Prospettive 0-6: SGUARDI, POSTURE E CONDIVISIONI EDUCATIVE

prof.ssa Rosita Deluigi
prof.ssa Chiara Sirignano

Breve esplorazione del percorso formativo: dai webinar ai laboratori

8 febbraio 2022 – Dal clima di gruppo allo sviluppo di intenzionalità condivise
15 febbraio 2022 – Postura e originalità dell'educatore/insegnante
24 febbraio 2022 – Dalle buone pratiche 0-6 alla progettazione di azioni sul territorio
03 marzo 2022 – La documentazione come spazio di riflessione plurale
08 marzo 2022 – Costruire relazioni autentiche tra nido, scuola dell'infanzia e famiglie in contesti eterogenei
14 marzo 2022 – Progettare linee guida per l'alleanza educativa nella prospettiva di una comunità educante

30 marzo 2022 (gruppi 1-2-3-4)
31 marzo 2022 (gruppi 5-6-7-8)

5 aprile 2022 (gruppi 1-2-3-4)
7 aprile 2022 (gruppi 5-6-7-8)

PENSANDO AL GRUPPO ZEROSEI

Dal gruppo al clima di gruppo

PER UNA DEFINIZIONE DI GRUPPO

- Il gruppo è qualcosa di più o, per meglio dire, qualcosa di diverso dalla somma dei suoi membri: ha una struttura propria, fini peculiari e relazioni particolari con altri gruppi.
- L'essenza non è la somiglianza o la dissomiglianza tra i suoi membri, bensì la loro interdipendenza.
- È una totalità dinamica [?] un cambiamento di stato, di una sua parte o frazione qualsiasi, interessa lo stato di tutte le altre.

Una pluralità di soggetti che sono in interazione reciproca, tenendo conto gli uni degli altri e avendo coscienza di avere in comune qualcosa di importante.

Dimensioni che identificano un gruppo:

- Pluralità
- Interazione
- Interdipendenza
- Legame
(< bisogni del gruppo e bisogni individuali)



Bisogni individuali



connessi alla stima reciproca e all'autostima, all'identità, al riconoscimento
e al bisogno di dare il proprio contributo al gruppo in base al ruolo che si riveste

In relazione alla piramide di Maslow, il lavoro di gruppo consente all'individuo di soddisfare alcuni bisogni psicologici fondamentali come il bisogno di:
- appartenenza e considerazione;
- di sentirsi competenti sul piano strategico, innovativo, informativo e operativo;
- di coerenza (dare senso a ciò che accade).

Le persone desiderano lavorare in équipe quando:
- amano l'attività e stimano i membri appartenenti al gruppo;
- quando, partecipando al gruppo, soddisfano bisogni personali, si sentono efficaci e sviluppano un sentimento di sicurezza.

IL GRUPPO DI LAVORO ALL'OPERA…

LAVORO DI GRUPPO

=

diviene l'espressione
delle azioni complesse
all'interno
del gruppo di lavoro
(pianificazione,
svolgimento, gestione delle
relazioni)

Talvolta ci si concentra sull'esecuzione del progetto, trascurando gli aspetti di progettazione, ma soprattutto di relazione tra i membri che costituiscono il gruppo di lavoro.



Insieme di elementi, opinioni, sentimenti, percezioni che evidenziano la qualità dell'ambiente del gruppo, la sua atmosfera…

CLIMA DI GRUPPO

VARIABILE CHE INDIVIDUA LA DIMENSIONE PLURALE DEL G.DI LAVORO

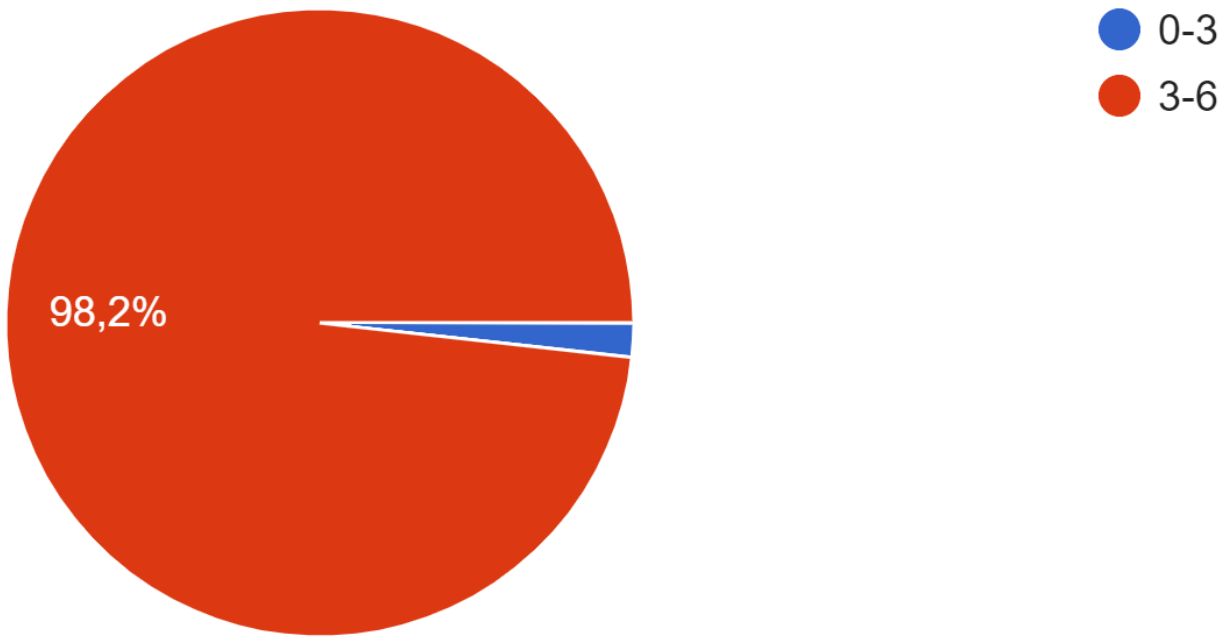
Cfr. P. Quaglino, S. Casagrande, A. Castellano (1992), p. 29

Prospettive e spigoli del clima del gruppo di lavoro



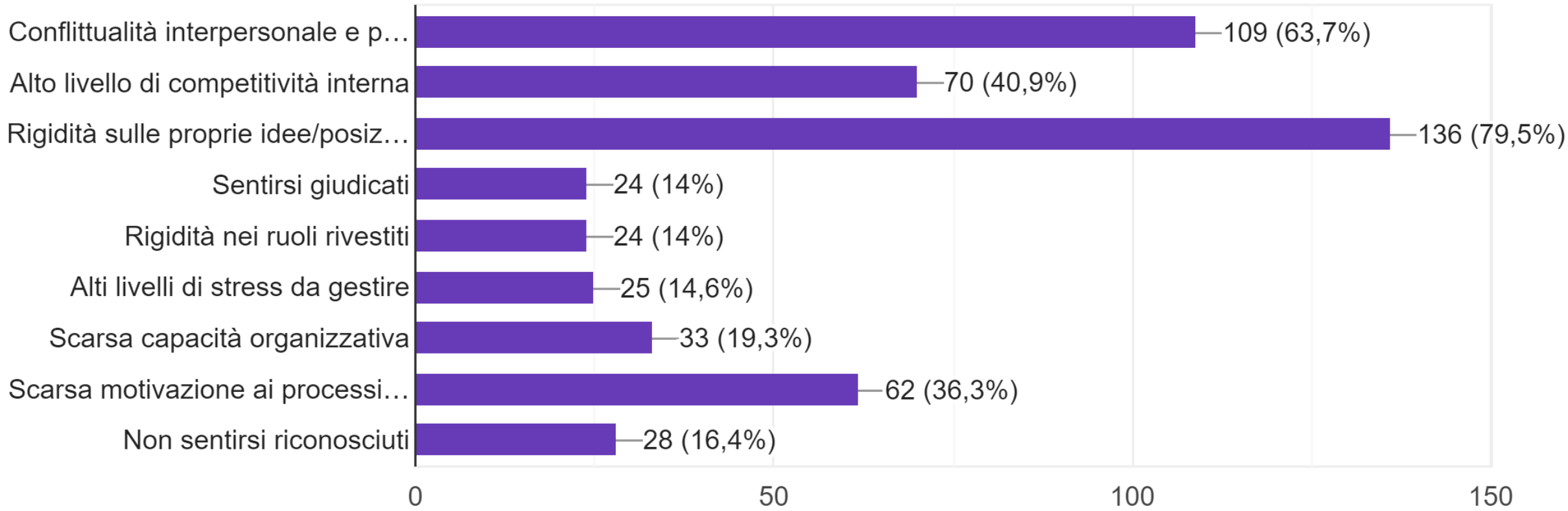
In quale segmento del sistema integrato 0-6 opera attualmente?

171 risposte



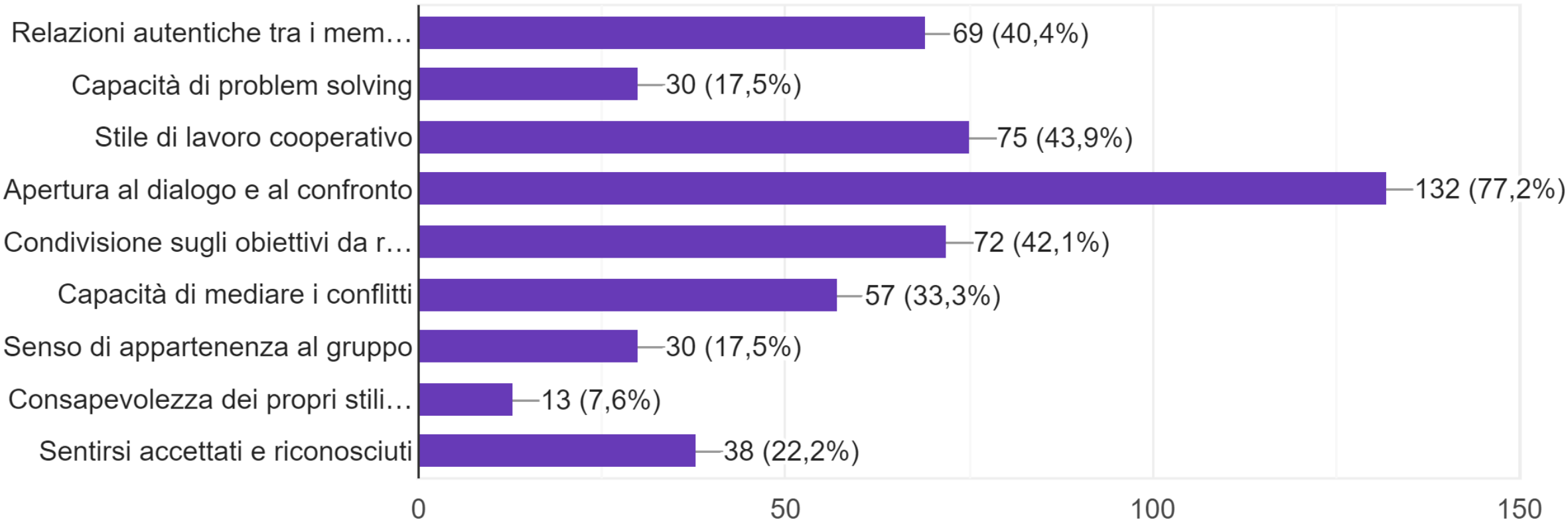
Quali elementi critici ostacolano un buon clima di gruppo? (Scegliere un massimo di tre opzioni)

171 risposte



Quali caratteristiche favoriscono un buon clima di gruppo? (Scegliere un massimo di tre opzioni)

171 risposte



Elementi positivi per un buon clima di gruppo

1. Relazioni autentiche tra i membri del gruppo

- fiducia < conoscere e riconoscersi per prendersi cura l'uno dell'Altro

«In principio è la relazione» (M. Buber): promuovere la relazione significa alimentare l'incontro dialogico di diversi Tu, accogliendo i loro elementi di consenso e di dissenso. In tal modo, i tanti Tu si riconoscono, si svelano, narrando di sé e, dalla narrazione, si generano trasformazioni e cambiamenti.

- L'essere in consenso e l'essere in dissenso divengono un'occasione, una possibilità trasformativa che può apportare:
  - risorse e criticità, mediante il confronto e l'incontro tra le differenze.
  - la ri-fondazione continua di una relazione autentica, basata sul movimento dialogico del ri-volgersi (empatia): «quando si guarda qualcuno, gli si rivolge la parola, ci si volge proprio a lui, naturalmente ci si volge a lui fisicamente, ma anche nella misura necessaria, spiritualmente, dal momento che a lui si rivolge attenzione».

(M. Buber, Il principio dialogico ed altri saggi, tr. it., San Paolo, Cinisello Balsamo (MI), 1993)



Elementi positivi per un buon clima di gruppo

L'autenticità personale nello scambio dialogico

Capacità della persona di presentarsi come persona autentica, congruente, disposta a rivelare la propria vera umanità e a suscitare negli Altri un analogo comportamento.



***Autenticità e inganno*:**
occorre ESSERE, non già sembrare [?] comunicazione strumentale: dare per avere.

Elementi positivi per un buon clima di gruppo

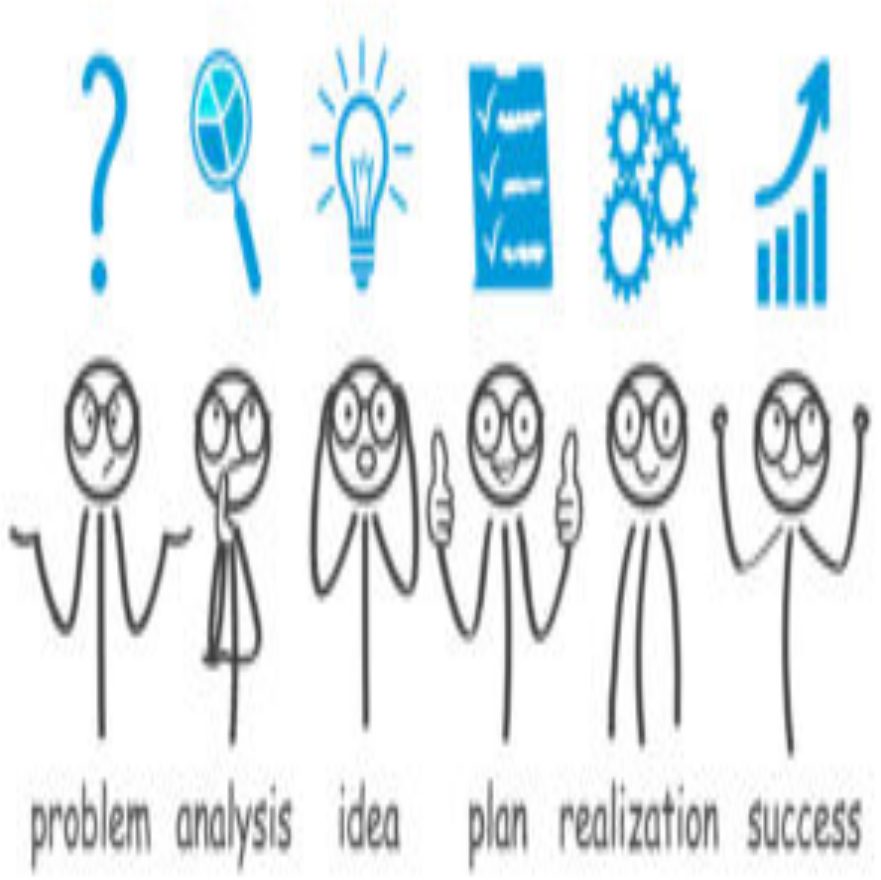
***Caratteristiche dell'autenticità personale*:**
parte dal processo di autovalutazione, prescindendo dai ruoli che si ricoprono in campo professionale e sociale (Conosci te stesso…)

La coerenza personale alimenta il rapporto formativo di valori, sostiene l'originalità della persona, promuove l'innovazione e la progettualità.

Alcune caratteristiche dell'autenticità:
- accettazione della propria realtà personale;
- possesso di una positiva competenza comunicativa;
- capacità di porgere la parola;
- idoneità all'ascolto;
- essere empatici.

Elementi positivi per un buon clima di gruppo

4.



Elementi positivi per un buon clima di gruppo

Costruire luoghi aperti dove ognuno abbia la possibilità di esprimersi, di confrontarsi.

Non solo ricevere, ma anche dare.

Potenziare la cooperatività, a svantaggio della competitività e della conflittualità.

L'importanza della mediazione.

Elementi positivi per un buon clima di gruppo

COOPERARE PER:

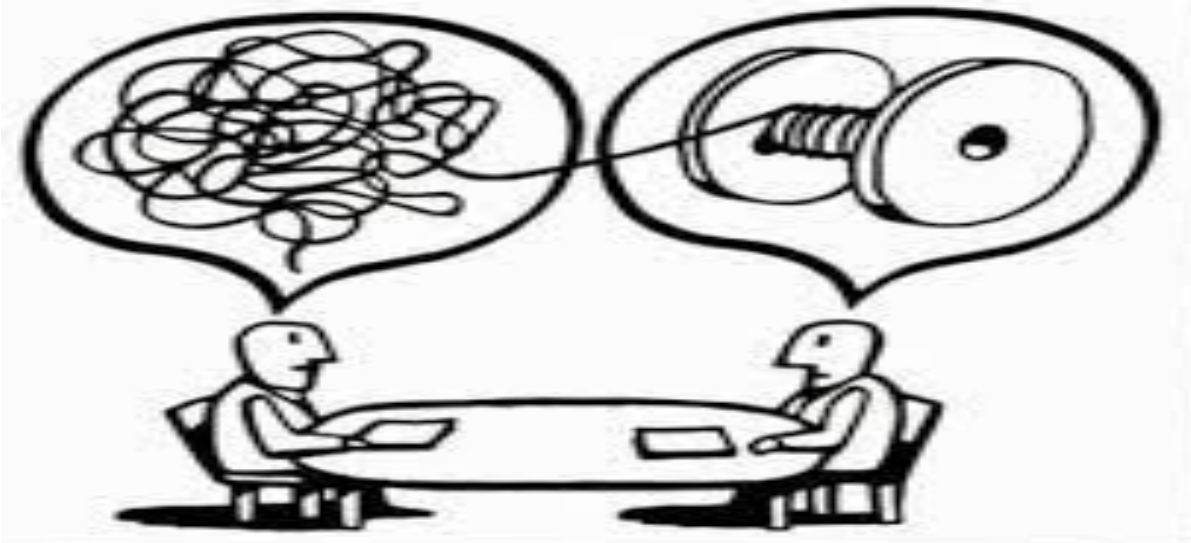
- **Rendere le persone più consapevoli della propria utilità.**
- **Capire su cosa si può contare (risorse).**
- **Fare ipotesi di azione.**



4. Apertura al dialogo e al confronto

Ascolto attivo
=
SENTIRE E NON UDIRE

Non solo ascoltare le parole, ma comprendere che cosa l'Altro stia provando, rispetto alla situazione che sta descrivendo, come la medesima si collega ai suoi progetti, ma anche ai suoi valori —> COMUNICAZIONE AUTENTICA.



Elementi positivi per un buon clima di gruppo

ASCOLTO ATTIVO < DESIDERIO DI COMPRENDERE,
non di replicare, contraddire, rifiutare…

Atteggiamenti favorevoli ad un ascolto attivo:

- Sospensione giudizio e valutazione
- Mostrare interesse
- Vedere le cose dal punto di vista di chi parla
- Cercare di capire il dire dell'altro e dei valori correlati (che cos'è importante per l'Altro?)
- Che cosa sta cercando di dirmi? (capire i bisogni e le motivazioni…)
- Riconoscere le reazioni e le emozioni che vengono suscitate dall'interlocutore
- Individuare l'obiettivo pratico del suo dire (cosa si aspetta?)

Atteggiamenti NON favorevoli ad un ascolto attivo:

- Porre attenzione più al modo di parlare che a quanto si stia dicendo
- Pensare di conoscere ciò che l'altro ha da dire
- Lasciarsi distrarre dai propri pensieri
- Interrompere
- Reagire a certe parole che suscitano emozioni contrarie e che possono condurre a giudizi affrettati
- Manipolare l'altro per portarlo vicino al suo punto di vista
- PENSARE ALLA PROPRIA RISPOSTA MENTRE SI ASCOLTA
- Mostrarsi impazienti (si disturba l'altro… non gli si da modo di esprimersi…)

5. Condivisione
sugli obiettivi da raggiungere

Progettare insieme
(< cooperazione, problem-soving, brainstorming, mediazione)

DIMENSIONI DELLA PROGETTUALITÀ

- **prevedere: si progetta per ridurre l'ansia e per sapere più o meno cosa ci aspetta;**
- **ottimizzare: usare le risorse nel modo migliore e secondo una procedura ben definita;**
- **innovare: ideare nuove soluzioni;**
- **conseguire: raggiungere gli obiettivi previsti.**



6. CAPACITÀ DI MEDIARE I CONFLITTI

MEDIARE I CONFLITTI O MEDIARE TRA LE PERSONE?

La mediazione è un atteggiamento, talvolta innato nell'essere delle persone, talora da scoprire e da acquisire (strumenti: problem solving; brainstormig; feedback…).



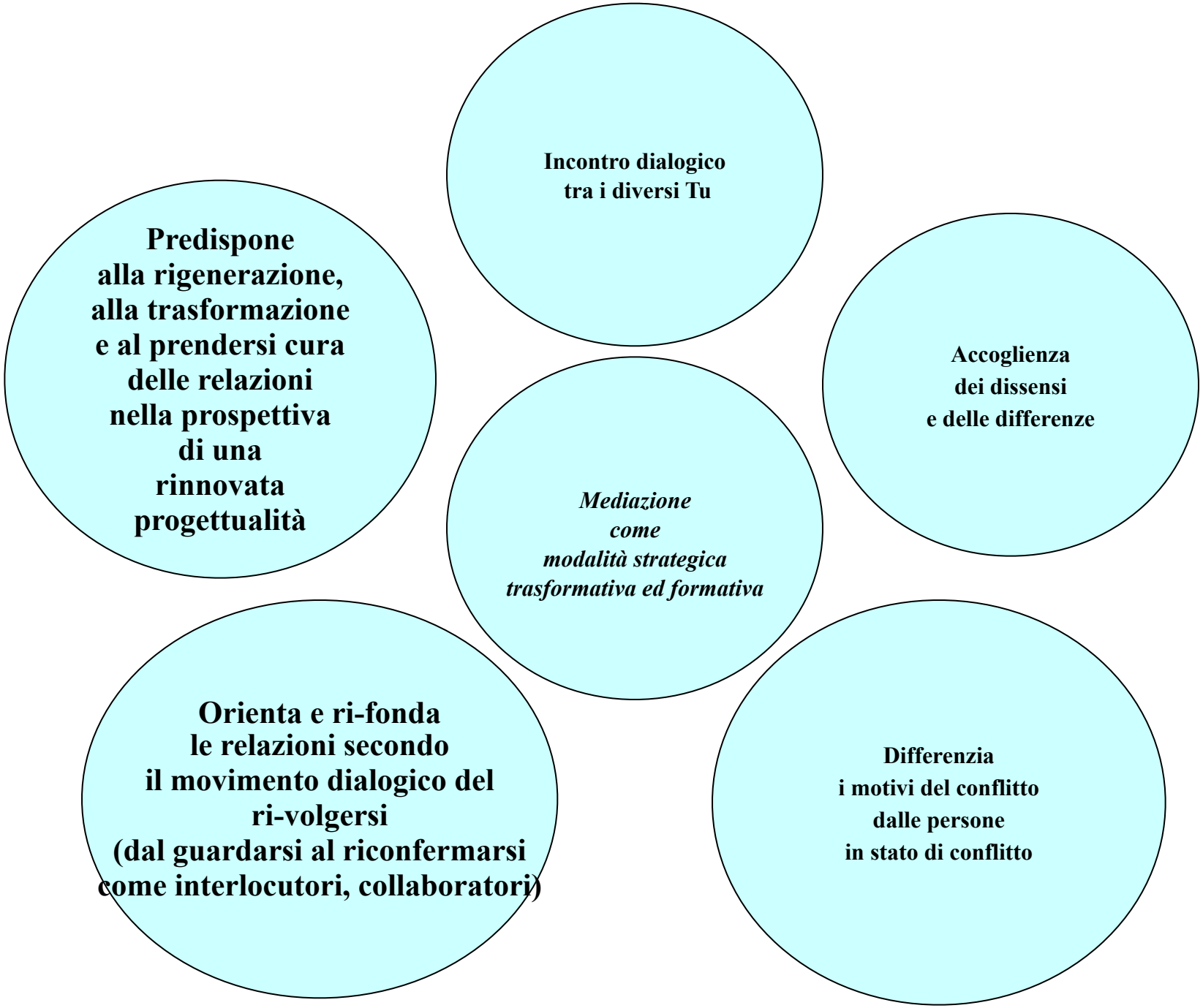
Mediare è promuovere una cultura del dialogo e, dunque, del rivolgersi all'Altro, tesa alla ricerca dell'armonia dei contrari ed al riconoscimento della diversità e unicità. Una diversità e un'unicità che, però, non soffochino, ma che facciano respirare, che portino ossigeno alle relazione interpersonali, qualunque essa siano.

SUL CONCETTO DI MEDIAZIONE…

Si può definire la mediazione come un'attività, un'opera di confronto finalizzata non solo a individuare, interpretare e accompagnare le trasformazioni che intervengono in un sistema di relazioni, ma anche a costituire uno *spazio progettuale* di regolazione di un dato sistema, qualificandola, dunque, come una risorsa di ricostruzione delle regole relazionali tra i vari membri che lo costituiscono.

Quattro finalità della mediazione (<Six):

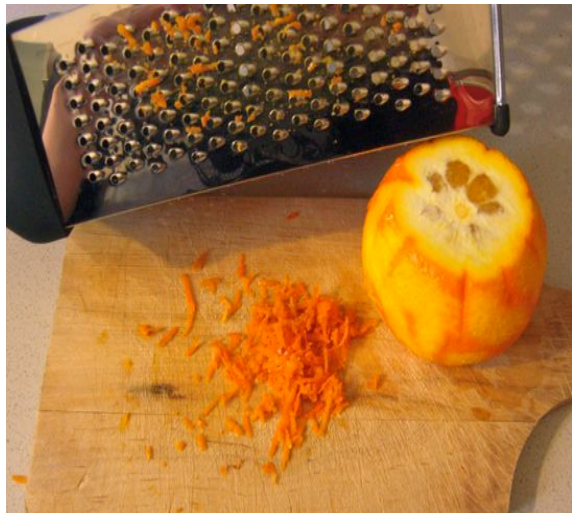
- **la mediazione creatrice, che mira a far nascere nuovi legami tra le persone o i gruppi;**
- **la mediazione rinnovatrice, che rinsalda i legami già esistenti che si erano però allentati;**
- **la mediazione preventiva, che è volta ad anticipare la contrapposizione tra persone e quindi ad evitarlo;**
- **la mediazione riparatrice, che punta ad aiutare i soggetti in contrasto a trovare un'intesa in modo autonomo.**


Incontro dialogico
tra i diversi Tu
Predispone
alla rigenerazione,
alla trasformazione
e al prendersi cura
delle relazioni
nella prospettiva
di una
rinnovata
progettualità
Accoglienza
dei dissensi
e delle differenze
Mediazione
come
modalità strategica
trasformativa ed formativa
Orienta e ri-fonda
le relazioni secondo
il movimento dialogico del
ri-volgersi
(dal guardarsi al riconfermarsi
come interlocutori, collaboratori)
Differenzia
i motivi del conflitto
dalle persone
in stato di conflitto

Elementi positivi per un buon clima di gruppo

VISIONE DINAMICA ED EVOLUTIVA DEL CONFLITTO CHE NON VIENE COMPRESSO, STIGMATIZZATO, PATOLOGIZZATO, MA ACCOLTO E RICONOSCIUTO.

DIREZIONE DELLA TRASFORMAZIONE E NON NECESSARIAMENTE DELLA RIPARAZIONE.





ACCOGLIENZA DEL CONFLITTO

- La mediazione diviene strategica e formativa quando accoglie il disordine originato dal conflitto, poiché lo rende esplicito, gli offre uno spazio e gli da tempo.

-Un tempo che diviene il miglior mediatore tra gli Io ed i Tu che si scontrano, un tempo che fa sperare nella condivisione di una DIREZIONE.

- MEDIAZIONE COME ATTO PREVENTIVO PER LE FUTURE CRITICITÀ.