

FORUM PER LA PROMOZIONE DELLA SALUTE NELLA SCUOLA
LA PROMOZIONE DELLA SALUTE NELLA SCUOLA
CONVEGNO

Venerdì 19 agosto 2011 - TREVANO (Lugano) - AULA MAGNA SUPSI - 8,30/16,30

**RUOLO DEL DOCENTE,
VALORIZZAZIONE DELLA RELAZIONE
ALLIEVO-DOCENTE**

giorgio blandino
Facoltà di Psicologia, Torino

1. IL LAVORO DELL'INSEGNANTE

(favoletta zen)

**2. LA VALORIZZAZIONE DELLA RELAZIONE
DOCENTE-ALLIEVO**

(favola hassidica)

3. LE COMPETENZE NECESSARIE

4. COME FORMARE LE CAPACITA' RELAZIONALI

(favoletta giapponese)

1

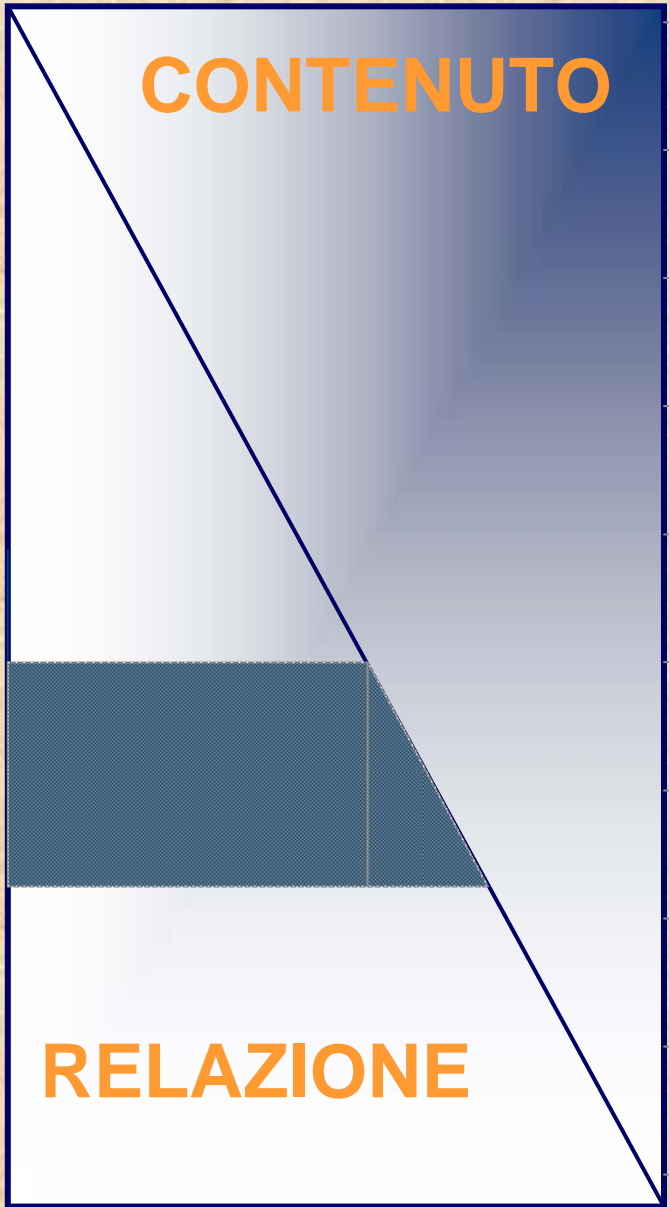
IL LAVORO DELL'INSEGNANTE

IL LAVORO DELL'INSEGNANTE COME LAVORO "RELAZIONALE"

IN OGNI LAVORO C'E' UN

Aspetto prescrittivo
Dimensioni del compito

Aspetto discrezionale
Dimensioni relazionali



ESECUTORE

MANAGER

LEADER

MEDICO

INFERMIERE

ASSISTENTE SOCIALE

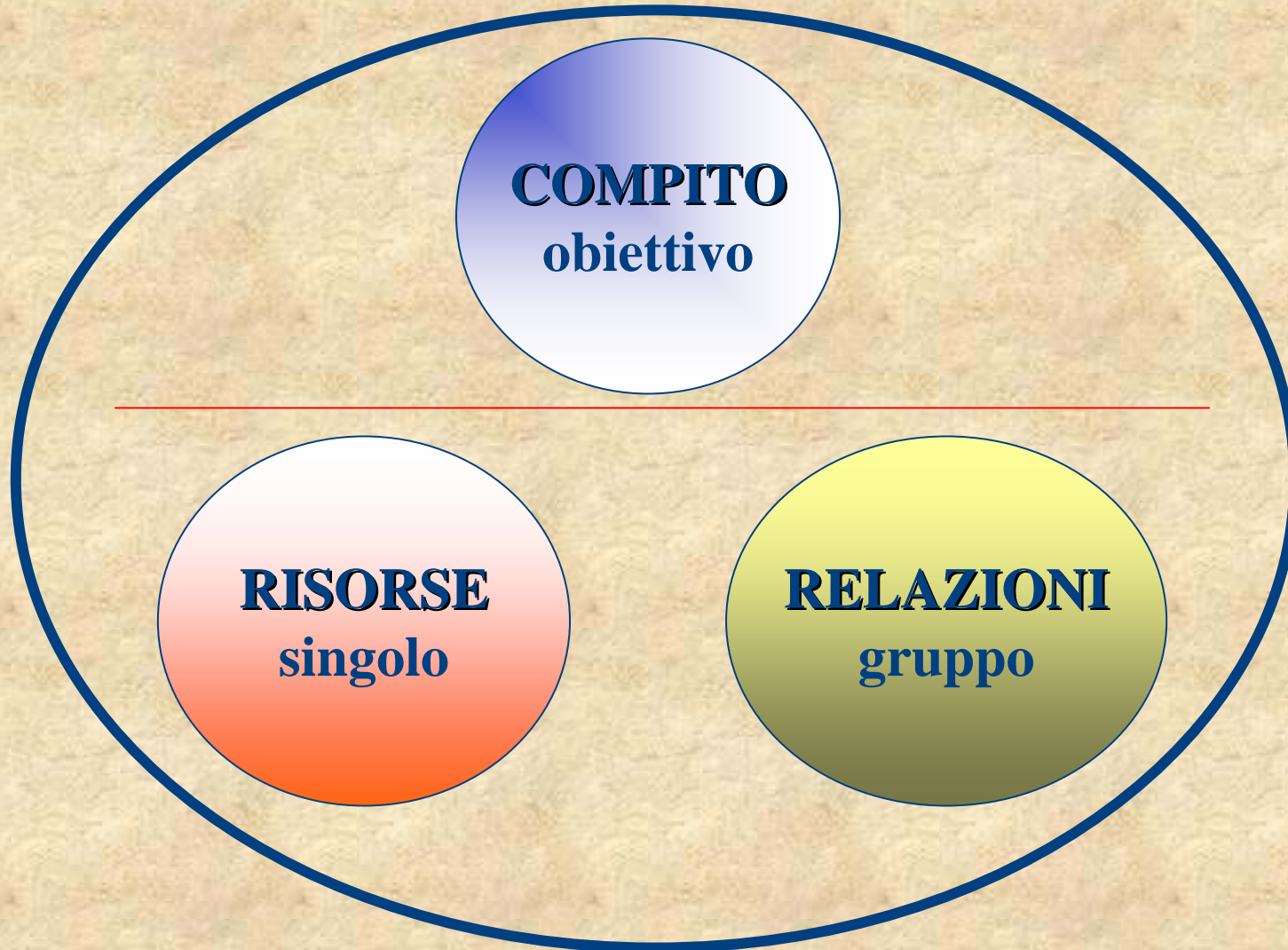
INSEGNANTE

ALTRI O. S.

PSICOTERAPEUTA

ANALISTA

AREE DA GESTIRE



	CONTENUTO/ AZIONE TECNICA	RELAZIONE
DOCENTE FORMATORE	Presidia gli obiettivi istituzionali di apprendimento	Gestisce un gruppo Gestisce rapporti con i singoli
DIRIGENTE	Presidia e organizza il lavoro rispetto alle richieste istituzionali	Gestisce un gruppo Gestisce rapporti con i singoli

Perciò
CHI PRESIDIA, PRESIEDE O
GESTISCE

UN PROCESSO DI LAVORO E DI
APPRENDIMENTO

DOVREBBE
SAPER RICONOSCERE E GESTIRE
LE DIMENSIONI RELAZIONALI

questo comporta che il docente

1. sappia assumersi

**la responsabilità emotiva
della propria mente**

e

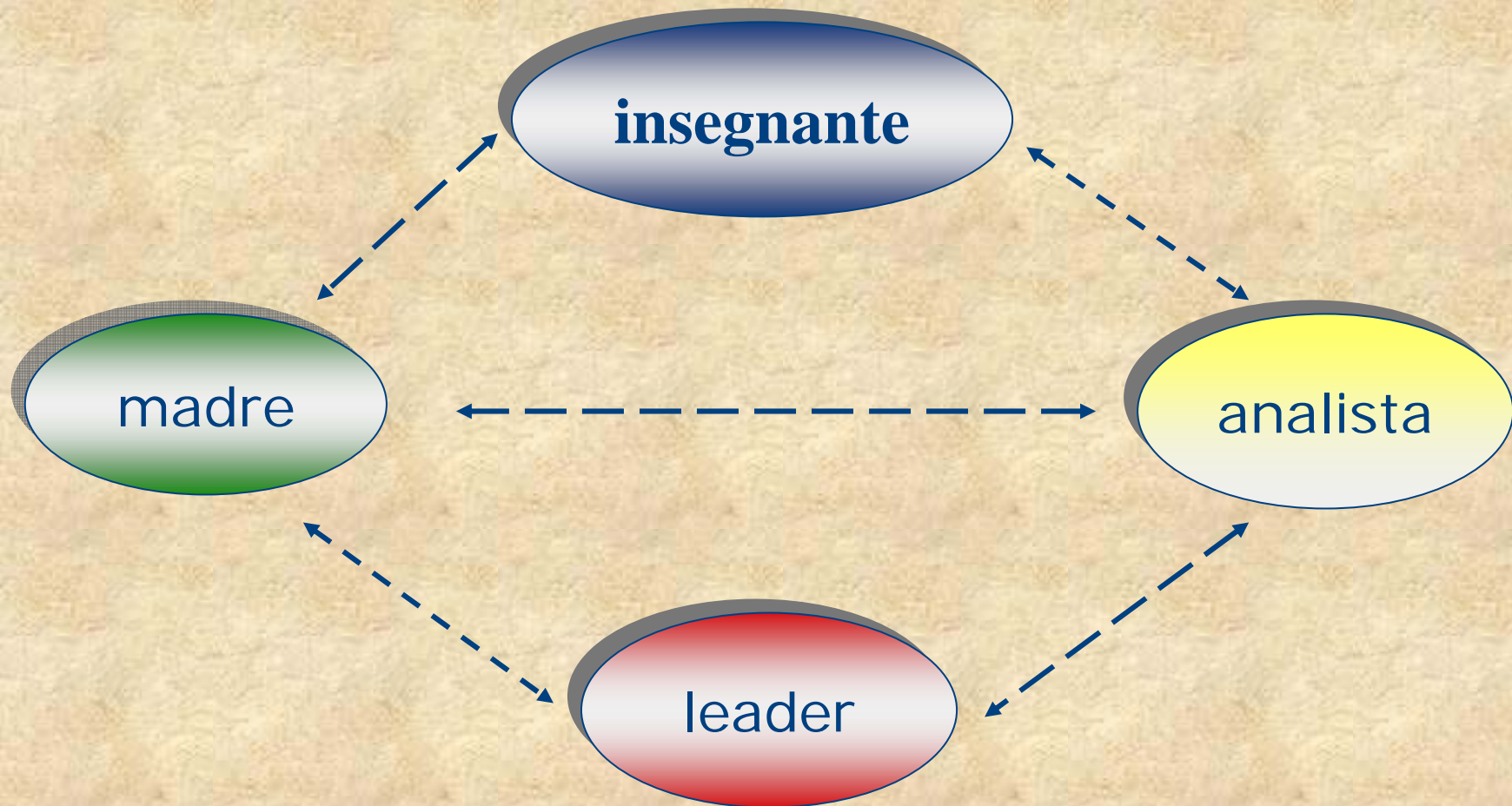
2. disponga di

**un adeguato
equipaggiamento emotivo**

La responsabilita' emotiva e'

**un modo di rispondere
al compito primario
che ci lega alle persone
di cui dobbiamo favorire
il processo di crescita**

RESPONSABILITA' EMOTIVA



Compiti impossibili (cfr. Freud)

**•A fronte di questi aspetti chi è
il**

“BUON” DOCENTE

o almeno

“sufficientemente” buono?

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.**

come 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**

favola zen

La brocca

La brocca

Il maestro Pai-chang voleva scegliere un monaco cui affidare l'incarico di aprire un nuovo monastero.

Convocò i suoi discepoli, pose una brocca sul pavimento e disse loro: "Sceglierò chi saprà descrivere questa brocca senza nominarla".

"È un vaso di forma rotondeggiante, con un manico e un becco" rispose il più colto dei suoi allievi.

"È un recipiente di colore grigio e serve per contenere acqua o altri liquidi" disse un altro.

"Non è uno zoccolo" intervenne un terzo più spiritosamente.

Gli altri monaci non dissero nulla, perché erano convinti di non poter escogitare definizioni migliori.

"Non c'è nessun altro?" domandò il maestro.

Allora si alzò Kuei-shan, che nel monastero era un semplice inserviente.

Egli prese la brocca in mano e la mostò a tutti senza dire nulla.

Pai-chang dichiarò: "Kuei-shan sarà l'abate del nuovo monastero".

2

**LA VALORIZZAZIONE DELLA
RELAZIONE DOCENTE-ALLIEVO**

ALCUNI COMMENTI (e fraintendimenti)

- **BASTA CON 'STE RELAZIONI, CONTANO I CONTENUTI**
- **GUARDI PIUTTOSTO COSA FANNO ALL'ESTERO**
- **È ROBA VECCHIA CI VOGLIONO STRUMENTI E METODI**
- **IO INSEGNO NON FACCIIO LA MAMMA**

Il lavoro relazionale,
cioè la valorizzazione delle relazioni
non è

- un *generico* mettersi in relazione
- “buonismo”, “mammismo” “perdonismo”
- psicologismo da salotto TV (ovvero antipsicologia)
- individuare soluzioni “al posto di”
- dare consigli e indicazioni di comportamento
- condizionare o “modellare” le persone
- un insieme di teorie, tecniche, metodologie esteriori,
ma
capacità *interiori*
che non si acquisiscono solo con lo studio

LA VALORIZZAZIONE DELLE RELAZIONI CONSISTE
nell'

- **Affiancare** l'allievo nello specifico processo di apprendimento
- **Essere in contatto** con le dinamiche emotive dell'allievo e della classe
- **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

La trascuratezza delle dimensioni relazionali è responsabile di problemi quali ad esempio:

- 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 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

la loro valorizzazione effetti positivi quali

- miglioramento della qualità del lavoro/servizio
- miglioramento della qualità della vita organizzativa
- abbassamento del livello di conflittualità
- possibilità di innovazione educativa
- capacità di gestire le novità
- diminuzione del burn-out
- sviluppo delle potenzialità personali dell'allievo e del docente

favola hassidica

Il principe pollo

**la componente relazionale del lavoro educativo ovvero
il LAVORO PSICOLOGICO dell'insegnante È**

NON SOLO EMOTIVAMENTE

E RELAZIONALMENTE

MOLTO FATICOSA,

MA ANCHE

ALTAMENTE

INSALUBRE

dunque per sapere e potere

**VALORIZZARE
E GESTIRE LE RELAZIONI**

é necessario

**ACQUISIRE NUOVE
COMPETENZE/CAPACITÀ**

3

LE NUOVE COMPETENZE

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

RELAZIONALI

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.**

Sostanzialmente la capacità relazionali di base per
un insegnanti sono

la capacità di osservare e ascoltare

**dal punto di vista strettamente psicologico
È FONDAMENTALE**

NON

PENSARSI

ONNIPOTENTI

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

4

**COME SVILUPPARE LE
CAPACITA' RELAZIONALI**

**LO SVILUPPO
DI TALI CAPACITA'
DIPENDE PRIMARIAMENTE DALLO**

**SVILUPPO DEL SE' E DELLA MENTE
DI CHI OPERA**

Infatti lo strumento principale di base per gestire la dimensione relazionale del lavoro è

la MENTE dell'insegnante

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**

DIVENTA PERCIÓ NECESSARIA UNA

FORMAZIONE CONTINUA

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

**Scientificità
Rigorosità
Coerenza
Omogeneità**

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?

IN SINTESI

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

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)

**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**

favoletta zen

L'arte della spada

GRAZIE PER L'ATTENZIONE