

A scuola si vive dentro vari gruppi: di classe, di team, di studio, commissioni, di staff, gruppo delle funzioni strumentali ecc. Studiare le dinamiche di gruppo, conoscerle e praticarle è un compito non rinviabile. Non c'è gruppo senza leader, non c'è leader senza gruppo. Ciò premesso occorre radiografare la natura di una leadership di "successo". Il concetto di leadership è legato a quello di potere. Il potere nelle organizzazioni non è una "torta": il primo che arriva si prende la fetta più grande. Il potere pesato ed agito in tale accezione è negativo, a "somma zero", foriero di conflitti, è un potere che blocca il cambiamento. La leadership di "successo" è legata al concetto di potere come servizio. Il potere fa parte della categoria dell' aiuto. Si ha potere perché si è utili agli altri, si ha le possibilità di risolvere problemi, si usa la leadership per far emergere la leadership degli altri membri del gruppo. In tale accezione è possibile il passaggio dalla leadership alla membership. Non è assolutamente vero che in un gruppo di successo la leadership sia fissa su una sola persona. La leadership in un "gruppo psicologico" (gruppo nel quale i membri non solo condividono l' obiettivo ma condividono sentimenti di appartenenza) è circolare, plurale tende naturalmente alla membership, alla condivisione degli obiettivi e delle pratiche. Nessuno minaccia il potere dei Capi d' Istituto che hanno una funzione stabilita dalla funzione. Ciò che fa la differenza tra un "buon capo" e un cattivo capo è il suo modo d' intendere il potere come "torta" o appartenete alla categoria dell' aiuto e quindi "situazionale", plurale e circolare. Lo hanno dimostrato in Corea gli equipaggi dei bombardieri americani dove gli strateghi si accorsero che gli equipaggi guidati da un unico comandante erano abbattiti più facilmente. Ciò dimostrò che la leadership multipla è più utile di quella unica. Anche nella scuola occorre pensare e progettare condizioni di lavoro a leadership plurime riconoscendo finalmente il lavoro dei coordinatori di plesso, d' istituto, i coordinatori di gruppi di lavoro, di studio, i team di progetto, le funzioni strumentali, i collaboratori del dirigente e quant' altro. Anche la scuola deve cominciare a progettare leadership plurali e quindi evolvere verso un modello praticato di membership. Lo stesso modello va sviluppato, contro l' emergenza bullismo, nelle classi, tra gli alunni. La radice della membership sta nel vivere, sviluppare e dar spazio alla soggettività di tutti: alunni, docenti, famiglie, operatori scolastici. Oggi si parla molto di qualità ma la si riduce molto spesso al controllo delle procedure dimenticando che la qualità è essenzialmente un cambio di cultura: dall' oggettività delle procedure alla soggettività delle persone che interpretano ruoli e mansioni; il passaggio dal comando all' appartenenza ad un gruppo ad una organizzazione sviluppando una mentalità partecipativa, negoziale e plurale. Una partecipazione che escluda il concetto di inclusione, di partecipazione al potere inteso come lievitativi e inesauribile non può essere praticata e viene relegata alle dichiarazioni e mai verrà agita. La membership ha un obiettivo: tende al benessere (non da intendersi materialmente ma come benessere psicologico e immateriale). Sta finendo, nelle organizzazioni, anche se ci sono resistenze furibonde, l' epoca dell' autoritarismo, della "visione unica", e sta iniziando quella dell' appartenenza e della partecipazione e conseguentemente della membership. Forse è difficile vedere o scorgere tutto questo dopo i recenti interventi normativi, ma la storia e il progresso che gli uomini realizzano ne campo delle "relazioni umane" fa sì che sia difficile, se non impossibile, tornare indietro: siamo soggettivi nelle emozioni e siamo Benestanti quando momentaneamente o per lungo tempo troviamo il modo di condividere emozioni con altre soggettività costruendo una pluralità di relazioni. Per facilitare il passaggio da una leadership di comando a una membership della partecipazione occorre ragionare attorno a sei desideri della soggettività dei protagonisti condivisi dalla società contemporanea (E. Spaltro):

- La trasparenza, cioè la visibilità da parte dell' utente di capire le logiche usate per amministrare le risorse pubbliche. Se l' alunno provasse a scuola ambienti "trasparenti" probabilmente sarebbe aiutato a realizzare, un "domani", situazioni analoghe.
- La sicurezza totale, non parlo di quella stradale o lavorativa o domestica. Intendo sensazioni di sicurezza personale, ovvero il sentimento di esser protetto emotivamente e affettivamente, di essere valorizzato, di contare, di essere considerato. Un sentimento che dovrebbe essere provato, su piani diversi, da ogni allievo e da ogni operatore scolastico nel proprio tempo di lavoro

- L' immaterialità, cioè la crescente predominanza della soggettività sull' oggettività; se qualcuno vuole la può definire come prevalenza della spiritualità sulla materialità. Nella cosiddetta “ società liquida” dovremmo spostare l' attenzione sull' “ essere” a discapito dell' avere e l' essere è, di per sé, immateriale e spirituale.
- La diffusione del benessere e della sua condivisione tra i cittadini , tra i lavoratori. Quindi la fine del malessere usato intenzionalmente per aumentare la dipendenza dei deboli dai più forti. Benessere per realizzare maggior autonomia e parità non egualitaria. Gli insegnanti sono “forti” verso i ragazzi non perché loro hanno un “ruolo” forte e i ragazzi sono, invece, deboli, ma gli insegnanti, analogamente i Dirigenti, sono “forti” perché diventano persone significative per la loro crescita, riconoscono che a loro volta diventano forti perché acquisiscono potere(conoscenze, abilità, competenze)
- La voglia di gruppo, dei luoghi d' incontro non virtuali. Ogni energia fisica tende all' esaurimento, l' unico elemento che non si esaurisce mai è l' energia psichica. Vale la pena mettere insieme le intelligenze come speranza per risolvere i problemi e le esigenze della nostra società . Gruppo come unica forza per sviluppare rivoluzioni “dolci”, senza spargimento di sangue ma foriera d' incontro tra diversità, sviluppo di soggettività positive. Imparare a lavorare e vivere “imprese di gruppo” significa per i nostri allievi imparare a rivivere l' agorà e non riempire la piazza e lo star insieme grazie ad alcool e droga.
- Le relazioni estetiche e quindi gradevoli che stimolino le relazioni, lo star insieme. Relazioni possibili e mai obbligate, tante e mai poche, imprevedute e non preordinate conseguentemente belle. Per tale motivo nella scuola non si potrà assolutamente fare a meno dei teatri, dei laboratori, dei viaggi, degli incontri poiché sono gli strumenti indispensabili per sviluppare relazioni estetiche. Nasce una nuova mentalità estetica: anche lavorare, svilupparsi, produrre ed esprimersi sviluppa e realizza partecipazione. Da qui dipende strategicamente il passaggio necessario dalla leadership di comando ad una membership che sviluppa cittadinanza; gruppo e non solo individuo, soggettività come possibilità di benessere diffuso. Collettivo e abbondante, capace di creare ricchezza e valore soprattutto in tempi di crisi economica.

La membership diffusa, attenta e rispettosa dei ruoli e delle soggettività ci aiuterà ad avere molta ricchezza d' idee e di soluzioni per un futuro che con la partecipazione potrebbe essere meno fosco e incerto.