

FORUM PER LA PROMOZIONE DELLA SALUTE NELLA SCUOLA
INCONTRO
Giovedì 12 maggio 2011.
BELLINZONA - Centro Arti e Mestieri - Viale Stefano Franscini 25 - ore 14/17

**COMPETENZE RELAZIONALI
NELLA PROFESSIONALITA' DEGLI INSEGNANTI
e
GESTIONE DELLE RISORSE EMOTIVE**

giorgio blandino
Facoltà di Psicologia, Torino

**A 1. PROBLEMI DI APPRENDIMENTO
2. PROBLEMI DI BURNOUT**

B COME AFFRONTARLI? Ci vuole:

- 1 - una **teoria del cambiamento:** *(vento/sole)*
 - 1.1 - individuare quali sono?
- 2 - una **teoria dell'apprendimento**
 - 2.1 - le dimensioni relazionali
 - 2.2 - perché sono importanti
 - 2.3 effetti negativi della loro trascuratezza
- 3 - una **teoria del lavoro dell'insegnante** *(paradiso e inferno)*

C. LE NUOVE COMPETENZE NECESSARIE

- 4. Le capacità relazionali
- 5. Perché sono importanti *(i 5 ciechi e l'elefante)*
- 6. Che cosa non sono/ Che cosa sono
- 7. Implicazioni operative *(principe pollo)*

D. COME FORMARE LE COMPETENZE RELAZIONALI

2

STRUTTURA DEL DISCORSO

A

1.

I PROBLEMI DI APPRENDIMENTO

**BISOGNA DISTINGUERE TRA
DISTURBI E DIFFICOLTÀ
SPECIFICI DELL' APPRENDIMENTO**

E' necessaria una diagnosi differenziale

DISTURBI SPECIFICI DI APPRENDIMENTO

Sono una categoria diagnostica a sé e comprendono disturbi specifici quali ad esempio (i più frequenti):

- *Dislessia*: incapacità di leggere e comprendere. E' un problema di decodificazione dei simboli
- *Discalculia* incapacità a fare i conti e usare i numeri
- *Disgrafia* nello grafia, con grafie incomprensibili (e difficoltà a distinguere il sopra o il sotto)

Una teoria: talvolta problemi ereditari, con connex neurol, anche se non si tratta di una patologia neurol

ALLA BASE C'È SEMPRE UNA INTELLIGENZA NORMALE E ESCLUDONO UN RITARDO MENTALE

Tuttavia un ritardo mentale può comportare ritardi e disturbi nell'A, (si quantifica con i test intellettivi)

QUANDO Si evidenziano tali disturbi? A partire già dalla scuola elementare

Ma vi sono allievi nelle medie e talvolta nelle superiori che non hanno mai avuto una diagnosi dei disturbi specifici di apprendimento

E sono ragazzi che vengono considerati pigri e svogliati disattenti che non si applicano

La diagnosi viene fatta ad esempio dai servizi di NPI, dai logopedisti e dagli specialisti

Danno diritto a strumenti compensativi e dispensativi

Ovvero viene dispensato dalle verifiche scritte e viene compensato con l' utilizzo del computer

Se non vengono riconosciuti come tali si trascinano nel tempo avendo poi ricadute emotive nell' allievo che si sente diverso dagli altri e diventa via via più insicuro e incerto

Di conseguenza il Dst. Di A, se non riconosciuto a lungo può determinare problematiche emotivo relazionali

La sintomatologia collaterale che si sviluppa è disturbi della concentrazione e della memoria

DIFFICOLTÀ

Le difficoltà di apprendimento sono sintomi di problematiche di vario genere che fanno riferimento a quadri diagnostici diversi.

Qui si apre una voragine perché le cause sono diversissime.

I ritardi di linguaggio e i ritardi psicomotori esitano sempre in ritardi di A.

Problemi di ritardi psicoevolutivi: allievi che nella loro crescita non hanno fatto esperienze cognitive, relazionali, emotive adeguate (all'età) per situazioni familiari deprivate, famiglie disagiate

- Es.: bambina con difficoltà che non si capivano poi si scopre che la madre si sentiva sola a gestire i figli e si era rivolta a una sorta di santone che faceva rituali e dove lei si sentiva ascoltata e considerata. A lungo andare nel raccontare queste cose si è scompensata e si è strutturato un delirio paranoico in base al quale pensava che il santone le avesse messo in casa le cimici e si sentiva controllata. Si capiva così perché la bambina aveva difficoltà di App.

Ma prima la madre era compensata. Aveva una personalità nascosta che è poi è venuta fuori con un delirio paranoico.

Forse la bambina riceveva inconsciamente la follia materna: per questo il rapporto genitoriale non teneva

- **Difficoltà emotivo-relazioni dovute a non sufficiente accudimento**
- **Disturbi di integrazione e strutturazione della personalità fino a quadri psicotici**
- **Possono esserci anche situazioni di abuso o maltrattamento**
- **Disturbi di origine scolastica, ad esempio cattivi rapporti con gli insegnanti**
- **Difficoltà "etniche": gli stranieri.**
Bambini che non hanno difficoltà ma le palesano nella nuova cultura.
O viceversa ce li hanno da noi perché li avevano già prima. Da verificare

2

BURNOUT DEGLI INSEGNANTI

**Il burnout non è un effetto
ma la condizione di partenza**

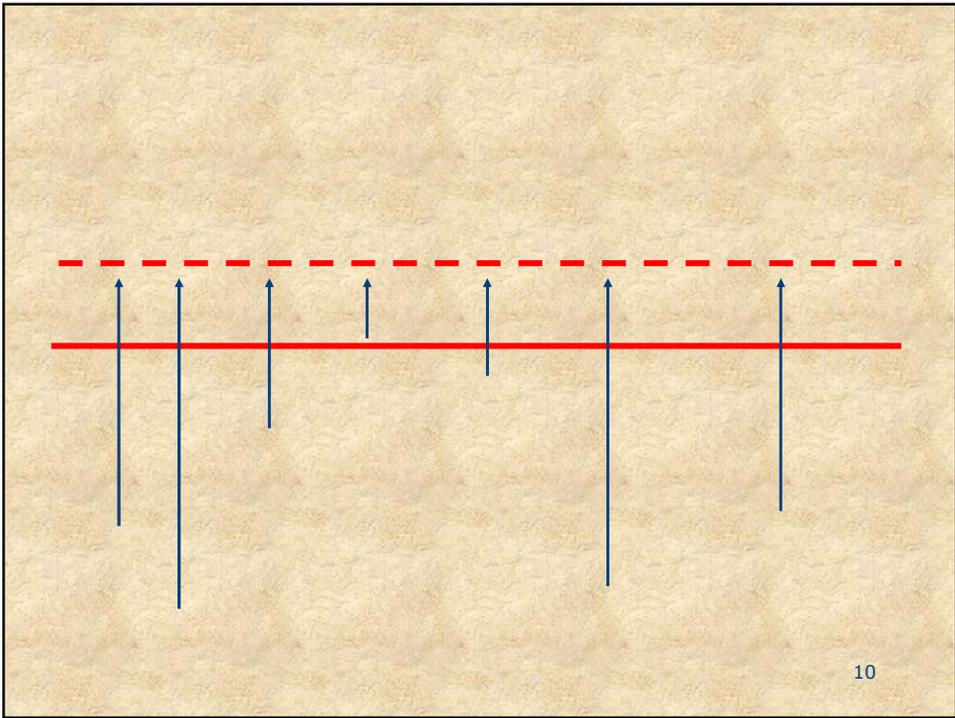
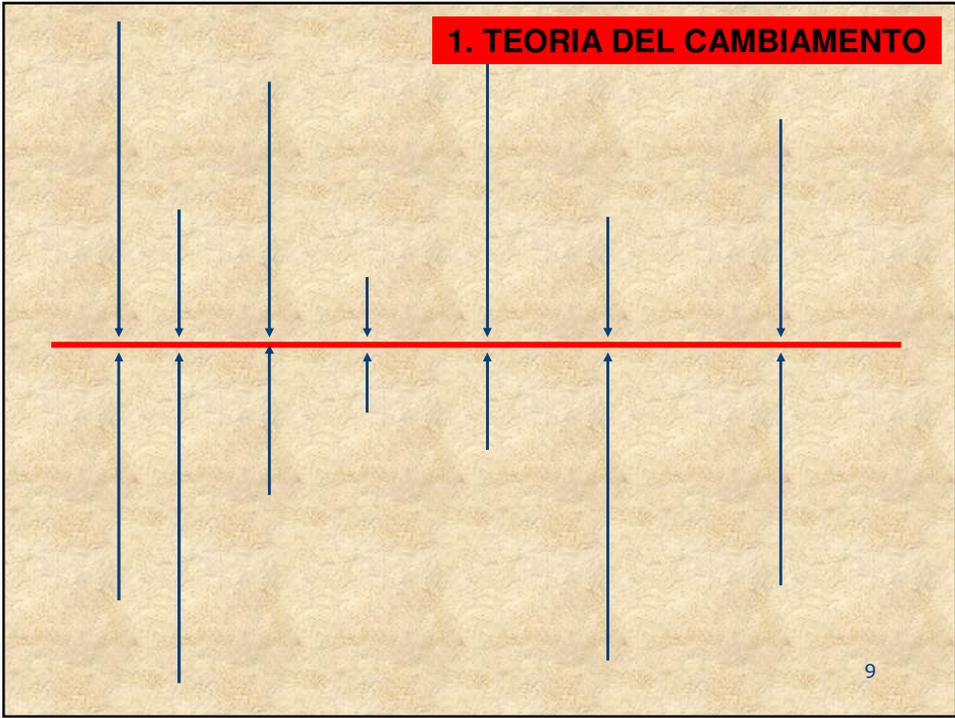
Non c'è spazio per digerire

B

A fronte di questa situazione
come possiamo affrontare i
problemi di apprendimento?
(e in genere le difficoltà relazionali)

favolette

- 1. Vento e sole**
- 2. Favola cinese: Paradiso e inferno**
(per la cooperazione e il lavoro di gruppo)
- 3. Favola indiana: 5 ciechi e l' elefante**
(per la valutazione e la cooperazione)
- 4. Favola hassidica: il Principe pollo**
(per la relazione)



1.1 OSTACOLI ALL'APPRENDIMENTO

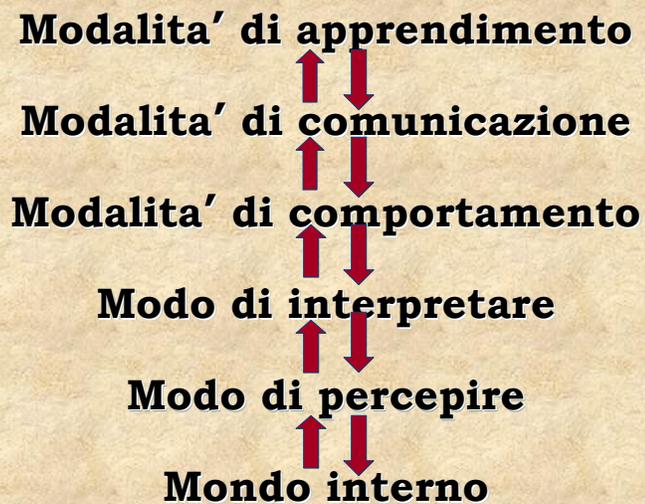
GLI OSTACOLI ALL'A. SONO CONNESSI AI PRECEDENTI PROBLEMI
HANNO A CHE FARE AD ESEMPIO CON :

- **FAMIGLIE IPOSTIMOLANTI**
 - O VICEVERSA DEPRIVATE
- **PROBLEMI INERENTI LA STORIA PERSONALE**
- **FIDUCIA NEI CONFRONTI DEI GENITORI**
- **FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI CON I GENITORI CHE SI RIPROPONGONO POI NELLE RELAZIONI CON GLI INSEGNANTI**
- **FIDUCIA NEI GENITORI: SE NON C'È NON SI HA NEL RAPPORTO CON GLI ALTRI**
 - O AL CONTRARIO SITUAZIONE DI IPERPROTEZIONE (NASCONDE L'AGGRESSIVITÀ)
- **MODELLI DI IDENTIFICAZIONE CON I GENITORI. VANTAGGI O OSTACOLI:**
 - AD ES: GENITORI CHE SVALUTANO LA SCUOLA O L'ACCUSANO
- **LIVELLO CULTURALE FAMILIARE**
- **CATTIVI RAPPORTI CON GLI INSEGNANTI**
- **CATTIVI INSERIMENTI NEL GRUPPO CLASSE (DIPENDONO DALLA CAPACITÀ DEGLI INSEGNANTI DI INSERIRLI)**

2. Teoria dell'apprendimento

- 1. Primato del mondo interno**
- 2. Relazioni adulte determinate da come si sono vissute le relazioni infantili**
- 3. Crescita sviluppo e A. possibili solo all'interno di una relazione**
- 4. Bisogni biologici e bisogni di relazione**
- 5. Funzioni cognitive dipendono da quelle affettive**
- 6. Sofferenza e dolore mentale al centro dell'A.**
- 7. A. autentico è fondato sull'esperienza: A. di e A. da**
- 8. Scissione tra cultura emozionale e cultura intellettuale**

MODELLO PSICODINAMICO



2.1

NEL PROCESSO DI APPRENDIMENTO OCCORRE
FARE I CONTI COL MONDO INTERNO
DI CHI APPRENDE E INSEGNA

CHE ENTRA PESANTEMENTE IN GIOCO
E DETERMINA LA QUALITÀ DEL PROCESSO
SPESSO ALL'INSAPUTA DEGLI STESSI SOGGETTI

**QUESTO MONDO SI STRUTTURA A PARTIRE
DALLA PRIME RELAZIONI FAMILIARI**

14

2.2 perché il mondo interno è importante ?

perché

SOTTOSTA' ALL' APPRENDIMENTO E AL LAVORO DI GRUPPO, LO
DETERMINA E/O OSTACOLA

e

SE VIENE RICONOSCIUTO, PUO' ESSERE
TRASFORMATO DA OSTACOLO IN RISORSA

E QUINDI PERMETTERE DI

COMPNDERE MEGLIO e
AFFRONTARE PIU' ADEGUATAMENTE
I PROBLEMI

DUNQUE LA POSSIBILITÀ DI LAVORARE CREATIVAMENTE
(O PERLOMENO PIU' O MENO ADEGUATAMENTE) E DI APPRENDERE
DIPENDE DAL

**RICONOSCIMENTO DELL' INTERFERENZA
DEL MONDO INTERNO E DEI
FATTORI EMOTIVO-AFFETTIVI E RELAZIONALI**
IL NON RICONOSCIMENTO LI RENDE OSTACOLI

**IL LORO RICONOSCIMENTO E LA LORO GESTIONE
LI TRASFORMA DA OSTACOLI IN RISORSE
E FAVORISCE I PROCESSI DI LAVORO E INTEGRAZIONE**

**LE FANTASIE, I SENTIMENTI
E LE ANGOSCE VARIE
CONNESSE AL MONDO INTERNO**

sono inerenti:

**AL COMPITO,
AL RUOLO,
AL FUTURO
ALLE PERSONE DA CUI DIPENDIAMO**

In specifico riguardano fantasie sentimenti e affetti che

le **PERSONE** (allievi) **sviluppano verso**
il leader (docente), **i singoli colleghi** (compagni), **il gruppo/team**
(classe), **il compito/obiettivo**, (le materie)

l'istituzione/organizzazione nel suo complesso
se stessi in quanto persone che lavorano (apprendono)

i LEADER (insegnanti) **sviluppano nei confronti**
dei collaboratori (allievi) , **dei colleghi, di se stessi, della dirigenza**
nonché verso il gruppo (classe),

e determinano le specifiche DINAMICHE DI GRUPPO
il conseguimento (o meno) dell'obbiettivo e della sua qualità

**CHI PRESIDIA, PRESIEDE O
GESTISCE**

**UN PROCESSO DI LAVORO E DI
APPRENDIMENTO**

**DOVREBBE
SAPER RICONOSCERE E GESTIRE
QUESTI FATTORI**

2.3. EFFETTI NEGATIVI DELLA LORO TRASCURATEZZA

(esempi)

- difficoltà a motivare gli alunni
- difficoltà a tollerare l'ansia, l'incertezza, la paura
- difficoltà a gestire situazioni di aggressività, di rabbia e di conflitto tra gli alunni
- difficoltà a gestire quelli con problematiche di tipo personale (adolescenza, nihilismo, valori), familiare (famiglie difficili o conflittuali)
- difficoltà a gestire allievi extracomunitari che portano in classe stili di vita diversi
- problemi di cosiddetto "burn-out" degli insegnanti

20

dunque

**LE DIMENSIONI RELAZIONALI
SONO IMPORTANTI**

**PERCHE' C' E' UNA RELAZIONE
DIRETTA**

tra

**UNA ADEGUATA
GESTIONE DELLE RELAZIONI
E
APPRENDIMENTO**

3.

Ma vi è un secondo elemento
che depona a favore della importanza
del riconoscimento e della capacità di gestire e utilizzare
la dimensione relazionale in funzione dell'apprendimento
ed è connesso alla

TEORIA DEL LAVORO DELL'INSEGNANTE

IL LAVORO DELL'INSEGNANTE COME LAVORO "RELAZIONALE"

IN OGNI LAVORO C'E' UN

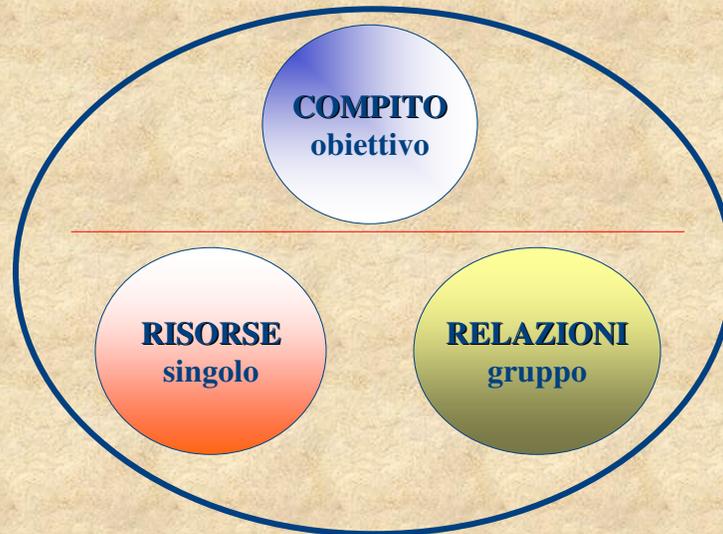


23



24

AREE DA GESTIRE



25

**per tutti questi motivi
IL LAVORO PSICOLOGICO È**

NON SOLO EMOTIVAMENTE
E RELAZIONALMENTE
MOLTO FATICOSO,
MA ANCHE
ALTAMENTE

INSALUBRE

26

Il lavoro relazionale non è

- Individuare soluzioni
- Dare consigli e indicazioni di comportamento
- Condizionare o “modellare” le persone

ma piuttosto

- Affiancare l’allievo in uno specifico processo
- Capire dove e come operano le difese mentali
- Rimuovere gli ostacoli alla conoscenza:
di sé e dell’altro (allievo o collega),
del gruppo-classe, della materia

27

Alla luce di questi
nuovi modelli di funzionamento e
di gestione
ne deriva l’esigenza di

sviluppare nuove competenze/capacità

28

LE NUOVE COMPETENZE

NECESSARIE

4

a fronte di questa situazione

**Le competenze/capacità operative
fondamentali
appaiono essere quelle**

RELAZIONALI

30

che comportano
responsabilità emotiva
e della propria mente

è la necessità di disporre di
un adeguato
equipaggiamento emotivo

31

LO SVILUPPO
DI TALI CAPACITA'
DIPENDE PRIMARIAMENTE DALLO

SVILUPPO DEL SE' E DELLA MENTE

DI CHI OPERA

32

Infatti lo strumento principale di base per svolgere adeguatamente il lavoro psicologico ovvero per gestire la dimensione relazionale (psicologica) del lavoro è

la MENTE dell'operatore

che **non** va intesa come qualcosa che **ha a che fare** solo **con gli aspetti intellettuali** e cognitivi,
ma come qualcosa che **congloba** anche **gli aspetti emotivi-affettivi**

33

5. PERCHE' SONO IMPORTANTI?

PERCHE' C'E' UNA RAPPORTO DIRETTO

tra

**ADEGUATE CAPACITA'
DI GESTIONE DELLE RELAZIONI**

e...

- qualità del lavoro/servizio
- qualità della vita organizzativa
- abbassamento del livello di conflittualità
- possibilità di innovazione
- capacità di gestire le novità
- diminuzione del burn-out
- sviluppo delle potenzialità personali e organizzative

6. COSA NON SONO LE C.R.?

Non sono un *generico* mettersi in relazione
Né “buonismo”, “mammismo” “perdonismo”
Né psicologismo da salotto TV (ovvero antipsicologia)
Né cose scontate ma *utili* al lavoro concreto dell’insegnante

Nè un insieme di teorie, tecniche, metodologie esteriori,
ma capacità *interiori* che non si acquisiscono solo con lo studio

Sono misconosciute, banalizzate o (addirittura) disprezzate
 (“solo parole”) dai fautori della Cultura dell’Agire
a scapito della Cultura del Pensare (prima di fare)

35

CHE COSA SONO IN PRATICA LE C.R.?

OVVERO LA PROFESSIONALITA’ RELAZIONALE?

- ❖ OSSERVARE,
- ❖ ASCOLTARE,
- ❖ PENSARE (PRIMA DI FARE),
- ❖ AVERE PAZIENZA,
- ❖ TOLLERARE LA FRUSTRAZIONE,
- ❖ ESSERE TOLLERANTI VERSO SE STESSI E I PROPRI LIMITI,
- ❖ CONTENERE L’ANSIA,
- ❖ SAPER COLLABORARE,
- ❖ RAGIONARE PER CAUSE,
- ❖ APPRENDERE DALL’ESPERIENZA,
- ❖ SAPER CAMBIARE.

36

per esemplificare significano

- SAPER ENTRARE IN CONTATTO

CON I SENTIMENTI, LE FANTASIE, LE EMOZIONI PROFONDE
CHE SI SVILUPPANO NON GENERICAMENTE,
MA SPECIFICAMENTE RISPETTO AL COMPITO E AL MOMENTO

- COMPRENDERLI E AIUTARE A COMPRENDERLI

- SVILUPPARE UN NUOVO PUNTO DI VISTA

- ACCORGERSI UN PO' DI PIU'

37

dal punto di vista strettamente psicologico
LA CAPACITA' FONDAMENTALE E':

NON

PENSARSi

ONNIPOTENTI

38

7. IMPLICAZIONI OPERATIVE

A FRONTE DI QUESTO CONTESTO
AL DOCENTE, OCCORRONO 3 TIPI DI CAPACITÀ:

1 – DISCIPLINARI

OVVERO LA CONOSCENZA DELLA PROPRIA MATERIA

2 - COMUNICATIVE

OVVERO LE CAPACITÀ DIDATTICHE-ESPOSITIVA

3 – GESTIONALI

CONCERNENTI LE CAPACITÀ DI CONDUZIONE DI UN GRUPPO

LE COMPETENZE **2 E 3** “ANDREBBERO” APPRESE ATTRAVERSO UNA OPPORTUNA ATTIVITÀ FORMATIVA, *PRIMA* DI ACCEDERE ALLA DOCENZA LA CAPACITÀ AL NUMERO **3** PRESUPPONE UNA FORMAZIONE SPECIFICA

QUESTA TERZO TIPO DI COMPETENZE
CONSTA, A SUA VOLTA, DI ULTERIORI, COMPETENZE QUALI:

- a) conoscenza preliminare
delle teorie sulle dinamiche dei gruppi
- b) acquisizione di una metodologia
nel modo di osservare il gruppo**
- c) capacità di saper osservare e ascoltare i mex. V. e non V**
- d) capacità di sentire riconoscere, e comprendere i
sentimenti, emozioni, fantasie dei gruppi per quanto
concerne le relazioni tra: membri; singoli e leader;
gruppo e leader; gruppo e istituzione**

UN DOCENTE DOVREBBE QUINDI

***a) SAPER OSSERVARE, INDIVIDUARE,
RICONOSCERE E GESTIRE***
GLI OSTACOLI ALL'APPRENDIMENTO

DERIVANTI :

DAL GRUPPO STESSO e DAL SINGOLO ALLIEVO

e ALLOCABILI

- **NELLA SUA MENTE , NEI SUOI VISSUTI,**
- **NELLA RELAZIONE DOCENTE ALLIEVO**

b) EVITARE *(per esempio di)*

- attribuire esclusivamente agli allievi le responsabilità degli insuccessi
- utilizzare mezzucci quali premi, castighi, note per ottenere atteggiamenti compiacenti
- ricorrere all'attribuzione di giudizi, all'uso di categorie per etichettare
- ricorrere ad atteggiamenti paternalistici o da "psicologo".

c) EVITARE anche, per esempio, di

- farsi prendere dall'irrefrenabile urgenza di agire
- procedere con determinate prassi di programmazione e di valutazione, anche se ne percepisce l'incoerenza rispetto alla situazione gruppo.
- utilizzare particolari capacità verbali e dialettiche per trionfare sugli altri.
- avere un'eccessiva sollecitudine che non permette a chi apprende di sentire alcun bisogno.
- fomentare, la competitività

**ovvero evitare di
LAVORARE IN MODO ANTIEDUCATIVO**

d) OFFRIRE

**UNA SITUAZIONE OPPORTUNA PER L'APERTURA E LA FIDUCIA
(setting adeguato)**

e) ESSERE APERTI E RICETTIVI

f) ESSERE IN CONTATTO COL PROPRIO MONDO INTERNO

g) NON AVER TROPPIA ZAVORRA PRECOSTITUITA

**lasciar perdere quello che già sappiamo su una persona
imparando a osservare ciascuno come se, ogni volta, fosse la prima volta**

h) LASCIARSI STUPIRE DALL'ALTRO

i) AVER INTERESSE A SCOPRILO

Rassicurare

Incoraggiare

Sostenere

Ma soprattutto

Osservare attentamente

(anche gli innumerevoli messaggi non verbali)

Ascoltare

quello che dice ma anche, se non soprattutto
con quello che non dice con le parole ma in modo non verbale,
cioè con il suo comportamento – anche il suo comportamento in apprendimento

Essere in contatto

Accogliere

Creare e presidiare un ambiente di lavoro

rispettoso delle potenzialità e dei tempi dell'allievo

Se queste premesse sono vere
la **capacità di osservare e ascoltare**
è dunque la **capacità di base**
che un leader di gruppo e un insegnante
dovrebbe possedere
per poter gestire adeguatamente
le dimensioni relazionali
del proprio lavoro
e promuovere creatività

Il “buon” docente

E' quello che non solo conosce la sua materia ed è capace di trasmetterla, ma soprattutto è

capace di creare, far nascere e far sviluppare buone relazioni di gruppo e tra gli allievi.

Altrettanto un leader di gruppo: è un “buon” leader non solo se conosce leggi e circolari tecniche e fa quadrare i bilanci, ma anche e soprattutto se

sa creare un clima di collaborazione e fiducia, in cui le varie componenti siano integrate tra loro, e abbiano sempre la possibilità di esplicitare ed elaborare gli inevitabili conflitti della vita professionale

47

**Il problema allora è:
come sviluppare queste
capacità relazionali**

D. LA FORMAZIONE ALLE COMPETENZE RELAZIONALI

SONO NECESSARI:

TRE TIPI DI INTERVENTI PRELIMINARI

1. *Selezioni a monte* (in ingresso)

individuazione di quegli atteggiamenti e tratti di personalità coerenti con i profili di competenze attesi, secondo la celebre metafora per cui se occorre selezionare una risorsa che si arrampichi sugli alberi si può scegliere un tacchino e addestrarlo alla salita, ma tendenzialmente è meglio selezionare uno scoiattolo.

2. *Politiche di gestione del personale*

mobilità interne, deleghe progressive, affiancamento, informazione, che sappiano censire le competenze e mantenerle vive, attraverso azioni

ma soprattutto,

3. *Politiche di formazione* □

50

ma soprattutto

**PER ACQUISIRE E SVILUPPARE
CAPACITÀ RELAZIONALI**

ci vuole una

FORMAZIONE

continua

51

**Quali caratteristiche dovrebbe
avere un processo formativo
finalizzato a sviluppare
tali capacità ?**

**Scientificità
Rigorosità
Coerenza
Omogeneità**

52

infatti:

**UN PERCORSO FORMATIVO E’
“scientifico”**

**SE INTEGRA E CONFORMA CONSAPEVOLMENTE
TUTTI GLI ELEMENTI CHE LO COMPONGONO
IN UN **MODELLO UNICO****

**SPESSO INVECE SI USANO IN MODO CONFUSO
MODELLI E TEORIE PSICOLOGICHE CONTRADDITORI
SENZA CONSAPEVOLEZZA DI USARLI.**

Quali sono questi elementi?

53

IN SINTESI

- a - il modello teorico di riferimento**
- b - il tipo di apprendimento perseguito**
- c - gli obiettivi operativi ovvero le attività specifiche da fare**

54

a - MODELLO TEORICO DI RIFERIMENTO

Un processo formativo coerente con queste necessità
abbisogna di un

**modello di riferimento teorico unitario
inteso come metodo per osservare e descrivere,
non “interpretare”**

Il modello psicomodinamico
appare particolarmente adeguato perchè si occupa
delle relazioni e delle dimensioni emotive (cfr. ad es. Bion)

55

b - TIPO DI APPRENDIMENTO PERSEGUITO

APPRENDIMENTO DALL'ESPERIENZA

ovvero

**APPRENDIMENTO *DA* QUALCOSA
NON APPRENDIMENTO *DI* QUALCOSA**

c - obiettivi operativi

**INTEGRAZIONE
TRA SAPERE,
SAPER FARE,
SAPER ESSERE**

**specificatamente
ci sono 4 obiettivi di lavoro**

- i) Teoria: informazioni**
- ii) Osservazione: libera**
- iii) Analisi e discussione
di casi**
- iiii) Supervisioni: del lavoro gestionale**

GRAZIE PER L'ATTENZIONE