



UNIONE EUROPEA



REPUBBLICA ITALIANA

Programma Operativo Nazionale 2007-2013
Fondo Sociale Europeo
"Competenze per lo Sviluppo"
2007 IT 05 1 PO 007

Corso d'aggiornamento

INSEGNANTI EFFICACI

Esperto Formatore: Cotena Luisa

2008

ISTITUTO COMPRENSIVO CASTELLABATE SAN MARCO

INSEGNANTI EFFICACI....

L'inizio

Inizialmente viene rilevata la necessità formativa di ciascuno corsista che viene formalizzata e condivisa sinteticamente nel seguente modo:

ciascuno ha l'esigenza di comprendere ciò che, di noi stessi e degli altri, entra in una relazione.

Laboratorio:
divisione in piccoli gruppi per
cercare il significato di PERSONA

La teoria

Rappresentazione schematica, secondo Rogers,



Fig.1



fig.2

In cui ogni individuo non è solo un'entità fisica, elemento comune ad ogni essere umano, ma anche un'entità emotiva con una storia.

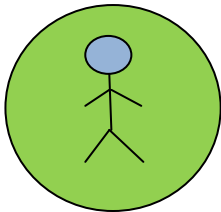


Fig.3

L'uomo, non è solo corpo, ma un'insieme di elementi fisici ed emotivi che sono alla base dell'interazione o della disposizione all'interazione, resa palese da indizi verbali e non verbali. Si entra in relazione con un altro individuo, quando si riesce a cogliere e ad accettare dell'altro la sua globalità fatta di similitudine e diversità, e gli si consente di scoprire la nostra.

Primo elemento indispensabile è l'ascolto attivo: secondo Rogers ascoltare è un'arte nella quale bisogna esercitarsi a cogliere sì le parole, ma soprattutto il mondo emotivo spesso celato, che le accompagna.

La "completa" comprensione dell'altro però si ha solo quando si è riusciti ad ascoltare se stessi.

Le applicazioni alla pratica

Si rileva a questo punto la necessità di adattare alcuni di questi principi alla realtà della classe fissando, nell'orario settimanale, momenti a scadenza precisa dedicati all'esposizione teorica, cioè relazionarsi in un laboratorio esperienziale di piccoli e grandi gruppi, dove ciascuno può esprimere se stesso rispettando due regole essenziali:

- Tutti hanno diritto di parlare e di essere ascoltati
- Nessuno può esprimere giudizi su quello che gli altri dicono.

La teoria di Gordon

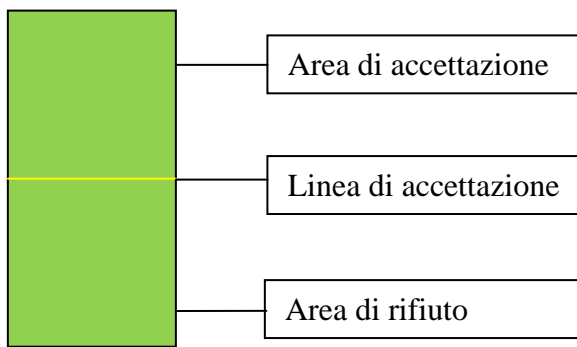


Fig. 4

Per capire la struttura della relazione nella sua teoria, Gordon, allievo di Rogers, utilizza lo schema rappresentato in figura 1, in cui schematicamente una finestra rappresenta la persona con cui, l'individuo osservatore, vuole porsi in relazione.

Ciò che l'osservatore, a prima vista, analizza in un soggetto, sono i comportamenti soggettivi, ovvero cogliamo nell'altro degli elementi che ci piacciono ed altri che non ci piacciono, ai quali diamo una libera e soggettiva interpretazione. In base a tali sensazioni portiamo avanti quella relazione. L'altro farà ugual cosa con noi.

La finestra è divisa in due aree essenziali: accettazione e rifiuto. Nell'area di accettazione sono collocati i comportamenti da noi letti come positivi; nell'area di rifiuto sono collocati i comportamenti che noi riteniamo negativi.

Laboratorio: impariamo a fare la differenza tra i comportamenti soggettivi, che quotidianamente scandiscono il nostro modo di leggere le relazioni, e i comportamenti oggettivi, cioè i comportamenti dell'altro che possono essere fotografati e quindi letti indiscriminatamente allo stesso modo da qualsiasi osservatore.

Le aree di accettazione e di rifiuto tra loro sono separate da una linea dinamica che sale e scende perché influenzata da tre fattori:

1. Se stessi
2. L'altro
3. Il contesto.

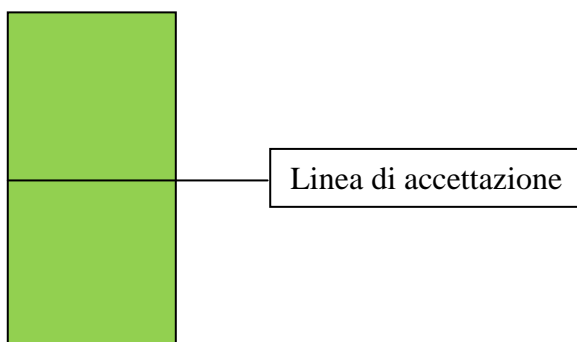


Fig.5

La fluttuazione della nostra dinamicità emotiva è costante, per tal motivo, tutto ciò che noi viviamo, attimo per attimo, e a cui diamo importanza, influisce sulla percezione di noi stessi, dell'altro e del

contesto nel quale ci relazioniamo, modificando l'innalzamento o l'abbassamento della linea di accettazione.

Il soggetto di una interazione viene rappresentato dallo schema seguente :

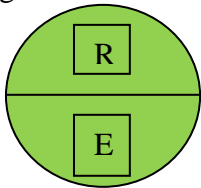


Fig.6

In cui l'emotività e la razionalità sono in perfetto equilibrio.

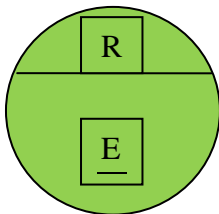


Fig.7

Se nel soggetto è maggiore lo spazio dedicato all'emotività, lo si definisce in "allagamento emotivo"; se, al contrario, è maggiore lo spazio dedicato alla razionalità, lo si definisce in "allagamento razionale".

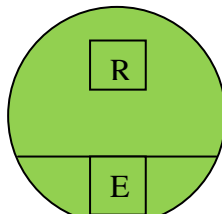


fig.8

La comunicazione verbale

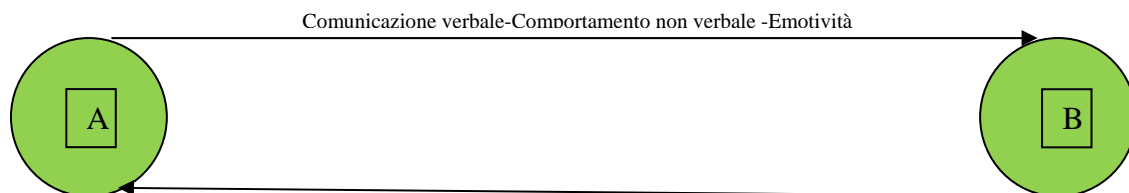


Fig.9

Laboratorio

In situazione di classi "difficili" dove c'è una apparente mancanza di disponibilità verso l'altro, può essere positivo rendere palese ciò che lui fa, per avere spiegazioni ed aiutarlo a prendere coscienza di ciò che gli succede.

La strategia dell'ascolto attivo

ASCOLTO ATTIVO: una strategia che messa in atto dal ricevente, permette di analizzare la comunicazione verbale, il comportamento non verbale e il comportamento emotivo del mittente, per acquisire elementi che gli permettono di entrare in comunicazione profonda con l'altro.

Per capire veramente l'esperienza interiore di una persona, dobbiamo dare a questa persona la nostra più completa attenzione e questa a sua volta presuppone una chiara intenzione di aprirci ai pensieri e ai sentimenti dell'altro.

Il silenzio è un ascolto passivo, molto efficace quando l'altro sta vivendo una profonda emozione o sta parlando con chiarezza e consapevolezza.

Dare all'altro brevi cenni e risposte non giudicanti e non valutative, fa capire all'altro che abbiamo ascoltato ciò che ha detto, che siamo con lui/lei.

Aiutare l'altro a superare brevi momenti di blocco con piccole frasi aperte del tipo: "ti va di parlare ancora?" significa creare opportunità all'altro per parlare di più.

Relazione significativa

In una relazione significativa, tre sono gli elementi indispensabili:

1. **EMPATIA** intesa come capacità di porsi nella situazione di un'altra persona, con partecipazione emotiva, ma senza dimenticare di essere se stessi.
2. **ACCETTAZIONE** positiva incondizionata, intesa come capacità di accettare l'altro positivamente nonostante la diversità.
3. **CONGRUENZA** intesa come capacità di essere se stessi nel rispetto dell'altro.

Laboratorio:

1° simulazione pratica: ascolto attivo

Raccontate all'altro come vi sentite in questo momento.

2° simulazione pratica: prova di comunicazione in assenza di segnali di risposta dal ricevente

Effettuare una semplice domanda a cui non ci sarà risposta e verificarne la reazione.

I problemi nella relazione

Quando nella relazione c'è un problema il soggetto organizza la visione dell'altro azionando i meccanismi rappresentati nel seguente schema a finestra

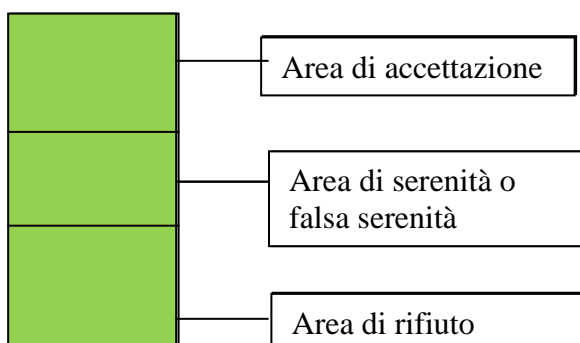


Fig.10

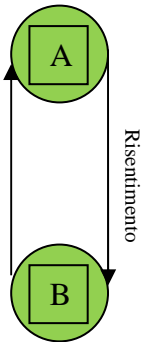
Quando il problema è dell'altro la cosa non crea in me nessuna preoccupazione. Per esempio: un bambino che piange viene da me collocato nell'area di accettazione e mi induce a mettere in atto l'ascolto attivo in quanto tento di capire e comprenderne la motivazione.

Il problema diventa mio quando, pur essendo di qualcun altro, mi crea emozioni negative e mi obbliga a mettermi in discussione.
Quando la collocazione è nell'area di rifiuto è importante essere consapevoli di ciò che ci succede.

Metodi per risoluzioni di conflitti

Presentazione dei tre metodi per risolvere conflitti:

Metodo I : Io vinco tu perdi



Metodo II : tu vinci io perdo

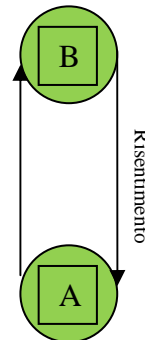


Fig.11

In entrambi i casi il sistema è verticistico: c'è uno che decide e l'altro che subisce. Entrambi i metodi sono inefficaci. Entrambi implicano sia la vittoria, sia la sconfitta. Chiamiamo i metodi I e II vinci - perdi.

Nel caso in cui A e B si confrontano e trovano insieme la soluzione del problema non c'è risentimento ma rispetto. Non ci sono perdenti e per questo motivo viene chiamato vinci - vinci o metodo democratico.



Fig. 12

Nei metodi I e II la relazione produce riduzione di :

- Autostima
- Autonomia
- Sicurezza personale
- Aumenta la distanza nella relazione

Laboratorio: brainstorming sul confronto

Confronto

Confrontarsi significa:

- Mettersi in discussione per crescere
- Esporre le proprie idee per sentire l'altro
- Scontro

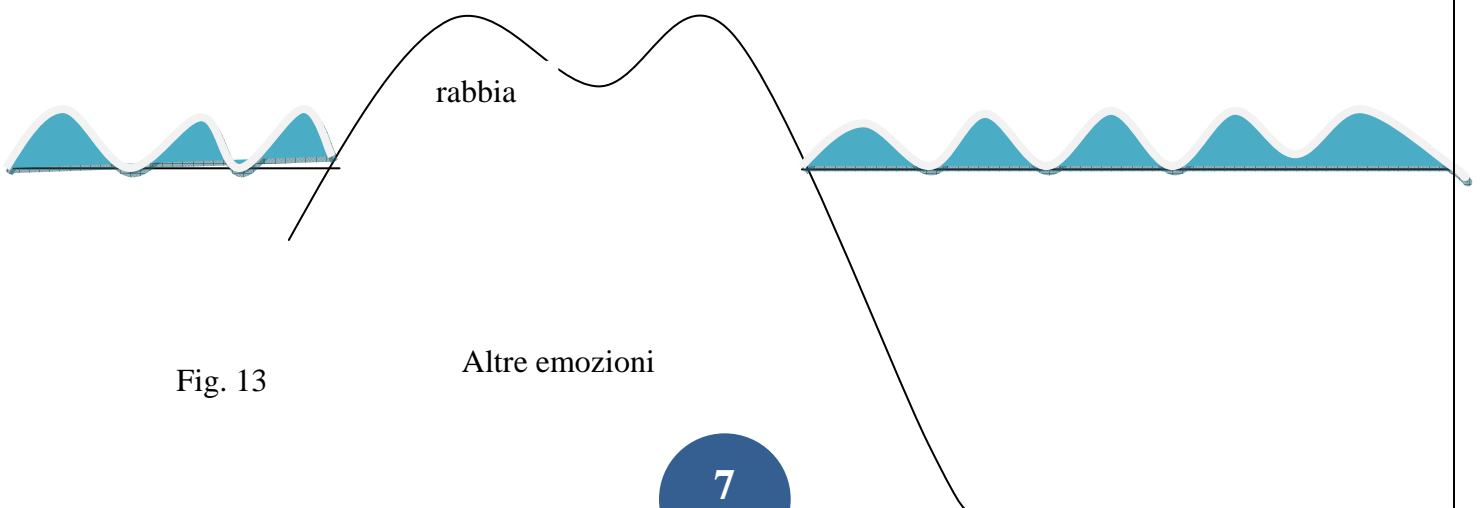
- Uno parla e l'altro non è disponibile
- Volere aver ragione
- Far valere le proprie ragioni
- Ognuno dice la propria
- Timore di esporre le proprie idee
- Volontà di trovare la soluzione
- Paura
- Tirare fuori il peggio
- Vivere l'aggressività dell'altro
- Ascoltare per capire
- Scatenare una crisi
- Relazione
- Ascoltare e farsi ascoltare
- Entrare in crisi
- Scambio di idee
- Trovare un punto di contatto dopo la fase iniziale di rabbia
- Rispetto reciproco

Confronto: mettersi d'accordo per cercare la soluzione ad un problema

Si definisce CONFRONTO il mettersi d'accordo per cercare la soluzione ad un problema sia di ordine pratico che di ordine morale. Creare un ponte tra i propri bisogni e quelli dell'altro; oppure dare ai valori dell'altro lo stesso spazio che desideriamo dare ai nostri. Non esiste un metro per misurare il problema più grande, o il bisogno più importante, o il valore che vale di più! Esiste una soggettività che ha diritto di essere riconosciuta e rispettata.

Paure

La paura di non essere amati, accettati e riconosciuti per quello che siamo, è quella che spesso ci sottrae al confronto rubandoci l'opportunità di un incontro emozionante.



Le emozioni sommerse possono essere tante : bassa autostima, paura di non essere riconosciuti dall'altro, timidezza, vergogna, orgoglio, dispiacere, superbia, gelosia, invidia, frustrazione, indifferenza, prepotenza, panico, odio, paura della solitudine.

Tipologie di fuga

Nella paura l'individuo può attuare tre tipologie di fuga:

1. Lottare
2. Fuggire
3. Sottomettersi

Laboratorio : in una situazione di notevole conflitto trovare gli elementi che ci hanno ferito.

La relazione è scambio che va al di là di quello che la coscienza ci permette di esprimere.

Linguaggio del rifiuto

Secondo Gordon, anche quegli insegnanti che individuano il segnale di disagio dell'allievo, come sintomo di un problema che egli sta attraversando, rischiano –nonostante le buone intenzioni- di finire per inibire la voglia di comunicare dello studente.

Infatti, quando una persona ha un problema e ci viene spontaneo “parlarle”, per lo più, proprio parlandole, evidenziamo ulteriori difetti, errori, o mancanze da questa commesse. Sovente esprimiamo giudizi con il risultato che l'individuo che si vuole aiutare si chiuda ancora di più in sé stesso, si senta incompreso, peggiori l'immagine di sé e la relazione con noi. Senza volerlo vengono commessi degli errori che peggiorano la comunicazione con l'altro.

Barriere della comunicazione

1. Dare ordini
2. Minacciare
3. Moralizzare
4. Consigliare
5. Argomentare
6. Criticare
7. Elogiare
8. Etichettare
9. Interpretare
10. Rassicurare
11. Indagare
12. Ironizzare

Laboratorio:
confrontarsi su un problema di lavoro reale dove ognuno dice la sua e si ascolta l'altro.

Le barriere vengono così definite perché comunicano non accettazione. Alcune sottraggono alla persona la responsabilità del problema, sono dei messaggi che tendono a suggerire la soluzione. Altre diminuiscono l'autostima. Altre ancora generano sfiducia e pongono ostacoli alla comunicazione.

Messaggi

In comune hanno tutte una caratteristica: quella di utilizzare MESSAGGI IN SECONDA PERSONA:

- Tenere il dito puntato sull'altro
- Dare per scontato di sapere che l'altro sbaglia
- Mancare di empatia
- Mancare di comprensione
- Non accettare la diversità
- Mancare di considerazione della sfera emotiva dell'altro.

In alternativa alle barriere, che in mancanza di conflitto possono essere utilizzate senza generare alcun problema, esiste il confronto, da utilizzare quando ci troviamo all'interno della nostra area di rifiuto perché abbiamo un problema. Perché il confronto sia efficace, ha bisogno del MESSAGGIO IN PRIMA PERSONA.

Il messaggio in prima persona è composto da tre parti:

Laboratorio: consapevolizzare cosa ci ferisce, ci spaventa, ci fa paura.

Quando vieni ferito? Quando fingi? Quando hai paura?

- Una per descrivere il comportamento inaccettabile dello studente
- Una per descrivere i sentimenti dell'insegnante
- Una per descrivere l'effetto concreto e tangibile che l'insegnante teme accadrà sullo studente

Esempio: quando fai così io provoe succede che.....

Il tutto avviene secondo una organizzazione temporale, verbale, emozionale, linguistica perché è adattato al mittente.

Confronto efficace

Quando il confronto è efficace ha:

1. Alta probabilità di produrre cambiamenti
2. Bassi livelli di rischio di danneggiare il rapporto
3. Bassi livelli di rischio per l'autostima dell'altro
4. Opportunità per l'altro di prendere l'iniziativa e facilitare la soluzione del problema

Quando l'altro subisce c'è risentimento in quanto c'è una mancanza di auto stima.

Altro elemento relativo ai conflitti è l'intenzionalità cioè la voglia di andare incontro all'altro avendo chiaro il progetto, che poi sarà ridimensionato in base alle esigenze del singolo.

Il progetto più importante è quello di provare a tirare fuori ciò che ciascuno ha dentro perché si possa essere artefici del proprio progetto di vita.

.....

Un insegnante efficace:

1. *Ascolta con comprensione*
2. *Comunica in modo onesto*
3. *Risolve problemi con equità*
4. *Condivide i suoi valori nel pieno rispetto di quelli degli altri*