

Qui “comando” io...

La leadership del DS nella gestione dei conflitti

La gestione del conflitto attiene allo stile di leadership assunto dal Dirigente Scolastico.

Nell'intento di promuovere , creare e diffondere senso (Weick - senso e significato delle organizzazioni 1997); il senso è un processo sociale , continuo, retrospettivo, fondato sulla costruzione dell'identità, guidato dalle informazioni selezionate e dalla plausibilità che istituisce ambienti dotati di senso.

Si ritiene che a tal proposito risulti particolarmente produttiva una leadership situazionale ossia che adatti la leadership alle situazioni.

Nelle organizzazioni, microcosmi sociali, i conflitti sono fisiologici mutuando prospettive e approcci teorici derivanti dalla psicologia delle organizzazioni e del lavoro.

Occorre fare una distinzione fra i conflitti che si creano per il mantenimento del funzionamento esistente e i conflitti provocati dal cambiamento. Soltanto se le persone riescono a concretizzare una visione del futuro migliore del presente, il cambiamento è possibile. Gestire il conflitto non implica la soppressione dello stesso, ma attiene alla capacità del leader, del negoziatore di trasformarlo in un conflitto costruttivo.

Caratteristiche del conflitto costruttivo sono la cooperazione, l'attenzione agli obiettivi dei compiti e gli obiettivi come vantaggio comune; clima aperto, ossia il saper accogliere suggerimenti, proposte, critiche; comunicazione supportiva: le persone si ascoltano con empatia; orientamento al cambiamento .

Il sottolineare un leader negoziatore con competenze di leadership partecipativa è un dispositivo che occorre inserire costantemente nei processi organizzativi come possibilità gestionale per prevenire i conflitti e non solo per risolverli.

I comportamenti adeguati di una leadership, attenta al processo negoziale si possono così sintetizzare: saper coinvolgere, mettere a disposizione le proprie competenze, prendere le distanze emotive, richiamare ai principi e valori comuni, ma soprattutto guardare ai bisogni degli attori che possono essere ricondotti al “

comune senso” agli eventi e ai propri bisogni personali .

Il consenso, infatti, soddisfa tutti, perché tutti raggiungono i propri obiettivi anche se non sono più gli stessi (modalità vincente/vincente).

La leadership con la sua centratura sul cambiamento , con il riconoscimento della valenza e significatività del singolo si pone come un riferimento efficace.

Prof.ssa Concetta Giannino

Dirigente Scolastico

Istituto di Istruzione Superiore Basile D'Aleo

Monreale Palermo