetti di sofferenza che la relazione con l'alunno "divergente" gli provoca e non pretende di eliminarli o ridimensionarli e nemmeno li manipola ma cerca di contenerli e di "pensarli" . Apprendere non significa certo "perdersi nel bosco" (Canevaro) ma sicuramente affrontare, accompagnati e incoraggiati, un bosco dove il faticare, l'impegnarsi e la meraviglia e la soddisfazione dello scoprire sono mescolati insieme. Non possiamo accettare il modello di una società edonistica dove, se non ci piace il programma, si cambia canale (sempre più vengono da me genitori che chiedono di cambiare insegnante o pretendono di scegliere l'insegnante). La scuola prepara, allestisce con estrema professionalità non uno ma alcuni "canali" considerati utili alla crescita e tali "canali" o per dirla meglio: tali percorsi, sono vincolanti per l'utenza diretta e indiretta (genitori.)

2. Inquadramento teorico del ruolo di responsabili dell'organizzazione.

Sgombriamo il campo da equivoci.

Diciamo subito che la "conditio sine qua non" per mantenere e sviluppare buone relazioni di lavoro è che ci sia un leader all'altezza della situazione: è il leader del gruppo o dell'istituzione il primo responsabile della promozione di buone relazioni ed egli perciò deve considerare questo obiettivo prioritario tanto quanto lo svolgimento del compito lavorativo. Conseguentemente ciò vale prima di tutto per me ma anche per voi.

Ufficio di direzione 3° circolo Bassano del Grappa. Materiali di lavoro. dstognon@libero.it ;
www.terzocircolobassano.it

La ricerca sul leader ci racconta delle cose vediamo:

Tre sono i piani dove il leader deve giocare.

1° è quello del compito o obiettivo. Il raggiungimento dei risultati è primario e deve saperne valutare il grado di raggiungimento. Dovete quindi pensare (nell'ottica della certificazione della qualità) a strumenti di verifica degli obiettivi che vi siete dati utilizzando questionari.

2° chi gestisce deve presidiare le interazioni all'interno del gruppo e non subirle. Non si vota per adeguarsi al plesso o ad un gruppo di pressione. Si mantengono le proprie idee e si lotta per esse.

3° all'interno dell'area relazionale deve saper interagire con le singole persone.

Ricordo che ciò vale anche per un insegnante;

- Come primo obiettivo ha quello di insegnare, cioè trasmettere dei contenuti ma deve anche gestire il gruppo classe e il rapporto con il singolo allievo.
- La responsabilità primaria del clima che si crea in un circolo è del direttore didattico, la responsabilità primaria del clima che si crea e dei risultati che si ottengono in classe ricade sull'insegnante.

Fattori che ostacolano la collaborazione

1° le incongruenze organizzative

- richiesta a parole di collaborazione e autonomia e aspettativa, nei fatti ubbidienza e sottomissione
- richiesta a parole di spirito d'iniziativa e creatività, nei fatti conformismo e ubbidienza

2° intolleranza alle diversità di giudizio, di sensibilità, di modi di lavorare.

3° eccessiva scarsità di mezzi e di risorse. c'è questo rischio per cui dobbiamo insieme trovare forme di finanziamento. La mia vecchia idea dell'AGISEM precorreva i tempi. Dovremmo avere nuove idee per recuperare il tempo perduto. Vorrei tanto poter dire agli insegnanti: imparate dall'esperienza e non siate contro ideologicamente alle idee nuove. L'AGISEM è morto per vari motivi ma soprattutto perché la maggior parte degli insegnanti di allora non ha capito la novità, non ha saputo confrontarsi con il domani restando chiusi nel loro presente, ci son stati dei plessi che non hanno favorito la partecipazione di genitori all'AGISEM, anzi con ignoranza miope e cieca hanno boicottato l'iniziativa, pensate che ben 13 anni fa l'AGISEM forniva 6 milioni all'anno al Circolo, non oso pensare all'autonomia finanziaria che avremmo ora se avessimo preso la malga ad Asiago, sviluppato il turismo scolastico ecc... ricordo solo che per ben tre anni abbiamo avuto un rimborso d'IVA di due milioni all'anno dallo Stato).

4° l'inefficienza nelle comunicazioni interne ed esterne. Sto tentando con Elisa, Anna e quest'anno anche con Francesca di potenziare la nostra comunicazione interna ed esterna. Vi assicuro che è un obiettivo prioritario, vi prego di pensare e riflettere e questa volta non sottovalutare la mia intuizione. Una legge della Pubblica Amministrazione prevede uno sviluppo necessario e fondamentale di apparati di

Ufficio di direzione 3° circolo Bassano del Grappa. Materiali di lavoro. dstognon@libero.it ;
www.terzocircolobassano.it

informazione (ufficio stampa, ufficio di relazioni con il pubblico, addetto stampa dedicato ecc...)da istituire in ogni organizzazione pubblica, chi parte per primo sarà avvantaggiato e premiato.

5° iterazioni forzate. Le buone relazioni devono venire spontanee al 3° circolo.

6° l'eccesso di tensione. Nei gruppi la tensione è inevitabile, ma ciò che favorisce la cooperazione è portare le eventuali tensioni alla luce e discuterle. Un buon gruppo non è quello senza conflitti, ma quello in cui il conflitto è riconosciuto, affrontato ed elaborato.

7 ° assenza di reciproca fiducia, magari per rivalità nascoste, gelosie o problemi di potere. Vi prego con tutto il cuore: se non avete fiducia in me parliamoci, chiariamoci. Se non raggiungiamo un grado soddisfacente di fiducia e stima reciproca dimettetevi dal vostro ruolo per il bene dell'organizzazione, ne soffrirà un po' il vostro io ma aiuterete, con il vostro sacrificio, l'organizzazione a crescere. Purtroppo io non posso dimettermi dal mio ruolo: devo pur prendere lo stipendio ma sarei pronto a trasferirmi se non avessi il gradimento dei miei insegnanti. Quindi devo essere franco: secondo tutti i manuali di organizzazione non potete accettare un ruolo di staff se non avete una stima e fiducia di base del dirigente, non potete avere un ruolo alternativo e di contro dipendenza con me, fate del male all'organizzazione e quest'ultima non crescerebbe. Prima dovete essere leali alle decisioni dello staff e alle decisioni prese nelle riunioni dei capigruppo, poi ai vostri colleghi. Se non siete capaci di reggere questo ruolo dimettetevi.

Anche quest'anno la delega per il raccordo con le capogruppo sarà data ad Oriana, la delega per il raccordo con le funzioni strumentali sarà di Sara

8° accaparramento di funzioni di controllo o di potere

9° differenza di status: se qualche membro del gruppo ha, implicitamente o esplicitamente, uno stato diverso: lui può fare e altri no.

10° pressioni al conformismo. Al terzo circolo: tutti possono pensare con la loro testa.

In generale, e non sto parlando specificatamente del 3°, le persone e le organizzazioni reggono e sviluppano questi fattori di disturbo utilizzando (Brusson 1985 e Meltzer e Harris 1983) le "forze distruttive della mente che possiamo meglio chiamare – funzioni emotive negative-" che si esplicano nelle seguenti cinque funzioni di tipo proiettivo:

- a) Suscitare odio: attaccare tutto ciò che lega, unisce. È un sentimento che fa leva sulla frustrazione i gruppi mirano a combattere altri gruppi o persone (a volte si parla di un Plesso rispetto ad un altro, si svaluta il lavoro di altri e ciò viene fatto per cementare, con sabbia, la propria identità e differenza). Spesso tali gruppi sono manipolati da qualche leader informale o eminenza grigia. Si rema contro, si oppone i propri obiettivi a quelli del collettivo.
- b) Seminare disperazione. Se ci sono regole troppo rigide e immodificabili ci si può abbandonare allo sconforto: tanto non cambia niente.. il lavoro diventa rituale.
- c) Trasmettere ansia persecutoria solitamente all'interno del gruppo e si tende a delegarla ad un membro del gruppo, qualcuno che è particolarmente persecutorio di suo e trasmette ansia ed angoscia agli altri. Per ansia persecutoria cosa intendo: un particolare tipo di angoscia per cui ci si sente minacciati (dal direttore, dalla capogruppo, dai genitori, dai colleghi di altri plessi ecc.), si percepisce un pericolo per sé o per i propri privilegi allora si reagisce minacciando a vanvera, seminando zizzania, parlando alle spalle, creando distorsioni comunicative (quante volte una mia parola estrapolata dal contesto è servita all'insegnante per dire: il direttore ha detto.....)
- d) Creare confusione, ovvero fare dei gran polveroni usando bugie o mezze bugie, dando informazioni per sentito dire, o false o strappate dal contesto. Ricerare la verità invece, è fonte di salute

Ufficio di direzione 3° circolo Bassano del Grappa. Materiali di lavoro. dstognon@libero.it ; www.terzocircolobassano.it

mentale individuale, gruppale, istituzionale e sociale. Nella confusione non si capisce più chi ha torto o ragione. Per dirla in breve: quando c'è un problema parliamone subito con il diretto interessato.

e) L'invidia

" non bisogna nascondersi che le istituzioni democratiche sviluppano a un altissimo grado il sentimento dell'invidia nel cuore umano" Alexis de Tocqueville, dizionario delle idee.

È certamente il più grave atteggiamento perché è il più distruttivo e il più difficile da individuare perché è ben mascherato (tante volte l'ho contrastato in più di 20 anni di collegi docenti.)

Le ultime ricerche sul burn-out hanno spiegato che tra le cause profonde possiamo esser certi che c'è l'invidia che ha l'effetto di minare la fiducia in se stessi.

Anche nel modo d'intendere l'uguaglianza può intervenire l'invidia: mentre l'uguaglianza realmente democratica cerca di mettere tutti nelle stesse condizioni di partenza ma poi accetta risultati diversificati (Nerhu: " nulla stimo più grave che la mancanza di possibilità"), l'uguaglianza su base invidiosa mira invece a uguali condizioni d'arrivo, senza che vi sia nessuna differenziazione: è l'errore storico che ha portato al fallimento del comunismo realizzato.

Quando Bertrand Russel scrive nel saggio " la conquista della felicità" che " l'invidia è la base della democrazia" illustra proprio questo modo di intendere la democrazia invidiosa, del tipo " Se hai qualcosa tu la voglio anch'io". Tuttavia " se non potrò avere ciò che hai tu, ti ostacolerò in tutti i modi o te lo distruggerò".

Nelle relazioni istituzionali come quelle scolastiche, l'azione invidiosa emerge quando vengono sabotate le iniziative che qualcuno prende o propone, anche se votate a maggioranza. Quando si persegue, sotto la copertura dell'uguaglianza o rivendicando precedenti scelte autonome del gruppo, (Bahia docet)altri obiettivi, si manifestano sentimenti invidiosi. Oppure si persegue, sempre sotto l'etichetta dell'uguaglianza, ad un appiattimento (tipico è "il diritto imposto": si maschera l'opposizione al leader dicendo che una cosa non si può fare perché lede il diritto di tutti a partecipare mentre in democrazia c'è il diritto di scelta di alcuni e di non scelta di altri dando la possibilità ai primi di fare e ai secondi di non fare), ad un'omologazione verso il basso dei risultati d'arrivo, si accusa l'altro sminuendo ciò che fa per porre i riflettori sull'attività che fa il soggetto invidioso. In tali casi si sta facendo solo un'operazione invidiosa con l'aggravante che stiamo, molto spesso inconsciamente, lavorando per occultare, mascherare e per proteggere i sentimenti invidiosi, con il risultato di avviare proprio un intervento invidioso devastante per lo sviluppo di un'organizzazione.

Fattori che aiutano la collaborazione

1 definizione degli obiettivi di lavoro chiari e condivisi. Vi invito, prima di settembre di stendere un piano d'azione come capogruppo o funzione strumentale, elaborare un GANT delle vostre azioni o compiti da condividere con lo staff di direzione prima, con i colleghi di plesso o con il collegio poi.

2 predisposizioni di risorse adeguate ai compiti da svolgere. La somma che è a vostra disposizione come plesso è già stata comunicata nel collegio di giugno. Preparete un preventivo di spesa per il prossimo anno scolastico, pensate a come finanziare i progetti abituali o straordinari di plesso e poi condividete il tutto con i colleghi di plesso.

3 una pianificazione concordata del lavoro. Utilizzate al meglio i primi giorni di settembre convocate autonomamente riunioni di plesso al pomeriggio per pianificazione del lavoro per liberare tempo durante l'anno alla didattica. Comunque gli orari definitivi devono essere garantiti per il 10 settembre.

4 un'adeguata selezione dei membri nei vari gruppi di lavoro coerente con le motivazioni, le capacità dei singoli lavoratori. Valutate chi ha le qualità opportune per essere risorsa del plesso e decidete voi, sentendo l'interessato, chi e quale commissione dovrà frequentare, quali compiti avrà nel plesso, Sviluppate le risorse interne, non diminuirà il vostro potere.

5 accettazione delle opinioni diverse che vanno accolte ma non possono mai bloccare una decisione finale decisa a maggioranza.

6 condivisione di una cultura di gruppo e dei rispettivi valori

7 lo sviluppo di atteggiamenti orientati al rispetto e alla complementarietà, ne consegue l'accettazione, senza "diminuzio", di reciproca dipendenza.

8 la fiducia reciproca.

Kets de Vriessul: la fiducia "è l'antidoto alla proliferazione di regole e regolamenti " (1998.)

(in questi anni ho avuto tantissima fiducia in voi: chi mi ha chiesto permessi per andare dal mar rosso a capo Nord li ho sempre concessi. Quando mi son reso conto che andavano sempre i soliti e che poi chiedevano recuperi e offrivano poca disponibilità alla scuola ho messo la regola: nessuno va da nessuna parte.)

9 l'orientamento alla creatività e alla risoluzione dei problemi. Ogni Tanto proponete delle "rivoluzioni" di Plesso.

10 sviluppo di un certo " sense of humour" o " understatement" come presa di distanza dai problemi e dalle situazioni. Insomma: sappiate ridere su ciò che ci succede e sul nostro lavoro. Mi piace quando vengo a sapere che mi prendete in giro è un buon segno di unità e di stima.

3. Rapporto con le famiglie.

"Soltanto attraverso il lavoro comune e concorde degli insegnanti e dei genitori può venire realizzato qualcosa di efficace in presenza di errori importanti, in particolare se attinenti alla morale. Come i genitori debbono aspettarsi qui (a scuola) ogni aiuto da parte degli insegnanti, così quest'ultimi debbono attendersi lo stesso da parte dei genitori di buona volontà".

Chi avrà mai detto tale frase? Quale pedagogo? E in che contesto, in che tempo?

Sorpresa.

Queste esortazioni non sono tratte da una qualche circolare ministeriale, né da qualche testo di psicopedagogia, ma nientemeno che da Hegel il quale, nel 1810, durante la sua Prolusione per la consegna di

Ufficio di direzione 3° circolo Bassano del Grappa. Materiali di lavoro. dstognon@libero.it ;
www.terzocircolobassano.it

premi di rendimento agli allievi del Ginnasio di cui era Rettore, richiamava la necessità di collaborazione tra famiglia e scuola. Si era nel 1810.

Gli ins. RIMPROVERANO le famiglie di disinteresse o inadeguatezza educativa, mentre i genitori rimproverano gli insegnanti di scarsa preparazione e di scarso impegno o di atteggiamenti pregiudiziali.

Il nodo cruciale è nella difficoltà di mettere in comune la conoscenza che si ha del ragazzo che, per i genitori è quella di un figlio che cresce e si sviluppa, mentre per gli insegnanti è la conoscenza di un allievo che deve apprendere in una specifica e particolare situazione lavorativa di gruppo com'è la scuola.

Si tratta della difficoltà di mettere in comune due percezioni, attraversate da componenti affettive diverse, ad esempio: quando da parte del genitore non c'è la capacità di differenziarsi rispetto al figlio, è facile che il successo o l'insuccesso scolastico vissuto dal loro figlio, venga vissuto come successo o un insuccesso di se stesso come genitore o come famiglia.

Accade così che il rapporto scuola/famiglia si configuri come rapporto di reciproca valutazione, carico di accuse e contraccuse, anziché sul piano della riflessione comune diventa, o meglio si declina, sul piano del giudizio o del pre- giudizio moralistico minando la possibilità d'intendersi.

I fraintendimenti e le basi per l'incomunicabilità sono poste quando la famiglia o la scuola assumono un atteggiamento pedagogico- normativo che si basa sul presupposto di "sapere come si fa", non riconoscendo i reciproci ambiti di competenza.

In altre parole: un insegnante è bravo nel suo lavoro, cioè davvero "sa come si fa" ma non è detto che automaticamente sappia anche come si devono comportare i genitori di quel particolare ragazzo. Altrettanto il fatto di essere genitori adeguati non autorizza le famiglie a definire quale sia il comportamento adeguato che dovrebbero tenere gli insegnanti rispetto ai loro figli.

Altra questione.

Se è vero che una buona famiglia è un vantaggio innegabile non solo per l'allievo ma anche per la scuola stessa, l'insegnante, il quale ha come compito quello di aiutare l'allievo ad apprendere, dovrebbe partire comunque dal presupposto di dover dar fuoco alla legna che ha e quindi dovrebbe partire dal presupposto di non dover far conto sulla famiglia: non è un diritto degli insegnanti quello di interagire con famiglie sensibili, ma solo una speranza, se accade è una fortuna in più (don Milani docet.)

Un insegnante dovrebbe partire con il presupposto di non avere diritti da accampare nei confronti della famiglia, se non quello che il ragazzo arrivi in orario e frequenti con regolarità la scuola.

In altri termini bisognerebbe che gli insegnanti partissero dal presupposto che non è un loro diritto avere allievi con famiglie adeguate, ma che è invece un diritto dell'allievo e della stessa famiglia avere degli insegnanti e una scuola che svolgono adeguatamente e professionalmente il loro lavoro.

Fuori dai denti:

Che con la famiglia esista una buona comunicazione è un auspicio e una meta a cui tendere, ma non è la "conditio sine qua non" per il lavoro dell'insegnante.

Gli insegnanti non possono e non dovrebbero portare a scusante delle difficoltà che incontrano nel loro lavoro gli eventuali deficit familiari degli allievi, essendo il loro compito quello di riuscire a lavorare, e lavorare bene, anche in mezzo a queste difficoltà.

Precisato il mio pensiero va specificato il ruolo del Capogruppo con i genitori. Il capogruppo è lo strumento di mediazione tra bisogni organizzativi della scuola e i genitori. Deve far sì che il genitore non inneschi conflitto con l'insegnante ma riesca a portare il conflitto in termini di confronto con le scelte del plesso. Il capogruppo deve rendere importante la rappresentanza dei genitori, dare spazio operativo, farli sentire importanti per l'organizzazione.

4. Gli obiettivi di quest'anno scolastico:

- 1° Regolamento interno del plesso.

Ogni plesso entro il 30 novembre dovrà elaborare un suo regolamento interno condiviso tra tutti gli operatori che successivamente sarà approvato dal consiglio di circolo.

Solo per dare aiuto e suggerimento ho costruito una traccia di lavoro o un canovaccio per iniziare ad impostare i punti di discussione e di decisione.

Per realizzare tale lavoro suggerisco la seguente metodologia. Il capogruppo entro il 5 settembre prepara una bozza di regolamento per poter iniziare la discussione con qualcosa di concreto. Si utilizzano i giorni di settembre per iniziare la discussione collettiva si possono utilizzare anche le due ore di programmazione per elaborare collegialmente tale regolamento- è una specifica attività di programmazione- il regolamento va approvato in un interclasse con i genitori.)

Premessa

Spetta al consiglio di Circolo indicare le linee generali d'indirizzo affinché ogni plesso si doti, successivamente, di un suo regolamento interno. (vedi regolamento approvato). Il capogruppo dovrebbe conoscere molto bene il nostro Regolamento approvato dal consiglio d'Istituto.

Bozza o linee d'indirizzo per la redazione di un regolamento di plesso.

Scelte pedagogiche di fondo (far riferimento al pof).....

Orari di lezione – metodi scelti per costruirlo, o scelte di fondo nel prevedere ins. Prevalente, come distribuire l'orario delle discipline tenendo conto delle future Indicazioni Nazionali pronte a settembre

Modalità di costruzione orario docenti

Modalità di verifica della soddisfazione degli utenti del servizio

(questionari: quali, quanti, quando darli, chi li tabula, come vengono socializzati i dati)

Modalità di verifica dei progetti attivati

Ufficio di direzione 3° circolo Bassano del Grappa. Materiali di lavoro. dstognon@libero.it ;
www.terzocircolobassano.it

(questionari: quali, quanti, quando darli, chi li tabula, come vengono socializzati i dati)

Area alunni.

Offro sempre spunti generici, potete copiare anche quelli del regolamento generale.

Ogni plesso in base all'orario di apertura e chiusura avrà cura di avvisare i genitori dell'orario inizio lezioni e fine delle lezioni.

Gli orari d'apertura della scuola devono essere affissi nella bacheca.

I cancelli delle scuole vanno chiusi cinque minuti dopo il suono della campanella.

Gli alunni ritardatari, comunque devono essere accolti, devono essere accompagnati in aula dal personale ausiliario.

Compito del personale ausiliario prendere nota dei ritardi abituali. Dopo la rilevazione di cinque ritardi le insegnanti convocano il genitore chiedendo giustificazioni. Dopo sette ritardi il capogruppo segnalerà l'evento al Dirigente scolastico che convocherà i genitori. Dopo 25 ritardi consistenti il dirigente segnalerà alle autorità competenti il fatto ipotizzando un'evasione dall'obbligo scolastico.

Ritardi superiori all'ora vanno sempre e comunque giustificati per iscritto dal genitore e tenuti nel registro dell'insegnante.

Anche le domande di anticipo dell'uscita possono essere concesse dall'insegnante previa richiesta scritta da parte del genitore. La richiesta fa tenuta nel registro di classe.

Previo richiesta documentata gli alunni possono essere custoditi dal personale ausiliario 20 minuti prima dell'orario d'inizio e 20 minuti dopo l'orario di chiusura. Il dirigente per documentate difficoltà e bisogni dei genitori può, per singoli casi aumentare il tempo di custodia.

Dopo sei giorni di assenza, come prescrive la legge, il bambino/a deve portare a scuola un certificato medico che attesti l'idoneità dell'alunno a riprendere la scuola.

Ufficio di direzione 3° circolo Bassano del Grappa. Materiali di lavoro. dstognon@libero.it ;
www.terzocircolobassano.it

Area genitori

I genitori accompagnano i propri figli fino al cancello della scuola dove gli alunni vengono presi in custodia del personale ausiliario o docente. I genitori, senza gravi e comprovati motivi, non possono entrare nelle classi o nelle sezioni senza l' invito o l'autorizzazione dell'insegnante.

Ogni plesso o scuola infanzia delimiterà, nel proprio regolamento specifico, fino a dove i genitori devono accompagnare i propri figli e dove attendere l'uscita degli alunni da scuola.

assicurano i bambini tramite assicurazione scolastica

nessun genitore è autorizzato ad entrare in un edificio scolastico senza l'autorizzazione del capogruppo o del dirigente scolastico

i genitori possono entrare senza permesso durante gli incontri o riunioni indette dalla direzione, dagli insegnanti, Dal consiglio di circolo, dal comitato genitori.

Nessun genitore può distribuire materiale cartaceo a scuola senza l'autorizzazione dell' ufficio di direzione.

Nelle scuole del 3° circolo, fino a delibera contraria del consiglio di circolo, possono essere distribuiti all'interno della scuola manifesti, volantini, materiale cartaceo vario, prodotto da : Ente locale, Parrocchia, associazioni culturali e sportive del territorio di Bassano del Grappa e comuni limitrofi, comitati di quartiere del destra Brenta.

Area assistenti

Devono attenersi a quanto stabilito nell'assemblea annuale del personale non docente.

Curano l'igiene e la pulizia

Custodiscono e ne curano la salvaguardi dei beni

Area docenti

Ufficio di direzione 3° circolo Bassano del Grappa. Materiali di lavoro. dstognon@libero.it ;
www.terzocircolobassano.it

.....

Assemblee di classe: come si organizzano tempi modalità ecc

.....

Interclasse

.....

Gite

Uscite didattiche

- 2° Responsabilità degli orari e dei permessi.

Il capogruppo è responsabile della congruità degli orari elaborati dagli insegnanti rispetto all' esigenza di garantire agli alunni pari opportunità e il miglior insegnamento con le risorse umane presenti nel plesso. A tal fine :

- Valuta ed esprime al dirigente un parere sull' orario elaborato dai singoli team
- Cura che fuori dall' aula sia affisso, come prevede la normativa l' orario d'insegnamento delle discipline
- -predispone il piano di supplenze per coprire con le forze presenti nei plessi i primi cinque giorni di malattia di un insegnante.
- Predispone un registro dei cambi di turno chiesti ed ottenuti dall' insegnante. (nessun team può autonomamente cambiarsi di turno senza aver chiesto la preventiva autorizzazione e successivamente l' autorizzazione del capogruppo)
- Predispone un registro per i permessi. (I permessi vanno chiesti al capogruppo che li concede o li nega in rapporto alle necessità del plesso, vanno chiesti, di norma 5 giorni prima della fruizione) . nella prima riunione di programmazione di team tutti i plessi si riuniscono nelle loro sedi in riunione allargata di programmazione dove il capogruppo riassume l' ammontare orario dei recuperi che i vari insegnanti devono fare e si decide come avviene il recupero o per supplenze o per compresenza o per realizzare particolari progetti di plesso.
- I capigruppo sono garanti che le ore in compresenza siano programmate effettivamente per attività didattiche o di progetto o per supplenza. Nessuno può compilare registri o atti amministrativi durante ore di recupero o compresenza.
-

Vi aggiungo il testo dell' accordo che firmeremo alla prima riunione dei capigruppo prevista per il giorno 29 agosto alle ore 10, Oriana vi farà giungere la comunicazione scritta

Ufficio di direzione 3° circolo Bassano del Grappa. Materiali di lavoro dstognon@libero.it ;
www.terzocircolobassano.it

o.d.g.:

- organizzazione Barbiana

-analisi della lettera del direttore: Anno scolastico 2007/8

- Obiettivi e progetto per la conduzione organizzativa del 3° circolo di Bassano del Grappa
- Obiettivi e modalità di organizzazione concordati tra capogruppo e staff di dirigenza.
- Firma del contratto
- Strumenti di verifica
- Varie ed eventuali.

- FUNZIONI STRUMENTALI 1° RIUNIONE

29 AGOSTO ALLE ORE 15. O.d.g.

- PREDISPOSIZIONE DI UN Gat di Progetto
- Costruzione di strumenti di verifica

Nomina a capogruppo anno scolastico 2007-08

Ins.....

PLESSO.....

Con la presente accettazione di nomina si intende rendere chiari e trasparenti sia gli obiettivi da raggiungere per l' anno scolastico 2007/8, sia le relazioni tra funzioni del Dirigente e la mansione di Fiduciario di Plesso.

I risultati saranno valutati in merito agli obiettivi sottoriportati.

Tra Capogruppo e Dirigente Scolastico nonché il Vicario dell' Istituto, i rapporti devono essere regolati dalla stima e fiducia reciproca.

Il fiduciario firmatario è stato scelto dal Dirigente Scolastico dopo aver sentito gli insegnanti del Plesso, per tale motivo gode della fiducia del Dirigente.

Obiettivo prioritario che viene assegnato al fiduciario è di aumentare il risultato degli apprendimenti degli alunni, rendendo efficace ed efficiente sia l' organizzazione interna del personale sia l' organizzazione degli spazi, dei tempi e degli strumenti della didattica. Inoltre lavora affinché che il Plesso si riconosca e si senta parte attiva del 3° Circolo condividendo le problematiche e difficoltà. Il Fiduciario, dopo aver discusso nella riunione del 29 agosto 2007 condivide la lettera inviata dai dirigenti indicante come oggetto: Anno scolastico 2007/8

- Obiettivi e progetto per la conduzione organizzativa del 3° circolo di Bassano del Grappa
- Obiettivi e modalità di organizzazione concordati tra capogruppo e staff di dirigenza.

Conseguentemente il Fiduciario si impegna ad aiutare il Dirigente a risolvere i problemi, lo sostiene lealmente, lo aiuta a capire eventuali errori di gestione dell'Istituto, non lo critica con terzi, ma usa la critica nelle riunioni di staff per migliorare il prodotto del servizio scolastico.

Il capogruppo deve ricondurre ogni critica alla gestione pedagogico didattica- organizzativa che nasce nel Plesso nelle sedi istituzionali sconsigliando vivamente i colleghi di riunirsi in altri luoghi e comunque avvisando lo staff di direzione del problema. Il Fiduciario applica e realizza nella maniera più coscienziosa possibile quanto stabilito dall'art. 29 del Regolamento di Circolo sotto riportato:

Ufficio di direzione 3° circolo Bassano del Grappa. Materiali di lavoro dstognon@libero.it ;
www.terzocircolobassano.it

Docente coordinatore/ capogruppo di plesso

1. Il compito di coordinamento del singolo plesso scolastico viene affidato ad un insegnante in servizio nel plesso .
2. L'incarico è conferito dal Dirigente scolastico, sentite le indicazioni dei docenti del plesso.
3. Di norma tale incarico dura tre anni per offrire continuità d'indirizzo organizzativo al plesso
4. L'insegnante coordinatore ha il compito di:
 - semplificare i rapporti con l'ufficio della Presidenza;
 - svolgere azione di coordinamento dei colleghi;
 - impartire - se necessario - disposizioni ai collaboratori scolastici sentito e avvisato il D.S.G.A.;
 - presiedere i Consigli di intersezione, di interclasse e di classe, in caso di delega da parte del Dirigente;
 - organizzare il plesso: permessi, uscite, uso degli spazi, rapporti con i rappresentanti di classe (previa autorizzazione e informazione data al Capo d'Istituto). Piano delle supplenze e la sua esecuzione, rispetto delle regole, rispetto dell'orario di lavoro
 - segnalare tempestivamente alla Presidenza eventuali problemi del plesso (in particolare tutti i problemi concernenti la sicurezza degli edifici).
 - creare climi positivi di lavoro all'interno del plesso.
 - in nome del Dirigente Scolastico (su preciso mandato)può rappresentare all'esterno il Plesso (sempre e comunque il dirigente deve essere informato dell'iniziativa o di inviti di partecipazione a riunioni rivolti da esterni o da genitori agli insegnanti)
5. Docenti e collaboratori scolastici sono tenuti a fornire la massima collaborazione all'insegnante coordinatore.
6. Almeno ogni bimestre c'è un incontro tra i capigruppo e l'Ufficio di Direzione.

Viste le norme votate dal Consiglio di Circolo.

Preso visione dell'intero Regolamento del consiglio di Circolo

Il fiduciario s' impegna:

- A segnalare allo staff di direzione ogni problema di sicurezza.

- Di tenere in ordine e aggiornati i seguenti quaderni – registri:
 - registro delle telefonate
 - registro dei permessi e cambi di turno concessi (Trimestralmente la Sig. Maria Pia invierà un semplice modulo per rilevare la quantità dei permessi e cambi d'orario effettuati. Si ricorda che il personale docente o ausiliaria che non comunica al capogruppo il cambio di turno o la richiesta di permesso non è coperta d' assicurazione e mette nei guai il collega che effettua lo scambio perché non autorizzato)
 - registro del personale esterno ammesso temporaneamente ad entrare nel Plesso (esclusi i genitori per attività di ritiro documenti, colloquio con docenti, feste, organi collegiali previsti)
- Predisporrà e farà approvare entro il 30 novembre il Regolamento di plesso rinnovabile ogni anno scolastico.
- Si farà carico che i nuovi insegnanti del plesso siano accolti ed informati nelle prassi educative e didattiche del 3° Circolo.
- Predispone, somministra e tabula gli strumenti di valutazione dei progetti attivati nel plesso o altre iniziative.
-

Il Capogruppo dichiara di conoscere che:

- il dirigente si farà carico di contrattare con le R.S.U il lavoro aggiuntivo del capogruppo che avrà una retribuzione fino a 115 ore nei plessi grandi e 90 nei plessi piccoli.

- che tali ore mai devono essere effettuate durante le ore di servizio.

- il capogruppo deve tenere un registro dove segnerà tutte le ore aggiuntive effettuate.

- che il Regolamento d' Istituto prevede che durante la ricreazione il docente capogruppo è sostituito dai colleghi nella sorveglianza e che in tale tempo può espletare funzioni inerenti al suo ruolo.

PER ACCETTAZIONE

Il Dirigente Scolastico

il Fiduciario di Plesso

Bassano del Grappa settembre 2007