

Risultati di una rilevazione di clima Di Aladino Tognon 2003

Nel numero 2 del 2003 di dirigere la scuola della nostra rivista ho pubblicato uno strumento adatto a rilevare il clima organizzativo all'interno di un Istituto scolastico. Al mio indirizzo di posta elettronica sono arrivati tanti messaggi per ulteriori approfondimenti. Mi si chiedeva ulteriori spiegazioni per somministrare il questionario oppure la richiesta di poterlo applicare e successivamente aiutare gli Istituti a leggerne i risultati. Vorrei proporre ai lettori, con il consenso dell'Istituto "L. Capuana" di Barcellona, i dati (appendice A) del questionario e il commento realizzato a due mani insieme alla funzione "obiettivo" dell'Istituto la professoressa Francesca Manca. Tale commento è stato discusso dall'intero collegio docenti ed è diventato una mini-pubblicazione interna dell'Istituto

Lo scenario.

L'avvento dell'autonomia scolastica ha portato, fra le diverse innovazioni, anche la possibilità, per i diversi istituti, di dotarsi di strumenti per l'autovalutazione. Questa può sembrare un'accezione solo in apparenza semplice e comprensibile, ma che, nel suo significato più profondo, offre l'opportunità di aprirsi a nuovi scenari d'interesse per le singole scuole che operano con l'intento di migliorare la qualità dei propri servizi. Questi orizzonti sono così pieni di aspettative in quanto sebbene l'autovalutazione e la misurazione del clima della scuola viene svolta da parte di operatori adulti, i riceventi finali sono gli alunni. Di fatto sono loro i destinatari di ogni possibile impegno, o sforzo che sia, quantitativo e qualitativo dei dirigenti, degli insegnanti e di quanti altri operano all'interno della scuola. La scuola, principale agenzia educativa insieme alla famiglia, a volte può correre il rischio di perdere di vista questi orizzonti e pertanto ben vengano quelle iniziative, come quella scelta dal I.Circolo Didattico di Barcellona "L.Capuana", di operare un sondaggio al fine di aprirsi ad un'autovalutazione con l'obiettivo di conoscere meglio il proprio lavoro per saggiarne e migliorarne i risultati e inoltre illustrare alla comunità in cui opera gli esiti raggiunti e realizzati. La rilevanza di tale misurazione è di notevole portata, in quanto offre l'opportunità di comprendere, da quanto emerso nelle varie risposte operate dai docenti coinvolti nel questionario, gli stati d'animo, gli interessi, il grado di soddisfazione o di stress nel lavoro, la positività o negatività dei rapporti con i colleghi e col dirigente, la valutazione della collaborazione dei genitori degli alunni e tant'altro che passeremo successivamente ad esaminare in dettaglio. Insomma una serie di considerazioni che daranno lo spunto ad attente valutazioni del reale clima scolastico che si respira alla Scuola Luigi Capuana, consapevoli inoltre che dietro freddi ed aridi numeri o dati statistici vi sono persone che parlano di se stesse, che hanno più o meno forti motivazioni rivolte alla propria professione, che palpitano per rendere il miglior servizio possibile e che possono avere ansie ed esitazioni. In conclusione si avrà l'idea di una scuola che parla di se stessa attraverso 73 voci, quante quelle degli insegnanti che hanno compilato il questionario, tutte diverse fra di loro e per

questo motivo portatrici di ricchezza nelle varie dimensioni emotive, affettive e intellettive oltre che relazionali per il loro contributo offerto quotidianamente per il funzionamento reale della scuola cui appartengono. Si ritiene che tale iniziativa possa essere l'avvio per ulteriori approfondimenti sul clima scolastico aprendo tale indagine conoscitiva alla partecipazione di altre essenziali componenti dell'istituzione Scuola quali gli alunni stessi e i loro genitori. In tal modo si darebbe luogo, in seconda battuta, a un quadro generale più completo ed esauriente di quello emerso da questa già ampia ricerca.

Il lavoro che viene presentato offre preliminarmente alcuni spunti teorici riguardanti l'organizzazione, i ruoli e le funzioni presenti all'interno di un Istituto Scolastico. Ciò al fine di ricavare successivamente una migliore comprensione delle cifre rilevate dalla ricerca. Quindi alle risposte date dagli insegnanti sarà fornita un'attenta lettura analitica, fedele ai dati statistici nella forma ritenuta più opportuna e descrittiva, pertanto il meno possibile interpretativa. A questa analisi seguiranno delle considerazioni e delle conclusioni volte a una riflessione sull'attuale dimensione climatica della Scuola Elementare "L.Capuana".

Un particolare apprezzamento va riconosciuto al Dirigente Scolastico, Prof. Pietro Scardino, che ha sostenuto l'iniziativa, e all'Insegnante Sig.a Francesca Manca, per aver curato e coordinato la ricerca con la somministrazione del questionario fornito ai colleghi della scuola. Infine occorre dare riconoscimento a tutto il personale docente per la partecipazione offerta al sondaggio che dona la misura del senso di appartenenza alla comunità-scuola. Questa considerazione, cui si darà corpo nella sintesi finale, diviene occasione iniziale per il lavoro che viene presentato e che offre il fianco alla seguente riflessione: una partecipazione così massiccia di 73 docenti (corrispondente all'80% del personale della scuola) ad un'autovalutazione è indice di sensibilità, responsabilità e soprattutto segno di una scuola colma di vitalità. E' sufficiente questo dato di partenza per indicare la misurazione del clima scolastico ancor prima di valutare i dati emersi dalla ricerca.

PRESENTAZIONE DATI

Un elemento posto all'inizio fra le domande presentate è la richiesta degli anni di permanenza nell'Istituto. Più del 60% insegna da oltre 5 anni (44 su 73) e più del 35% insegna da oltre 10 anni (26 su 73) alla "L.Capuana". Questo dato diviene interessante ai fini della valutazione in quanto la dimensione vissuta è di accettazione della realtà scolastica per la maggior parte dei docenti. Si fa riferimento a possibili confronti con tante altre comunità scolastiche ove è frequente il turn-over e dove risulta complessa un'adeguata organizzazione le cui dinamiche dipendono in grande misura dalla disponibilità a una costante permanenza del personale. Nel successivo item si analizza **la prima dimensione climatica: scala stili di comando** e viene esaminato un primo aspetto del rapporto esistente fra il dirigente in riferimento alla considerazione che questi offre alle opinioni

degli insegnanti. 65 docenti su 73 ritengono che il dirigente tiene conto del parere del personale per prendere decisioni. E' una percentuale rilevante per trarre la facile conclusione che quella del dirigente attuale è una leadership orientata a una funzione educativa più che al ruolo. Considerazione che sarà confermata da risposte date successivamente. Procedendo nella scala di misurazione ancora 65 docenti su 73 si sentono responsabili affinché l'Istituto funzioni in modo efficace e soddisfacente, anche in questo caso avvalorando la riflessione iniziale del senso di appartenenza fortemente sentito. Tanto è vero che 48 insegnanti, nella domanda seguente di come possa essere sentita la voglia di emergere e di perfezionare se stessi, rispondono che è riferita a un mezzo per migliorare l'organizzazione ed altri 14 come risultato di bravura e impegno personale. Tale indice di consapevolezza di una reale corresponsabilità viene poi rinnovata in un item seguente dove 39 insegnanti affermano di parlare spesso e quando ce n'è bisogno del proprio lavoro con il dirigente ed altri 26 abbastanza se richiesti e su alcuni argomenti. La circolarità delle informazioni viene apprezzata da 58 docenti che dichiarano l'esistenza di un sistema di comunicazioni formalizzato, mentre risulta diluito in termini percentuali il valore dato alla partecipazione collegiale di decisioni riguardanti il proprio lavoro. Risulta superiore la percentuale di docenti che ritiene avvenga spesso e regolarmente su tutti i problemi (28 su 73), seguita da una buona parte che sostiene si realizzi frequentemente per problemi che vengono loro posti (23 su 73) e aggiunta alla percentuale precedente tocca il 70% di insegnanti che in ogni caso affermano una partecipazione alle decisioni. Una parte da prendere in considerazione, 20 docenti, sostiene tuttavia che tale partecipazione avviene solo occasionalmente per problemi specifici. Tale porzione lascerebbe affiorare delle posizioni critiche da approfondire ed esaminare e una risposta può essere data dall'item seguente dove rimane costante una percentuale di insegnanti in controtendenza rispetto alla maggioranza. Infatti alla domanda se le conoscenze tecniche e le qualità personali sono utilizzate quando si prendono decisioni 44 insegnanti rispondono abbastanza e/o spesso per tutti e senza pregiudizi. Ma 28 su 73 sostengono che ciò avviene solo per quelle possedute dal personale laureato o anziano e/o solo per quelle tecniche molto specifiche. Probabilmente viene vissuto negativamente il rapporto, non in termini di relazioni interpersonali ma di potere decisionale, con quella frangia di insegnanti che per motivi di età, di curriculum di studio o di particolari competenze possa avere una corsia preferenziale con il Dirigente

Successivamente nel questionario viene analizzata la **scala di credibilità dei protagonisti** dell'ambiente scuola. Nella progressione dei valori per ciascuna componente sono stati messi in contrapposizione degli aggettivi che andavano definiti in modo più o meno consistente secondo la credibilità attribuita da ogni singolo docente. In successione è stato presentato dapprima il rapporto con i colleghi di lavoro, considerati in buona parte (con punte del 70% e più delle risposte ritenute

corrette) capaci, sicuri, amici, giusti, onesti, esperti, competenti, piuttosto che nelle accezioni negative e contrarie, cioè pericolosi, nemici, ingiusti, disonesti, inesperti, incompetenti, incapaci. Consistente appare il numero di insegnanti le cui risposte hanno comportato l'annullamento delle risposte (26 su 73), che rappresenta il 35% degli insegnanti a cui è stato somministrato il questionario.

Percentuale che aumenterà per alcune componenti considerate in seguito. E' ovvio che per la doverosa precisione dei dati rilevati occorre prendere in esame solo quelli compresi nella correttezza delle risposte. Si può però sinceramente presumere, scorrendo visivamente la griglia della tabella, che, potendo distribuire proporzionalmente le risposte ritenute nulle per diversi vizi di forma, probabilmente la percentuale degli aggettivi attribuiti positivamente rimarrebbe quella già emersa, anche in riferimento all'andamento generale delle risposte offerte nell'intero questionario. Nel rapporto con il dirigente la percentuale degli aggettivi positivi tocca il 90% con punte del 95% alle voci giusto ed onesto. Anche in questo caso la parte rimanente che valuta negativamente è da considerare in riferimento alle rilevanti risposte ritenute nulle (26 su 73). In questa misurazione della credibilità quindi si procede nel rapporto con il Direttore dei Servizi Amministrativi, considerato anch'egli nella griglia valutativa in modo positivo in media per l'80% degli insegnanti che hanno risposto in modo corretto, con punte del 90% alle voci onesto, esperto, competente e capace. Alta anche qui la percentuale delle schede nulle (29 su 73). Risposte non valide che aumentano nel caso della valutazione della credibilità dei docenti dell'intero Istituto (39 su 73), i quali vengono stimati nelle risposte rimanenti in un'ottica intermedia con scrematura tendente in ogni caso verso una valutazione positiva. L'Istituto nella componente successiva viene apprezzato positivamente nella totalità delle risposte raccolte in modo corretto, ma risulta alto il numero di quelle ritenute nulle (44 su 73). Infine viene valutata la componente riguardante i genitori degli alunni, forse la più delicata nei rapporti con gli insegnanti. La percentuale delle risposte non valide è alta (39 su 73) ma anche qui si ribadisce la probabile presunzione della spartizione dei dati che, se da nulli ripresi in modo corretto, non sposterebbe la proporzione attribuita.

Le note sono davvero dolenti dovendo rilevare che l'80% delle risposte tende verso una considerazione negativa della figura del genitore. Ovviamente viene valutata la credibilità nel rapporto con la scuola in quanto è questo l'oggetto della ricerca e il grado di misurazione richiesto per le varie risposte. Ma risulta preoccupante il dato negativo e dietro i numeri andrebbero esplorate le ragioni di tale malessere avvertito dagli insegnanti. È ricorrente il malcontento di un rapporto negativo genitori-insegnanti. Dove assenti, dove indifferenti, dove ostili, nella maggior parte dei casi non si riescono a creare condizioni adeguate per un favorevole scambio, non solo di aiuto, ma anche di comunicazione amichevole per una più concreta collaborazione dei genitori alle attività dei

propri figli che frequentano la scuola. E' una cultura della partecipazione ancora carente e una riflessione seria, per iniziative di sensibilizzazione, andrebbe fatta a partire da ogni singola scuola per individuare cause e possibili responsabilità. Muovere accuse e rimproveri, come a volte può capitare, verso C.S.A., Uffici Scolastici, Distretti, Ministeri, per mancate disposizioni in merito alle attività da modificare con la collaborazione dei genitori, lasciano il tempo che trovano, in quanto i rapporti vanno costruiti nell'ambito delle comunità dove interagiscono le persone, in questo caso in ciascuna scuola. Si ritiene tale argomento delicato per cui la misurazione del clima organizzativo della scuola "L.Capuana" può essere il pretesto ed occasione di riflessione per l'Istituto affinché vengano studiate più a fondo alcune tematiche fra le quali anche il rapporto genitori-scuola.

Proseguendo nella griglia delle risposte viene poi dato spazio alla **scala del sentimento del potere**. Ad un'attenta lettura gli insegnanti mostrano in questo caso di avere un desiderio, quasi subliminale ed impercettibile, di maggior potere, riconducibile probabilmente al dato riscontrato in precedenza su una maggiore possibilità decisionale. Infatti nell'item 4.1 alla domanda "*Quanto potere ho nel mio lavoro?*" 12 insegnanti rispondono molto, ma il numero aumenta a 17 alla richiesta "*Quanto potere vorrei avere?*". Tale scarto aumenta nell'item successivo in riferimento al potere sull'organizzazione scolastica, dove riconoscono di avere molto potere 12 docenti, ma salgono a 19 coloro che nutrono il desiderio di avere ancora maggior potere. Questa differenza fra le prime due domande e quelle successive è comprensibile in riferimento all'opportunità che ciascun docente può avere. Infatti sul proprio lavoro si ritiene di poter esercitare una maggiore pressione dovuta ai margini d'intervento nell'ambito della propria disciplina, mentre l'organizzazione scolastica è qualcosa di più generale che coinvolge anche l'intervento di tutti gli altri operatori scolastici. Ciò comporta un inavvertibile senso di impotenza per dover fare necessariamente riferimento anche a quanto sentono, pensano, decidono gli altri, ciascuno all'interno dei propri ruoli e delle proprie funzioni. Ecco che dal punto di vista psicologico si può essere spinti a desiderare di aver maggiore desiderio di condizionamento sull'organizzazione, la cui portata in termini positivi o negativi ha una ricaduta nell'attività lavorativa. Infatti tale carico del proprio lavoro viene avvertito in modo considerevole dalla quasi totalità degli insegnanti, come si evince dall'item 4.5 "*Quanto potere il mio lavoro esercita su di me?*". La pressione, in termini percentuali, come si potrà notare dalla griglia, diminuisce in riferimento al potere esercitato dalla presidenza e al grado di soddisfazione che tale situazione può comportare. Da considerare infine ancora il cospicuo numero di schede annullate in questo gruppo di domande, ben 24.

La scala successiva affronta un tema che in ambito scolastico in questi ultimi anni sta avendo una risonanza notevole e cioè l'argomento stress. **La scala di stress organizzativo** presentata in questa misurazione si limita alla domanda di "*Come vengono percepite le richieste derivanti dal lavoro*

rispetto alle proprie capacità ed aspirazioni?”. 44 su 73 affermano “Adeguate”, quindi il 60% come graficamente espresso dalla torta (v. allegato A). Ma 17 (23%) non hanno risposto, pertanto non si può, in termini proprio di stress lavorativo, valutare tale mancata risposta. Si accennava al limite dell’analisi possibile, derivante dal fatto che oggetto dell’approfondimento è una semplice domanda che, seppur interessante, non può comprendere tanti altri fattori di stress nell’attività docente. Non solo le richieste in rapporto a capacità ed aspirazioni in senso generico, ma anche l’aspetto relazionale con alunni, genitori, colleghi, dirigente in senso stretto può essere ragione di stress, oppure fattori ambientali, lavorativi ed organizzativi possono esercitare un certo grado di pressione. In sostanza le dimensioni corporee, affettivo-emotive, cognitive e relazionali, appartenenti alla personalità di ciascun individuo e tutte soggette a stress, possono essere toccate in maniera più o meno rilevante nella propria professione. Il lavoro a scuola è uno di quei settori in cui il soggetto, coinvolto pienamente, è più esposto rispetto ad altri a questo rischio, come rilevato da recenti ricerche sull’intero territorio nazionale, proprio in ragione della molteplicità di pressioni esercitate durante la propria attività a scuola.

Nella scala successiva è considerata la **motivazione verso l’organizzazione** e nell’item 6.1 viene richiesta l’opinione sul proprio ambiente di lavoro. Più del 75% (56 su 73) lo raccomanderebbe, a chi volesse cambiare sede di servizio ritenendolo un buon ambiente di lavoro, di cui il 51% lo farebbe fortemente e il 24% con qualche riserva. Il dato è elevato e trova riscontro, per averne comprensione, nell’elevata percentuale degli insegnanti presenti con più di cinque e dieci anni di servizio. Insegnanti che, pertanto, come hanno valutato positivamente l’opportunità di proseguire la propria carriera professionale presso la scuola “L. Capuana”, ritengono tale prospettiva idonea anche per altri colleghi. Valutazione che trova conferma anche nella richieste successive del sondaggio (6.2 e 6.3) di quanto ogni insegnante possa percepire soddisfatto, il personale della scuola, del proprio lavoro. Quasi il 60% (43 su 73) reputa sia abbastanza o molto soddisfatto, considerando che globalmente 15 insegnanti preferiscono non rispondere. La percentuale si eleva quasi di due punti (con 45 su 73) quando il riferimento viene dato alla possibile valutazione dei genitori degli alunni sul proprio lavoro. Qui ci si potrebbe un po’ preoccupare del dato. Infatti va in contraddizione con quanto asserito prima quando i genitori, nella scala di credibilità vengono descritti “abbastanza” come pericolosi (21) e nemici(18). Anche in questo caso 15 docenti non rispondono. Quindi la scala propone una descrizione possibile dei rapporti fra le varie componenti scolastiche. Il dato appare costante in termini percentuali in quanto fra *dirigente ed insegnanti* vengono considerati “eccellenti e leali” da 15 docenti su 73 e “buoni e soddisfacenti” da 34 su 73, che messi insieme arrivano al 94% di coloro che hanno offerto una risposta, poiché 21 non hanno operato alcuna scelta e 3 insegnanti considerano tali rapporti “alternati e instabili”. Le risposte non

vengono date invece da ben 28 insegnanti su 73 (quasi il 40% quindi) nella domanda di dare un giudizio di valore nel rapporto fra *dirigente e segreteria* e subito dopo fra *insegnanti e segreteria*. Questo dato negativo è quasi identico al numero di insegnanti che hanno procurato le schede nulle (29 in quel caso) quando si è trattato di esprimere un'opinione in termini oggettivi al Direttore dei Servizi della scuola. Sarebbe da approfondire tale difficoltà ad effettuare una scelta di merito nel valutare non solo le caratteristiche di lavoro ma anche i rapporti che toccano la sfera personale oltre che professionale. In un ruolo, fra l'altro, quale quello della segreteria, che si presta a funzioni molto delicate di particolare responsabilità. In ogni caso il 93% di coloro che hanno risposto considerano "eccellenti e leali" o "buoni e soddisfacenti" i rapporti fra dirigente e segreteria e fra insegnanti e segreteria. La scala successiva si occupa di **giustizia valutativa**, che in termini meno impegnativi propone di esprimere alcune opinioni nei rapporti interpersonali e lavorativi con dirigente e colleghi. Nell'item 7.1 viene chiesta quanta disponibilità ci sia a discutere col dirigente di argomenti generali. La maggior parte di coloro che hanno risposto, il 56%, ha poco interesse a farlo, mentre lo trova gradevole e fonte di soddisfazione il 24%. Quasi il 20% sente del timore, imbarazzo o è del tutto indifferente, mentre 11 docenti non hanno risposto. Quasi simile a queste percentuali anche la risposta data alla domanda di descrivere al dirigente la propria domenica. Il 52%, fra i docenti che hanno risposto, ha poco interesse a farlo e solo 2 insegnanti lo trovano gradevole mentre ben il 45% è indifferente e 11 insegnanti non rispondono. Del tutto diverso è invece il dato che emerge dalla domanda successiva in cui si richiede di "Riferire al Dirigente come sta andando il lavoro". In questo ambito è il 56% (35 docenti), fra le risposte date, che trova gradevole e fonte di soddisfazione discutere del proprio lavoro con il dirigente mentre 10 insegnanti provano imbarazzo e 13 hanno poco interesse a farlo. Anche qui, come in tutti gli item di questa scala, 11 insegnanti non rispondono. Probabilmente questi elementi scaturiscono dal ruolo attribuito al dirigente che, in termini di autorevolezza attribuita, riveste una funzione ben precisa. Pertanto è frutto di una libera scelta quella di condividere o meno con il dirigente della scuola esperienze che esulano dall'ambito della professione svolta, mentre viene data consistenza alla partecipazione di questioni lavorative. Nell'item 7.4 viene mostrata resistenza, come emerge dalle risposte, a "ricevere una visita personale sul luogo di lavoro". E' quasi il 65% (40 insegnanti) di coloro che hanno risposto ad avere poco interesse a farlo mentre 15 sono indifferenti e 7 lo troverebbero gradevole. Sembra poi affiorare poca propensione a uno spirito collegiale dalle domande successive in cui nell'item 7.5 si chiede quanta disponibilità ci sia a "partecipare ad una riunione con colleghi di altre scuole", e nell'item 7.6 a "discutere del mio istituto con i colleghi e di come vorrei migliorarlo". Appare più netta tale resistenza nel primo caso, allorché 38 docenti dichiarano "ho poco interesse a farlo" mentre 17 la troverebbero gradevole e fonte di possibile soddisfazione.

Leggermente differente è invece la disponibilità a discutere con i colleghi del proprio istituto, con i quali 23 insegnanti si offrirebbero a uno scambio per migliorare la situazione del proprio Istituto, mentre in 36 avrebbero poco interesse a farlo. Anche in queste ultime due domande 11 insegnanti non hanno risposto. Qui il collegio dei docenti dovrebbe fermarsi a riflettere: come mai questa autoreferenzialità?

Nell'ottava e conclusiva dimensione climatica viene sottoposta **la scala di concretezza**, dove vengono esaminate, sotto diverse sfaccettature, le possibili condizioni che favorirebbero un'ottimale prestazione di ciascun insegnante. Nell'item 8.1 affiora soprattutto in modo rilevante il bisogno positivo di sentirsi a posto con la propria coscienza lavorativa. Infatti alla domanda *“Nel lavoro la cosa che preferisco di più è?”* 30 insegnanti hanno risposto “la sensazione di aver fatto un buon lavoro” ed altri 12 “il gusto di aver completato un lavoro”. Non rispondono in 12, ma appare forte la ricerca di una gratificazione che possa appagare il proprio slancio professionale. Interessante sotto l'aspetto delle varie dimensioni affettive, emotive e professionali l'item successivo che suggerisce una considerazione sui propri colleghi di lavoro. Prevale l'aspetto relazionale in quanto 25 insegnanti asseriscono “sono persone che mi vogliono bene” che, aggiunti ai 14 che affermano “sono persone leali nei miei confronti” raggiungono il 64% di coloro che hanno risposto considerando i 9 docenti che non hanno risposto. Per 17 insegnanti è invece rilevante l'aspetto lavorativo in quanto affermano “sono persone professionalmente valide”. Riaffiora il senso professionale individuale riscontrato nell'item 8.1 nella griglia successiva dove si chiede *“mi piacerebbe essere conosciuto come una persona soprattutto?”* ; prevale la risposta “competente ed efficiente” data da 25 insegnanti ma occorre valutare anche sotto l'ottica di un desiderio di considerazione umana e personale sia la risposta da 18 docenti per “amichevole e cordiale” che da altri 9 “riservata e fidata”. Di rilievo per l'autovalutazione dell'organizzazione della propria scuola è l'item 8.4 : *“Il difetto più grande di un'organizzazione scolastica è...”*. 28 insegnanti hanno risposto “non poter fare nulla senza fare molte carte”. Sembra venire a galla, quindi, la consapevolezza di quanto a volte i meccanismi legati alle formalità di carattere tecnico e burocratico possa inibire un lavoro orientato a una maggiore efficacia ed efficienza, qualità, queste, che proprio l'iter della scuola vorrebbe raggiungere ma che, purtroppo di frequenza, intasa più che snellire il lavoro da svolgere. Curiosa e stimolante invece la risposta offerta da 18 insegnanti che affermano “l'impossibilità di essere amici e di essere affettuosi”: sarebbe da approfondire il motivo di questa difficoltà a cosa possa essere legata, se ai ritmi degli impegni scolastici oppure a impedimenti di carattere personale.

L'item seguente, l'8.5, chiede di esaminare il proprio rendimento e in quali condizioni esso avviene. Per 23 docenti quando “posso discutere liberamente i vari problemi”, per altri 18 quando “in

determinati obiettivi mi lasciano libero di fare” e per altri 14 quando “mi stimolano a lavorare stuzzicando la mia curiosità”. In 17 non hanno risposto, ma si ritiene riduttiva tale griglia di riflessione in quanto le variabili sono molto più ampie e molteplici che comportano una migliore qualità di rendimento. Queste partono da contesti personali e professionali di vario tipo e sebbene il metodo proposto è di domande con risposte chiuse, nel caso delle condizioni di rendimento quantitativo e qualitativo, come in altri casi di questa ricerca, occorrerebbe forse considerare anche la risposta aperta. Ma ciò chiaramente avrebbe comportato un lavoro più complesso di analisi statistica.

Nell’item 8.6 si chiede con quale tipo di dirigente si preferisce lavorare. 24 insegnanti rispondono “comprensivo”. Consistente anche il numero di coloro che lo vogliono “sicuro”, in 19, oppure “concreto”, in 14. 16 docenti non hanno risposto. Anche qui la griglia avrebbe potuto prevedere altri attributi ma in ogni caso sembra prevalere la preferenza, da parte degli insegnanti, di qualità intrinseche nella dimensione affettiva ed emotiva di un dirigente.

Alla fine di questa scala viene chiesta quale attività si vorrebbe svolgere nella propria organizzazione scolastica. E’ prevalente la risposta di “realizzare concretamente e chiaramente i programmi”, data da ben 38 insegnanti, mentre in 13 vorrebbero “programmare e prevedere le operazioni e i fatti”. 17 non hanno risposto. Appare forte il senso pratico di chi vuole raggiungere gli obiettivi dando voce ai risultati conseguiti.

SINTESI FINALE

Al termine di questa carrellata e alla luce delle valutazioni fatte seguendo le diverse griglie delle scale proposte, emerge un quadro sostanzialmente confortante sotto l’aspetto della dimensione scuola come comunità. Perché è di fondamentale interesse questo rilievo? La comunità in fondo è il valore che tiene insieme alunni e insegnanti verso un principio comune: l’educazione. E’ solo attraverso la concezione di scuola come comunità che si può giungere a quella lenta trasformazione di un “IO” che diventa “NOI”, trovando nel noi il senso di appartenenza, di identità, per essere comprese ed accolte soprattutto come persone. I principii dell’educazione, quindi, troveranno terreno fertile solo all’interno di una comunità che rispetta questi valori della dignità e sa costruire, giorno dopo giorno, la propria identità difendendola e consolidandola. Non a caso le principali agenzie educative della società di oggi, ma anche di qualsiasi periodo storico, e cioè la famiglia e la scuola, soffrono il proprio disorientamento e perdono l’orizzonte della propria missione qualora al loro interno convivono elementi, di varia natura, disgreganti e portatori di disordine. Si ritiene che l’Istituto “L.Capuana”, nelle sue diverse componenti, e nel caso della ricerca effettuata, negli insegnanti, abbia presente questo saldo bisogno di comunità. Non è esente da qualche disagio e difficoltà e il percorso per dei cambiamenti appare ancora ricco di possibilità e adattamenti, ma è

appunto all'interno di una comunità che esprime energia e vitalità che queste riflessioni potranno essere operate. Nella certezza, inoltre, che tutti gli operatori che svolgono servizio all'interno dell'Istituto sono tesi verso l'obiettivo di rendere la scuola soprattutto una "comunità di apprendimento" per gli alunni che la frequentano, destinatari finali delle attenzioni della scuola ma soprattutto protagonisti principali di questa comunità portatrice di conoscenza e di valori, come si sottolineava nella premessa.

Il cammino per trasformare pienamente la scuola da "organizzazione" a "comunità" è lungo e complesso ed è necessario l'impegno da parte di tutti coloro che vi operano, per far sì che la scuola sia sempre meglio organizzata per offrire da puntello alla comunità che si deve rinforzare. Ma le risorse emerse dalla "Misurazione del clima scolastico" sembrano confortare in tal senso e l'augurio è che tale ricerca effettuata sia un ulteriore passo verso la possibilità, per ciascuno, di vivere interamente il senso di comunità cui fa parte.

Un grazie particolare alla prof.ssa Francesca Manca per le sue doti di organizzatrice della ricerca e valente ed acuta interprete dei dati. Al Dirigente Scolastico che ha avuto la serenità di somministrare un impegnativa questionario di clima un grazie sincero per l'impegno e sincera ammirazione per i dati emersi. Tutta la ricerca è stata supportata dal sociologo prof. Claudio Passantino

Vorrei ricordare ai docenti del 2Capuana2 che non devono interrompere la loro ricerca di essere "benestanti" a scuola poiché il clima è mutevole, basta un leggero venticello per portare minacciose nubi. Nulla di male. Dopo la tempesta arriva sempre l'arcobaleno. Fuori da metafora il clima nelle organizzazioni non è stabile, muta continuamente, occorre saper fare delle previsioni, coprirsi e attrezzarsi in caso di difficoltà, di brutto tempo.