

Riflessioni comparative sulla Gestione del Lavoro in Azienda e a Scuola: il rapporto tra il “Docente Project Manager” e gli “Alunni Collaboratori”

Fabrizio Basciani

Istituto Comprensivo Pescara 2,
Docente di Tecnologia,
Via Vincenzo Cerulli 15, 65126, Pescara, Italy
fbasciani@wavecon.it

Sunto

Quando si tenta di fare paragoni tra Azienda e Scuola, da più parti vengono sollevate forti obiezioni: “*la scuola non è un’azienda*”, “*le dinamiche pubbliche sono diverse da quelle private*”, “*un alunno è diverso da un cliente*”, etc ...

Tuttavia, esistono alcune tecniche di gestione del lavoro, ormai consolidate tra i manager aziendali, che potrebbero risultare molto utili ai docenti per migliorare la gestione del proprio tempo, l’efficacia delle proprie lezioni, la partecipazione emotiva degli alunni. L’articolo intende analizzarle alcune, proponendo la comparazione tra la figura del professore e quella di un project manager, in una sorta di “docente project manager” e tra quella dell’allievo e del collaboratore aziendale, che sarà per noi l’“alunno collaboratore”.

Parole chiave: soft skills, project management, gestione del lavoro, gestione del team, time management, leadership.

1. Premessa

Talvolta, in alcuni contesti scolastici ed extrascolastici, assisto a dibattiti più o meno accesi sul confronto tra il ruolo dei docenti, impiegati pubblici, e quello dei dipendenti privati, dibattiti che si articolano su diversi aspetti, dalla remunerazione alle ore lavorate, dalle condizioni contrattuali alle responsabilità, dalla disponibilità di strumenti alla gratificazione professionale.

Si tratta, in effetti, di due mondi piuttosto lontani tra loro: da una parte, abbiamo l’impiegato aziendale, che, in sostanza, perfeziona il proprio status di ottimo lavoratore nel momento in cui persegue la **massimizzazione del profitto** dell’imprenditore che lo ha assunto, attuando una serie di tecniche e metodologie che confluiscono, per dirla in una, nell’efficientamento di tempi e costi e nella risoluzione dei suoi problemi; dall’altra,

Fabrizio Basciani

quello del docente di alunni in età preadolescenziale, professione che mira all'educazione psicopedagogica e alla **formazione culturale** personalizzata di ogni singolo individuo. Due mondi fortemente differenti per scopi, per attività, per approccio metodologico, per etica.

Il primo, quello delle Imprese, vede nel business, inteso come differenza tra ricavi e costi, il proprio motore unico. Il secondo, quello della Scuola, punta, come spesso si sente affermare, al raggiungimento dell'obiettivo formativo "a tutti i costi", "incondizionatamente".

Quando ci si avvicina, tuttavia, al tema dei costi e delle condizioni per il conseguimento di obiettivi, ci si rende conto che i suddetti due ambienti non sono poi così lontani; quando, ad esempio, un docente non riesce a farsi comprendere dai suoi alunni o anche da un solo alunno, oppure quando non riesce ad organizzare le lezioni dell'anno scolastico per completare il programma, o a preparare la propria didattica per il giorno successivo per mancanza di tempo, di fatto i suoi clienti finali, gli alunni appunto, stanno pagando un prezzo molto alto: quello dell'inefficacia e/o dell'inefficienza dell'adulto che sottrae conoscenza ai propri studenti.

Parimenti, quando un allievo compie evidenti sforzi, a casa e in classe, per prendere un bel voto, ma i risultati non arrivano, è possibile che non siano state messe in atto dall'insegnante tutte le metodologie di lavoro conosciute ed applicabili in quella peculiare situazione, alcune derivabili senz'altro dal buonsenso, altre sicuramente dalla Pedagogia e dalla Scienza dell'Educazione e, magari, altre ancora, da contesti professionali extrascolastici, proprio come quello aziendale, ossia dalla capacità di organizzarsi che il docente dovrebbe possedere.

Voglio essere molto chiaro sull'argomento: i cosiddetti soft skills manageriali, riassumibili nell'attività del Project Management, inteso come la capacità di *gestire progetti* e, in via più generale, il proprio lavoro, NON E' e non vuole essere nel modo più assoluto un sostitutivo di tutto quel mondo di teorie pedagogiche e didattiche che, da più di due secoli, sta facendo il suo mirabile e prezioso percorso di sviluppo e di adeguamento costante alle mutevoli esigenze della società. Non è il suo obiettivo questo, e non ne avrebbe le competenze.

Tuttavia, l'osservazione della realtà scolastica quotidiana offre, in verità, ad un project manager professionista, diversi spunti di riflessione sulla possibilità di migliorare alcuni aspetti ricorrenti di gestione del contesto lavorativo, dei tempi di svolgimento delle attività, dei costi di realizzazione di alcune idee didattiche, della qualità del servizio, della comunicazione tra pari e con esterni, ecc...

L'obiettivo dell'articolo è proprio questo: dimostrare che alcune tecniche e metodologie di organizzazione del lavoro, consolidate in ambienti extrascolastici, possono essere proficuamente utilizzate in ambienti scolastici per migliorare i risultati di quello che, in effetti, non è altro che un Progetto, forse, il Progetto più importante di tutti: il Progetto Educativo.

Riflessioni comparative sulla Gestione del Lavoro in Azienda e a Scuola...

Accennando talvolta questo argomento ad alcuni colleghi ed amici, mi sono state sollevate forti obiezioni: “*la scuola non è un’azienda*”, “*le dinamiche pubbliche sono diverse da quelle private*”, “*un alunno è diverso da un cliente*”, ecc...

Beh, ho sempre pensato che chi fa tali affermazioni si trovi nella condizione di non conoscere le metodologie di organizzazione del lavoro, o il mondo aziendale, e pertanto non riesce ad intravedere i possibili punti di collegamento fra quest’ultimo e il mondo scolastico.

Io credo, invece, che al giorno d’oggi aprire il proprio orizzonte professionale e tentare di migliorarsi è l’unico processo che non possiamo davvero permetterci di ignorare, qualunque sia il lavoro che svolgiamo, in particolare se siamo docenti.

Alla luce di queste considerazioni, voglio pertanto soffermarmi su alcuni temi su cui le Aziende illuminate puntano per migliorare la gestione dei rapporti con i dipendenti, nel tentativo di creare un ambiente di lavoro motivante e stimolante, contestualizzandole nel mondo scolastico. Tali temi sono:

- La gestione del Team di lavoro;
- Il Time Management;
- La condivisione del successo;
- La Leadership.

2. La Gestione del Team di lavoro

Chi gestisce persone, sia esso un manager aziendale o un docente di scuola, deve capire davvero a fondo quali siano le “molle” che le fanno muovere.

È da sfatare l’idea per cui le persone non hanno voglia di lavorare (o di studiare). L’idea corretta sarà: le persone, se non adeguatamente motivate, daranno l’impressione di non aver voglia di lavorare.

Scatta qui il concetto di “*cliente interno*”.

Diceva Ed Mc Cracken, storico CEO della Silicon Graphics: “In qualsiasi azienda, le persone sono la risorsa più importante, risorsa che va a casa ogni sera e il giorno dopo potrebbe rientrare o non rientrare. Le aziende più illuminate considerano tutti i loro dipendenti come degli imprenditori autonomi”.

Perché non applicare lo stesso principio anche agli alunni di una classe? Anche loro sono le nostre risorse per la costruzione del progetto formativo. Se vanno via, il docente, anzi il consiglio di classe, avrà fallito nella sfera professionale. Se lavorano contro voglia, se non sono motivati, gli allievi renderanno poco. Essi rappresentano, in un certo qual modo, contemporaneamente il nostro capitale più importante ed il nostro “cliente interno”, da soddisfare per i propri bisogni.

Proviamo dunque a pensare agli allievi come se fossero gli “alunni collaboratori” di un “docente project manager”, ed applichiamo a questo modello sperimentale le tecniche consolidate di motivazione dei manager aziendali, per farli rendere di più, per migliorare

il processo di apprendimento, la partecipazione, il coinvolgimento di ogni singolo individuo.

2.1 Cosa vogliono gli alunni-collaboratori dal docente project manager

Alcuni studi, sviluppati da importanti società di consulenza nelle grandi aziende, hanno chiarito che, nella maggioranza dei casi, i collaboratori, interrogati in termini di “cosa vuoi, da 1 a 10, dall’azienda dove lavori”, hanno compilato la seguente lista di priorità:

1. Pieno apprezzamento per il lavoro svolto
2. Sentirsi coinvolti nei problemi del lavoro
3. Comprensione e interesse verso i problemi personali
4. Buon livello salariale
5. Sicurezza del posto di lavoro
6. Lavoro interessante
7. Promozioni e crescita insieme all’azienda
8. Lealtà della direzione verso i collaboratori
9. Buone condizioni di lavoro
10. Disciplina non opprimente

Al contrario di quanto ci si aspetterebbe, il livello salariale non è al primo posto, dove, invece, c’è il pieno apprezzamento per il lavoro svolto.

Se facessimo la stessa domanda in una classe, sostituendo il livello salariale con la “retribuzione” tipica di un alunno, cioè il voto finale di una valutazione, come cambierebbero le risposte? Molto probabilmente resterebbero immutate.

Ricevere pieno **apprezzamento** per il lavoro svolto significa per le persone (adulti o allievi), desiderare che i loro superiori dicano loro ciò che hanno fatto bene, e non soltanto ciò che hanno fatto male. Come il buon manager aziendale dovrebbe appositamente girare per l’azienda e “sorprendere” le persone mentre fanno qualcosa di valido, così il docente project manager, nell’ottica di **motivare** gli alunni e sviluppare il team building, dovrebbe quindi aggirarsi tra i banchi e lodare spesso coloro che hanno portato a termine un lavoro, o parte di esso, in modo egregio.

Certo, motivare è un impegno estenuante, per il docente project manager, ma fondamentale; il docente che, infatti, quasi mai esprime apprezzamenti per i suoi alunni, alla lunga si ritrova con elementi demotivati, come accade in azienda!

Anche le moderne teorie pedagogiche percorrono, oggi, la stessa strada: il docente, in esse, è visto come un tutor, una guida per gli alunni, che, autonomamente, impostano e svolgono attività su una traccia proposta e vengono costantemente incoraggiati e, se necessario, dolcemente corretti. Il docente project manager è, di fatto, un allenatore che mette i propri allievi nella condizione di ricevere un encomio.

Riflessioni comparative sulla Gestione del Lavoro in Azienda e a Scuola...

Al secondo posto della classifica dei desiderata aziendali, abbiamo visto apparire il “sentirsi coinvolti nei problemi del lavoro”. Anche in una classe, il lavoro di gruppo aiuta tutti a raggiungere gli obiettivi: rompe l’isolamento del banco e agevola le collaborazioni, il flusso di informazioni cognitive, il problem solving, la collaborazione. **Sentirsi parte di un progetto**, di un gruppo di lavoro, di un’organizzazione volta a raggiungere un obiettivo, insomma, motiva.

Come in azienda è buona norma tenere riunioni regolari, far circolare statistiche, piani e informazioni acritiche relative all’andamento dell’azienda, intensificare i colloqui diretti tra manager e collaboratori, per spiegare la visione aziendale, continuamente in divenire, così, in classe, è opportuno che il docente project manager condivida con gli alunni-collaboratori gli obiettivi disciplinari, il traguardo finale, il programma dell’anno e del quadrimestre, i criteri di valutazione, ecc...

Al terzo posto della classifica abbiamo trovato “comprensione e interesse verso i problemi personali”. Ciò che motiva le persone non è tanto quello che il responsabile fa, quanto l’**attenzione** e l’**interesse** che si dedica loro. In azienda come in classe, viene perciò da chiederci:

- Conosciamo davvero le mete e le ambizioni di tutte le persone che lavorano con noi?

- Facciamo caso alle loro emozioni e alle loro problematiche? Le sentiamo nostre? Se non lo facciamo o lo facciamo solo in parte, perdiamo, come manager o docenti project manager, un’enorme opportunità, in termini di produttività e di coinvolgimento.

Proviamo ora ad analizzare le altre voci della lista sopra riportata, sempre con il solito parallelismo tra azienda e gruppo classe. E, quindi, cosa potrebbe essere, in classe, il corrispondente del “buon livello salariale”?

Probabilmente, nonostante sia stato più volte spiegato ai ragazzi che l’obiettivo finale del percorso di istruzione è l’acquisizione delle competenze, nella testa di ognuno il voto – il più alto possibile - rappresenta ancora il fine ultimo delle fatiche a scuola.

Voto basso, salario basso.

Voto alto, salario alto.

A quanto pare, però, l’importanza del fattore “voto alto” viene dopo le prime tre caratteristiche succitate e, inoltre, il livello di remunerazione delle proprie fatiche andrebbe esaminato insieme al fattore “buone condizioni di lavoro”, scivolato, nella classifica, al 9° posto; insieme, infatti, essi costituiscono il cosiddetto “pacchetto retributivo atteso” da un collaboratore, pacchetto costituito, in azienda, da due parti:

- Una retribuzione tangibile, composta *fattori “hard”*: salario, eventuali incentivi e spazi e attrezzature di lavoro da poter utilizzare;

- Una retribuzione intangibile, data dai *fattori “soft”*: “pieno apprezzamento per il lavoro svolto”, “coinvolgimento nei problemi del lavoro” e “interessamento ai problemi personali”

E abbiamo visto come, in classifica, i fattori soft pesino molto di più.

È inutile proseguire con l’analisi degli altri fattori: in qualsiasi ambito, aziendale o scolastico, la **soddisfazione dei fattori soft** assolve alla soddisfazione degli altri fattori

residui, per cui, visto che lo scopo di un manager è far arrivare il progetto a buon fine, perché non prenderli in considerazione?

3. Il Time Management come strumento di efficacia e di efficienza

Quando si ha un ruolo di responsabilità all'interno di un gruppo, si viene, inevitabilmente, travolti da una serie di impegni, che, spesso, ci impediscono di essere creativi e ci limitano nelle attività, che potrebbero farci fare la differenza o che ci divertirebbero e motiverebbero maggiormente.

Diventa, pertanto, importantissimo imparare a gestire il proprio tempo, dedicandolo in giuste proporzioni alle varie attività, senza trascurare nulla.

Immaginiamo per un attimo di avere, come insegnanti, tutto il tempo del mondo. A cosa ci dedicheremmo? La maggior parte dei docenti, sicuramente, risponderebbe che le due attività basilari per lo sviluppo professionale sono:

- La propria formazione
- La motivazione degli alunni.

Però, se poi chiediamo ai docenti quanto tempo dedicano realmente alle suddette attività, rispondono con un classico: “devo riuscire a trovare il tempo prima o poi”, oppure “le farò quando avrò tempo”.

Siamo ad un paradosso, no? Attività che farebbero la differenza per lo sviluppo e la gratificazione professionale vengono relegate ad un eventuale spazio futuro, imprecisato, pur essendo riconosciute come **strategiche**.

Come facciamo a gestire il nostro tempo? Nel mondo aziendale, lo spiega Stephen Corvey, nel suo libro “I Sette Pilastri del Successo”. Vediamo se lo stesso metodo è applicabile anche al mondo scolastico.

Immaginiamo il tempo totale che un docente project manager ha a disposizione e dividiamolo in quattro quadranti, come nella figura seguente:

	IMPORTANTI	IMPORTANTI	
URGENTI	QUADRANTE 1	QUADRANTE 2	NON URGENTI
URGENTI	QUADRANTE 3	QUADRANTE 4	NON URGENTI
	NON IMPORTANTI	NON IMPORTANTI	

Riflessioni comparative sulla Gestione del Lavoro in Azienda e a Scuola...

Il Quadrante I contiene il tempo dedicato alle attività Urgenti ed Importanti, che in azienda sono le cosiddette crisi (fermi di produzione, arresto delle vendite, scioperi, ecc...). Quali sono, per un docente project manager? Sicuramente, anch'egli ha da gestire situazioni di crisi: la lite tra due alunni o l'infortunio di un alunno, un allarme incendio, ecc..., ma soprattutto, nel suo quadrante I c'è la produzione dei risultati del ruolo che svolge. In ambito progettuale, quindi, abbiamo la gestione del progetto formativo concordato con il suo team di lavoro, ossia la classe stessa. Fanno parte del quadrante I, in sintesi:

- La progettazione degli obiettivi, la programmazione degli argomenti, ecc...;
- La valutazione formativa e sommativa, ovvero le attività di monitoraggio e controllo;
- Tutte le altre attività fulcrali del ruolo didattico ricoperto.

Il Quadrante III contiene le attività Urgenti ma Non Importanti: sono attività che devono essere svolte subito, ma non faranno per noi la differenza: rispondere ad una circolare del Dirigente Scolastico, rispondere ad un avviso di campagna di sensibilizzazione, partecipare ad alcune riunioni informali con altri docenti, ricevere i rappresentanti di libri di testo, ricevere genitori che vengono a colloquiare, non invitati, fuori orario di visita, ecc...

Il Quadrante II contiene le attività Importanti ma Non Urgenti, ovvero che possono essere rimandate.

Quali sono, per un docente?

- La propria formazione professionale: sarebbe importante, ma non è urgente, la rimandiamo sempre!
- La motivazione dei propri alunni: sappiamo che è fondamentale, ma spesso non la facciamo per... mancanza di tempo, pur consapevoli che nessuno dei nostri alunni verrà mai a chiedercela espressamente;
- La pianificazione: molti docenti credono di progettare le attività dell'anno scolastico, ma, alla fine, a mala pena ricorrono alla cara vecchia programmazione ministeriale.
- Attività preventive: un vecchio spot pubblicitario recitava che "è meglio prevenire che curare". Verissimo, un bravo docente project manager non agisce sugli effetti di un problema (ad esempio, di conflitto tra allievi) in classe o almeno non solo su quello (ad esempio, con una nota sul registro). Al contrario, si adopera per modificare le cause che hanno generato il problema, in modo che esso non si ripresenti e che lui non debba tornare a gestire una nuova crisi in futuro. **Ricordiamolo sempre, le attività di Quadrante II non gestite oggi diventano le crisi del Quadrante III da gestire domani!**
- Sviluppare nuove opportunità: contattare docenti di altre scuole, organizzare scambi culturali, progettare attività para-didattiche: tutto ciò che esalta la nostra motivazione, la creatività e la gratificazione professionale.

Fabrizio Basciani

Le attività del Quadrante IV, infine, sono Non Importanti e Non Urgenti: rassettare l'armadietto in aula docenti, cancellare la lavagna a fine lezione, riordinare la cattedra, sfogliare svogliatamente il libro di testo, leggere le circolari scadute in sala professori. Tempo letteralmente sprecato!

Il bravo manager e, quindi, il bravo docente project manager **massimizzano il tempo dedicato alle attività di Quadrante II (Importanti e Non Urgenti) e minimizzano quelle di Quadrante I (le crisi)**. Professionalità, motivazione e gratificazione ne gioveranno.

4. La Condivisione del Successo come strumento di efficacia ed efficienza

Quando si entra in un'azienda, ci accorgiamo subito se i suoi collaboratori hanno sposato la meta aziendale oppure no. Se sì, le persone corrono, lavorano bene, si spronano a vicenda, non fanno attenzione agli orari. Se no, guardano costantemente l'orologio, in attesa della fine del turno, rimandano a domani ciò che si potrebbe fare oggi e il manager fa pressione su tutti per ottenere risultati.

In classe si hanno situazioni analoghe. La classe interessata partecipa attivamente, gli alunni vogliono contribuire alla lezione, intervenire, dire la propria opinione. Nessuno attende il suono della campanella e, in alcuni casi, potrebbero anche essere lasciati da soli dal docente: continuerebbero a lavorare! Quando la classe non è interessata, invece, non c'è verso di contenerla.

Cosa stanno chiedendo, realmente, le persone che si comportano così? Cosa vuol dire "sposare la meta"?

Secondo la psicologia del lavoro, *"perché un individuo sposi la meta di un gruppo in modo attivo (e non da mero sostenitore esterno che fornisce il proprio contributo saltuariamente), deve percepire che all'interno del gruppo vi sia la possibilità pratica (e non remota) di poter **trionfare a livello personale**"*, ossia, in altre parole, di potersi distinguere, eccellere, ricevere apprezzamenti, dimostrare la propria unicità.

Nella classe, dunque, se gli alunni collaboratori non pensano di poter trionfare o vedono che il successo personale è troppo complesso da ottenere, lavoreranno al progetto formativo a regime ridotto e il loro cuore sarà altrove. Dove? Dove c'è maggiore probabilità di trionfare: l'alunno penserà al calcetto, al videogame in cui è bravissimo, al suo hobby preferito.

Se, invece, gli allievi percepiscono che, collaborando con il gruppo e con il docente project manager, possono arrivare al trionfo (una bella prestazione, un bel progetto finale, un bel compito di realtà), ci daranno il massimo impegno.

In particolare, cosa succede alle diverse tipologie di alunni in funzione della nostra abilità di docenti project manager nel fargli sposare una meta?

Riflessioni comparative sulla Gestione del Lavoro in Azienda e a Scuola...

Il grafico seguente, che distingue, in orizzontale, tra “alunni con buone abilità tecniche o motivazionali” e “alunni con scarse abilità tecniche o motivazionali” e in verticale tra “meta sposata” o meno, è commentabile in questo modo:

	SCARSE ABILITA'	BUONE ABILITA'
	BUONI BRACCI DESTRI DEL DOCENTE	BUONI SOSTITUTI DEL DOCENTE
META SPOSATA	Plasmabili e disponibili	Delega completa possibile
	I gruppi di lavoro da lui gestiti non ultimano i progetti e non migliorano	Crescita del progetto e motivazione degli elementi gestiti
	Gli elementi del suo gruppo non sono motivati	
	Casi di turnover	
META NON SPOSATA	FUNZIONE COPERTA SOLO IN APPARENZA	CREATORI DI STRESS E PROBLEMI
	Il docente deve svolgere ancora la funzione che gli ha delegato, perché l'alunno la ignora o non ne è all'altezza. La non condivisione della meta rende difficile la sua responsabilizzazione e quindi anche la formazione su di lui ha effetti molto scarsi	Varie manifestazioni possibili:
		- Rischio di abbandono del gruppo classe
		- alcuni del gruppo di fidelizzano a lui e non al docente
	- Ostici da gestire	
	- Mercenari	
	SCARSE ABILITA'	BUONE ABILITA'

5. Leadership

Chi è un leader? Potremmo dire, senza ricorrere a definizioni complicate, che è una persona che impartisce ordini (istruzioni, se vogliamo, nel mondo scolastico), che i collaboratori eseguono **con orgoglio o con piacere**.

Cosa distingue un leader da un dittatore?

Il dittatore ha senz'altro **autorità**: viene ascoltato e rispettato in funzione del potere che detiene, ma non gode di stima e rispetto.

Il leader ha invece **autorevolezza**: le persone gli ubbidiscono, perché, dal basso, gli viene concessa stima.

Che doti deve, dunque, avere un docente project manager, per sviluppare la leadership sul suo gruppo classe?

Qui di seguito, una lista di caratteristiche sicuramente irrinunciabili.

- **Credibilità e competenza.** Un docente, di norma, ha competenza nella disciplina che insegna, ma riflettiamo su un aspetto. Il progresso, la tecnologia, i continui cambiamenti delle leggi, che governano il mondo scolastico, spostano il docente verso zone di competenza sempre più lontane da quelle iniziali, di partenza. Basti pensare a quanto è accaduto in occasione dell'avvento dell'Autonomia scolastica. Il docente-esecutore del programma ministeriale è stato di colpo caricato della responsabilità della redazione del progetto formativo di ogni singolo alunno e si è dovuto riscoprire un po'

Fabrizio Basciani

psicologo e un po' project manager. E la formazione, in questo passaggio generazionale e di trasformazione mansionaria, è venuta un po' a mancare. Lo stesso fenomeno accade in azienda: l'espansione e la crescita spingono i manager verso zone di incompetenza, che i bravi manager devono continuamente colmare per mantenere il livello di leadership richiesto. Il bravo docente project manager, quindi, deve curare la propria formazione, leggendo libri, partecipando a corsi, dialogando con colleghi che sono momentaneamente "più avanti", imparando dall'altrui esperienza.

- **Capacità di entusiasmare.** Saper dare la carica al gruppo classe è di estrema importanza. Inutile dire che, per caricare gli altri, bisogna essere carichi in prima persona. Il leader, di fatto, è una persona che si auto-motiva!

Proviamo a riflettere criticamente su come ci poniamo, in genere, nelle comunicazioni alla classe: siamo coinvolgenti o siamo drasticamente didattici? Tendiamo a far vedere che siamo noi i professori, con distacco, o cerchiamo di portare un po' di buonumore? Quando esponiamo il progetto, che stiamo per affrontare, siamo annoiati o arrabbiati, agitati, oppure diamo l'impressione che non vediamo l'ora di iniziare?

E soprattutto, quando qualcosa non va, restiamo avviliti per tutta la lezione o addirittura per più lezioni o ci riprendiamo rapidamente?

Famoso un detto di Thomas Edison, che, dinanzi all'ennesimo fallimento della sua invenzione della lampadina, disse: "Non ho fallito. Ho scoperto mille modi in cui non si riesce a costruire una lampadina".

- **Interesse per le persone.** Il vero leader è *interessato* alle persone che lo circondano, è curioso di sapere, di conoscere, di informarsi su tutto. Il bravo docente project manager sarà interessato ai propri alunni collaboratori, vorrà conoscere i loro punti di vista. Quale sarà il risultato naturale di questo atteggiamento? Otterrà alunni collaboratori interessati! Al contrario, il docente che vorrà apparire *interessante*, genererà alunni collaboratori che vorranno anch'essi apparire interessanti, e quindi, distraendosi, penseranno ad altro.

- **Capacità di monitorare e controllare costantemente.** Ogni volta che impartiamo un'istruzione al gruppo classe, se poi non ci assicuriamo che essa venga eseguita, perdiamo leadership nei confronti dell'alunno che ha disubbidito. E' assolutamente controproducente, inoltre, procedere con l'impartire una ulteriore istruzione, senza esserci assicurati che sia stata evasa quella vecchia.

- **Fiducia dai collaboratori.** Un docente project manager avrà vinto, definitivamente, in termini di leadership, quando tutti gli alunni sentiranno di poter comunicare con lui, senza aver paura delle conseguenze.

6. Conclusioni

Abbiamo visto come alcuni strumenti e tecniche di project management possano migliorare il lavoro quotidiano di tutti gli attori coinvolti nel complesso palcoscenico dell'istituzione scolastica, aumentandone efficacia, efficienza, risultati; il tutto senza costi (se non quello, ovviamente, della personale applicazione nello studio di una nuova disciplina) e, soprattutto, senza stravolgere il modus operandi che ognuno ha già messo in campo per l'elaborazione dei propri doveri.

Tutti, senza saperlo, siamo già project manager, quando desideriamo che un lavoro, che ci è stato affidato, venga svolto nel migliore dei modi, con il massimo risultato e, possibilmente, con il minimo dispendio di energie. Spesso, però, il metodo che utilizziamo per ottenere il risultato non è frutto di una scelta consapevole, ma, semplicemente, è... l'unico che ci è venuto in mente. Sovente ce ne innamoriamo – perché è il nostro, lo abbiamo inventato noi – e ci abituiamo a considerarlo il migliore, laddove, invece, esso potrebbe essere sostituito o, ancor meglio, potenziato e rafforzato mediante l'aggiunta di tecniche, procedure, comportamenti, che ancora non conosciamo semplicemente perché... nessuno ce li ha insegnati. Imparandoli, potremo probabilmente essere dei docenti migliori e, perché no, dei docenti più gratificati!

Bibliografia

- Fabrizio Basciani, 2019, *“La Gestione del Lavoro nel Mondo Scolastico: il Project Management al servizio di Docenti e Alunni”*, Ed. Amazon.
- Paolo A. Ruggeri, 2002, *“I Nuovi Condottieri, Un manuale sulla leadership per i manager del terzo millennio”*, Engage Editore.
- Daniel Goleman, 2013, *“Leadership emotiva. Una nuova intelligenza per guidarci oltre la crisi”*, Ed. Rizzoli.
- Marion E. Haynes, 2015, *“Time management. Come organizzare al meglio la propria settimana di lavoro”*, Ed. Franco Angeli.