



Relazioni tra colleghi

D.ssa Floriana Princi

Psicopedagogista

Mediatrice Feuerstein



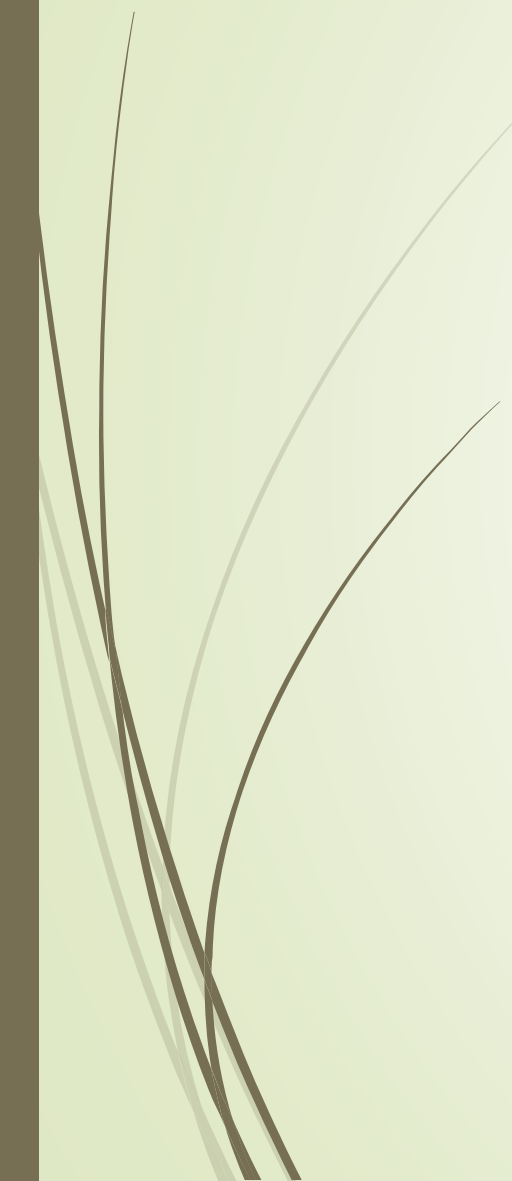
Una definizione di scuola

- Agenzia basata su servizi educativi specifici pianificati, sempre più articolata ed estesa che si articola su tre dimensioni principali:
- **Dimensione comunitaria:** chi la frequenta è inserito in un sistema definito di regole e rapporti sociali
- **Dimensione culturale:** la scuola deve trasmettere e produrre cultura
- **Dimensione Curriculare:** nella programmazione educativa e didattica troviamo la modalità di lavoro specifica



Il funzionamento dell'organizzazione scolastica

Ogni organizzazione sociale e quindi anche scolastica vive su due piani intrecciati.

- 1) quello formale fatto di ruoli, procedure, scadenze e responsabilità.
 - 2) quello informale in cui circolano emozioni, aspettative, timori e speranze.
- 



Individualismo/ collaborazione

- E' ancora molto diffusa la percezione che , una volta chiusa la porta della classe, il docente sia solo e conduca quindi una attività «solitaria», si assiste però a due modalità psicologiche differenti di concepire l'insegnamento:
- **Individualismo difensivo:** Docenti che percepiscono ogni suggerimento come un' «intrusione» o un giudizio sulla propria capacità pedagogica
- **Condivisione di pratiche:** Gruppi che si scambiano materiali e strategie. Questi gruppi mostrano tassi di burnout decisamente più bassi perché condividono il peso emotivo delle dinamiche di insegnamento

- 
- 
- L'attuale normativa ha modificato questo stato di cose per cui i docenti si trovano a confrontarsi con situazioni problematiche che li accomunano, per le quali debbono trovare una linea comune, come ad esempio nel rapporto con uno studente con Bisogni Educativi Speciali (BES) per il quale deve essere predisposto un Piano Didattico Personalizzato (PDP) che sia condiviso da tutti i docenti della classe



La relazione a volte non funziona..

- Modalità comunicative disfunzionali
- Attenzione sui problemi non sui possibili percorsi da intraprendere
- L'instaurarsi di un circolo vizioso tra le parti



- Condividere modalità educative
- Stabilire un contratto educativo



Dinamiche relazionali disfunzionali

- **Ambiguità di ruolo:** la mancanza di confini chiari sui compiti può generare tensioni e sovrapposizioni tra docenti dello stesso team
- **Competizione e giudizio:** il timore del giudizio dei colleghi o la competizione per progetti o ruoli di coordinamento può erodere la fiducia reciproca
- **Spostamento dell'aggressività:** in situazioni di forte stress può accadere che l'aggressività subita venga scaricata sui colleghi (o sugli allievi)



La sala professori... molto più di un luogo

- La sala professori dovrebbe essere un luogo di «decompressione» in cui i docenti si incontrano e si scambiano pensieri, opinioni e consigli, tuttavia spesso, proprio in questo contesto, possono verificarsi fenomeni che distorcono la realtà e che generano risposte emotive anche potenti, quali l'impotenza appresa.
- Si sviluppano cioè dinamiche per cui il soggetto sperimenta:
 - **Perdita di controllo:** Si sviluppa la convinzione che le proprie azioni siano inutili per cambiare una situazione spiacevole.
 - **Passività:** Anche quando si presenta una reale opportunità di cambiamento o di successo, l'individuo tende a non agire, restando in uno stato di rassegnazione.
 - **Impatto psicologico:** Questa condizione è spesso legata a una drastica riduzione dell'autostima, ansia e può essere un precursore della depressione.



Il conflitto tra docenti

- Il conflitto tra docenti spesso nasce da diverse visioni pedagogiche, ma anche dinamiche sociali ed interpersonali possono concorrere a sviluppare un conflitto. Tra queste le più comuni sono:
- **Conflitto di status:** Materie di indirizzo vs materie trasversali o insegnanti di ruolo vs precari
- **Collegio docenti, il leader e l'antileader:** Quando all'interno di uno stesso contesto due personalità forti cercano di dominare inevitabilmente si rischia uno scontro e laddove uno dei due eserciti un ruolo di fatto gerarchicamente superiore, come il Dirigente scolastico in un Collegio docenti, può accadere che un insegnante assuma il ruolo di anti-leader ponendosi come antagonista



Gli stili comunicativi

- Per stile comunicativo si intende l'insieme di comportamenti posti in essere durante una qualunque comunicazione interpersonale, sia utilizzando la comunicazione verbale che quella non verbale.
- Gli stili comunicativi principali sono tre:
 - Stile passivo
 - Stile aggressivo
 - Stile assertivo

Stile passivo

- Il soggetto Subisce le situazioni
- Si assume responsabilità altrui
- Non riesce ad esprimere i propri bisogni (perché ha difficoltà a riconoscerli)
- Non riesce a dire no perché ha timore di sbagliare e del giudizio altrui

Non prende decisioni



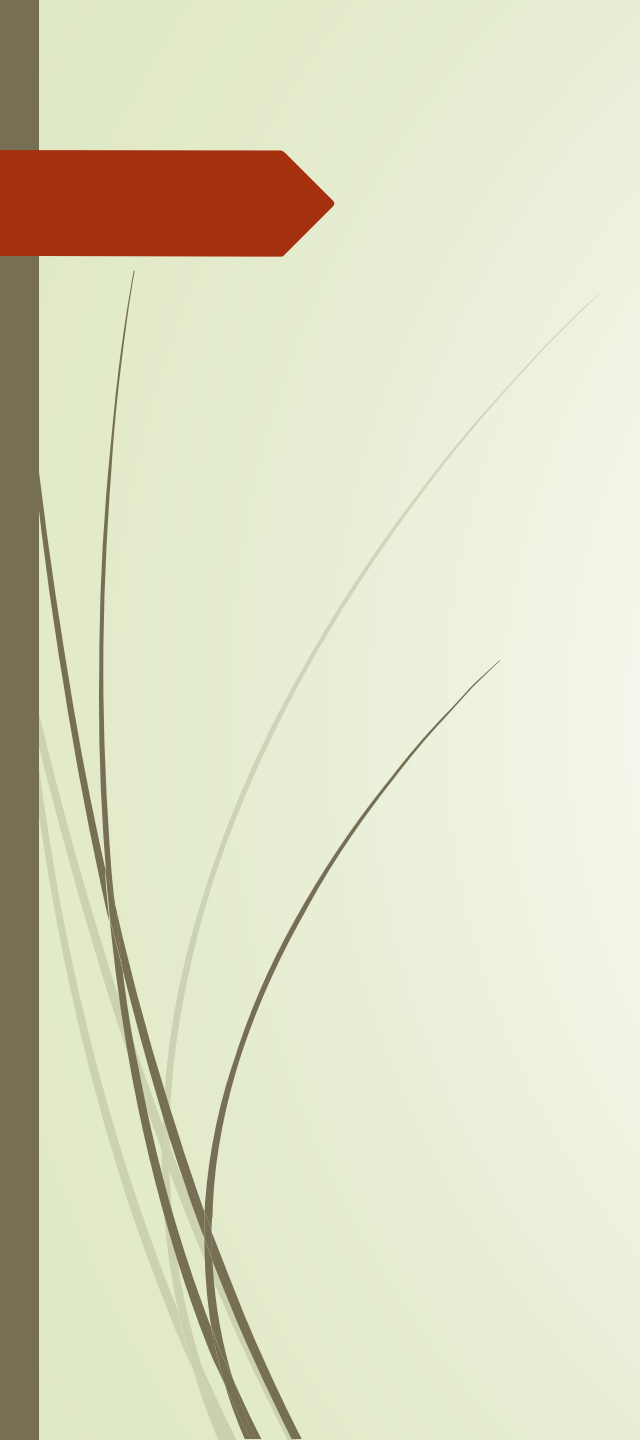
Tende alla frustrazione





Le idee irrazionali dello «stile passivo»

- Voglio essere accettato e apprezzato da tutti
- Senza la protezione degli altri non posso farcela
- Quando prendo un'iniziativa rischio di sbagliare e se sbaglio non valgo nulla
- Se esprimo ciò che penso veramente l'altro ci rimarrà molto male
- Se mi rivelo troppo bravo gli altri mi invidieranno
- Sento odore di conflitto.... Aiuto! Sono inferiore e quindi avrò la peggio
-

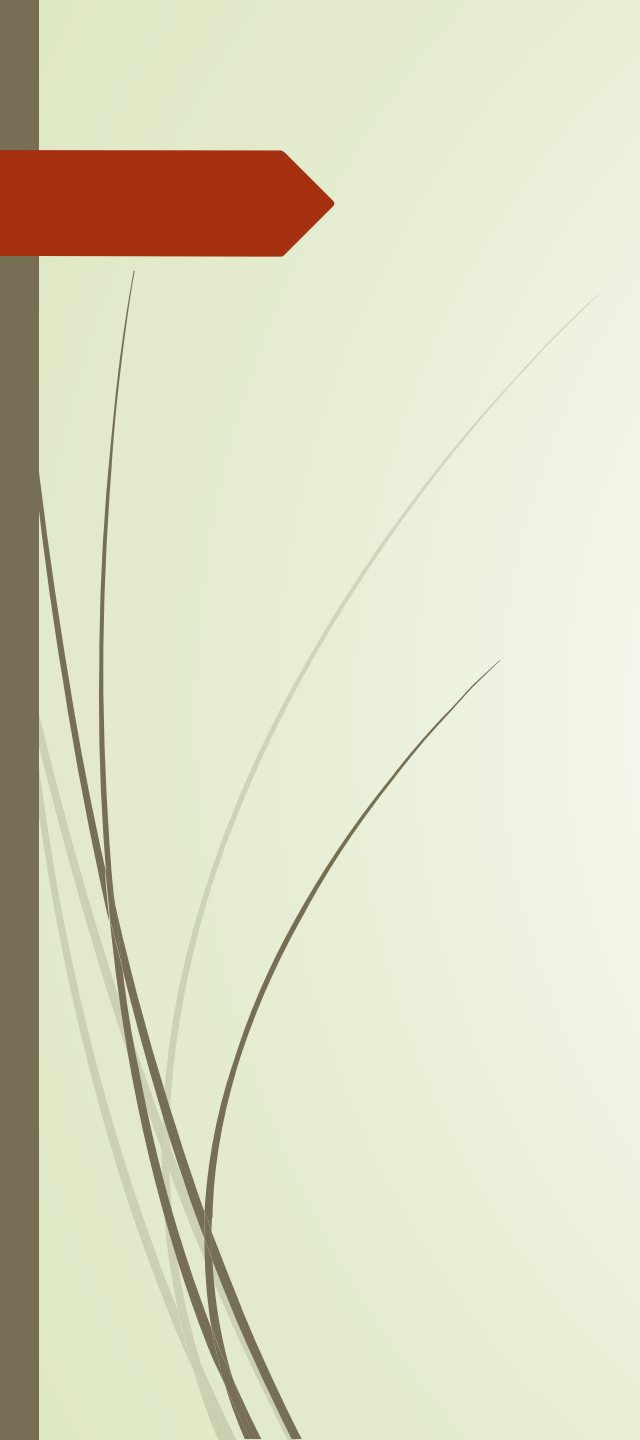


VANTAGGI	COSTI
Nessun conflitto nel breve periodo	Prima o poi i nodi vengono al pettine
Molti mi stimano e mi apprezzano	Se trovo qualcuno a cui non piaccio provo ansia e frustrazione
Non mi assumo troppe responsabilità	Ma se il problema è mio.. da solo non si risolverà
A volte lo stile passivo permette di manipolare gli altri attraverso il senso di colpa	A lungo andare le persone se ne accorgono e dopo è peggio
	L'autostima ne risente
	Non so più chi sono perchè rinuncio ad esprimere me stesso
	Improvvisi scoppi d'ira



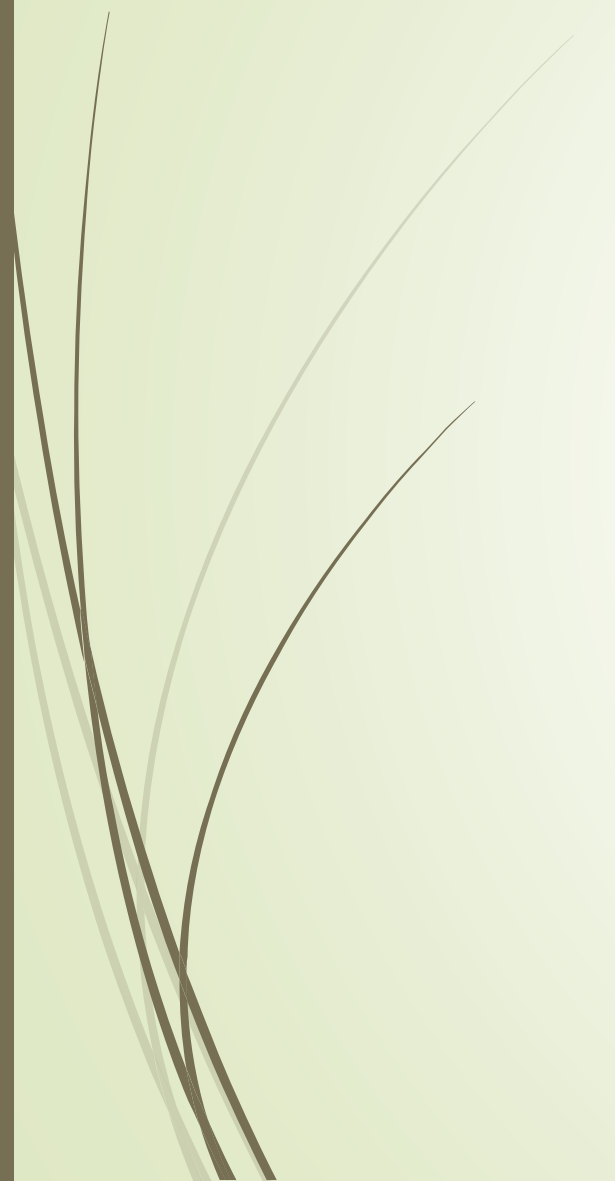
Lo stile aggressivo

- Si considera migliore, ineguagliabile, infallibile
- Vuole gestire i comportamenti degli altri, usa strategie colpevolizzanti e svalutanti
- Non ascolta l'opinione altrui, interrompe in continuazione
- Non rispetta i diritti di altre persone
- Non accetta di sbagliare e non chiede scusa



Le idee irrazionali dello stile aggressivo

- Lo desidero, lo devo avere
- Per sentirmi meglio devo sfogarmi contro qualcuno
- Gli altri sono nemici io mi devo difendere
- Tutto deve essere facile da ottenere ed immediato, altrimenti il mondo è ingiusto
- Gli altri devono trattare tutti in modo corretto, se non lo fanno sono cattivi e meritano di essere severamente puniti
- Gli altri non valgono nulla, io sono meglio e quindi devono comportarsi come voglio io!



VANTAGGI	COSTI
Ottengo ciò che voglio nel breve periodo	Nel lungo periodo si creano inimicizie, boicottaggi, ammutinamenti
Mi sento di dominare la situazione	I rapporti sono tutti basati sull'odio e sul timore
	In famiglia la perdita dell'autocontrollo è un modello educativo perdente

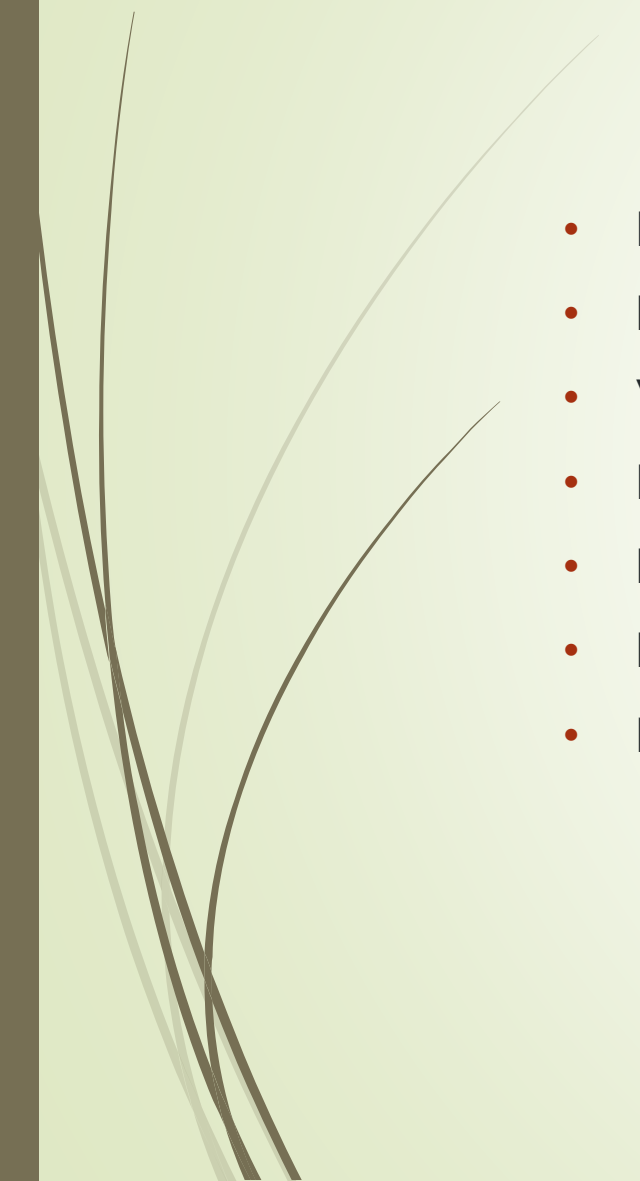


Stile Assertivo

- ▶ Lo Stile Comunicativo Assertivo caratterizza quelle persone che basano sull'onestà e la trasparenza l'espressione dei propri bisogni, sentimenti e pensieri. Non provano imbarazzo a comunicare i loro disagi ed esprimere le loro emozioni, perché lo fanno in modo socialmente adeguato senza sminuire né prevaricare quelle degli altri.
- 

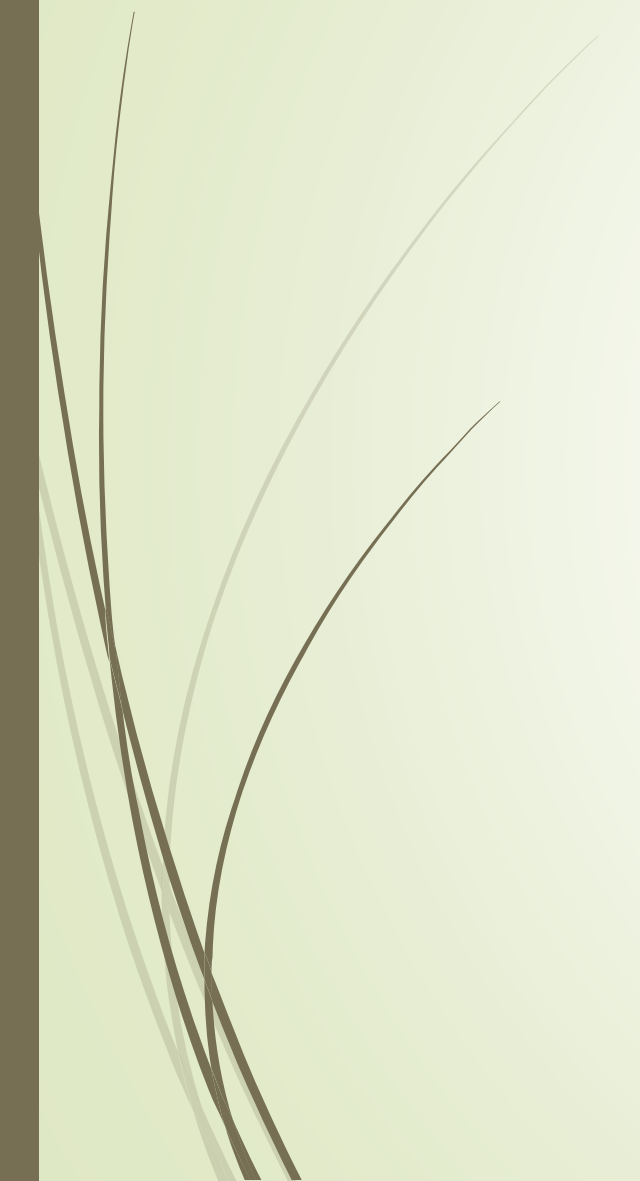


La persona con stile assertivo

- Riconosce ed esprime le sue emozioni
 - E' onesto con se stesso e con gli altri
 - Vive relazioni in modo sano, aperto e disponibile
 - Rispetta il pensiero e le idee degli altri anche se non le condivide
 - E' un buon ascoltatore
 - E' restio a giudicare
 - Non accetta di essere manipolato
- 



Comunicazione assertiva

- La comunicazione assertiva si realizza quando la persona esprime ciò che pensa e che sente in modo adeguato alla situazione
- 



Le due modalità assertive

- POSITIVA: per esprimere se stessi
- NEGATIVA: per muovere critiche costruttive

Grazie a queste due modalità l'individuo è in grado di:

- Difendere i propri diritti
- Chiedere aiuto
- Stringere relazioni
- Guidare gli altri





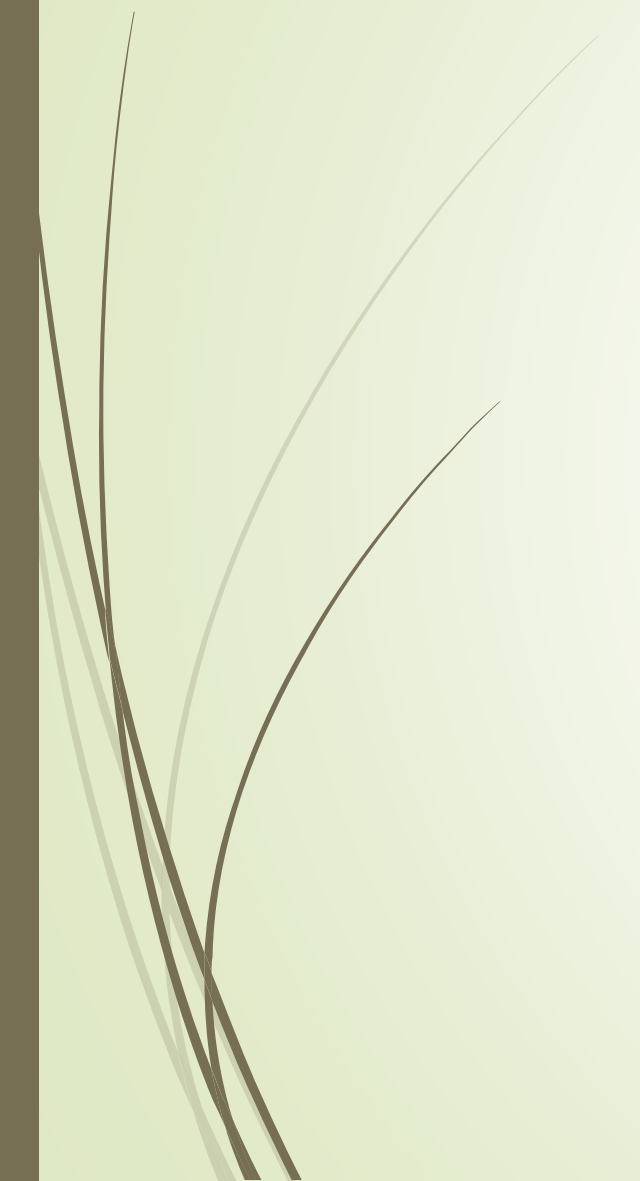
Studi sull'assertività hanno dimostrato che...

Un atteggiamento assertivo permette di:

- Ridurre la possibilità di sviluppare ansia e depressione
- Esprimere correttamente le proprie emozioni
- Superare difficoltà di apprendimento
- Capire l'origine di un'emozione e agire



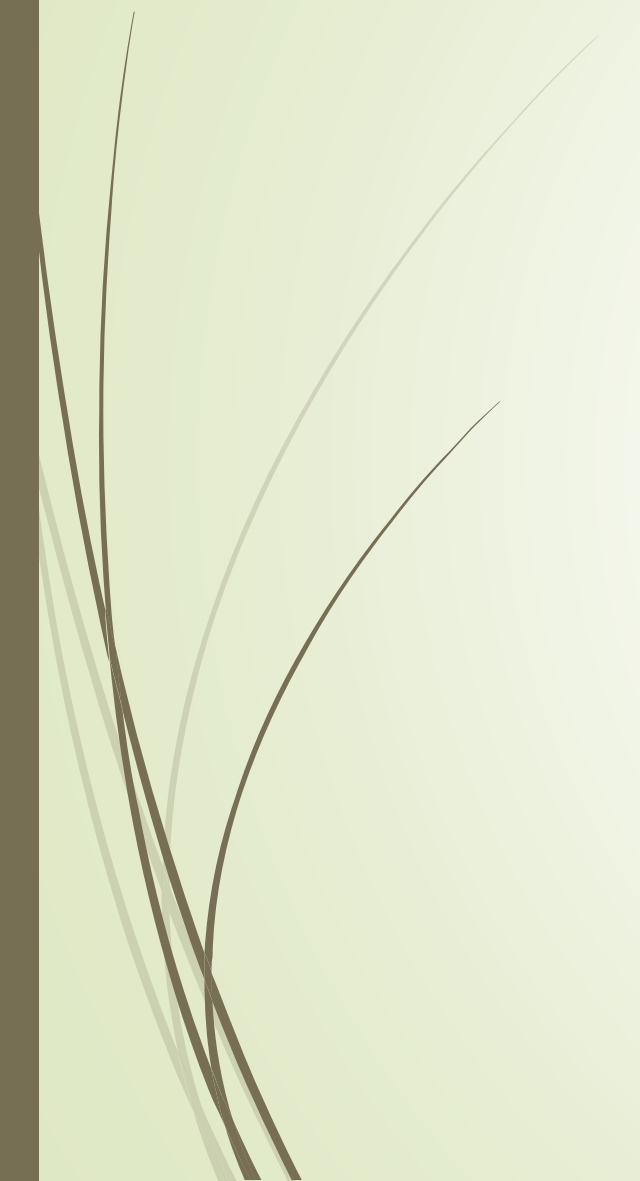
Stile manipolativo



- Le relazioni in cui prevale uno stile manipolativo sono caratterizzate da atteggiamenti tesi a raggirare l'altra persona con l'intenzione di ottenere una risposta a proprio vantaggio.
- La manipolazione delle informazioni porta ad alterarle, a trasmetterle in modo parziale, non pertinente o congruente, a privilegiare ambiguità espositive.
- La manipolazione delle emozioni riguarda l'adozione di comportamenti di seduzione, di dissimulazione dei propri sentimenti, emozioni e pensieri tesi a ottenere qualcosa dall'interlocutore che crede invece alla veridicità di quanto dichiarato.

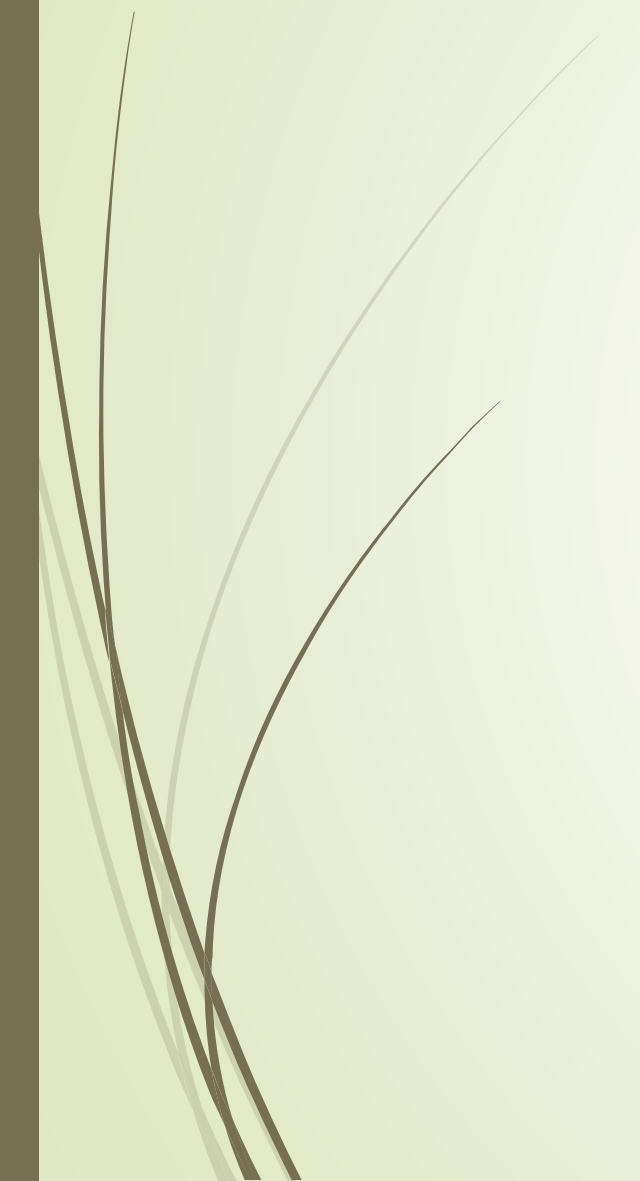


Conflitto

- Stato di tensione in cui un individuo viene a trovarsi quando è sottoposto alla tensione di impulsi, bisogni e motivazioni contrastanti dovute a cause interne o esterne, provocate da se stesso o da altri
 - IN AMBITO ORGANIZZATIVO: una incongruenza, una disfunzione o una divergenza che si manifesta attraverso sintomi o effetti negativi fra due o più parti di un sistema
- 



Cause del conflitto

- Le cause dei conflitti sono molto varie. Queste includono, tra l'altro:
 - cattiva comunicazione
 - Interdipendenza
 - Sensazione di essere trattati ingiustamente
 - ambiguità (dei ruoli)
- 

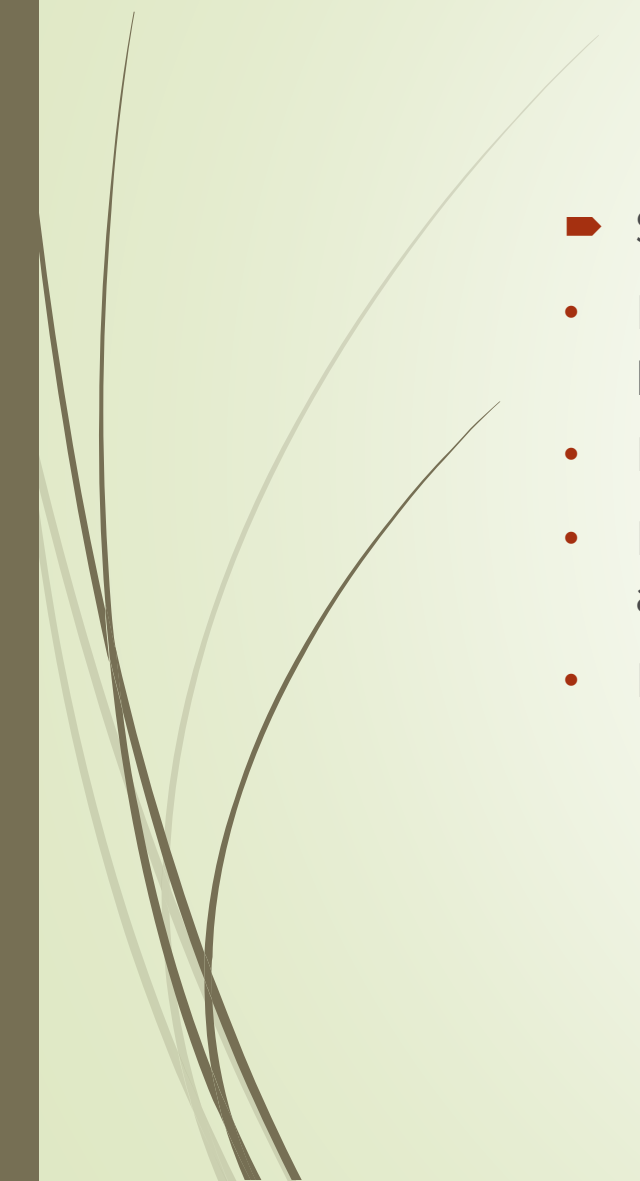


Sintomi della presenza di un conflitto

- Le persone tendono ad evitarsi e diventano sempre meno cooperative
- Voci e pettegolezzi sono più frequenti
- I membri del gruppo diventano più impazienti e non si ascoltano tra loro
- Si formano fazioni
- Non viene rispettato il programma delle riunioni
- Si scherza sempre meno
- Aumentano la tensione e l'ostilità palese
- Individui o gruppi di persone cominciano a sabotare il processo decisionale o le persone coinvolte in questo processo
- Vengono inventate rivendicazioni o denunce verso persone o verso l'organizzazione
- Si cercano canali esterni al gruppo per far valere le proprie posizioni



Motivazioni di conflitto tra colleghi



► SFERA RELAZIONALE

- Il bisogno di auto-affermazione dei singoli, intesa come volontà di prevalere sugli altri e di sentire riconosciuta la propria competenza.
- L'assunzione di un atteggiamento antagonistico fra colleghi.
- L'approccio individualista, che genera divisione e solitudine anche all'interno di un gruppo.
- La polarizzazione degli interessi.



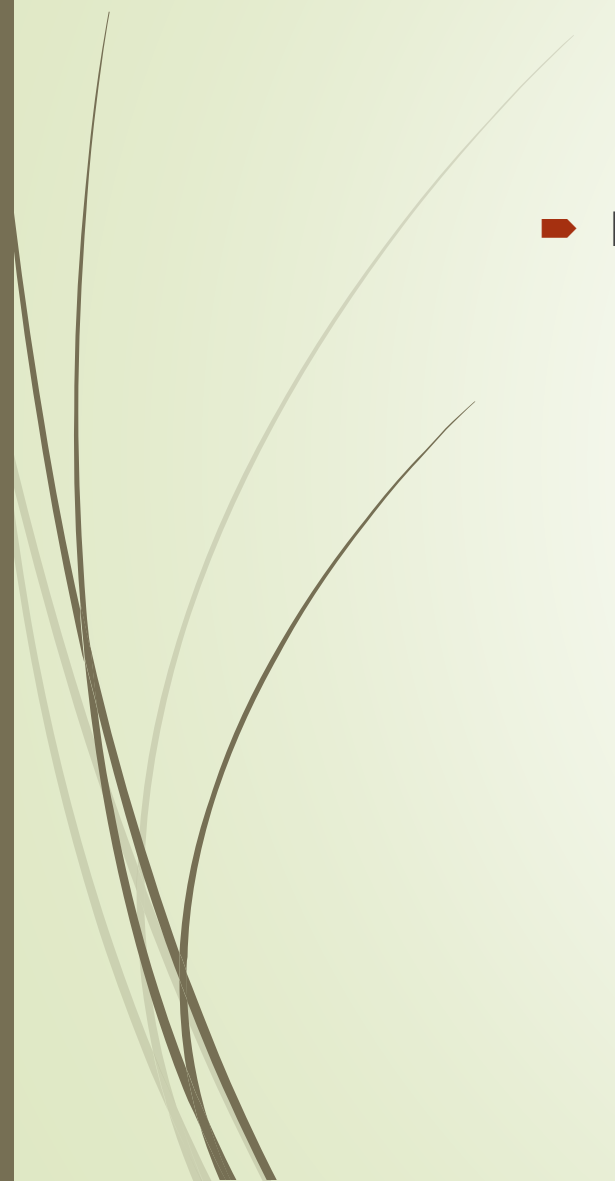
➤ SFERA METODOLOGICA

- L'assenza di un linguaggio comune e condiviso fra tutti.
- La mancanza di punti di raccordo fra metodologie didattiche discordanti.
- Il conformismo dovuto all'assenza di contenuti innovativi, oppure al timore del giudizio altrui.
- L'anacronismo e l'inadeguatezza degli strumenti a disposizione rispetto alle reali esigenze del personale scolastico.
- La mancanza di coordinamento effettivo dei docenti, fra loro.



Per ridurre il conflitto: l'Ascolto Attivo

- tecnica di comunicazione che prevede che la persona che ascolta ripeta, o riformuli con una perifrasi, quanto è stato espresso dall'interlocutore, verificando di aver compreso correttamente il significato che quest'ultimo voleva esprimere.
- Ciò comporta che chi manifesta ostilità:
 - si senta preso in considerazione se l'interlocutore o il conduttore di un gruppo (come ad esempio il coordinatore di classe o il dirigente scolastico) esercita verso di lui un 'ascolto attivo',
 - si tranquillizzi sul fatto di non dover subire passivamente le decisioni prese da altri;
 - si senta gratificato se, dopo essere stato ascoltato, percepisce che il proprio punto di vista è stato integrato nel pensiero condiviso con l'altro/gli altri.

- 
- 
- Il soggetto che utilizza l'ascolto attivo:
 - può concentrarsi meglio sull'opinione espressa dall'interlocutore e comprenderla in modo più approfondito, sviluppando l'empatia;
 - può formulare delle valutazioni di confronto tra la propria opinione e quella dell'altro;
 - viene facilitato nell'operazione di sintesi di un pensiero condiviso.



L'Alleanza di lavoro

- Conoscere i colleghi, sapere cosa li appassiona della loro disciplina, quali sono i loro punti di forza e quali difficoltà incontrano con gli studenti, ma anche cosa pensano dei diversi metodi didattici e se li hanno sperimentati
- La mancanza di informazione rende più difficile il lavoro. Scambiare in modo tempestivo informazioni con i colleghi è fondamentale per gestire in modo appropriato il singolo e il clima della classe.
- La condivisione con i colleghi dei materiali con cui si fa lezione e che sono stati raccolti e prodotti nel tempo è un ottimo modo per generare collaborazione e stringere alleanze.