

NOTE SUL PROBLEMA DEL CONFLITTO NELLA SCUOLA

Guido Contessa – 1980

Il conflitto nella scuola è fisiologico in quanto conseguenza del pluralismo e della diversità degli attori. Nella misura in cui esso è inserito su una base di unità, appartenenza e partecipazione esso è fonte di ricchezza per l'organizzazione scolastica. Il dirigente può svolgere un ruolo di "regolatore del conflitto" in modo che esso sia creativo e costruttivo.

I conflitti possono essere intorno a. problemi concreti, strategie, valori. La risolvibilità di un conflitto è funzione della sua possibilità di assestarsi sui problemi concreti; al contrario un conflitto è meno risolvibile se si assesta sui valori. La nostra tendenza a vedere ogni problema come dipendente dai valori produce una continua irrisolvibilità dei conflitti. Il primo sforzo da fare è quello di ricercare le aree concrete sulle quali possono convergere valori anche opposti.

I conflitti si possono anche catalogare come segue:

- a- Conflitti che sorgono dalla differenziazione di funzioni fra organismi diversi (per es. collegio e consiglio di classe)
- b- Conflitti derivanti da lotte di potere fra gruppi (genitori e insegnanti)
- c- Conflitti di ruolo (dirigente e insegnante)
- d- Conflitti da differenze di stili nei rapporti interpersonali (persone aggressive contro persone riservate)
- e- Conflitti indotti da forze esterne alla scuola (ente locale, partiti, ecc.)
- f- Conflitti generati da interessi diversi (insegnanti che vogliono evitare le 20 ore)

Di estrema importanza, quando si presenta un conflitto, è il lavoro di analisi circa la sua natura: confondere un conflitto da relazioni interpersonali con un conflitto da valori, o un conflitto fra ruoli con uno fra persone, è un modo per portare il conflitto all'infinito. La prima cosa da fare è dunque indagare sulla vera natura del conflitto: discutendone fra gli attori del conflitto, usando colloqui o questionari, chiedendo la consulenza di un "terzo esterno".

Una volta che il conflitto è identificato si possono trovare le seguenti soluzioni:

- 1- Sintesi creativa (soluzione che accontenti tutti i contendenti)
- 2- Mediazione (soluzione che accontenti tutti al 50%)
- 3- Compromesso (soluzione che accontenti tutti al minimo)
- 4- Prevalenza di una tesi (uno vince, uno perde)
- 5- Stallo (nessuno vince, tutti perdono)

Le cinque soluzioni possibili sono presentate in ordine decrescente di validità per a "salute organizzativa". Il processo di "necrosi organizzativa" è accelerato dall'uso continuo della soluzione n. 5.

Condizioni per la scelta di soluzioni positive del conflitto sono: la disponibilità delle parti, la presenza di un "clima" favorevole, l'esistenza di comunicazioni aperte e oneste, un interesse generale comune. Queste condizioni devono essere favorite continuamente come soluzioni preventive al conflitto.