

# ALLEANZA SCUOLA FAMIGLIA COMUNICAZIONE ASSERTIVA GESTIONE DEL CONFLITTO GRUPPO DI LAVORO



## 2 ...FRA EDUCAZIONE E BENESSERE

---

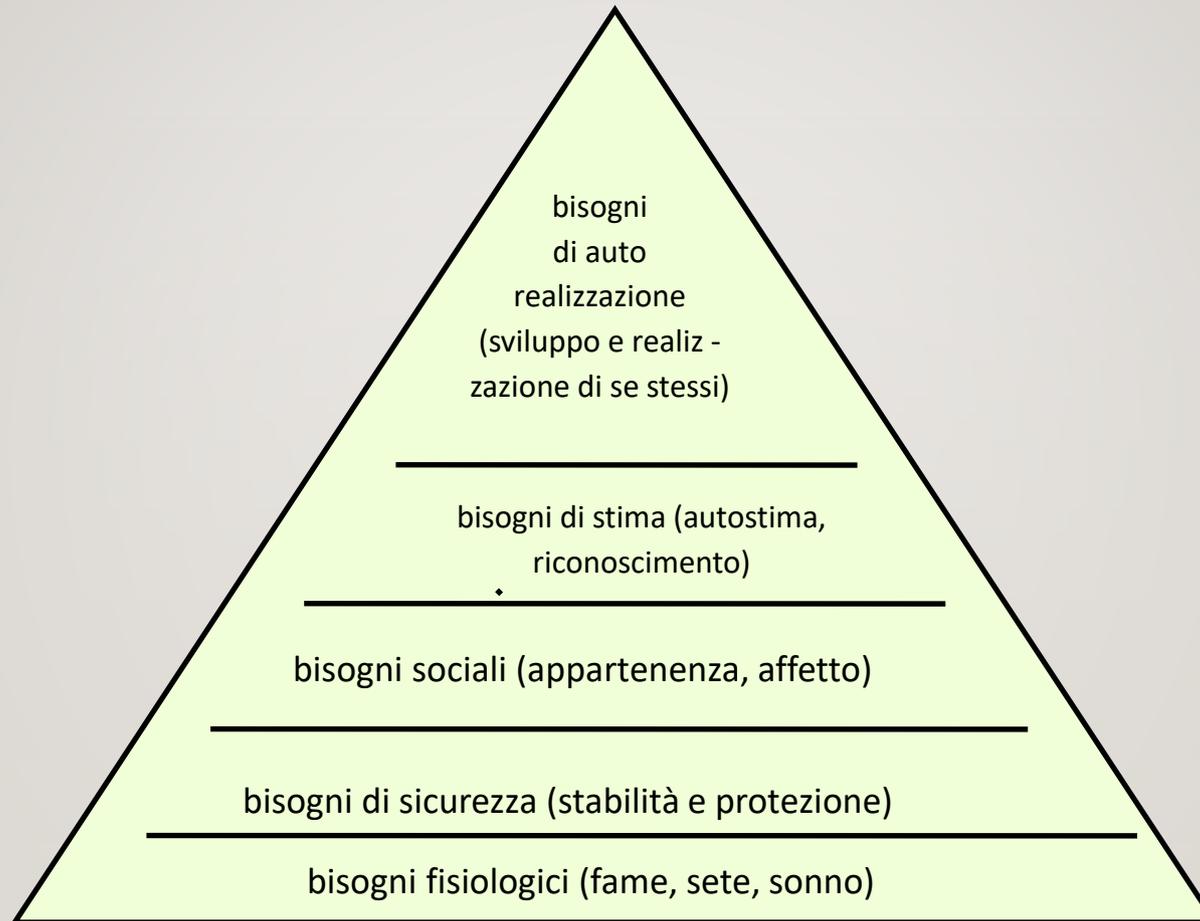
- Bambini
- Educatori e Insegnanti
- Pea
- Collaboratori
- Cuoche
- Famiglie
- .....

**DA DOVE INIZIARE?**

---

**SU COSA INTERVENIRE?**

# 4 La piramide dei bisogni di Maslow



## 5 BISOGNI FISIOLGICI

---

- **Le routine e il loro valore nell'appagamento dei bisogni del bambino;**
- **...e gli adulti?**

## 6 BISOGNO DI SICUREZZA

---

- La Scuola e il Nido come ambienti protetti in cui:
  - Potersi esprimere;
  - Poter sbagliare;
  - Essere proattivi;
  - Essere al sicuro fisicamente;
  - ...e gli adulti?

# 7 BISOGNO DI SICUREZZA

---

Le diversità vengono:

- Riconosciute;
- Accettate;
- Accolte;
- Utilizzate in positivo.

## 8 **BISOGNI SOCIALI: APPARTENERE AL GRUPPO**

---

- Una compagine affiatata, per raggiungere **risultati efficaci e costanti nel tempo**, non può essere soltanto un gruppo;
- Deve essere in grado di sviluppare **integrazione e vera inclusione**;
- Deve andare al di là della semplice interazione che nasce dalla relazione tra più persone;
- ...Deve costituirsi in **gruppo di lavoro**, ossia – utilizzando altri termini - deve rappresentare...
- **...una squadra**

## 9 SEZIONE/IL COLLETTIVO COME GRUPPO DI LAVORO:

---

- Un **sistema integrato** costituito da *persone aventi la percezione reciproca di appartenere allo stesso insieme e di possedere qualcosa in comune di importante;*
- Secondo *Lewin* il gruppo di lavoro è un *soggetto sociale in grado di esprimere comportamenti e valori culturali propri*, differenti da quelli delle singole persone che ne fanno parte;
- **Il gruppo di lavoro rappresenta un'entità in sé, con una propria specifica identità.**

# 10 I PRESUPPOSTI RAZIONALI DEL GRUPPO DI LAVORO

---

- **Il gruppo di lavoro** per riconoscersi in quanto tale **deve definire e condividere alcuni presupposti razionali...**
  - **Gli obiettivi;**
  - **Le metodologie** di lavoro:
    - La raccolta e l'analisi delle informazioni;
    - L'elaborazione delle informazioni per passare dai problemi ai progetti;
    - La socializzazione delle esperienze;
    - La verifica e di valutazione dei risultati;
  - **Le regole** (uguali per tutti compatibilmente con le possibilità);
  - **I ruoli;**
  - Le modalità di formazione di specifiche **competenze;**
  - Le funzioni di **leadership** (personale e bambini);

# II DEFINIZIONE DI OBIETTIVI E METODOLOGIE

---

- Il gruppo negozia al proprio interno i contenuti del proprio lavoro affinché siano condivisi;
- Nella sintesi dei bisogni definisce **obiettivi e metodologie**, *senza i quali il gruppo non sa dove andare, né come andare...*;
- La negoziazione è bene che avvenga principalmente attraverso la **logica dell'E e non dell'O (strategie differenti per il raggiungimento di obiettivi in comune)**.

## 12 LE REGOLE DI UN GRUPPO DI LAVORO POSSONO AVERE LE CARATTERISTICHE PIÙ DIVERSE

---

- **Alcune sono codificate:**
  - Permettono di definire tempi e modalità di lavoro, comportamenti idonei e ruoli condivisi;
  - Stabiliscono i più elementari diritti e doveri all'interno del gruppo stesso.
- **Il mancato rispetto delle regole da parte di un membro:**
  - Si traduce in mancanza di rispetto per il gruppo;
  - Mette in discussione il sistema culturale di valori e gli obiettivi definiti.

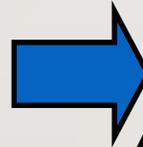
## 13 I RUOLI

---

- Il collettivo come gruppo di lavoro è chiamata ad **utilizzare al meglio le conoscenze, le capacità e le attitudini** dei diversi soggetti componenti il gruppo stesso;
- La valorizzazione e l'ottimizzazione delle differenze passa attraverso una **efficace distribuzione dei ruoli.**

# PROCESSI E COMPLESSITÀ

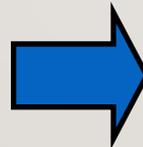
*parte razionale  
(emergente) del  
processo di lavoro di un  
gruppo*



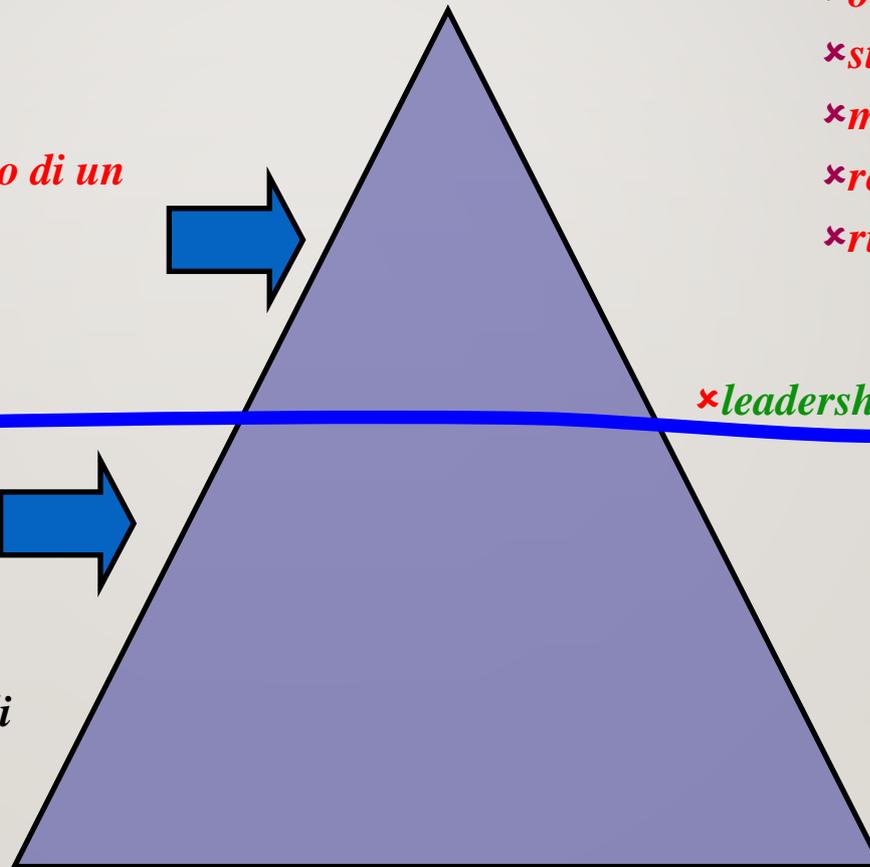
- \*obiettivi*
- \*strategie*
- \*metodologie*
- \*regole*
- \*ruoli formali*

*\*leadership*

*parte psicologica  
(sommersa) del  
processo di lavoro di  
un gruppo*



- \*clima*
- \*cultura*
- \*ruoli informali*



# 15 I BISOGNI LEGATI AL SENSO DELL'IO

---

- Favoriscono il sentirsi membro del gruppo perchè *il gruppo rappresenta un'opportunità di auto-affermazione*. **Rappresenta il prevalere dell'IO nei confronti del NOI**
- Quali sono questi bisogni? Quelli di:
  - **contribuzione (sentirsi utile alla collettività)**
  - **identità personale**
  - **stima ed autostima**

# 16 I BISOGNI LEGATI AL SENSO DEL NOI

---

- Da questi dipende l'essere gruppo, ossia il sentimento attraverso il quale i singoli membri “sentono” *il gruppo come una specifica entità, con proprie caratteristiche e proprie necessità. E' il senso del NOI.*
  
- Quali sono questi bisogni?
  - appartenenza
  - coesione
  - solidarietà e socialità

# 17 LEADERSHIP E RUOLO

---

- La leadership è la funzione che bilancia **membership** – o *bisogni dell'io* – (**forza centrifuga**) e **groupship** – o *bisogni del noi* – (**forza centripeta**). Pertanto è chiamata a garantire sia la soddisfazione dei bisogni individuali, sia di quelli del gruppo.
- La leadership garantisce la sopravvivenza e lo sviluppo del gruppo come sistema.

# 18 IL CLIMA NEI GRUPPI DI LAVORO

---

- Il clima è adeguato quando:
  - Si promuove il giusto sostegno;
  - Fra i membri del gruppo c'è «**affettività**»;
  - Si sviluppa la **fiducia** reciproca;
  - Si **valorizzano** le capacità dei singoli membri;
  - **Le differenze sono riconosciute, accettate ed integrate** fra le altre; il singolo si sente cittadino appartenente al gruppo;
  - Si promuove un **confronto leale e franco**, teso alla ricerca della soluzione condivisa;
  - Si giocano **ruoli positivi** nel gruppo (azioni quali: aiutare, dirimere i conflitti, consigliare, proporre senza irrigidirsi, favorire la coesione).

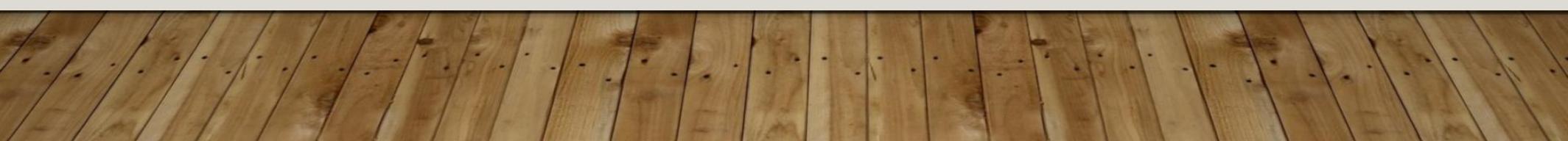
# 19 LA COMUNICAZIONE EFFICACE

---

- Riconoscere un **giusto grado di libertà comunicativa** ai partecipanti;
- Mostrare **capacità e volontà di ascolto**;
- **Rispettare le idee altrui**, evitando critiche negative ed, ancor peggio, polemiche inutili;
- **Comunicare le proprie idee**, opinioni e perplessità; sostenerle con convinzione, sapendo, però, confrontare i punti di vista diversi con flessibilità;
- **Parlare in modo aperto, franco e sereno**, fornendo feedback chiari e accettabili sui comportamenti e sui contenuti.;
- Di fronte ai problemi, concentrarsi **più sulla loro soluzione**, che sulla ricerca dei colpevoli.

## 20 LA NEGOZIAZIONE

---

- La *corretta comunicazione* ed un *clima favorevole* aiutano il gruppo a *negoziare obiettivi, strategie, valutazioni, metodologie e regole*;
  - Gli stessi *ruoli* e la stessa funzione di *leadership* debbono essere negoziati (deve essere chiarita l'inderogabilità del ruolo);
  - Ciò richiede la consapevolezza dei bisogni di tutti (i bisogni dell'*IO*) e l'armonizzazione dei bisogni individuali (nel *NOI*)
- 

## 21 LA LIBERTÀ DI ESPRIMERE IL CONTRASTO (PAOLO VERGNANI)

---

- “Se in un gruppo di lavoro non c’è libertà di esprimere il contrasto, farne parte diventa sostanzialmente inutile, un buon modo per sprecare tempo e risorse. Vivremmo gli svantaggi del lavorare insieme agli altri, a cominciare dalla lentezza decisionale, senza godere del grande vantaggio del lavorare in gruppo: *la possibilità di misurarsi con la complessità*.”
- Questa caratteristica, **frutto della differenza di vedute**, si esprime solo se ogni partecipante può esprimere il suo contrasto *senza timore che la differenza venga vissuta come un attacco personale*”

## 22

# IL CONFLITTO È UN RISCHIO SOLO SE NON È GESTITO (GIAN PIERO QUAGLINO)

---

- “Il conflitto rappresenta una normale manifestazione nella vita di relazione. Può essere definito come uno *scontro di forze opposte rappresentate da idee, risorse, interessi, competenze, capacità, desideri, bisogni...*
- Il conflitto correttamente gestito ed impiegato *produce una maggiore comprensione tra i membri del gruppo*”.

## 23

## SENSO DI APPARTENENZA NON PUÒ SFOCIARE NEL CONFORMISMO

(GIAN PIERO QUAGLINO)

---

- “Spesso il gruppo sviluppa una pressione sugli individui che spinge verso il **conformismo**, *affinché essi giudichino, agiscano, in accordo con l’opinione e l’azione del gruppo*. Il conformismo in questa accezione assume il significato di cedimento alla pressione del collettivo”;
- Si tratta, spesso, di pressioni implicite che provocano nell’individuo timore di:
  - ✓ Avere torto;
  - ✓ Essere fuori strada;
  - ✓ Essere isolato.

# 24 DEFINIZIONE DI AUTOSTIMA

(NATHANIEL BRANDEN)

---

- La fiducia nelle proprie capacità di superare le avversità della vita e la convinzione di meritare felicità e successo, affermando i propri bisogni e desideri.

## 25 IL BISOGNO DI STIMA E AUTOSTIMA

---

- Il bilancio di competenze come consapevolezza di:
  - Possibilità e potenzialità;
  - Caratteristiche;
  - Punti di forza e punti di debolezza;
  - Attitudini;
  - Aspirazioni e desideri.

# 26 COMUNICAZIONE E AUTOSTIMA

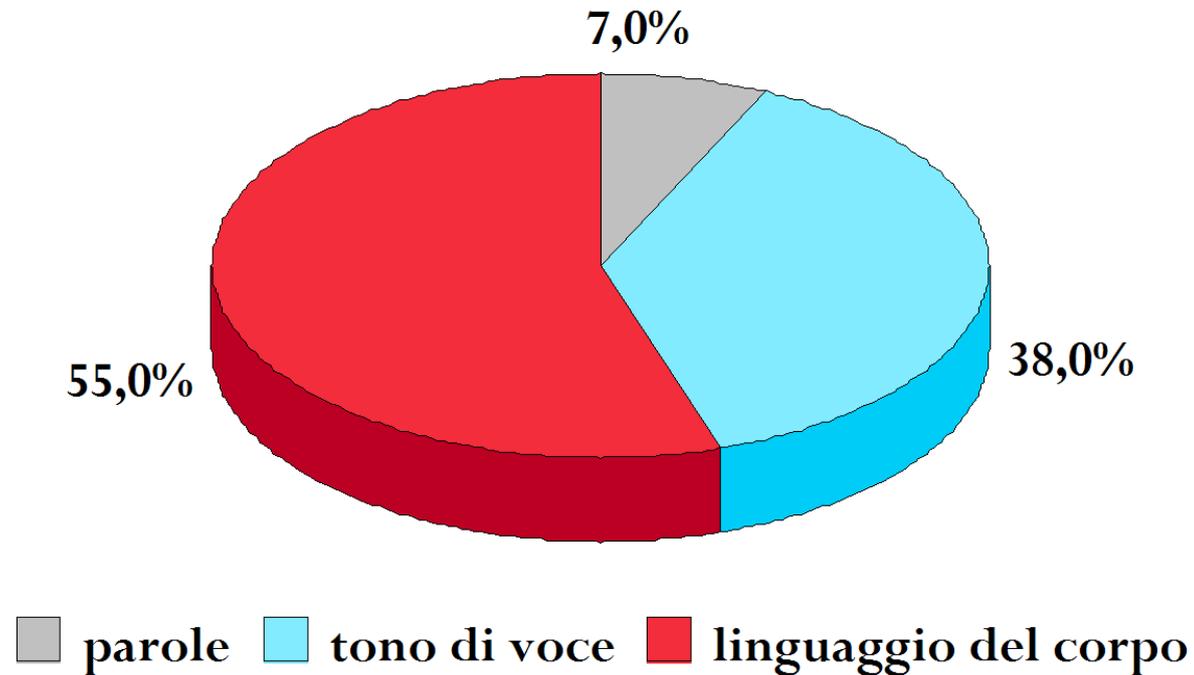
---

- **Attenzione:**
  - **Contenuto;**
  - **Relazione.**

27

# La comunicazione non verbale

come si recepiscono le informazioni



# 28 ASCOLTO E FILTRI EMOTIVI

---

- Tipologie di ascolto:
  - Passivo;
  - Selettivo;
  - Riflessivo e attivo.
  
- Ostacoli dell'ascolto:
  - Filtri fisici;
  - Filtri emotivi a breve termine;
  - Filtri emotivi a lungo termine.

## 29 TIPOLOGIE DI RELAZIONE:

---

- Simmetrica stabile;
- Complementare;
- Escalation simmetrica.

# 30 POTERE E RELAZIONE

---

- Dipendenza;
- Contro-dipendenza;
- Interdipendenza.

## 3 | AUTOREALIZZAZIONE

---

- Propensione dell'essere umano a realizzare le proprie potenzialità, sia dal punto di vista della maturazione interiore, psichica ed emotiva, sia da quello del comportamento esteriore.

## 32 QUALI SONO LE ESIGENZE EDUCATIVE FONDAMENTALI DELLA PERSONA?

---

- I **bisogni educativi** sono da definirsi in relazione a **cinque dimensioni** fondamentali dello sviluppo:
  - Fisico;
  - Cognitivo;
  - Linguaggio;
  - Sociale;
  - Emozionale.
  
- Spirituale.

## 33 UNA CENTRATURA: RUOLO E RELAZIONI

---

- Cosa sono disponibile ad accogliere/accettare?
- Cosa mi irrita profondamente?
- Ho incontrato il mio limite?
- Cosa mi aggancia?

## 34 **TUTTO INIZIA SULLA PORTA D'INGRESSO:**

---

- Cosa mi piacerebbe trovare?
- Cosa trovo?
- Aspettative e realtà oggettiva...

# 35

## LE COMPETENZE PSICOPEDAGOGICHE

- *Si configurano come un insieme di conoscenze e di abilità atte a risolvere quei problemi che derivano da rapporti interpersonali, da dinamiche di gruppo e da fattori socio-affettivi.*

# 36

## LE COMPETENZE PSICOPEDAGOGICHE

- *Pedagogia generale;*
- *Didattica generale e speciale;*
- *Psicologia generale e in ambito educativo;*
- *Antropologia;*
- *Filosofia.*

## 37 LE COMPETENZE PSICOPEDAGOGICHE SONO FUNZIONALI A:

- Entrare in relazione;
- Gestire le dinamiche;
- Realizzare una comunicazione efficace e positiva;
- Migliorare il clima;
- Prevenire il conflitto;
- Facilitare la crescita e gli apprendimenti;
- Produrre motivazione;
- ...

38

**SII IL CAMBIAMENTO  
che vuoi vedere NEL  
MONDO.**

**Mahatma Gandhi**

**Attivista per i diritti civili**

**BUON LAVORO!!**

**[patriziabelloi22@gmail.com](mailto:patriziabelloi22@gmail.com)**