

Docenti in forma! Per una buona gestione della classe



Ottobre -dicembre 2014
a cura della dott.ssa Sonia Marcon

PARTIAMO DA VOI Il ruolo dell'insegnante...

- Stelo di un fiore da cui possono sboccare tanti fiori, foglie o spine



- Una sorta di regista
- Una bilancia



- Un albero con tanti rami



PARTIAMO DA VOI Il ruolo dell'insegnante...

- Una guida che sappia aiutare i bambini non solo ad imparare, ma anche ad acquisire una giusta consapevolezza di sé e a crescere prima di tutto emotivamente
- Accompagnatore/guida del percorso di formazione (6)
- Un faro (2)
- Allenatore -supporto (2)
- Capitano di una nave
- Autista di autobus



Il ruolo dell'insegnante...

Un giardiniere, custode di molteplici fiori spontanei. Conosce i loro nomi; ogni giorno li osserva, li tocca, ne scopre forma, colore, grandezza, profumo... quotidianamente li cura con amore e si preoccupa di dare a ciascun fiore quanto necessario, per permettergli di fiorire nel modo migliore... nello stesso tempo i fiori, maturando, donano al giardiniere colori, profumi, emozioni



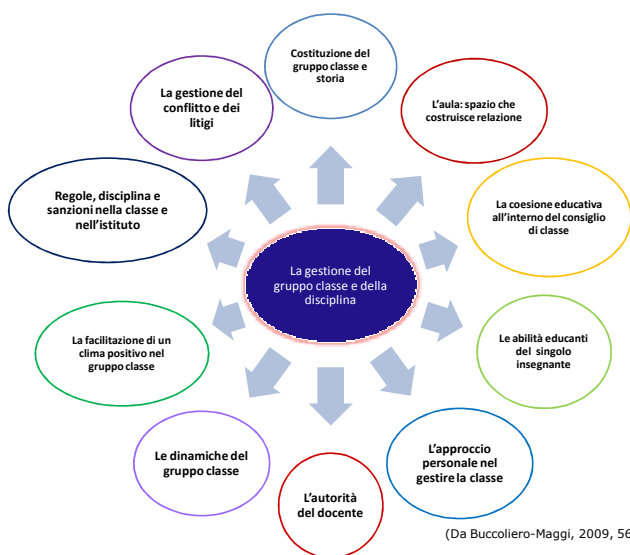
Il ruolo dell'insegnante...

- Un direttore d'orchestra: deve dare a TANTI strumenti, diversi tra loro, la possibilità e il tempo affinché ciascuno possa ESSERCI E FARSI SENTIRE da solo e/o in gruppo valorizzando ogni particolarità, ogni caratteristica, ogni "TALENTO" e produrre ... una MELODIA
- Comporre i brani musicali, accordare gli strumenti, dirigere l'orchestra



PARTIAMO DA VOI Il ruolo dell'insegnante...

- Facilitare l'apprendimento
- Mediatore del sapere (2)
- Organizzare gruppi di lavoro
- Formatore
- Scoprire potenzialità degli alunni aiutandoli a scoprirle a loro volta, potenziandole



Cosa significa gestire la classe?

Orchestrare tutte le condizioni che in diverso modo sono favorevoli all'apprendimento e al benessere di alunni e docenti in aula...

Quali?

- Condizioni contestuali-ambientali
- Condizioni organizzativo-didattiche
- Condizioni personali
- Condizioni interpersonali

Il gruppo classe: cosa guardare?

- **Livello personale**
 - Emozioni, vissuti, autostima, bisogni del singolo
- **Livello interpersonale**
 - Attenzione al rispetto reciproco, alla comunicazione, alle regole, ai compiti, alle strategie, ruolo svolto da ciascuno
- **Livello sistemico**
 - Attenzione al contesto, alle interazioni, alle regole e ai programmi istituzionali

Fasi di formazione di un gruppo (Tuckerman)

ESPLORAZIONE	Ci si guarda intorno per capire e costruire alleanze
FORMAZIONE	Il gruppo prende forma, si costituiscono i ruoli e le influenze
CONFLITTO	Nascono piccoli o grandi conflitti, in base ai ruoli e alle loro reciproche interpretazioni
NEGOZIAZIONE DELLE NORME	Il gruppo disegna una nuova struttura, in base a come si sono affrontati i conflitti
FOCALIZZAZIONE SUL COMPITO	L'attenzione si sposta dalle relazioni al compito e quindi all'obiettivo per cui si è insieme
SOSPENSIONE/USCITA	Può essere naturale o forzata...

Visione sistemica del gruppo-classe

Il gruppo è qualcosa di più e di diverso della semplice somma delle sue parti, è in continua evoluzione, è VIVO E DINAMICO, nello spazio e nel tempo...

Quali ruoli possono esserci in un gruppo classe?

Ruolo	Pro	contro
LEADER	Coinvolge il gruppo	Lo trascina
VITTIMA	catalizza l'attenzione	Fa il capro espiatorio
COMICO	Rende piacevole il clima	Difficile da controllare
CONTESTATORE	Offre spunti di discussione	Svia dagli obiettivi e crea malumore
ESPERTO	Può dare aiuto	Svaluta i compagni o l'insegnante
RISERVATO	Mantiene calmo l'ambiente	Non dà il suo contributo
COMPIACENTE	Calma ed è disponibile ad aiutare	Non è autentico e potrebbe soffrire nell'autostima
MISS-MACHO	Rende allegro l'ambiente con gusto estetico	Si mantiene superficiale e svaluta altri

Il clima di classe dipende da:

- Dalle relazioni affettive interpersonali
- Dal perché si sta insieme
- Dagli obiettivi che si condividono
- Dallo scambio gratificante reciproco
- Dalle regole condivise e rispettate
- Da come funziona e comunica il gruppo

Indicatori del clima di classe **Negativo**

- Favoritismi e non equità
- Problemi di disciplina
- Conflittualità e alta competitività
- Eccesso di controllo
- Sensazioni emotive spiacevoli
- Scarsa partecipazione
- Senso di inadeguatezza e impotenza

Dimensioni per valutare il clima di classe

- Ambiente sicuro e ordinato
- Assunzione corresponsabile e compartecipata di decisioni
- Alte aspettative per tutti gli studenti
- Incoraggiamento dell'iniziativa degli studenti
- Accettazione di molti punti di vista e soluzioni ai problemi
- Accettazione e valorizzazione degli studenti

Indicatori del clima di classe **POSITIVO**

- Coesione
- Differenziazione
- Prevedibilità
- Cooperazione
- Soddisfazione
- Preoccupazione positiva- Sostegno
- Democrazia- partecipazione
- Orientamento agli obiettivi
- Alte aspettative

Insegnante in classe... con quale stile?

- Autoritario-aggressivo
- Passivo-spaventato
- Indifferente-distaccato
- Permissivo-indulgente
- Autorevole-democratico

MODELLO DI COMUNICAZIONE ABCDE (M. POLITO)

- ACCOGLIENZA
- BISOGNI
- CUORE
- DECISIONE
- EMPOWERMENT

What's AUTORITA'?

Secondo Gordon (vd Buccoliero-Maggi)

- Autorità basata sulla competenza (acquisita)
- Autorità basata sulla posizione o designazione
- Autorità basata su contratti informali
- Autorità basata sul potere (comando, imposizione)

- Quale autorità per il docente?

ACCOGLIENZA

Ognuno ha bisogno di sentirsi accolto e accettato per potersi fidare

L'accoglienza richiede fare spazio all'altro

Non va d'accordo con rigidità, chiusura, pregiudizi, rifiuto, giudizio della persona

L'accoglienza è anche sana pretesa... I care...

È contagiosa... È costruttiva...

E' nell'ascoltare e nel dire...

e' nel gestire i conflitti

Come fare accoglienza?

- dedicare tempo alla conoscenza reciproca (vd finestra di Johari)
- Gioco delle presentazioni reciproche: ottimo esercizio di ascolto e verbalizzazione
- Valorizzare l'altro con la ricerca anche del più piccolo talento
- Stimolare il dono reciproco:
 - Quali doni vogliamo scambiarci in quest'anno scolastico?

Disciplina e falsi obiettivi (Dreikurs)

- 1) l'obiettivo più naturale è quello di Appartenenza alla classe...
- 2) Gli studenti scelgono il loro comportamento in base all'interpretazione che fanno della situazione
- 3) Se l'obiettivo principe non è soddisfatto essi scelgono dei **falsi obiettivi**

Bisogni

Ognuno arriva in classe con dei bisogni

Molti sono mascherati da comportamenti aggressivi e disfattisti... dobbiamo **leggerli**

È importante **comprendere** il bisogno profondo e permetterne l'espressione e la soddisfazione

E' utile Osservare comportamenti e cambiamenti

L'ascolto attivo e la **verbalizzazione** sono ottimi strumenti

Disciplina e falsi obiettivi (Dreikurs)

- 1) Attirare l'attenzione su di sé
- 2) Cercare il potere sfidando l'insegnante
- 3) Cercare la vendetta ferendo gli altri e facendosi una brutta fama... che è sempre meglio di niente!
- 4) Ostentare inadeguatezza per "impotenza appresa" e autodifesa

Quindi... un buon educatore

- 1) Osserva, annota, verifica
- 2) Non legge nel pensiero né etichetta...
semmai domanda e confronta
- 3) Utilizza ogni occasione, anche quella
conflittuale e difficile, per conoscere i suoi
allievi
- 4) Sa vedere oltre... coglie il punto accessibile
al bene che c'è in ciascuno di noi... per far
leva (vd. Don Bosco)

Decisioni

L'insegnante autorevole può svolgere la funzione di consulente per la soluzione di problemi

Rientra nei compiti educativi stimolare l'autonomia decisionale e l'autorealizzazione

Lo studente che ha un problema deve essere aiutato a trovare una soluzione efficace, in modo creativo e responsabile

C cuore; autorivelazione

Ognuno ha bisogno di sapere l'impatto che il suo comportamento ha sugli altri.

E' utile che l'insegnante sappia trasmettere agli allievi il suo senso di partecipazione e coinvolgimento con loro

E' importante che sia in grado di dare feedback emotivi su ciò che sta accadendo in classe...

3 tipi di comportamento scorretto



Errori: fatti senza l'intenzione di violare le regole



Monellerie: comportamento scorretto intenzionale che richiede una correzione



Mancanze gravi: comportamento molto scorretto intenzionale che richiede l'applicazione delle 3R

Soluzione di problemi

- ◆ Gli insegnanti che sentono di dover **controllare** gli studenti ricorrono a minacce e punizioni, allettamenti e ricompense;
- ◆ gli insegnanti che vogliono accrescere la capacità degli studenti di **prendere decisioni e di risolvere i loro problemi**, offriranno opportunità di pensare, di agire e di assumersi responsabilità

Interventi per le regole

Area di Prescrizione	Area di Discrezione
Giustificazione della Regola	Mediazione della Regola
Sanzione	
Certa	possibile

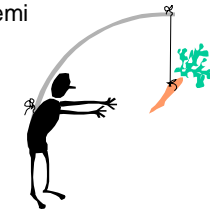
(Gilardi, 2008, 28)

Le conseguenze logiche e naturali

- 1) dovrebbero essere preannunciate e preconsiderate all'interno di un dialogo caratterizzato da ascolto ed interesse reale per la soluzione appropriata dei problemi
- 2) Dovrebbero essere realizzate a meno che non ci sia un pericolo reale, allora vanno prevenute

La **disciplina appropriata** fa quattro cose che la punizione non può fare:

- 1) Mostra agli studenti ciò che hanno fatto di sbagliato
- 2) Assegna loro l'appartenenza
- 3) Offre modi per risolvere i problemi
- 4) Conserva intatta la loro dignità



Empowerment



Significa: potenziamento, forza, competenza, autoefficacia

Riguarda le strategie per rendere l'altro competente e forte

Quando la persona ha fiducia nelle sue capacità si pone obiettivi più elevati, s'impegna maggiormente e con più costanza, aumentando la probabilità di avere successo

Insegnante che stimola l'empowerment

- È in posizione IO sono OK e Tu sei OK
- Riconosce abilità, talenti, punti di forza
- Sfida in modo positivo e stimolante, "zona di sviluppo prossimale"
- Usa una valutazione incoraggiante e responsabilizzante
- Si concentra sulla ricerca di soluzioni più che di colpevoli
- Comunica in modo fluido, trasparente, chiaro e autentico anche nel rimprovero

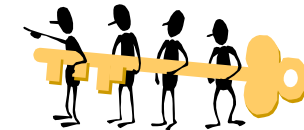


Cosa fare?

Un modo per affrontare gli studenti che si comportano male è chiedere loro:

“qual è il problema?.... “posso aiutarti?”

“puoi farmi capire perché sta avvenendo questo? Mi piacerebbe aiutarti a risolvere il problema”



Riferimenti bibliografici

- Buccoliero E. – M. Maggi, (a cura di), *Benessere a scuola. Disciplina e gestione della classe: i fattori in gioco*. http://unascuola.it/blog/wp-content/uploads/2012/12/benessere_a_scuola_5.pdf
- Buccoliero E. – M. Maggi, (a cura di), *Benessere a scuola. Disciplina e gestione della classe: come intervenire?* www.iczagarolo.gov.it/sites/default/files/docenti/come%20intervenire.pdf
- Buccoliero E. – M. Maggi, (a cura di), *Bullismo, bullismi, le prepotenze in adolescenza dall'analisi dei casi agli strumenti di intervento*. Milano, FrancoAngeli, 2005.
- Buccoliero E. – M. Maggi, (a cura di), *Il bullismo nella scuola primaria. Manuale teorico-pratico per insegnanti e operatori*. Milano, FrancoAngeli, 2008.
- D'Alonzo, L., *Come fare per gestire la classe nella pratica didattica*. Firenze, Giunti, 2012.
- Meazzini, P., *L'insegnante di qualità. Alle radici psicologiche dell'insegnamento di successo*. Firenze, Giunti, 2000.
- Polito, M., *Attivare le risorse del gruppo classe. Nuove strategie per l'apprendimento reciproco e la crescita personale*. Trento, Ed. Erickson, 2000.
- Polito, M., *Comunicazione positiva e apprendimento cooperativo. Strategie per intrecciare benessere in classe e successo formativo*. Trento, Ed. Erickson, 2003.
- Tufanelli, L. – D. Ianes, *La gestione della classe. Autorappresentazione, autocontrollo, comunicazione e progettualità*. Trento, Ed. Erickson, 2011.