



Coordinamento Pedagogico
Territoriale Ravenna
Benessere psicologico nel
lavoro educativo:
l'equilibrio tra Testa Rossa e
Testa Blu

CPT Ravenna

Claudia Righetti

Psicologa del Lavoro e Psicoterapeuta

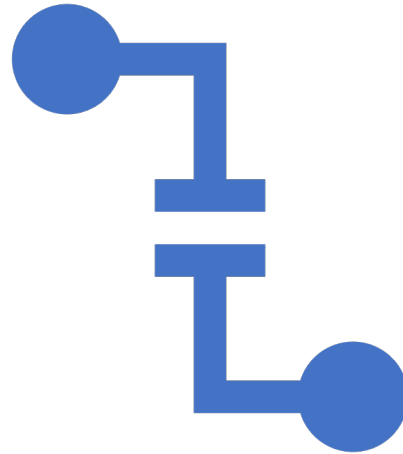
claudiarighettimail@gmail.com

2021/2022

Come
procediamo?

In questa annualità si è ipotizzato un percorso di accompagnamento al gruppo dei Coordinatori Pedagogici declinato su tre fronti:

- NODI TEMATICI in materia di SLC
- STRUMENTI
- DISCUSSIONE dei CASI



**1)STIMA E
FIDUCIA
2)DIVERSITA**

NODI TEMATICI IN MATERIA di SLC:

l'integrazione della equipe come fattore di protezione e contrasto allo SLC

STRUMENTI

PROBLEM SOLVING una metodologia operativa dell'equipe educativa per mantenere la Testa Blu

MINDFULNESS: E' possibile addestrare la mente ad essere più calma e concentrata? E gestire in modo più appropriato le nostre emozioni allenandoci all'attenzione e alla flessibilità? Numerosi studi neuroscientifici hanno dimostrato che le pratiche di MINDFULNESS ovvero, la capacità di portare attenzione intenzionalmente alla propria esperienza presente, fatta di pensieri, emozioni e sensazioni fisiche, senza giudizio e con un atteggiamento accogliente, forniscono strumenti per rispondere efficacemente alle domande precedenti

CASI

- 2 incontri saranno dedicati all'analisi di casi portati dai partecipanti e inerenti a situazioni complesse relative all'equipe educativa, al clima psicologico della stessa, allo stress lavoro correlato dei singoli e dei gruppi ed alle dinamiche bloccanti la maturità del gruppo.

TRAGITTO TEMPORALE



Nov / Dic

1° incontro di avvio – **NODI TEMATICI** in materia di SLC

2° incontro **STRUMENTI**: il problem solving



Gen / Feb

3° incontro – **CASI**

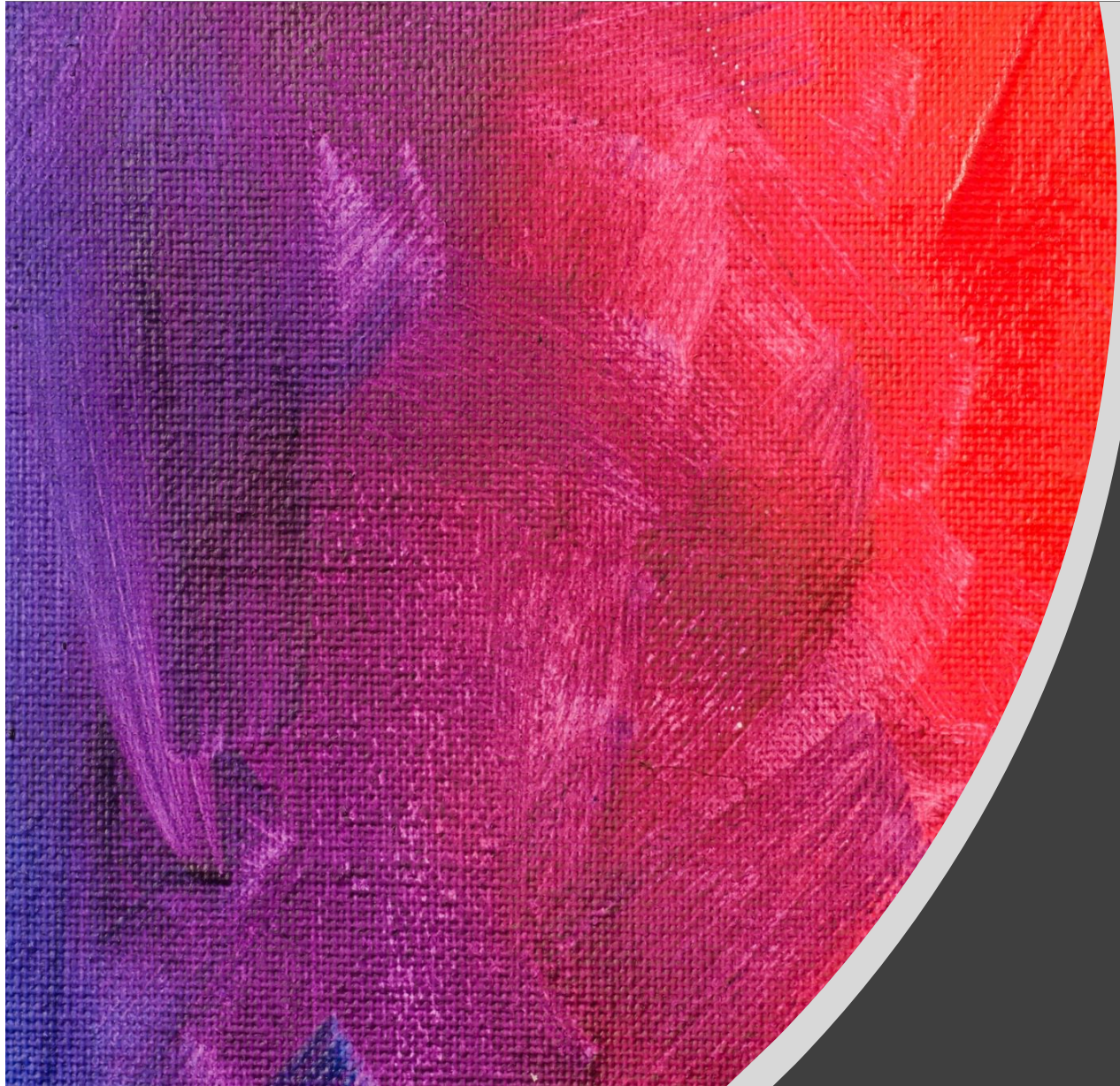
4° incontro **STRUMENTI**:
Mindfulness



Mar / Apr

5° incontro– **NODI TEMATICI** in materia di SLC

6° incontro di chiusura **CASI**



Testa Rossa e
Testa Blu

- Le cattive decisioni non sono prese per mancanza di capacità o di giudizio istintivo ma a causa dell'incapacità di gestire la **pressione** nel momento cruciale



Pressione

- C'è qualcosa di importante in gioco
- Conflitto, aggressione disputa e dissenso
- Scadenza, un orologio scandisce il tempo, c'è un'urgenza
- Molti stimoli e distrazioni: overload



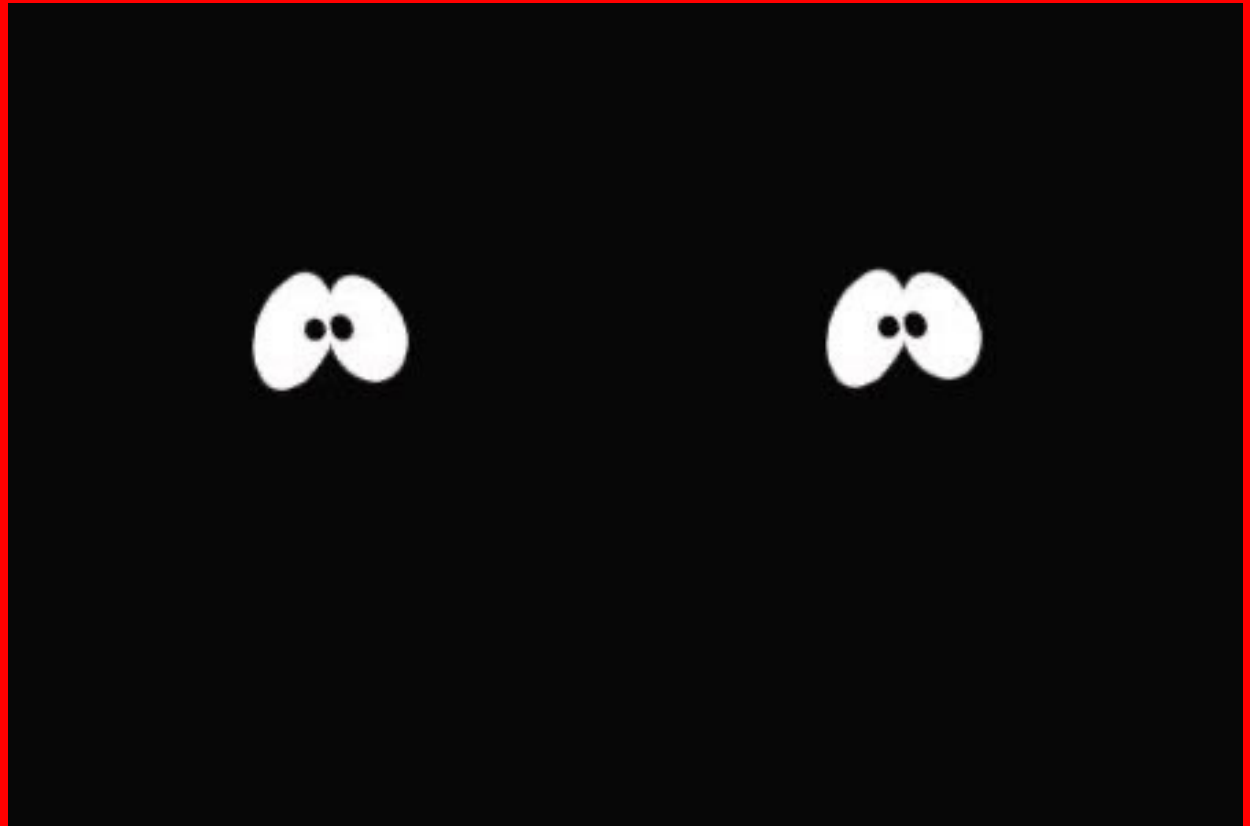
Sotto pressione

- Svanisce la concentrazione, la visione si restringe, il battito cardiaco accelera, ansia...
- Il pensiero chiude i battenti, ti affidi all'emozione e all'istinto e non puoi più selezionare informazioni e dati per prendere buone decisioni. Questa disconnessione fa sì che ci si concentri sull'esito piuttosto che sul compito e la capacità di prendere buone decisioni per fare passo a passo le cose giuste viene compromessa

Testa Rossa =
BUIO

Un circolo vizioso di:

- Auto-giudizio;
- Rigidità;
- Aggressione;
- Chiusura;
- Panico



Testa Rossa

MENTE INIBITA

ORIENTATA AL RISULTATO

ANSIOSA

AGGRESSIVA

IPERCORRETTIVA

DISPERATA

Testa BLU = LUCE

Un circolo vizioso di:

- Calma profonda
- Focalizzazione sul compito
- Concentrazione sulla zona di azione
- Controllo situazione
- I pensieri direzionano la mente e creano un'emozione che definisce il nostro comportamento



Testa Blu

Sciolta

Espressiva

Sul pezzo

Lucida

Accurata

DOMANDE

Come evitiamo il rosso e rimaniamo nel blu?

Come evitiamo le 3 F dell'amigdala?





Controlla la tua
attenzione





Nodi tematici

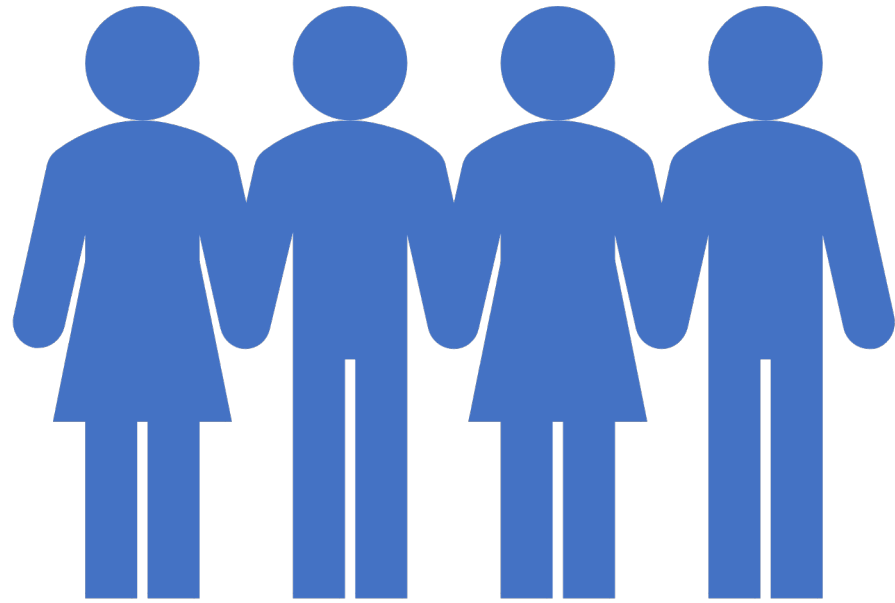
A large orange rounded rectangle on the left side of the slide, containing the word 'Fiducia' in white text.

Fiducia

- Come promuovere l'integrazione del team anche in assenza di stima e fiducia tra i membri: si può far lavorare persone che non si stimano?



Lavoro in
sottogruppi



GRUPPO 1

SINTOMI:

quali segnali
indicano che

non c'è
fiducia tra
colleghi?

- Cognitivi
- Comportamentali
- Emotivi

ESITO LAVORO DI GRUPPO 1

- Stare sulla difensiva: se sono convinto che le persone mi danneggeranno, sarò spesso sulla difensiva.
 - Avere aspettative precise circa il modo in cui gli altri si dovrebbero comportare
 - Interpretare ogni comportamento non conforme ad esse come un indice di scarsa affidabilità della persona
- Letture della mente e Inferenze arbitrarie: l'interpretazione di un segnale che può avere molti significati ma vi è la tendenza a vedere sempre l'intenzione negativa verso di sé o il gruppo
- 'Attenzione eccessiva alle piccole incongruenze
 - Dinamica del capro espiatorio
 - Chiusura a ogni soluzione
 - Atteggiamenti e comportamenti di evitamento e latitanza relazionale
 - Comportamenti ipercontrollanti
 - Le soluzioni elaborate nei GLE sono sabotate
 - Scarsa propositività
 - Incapacità di generare soluzioni insieme
 - Canali comunicativi indiretti per far emergere problematiche (senza esporsi)
 - Atti comunicativi mediati (ricorso al Coordinatore)
 - Viene delegato al coordinatore la soluzione di problemi di gruppo e relazionali
 - Viene delegato un portavoce
 - Ricerca alleanze esterne e interne
 - Le emozioni sono intense ed altalenanti: può esserci una forte rabbia altre volte prevalgono sentimenti depressivi o di vergogna / ansia

GRUPPO 2
INDICATORI
Quali segnali
indicano che
c'è fiducia
tra colleghi?



GRUPPO 2
INDICATORI
Quali segnali
indicano che
c'è fiducia tra
colleghi?

- Cognitivi
- Comportamentali
- Emotivi

GRUPPO 2

INDICATORI

Quali segnali
indicano che
c'è fiducia
tra colleghi?

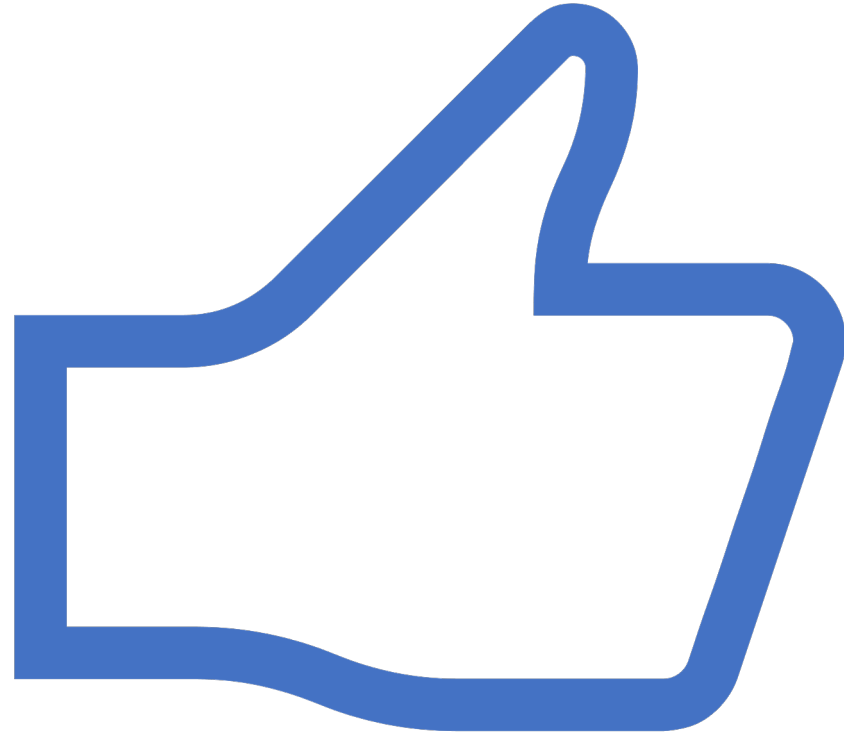
- Ti senti impegnato nella relazione
- Ti senti al sicuro e sai che l'altro rispetterà i confini fisici ed emotivi.
- Sai che l'altro ascolta quando comunichi i tuoi bisogni e sentimenti.
- Non senti il bisogno di nascondere le cose all'altro
- Tu e il tuo collega vi rispettate a vicenda.
- Potete essere vulnerabili insieme.
- Vi sostenete a vicenda.

ESITO LAVORO DI GRUPPO 2

- Si cerca confronto, c'è la capacità di stare in ascolto, c'è la presenza,
- C'è esposizione anziché evitamento
- Si percepisce una situazione di benessere anche nella CNV (mimica, posture)
- La delega e gli incarichi specifici sono riconosciuti (ci si affida)
- Condivido le responsabilità
- Accolgo possibilità errore senza giudizio
- Ironia, si sdrammatizza
- Ci si sente liberi di prendere decisioni
- Si espone liberamente la propria diversità sostenendo la disconnessione
- Empatia
- Apertura e accoglienza dell'altro
- Ascolto attivo
- Atteggiamento paziente
- Ti senti impegnato nella relazione
- Ti senti al sicuro e sai che l'altro rispetterà i confini fisici ed emotivi
- Sai che l'altro ascolta quando comunichi i tuoi bisogni e sentimenti
- Non senti il bisogno di nascondere le cose all'altro
- Tu e il tuo collega vi rispettate a vicenda
- Potete essere vulnerabili insieme
- Vi sostenete a vicenda

GRUPPO 3:

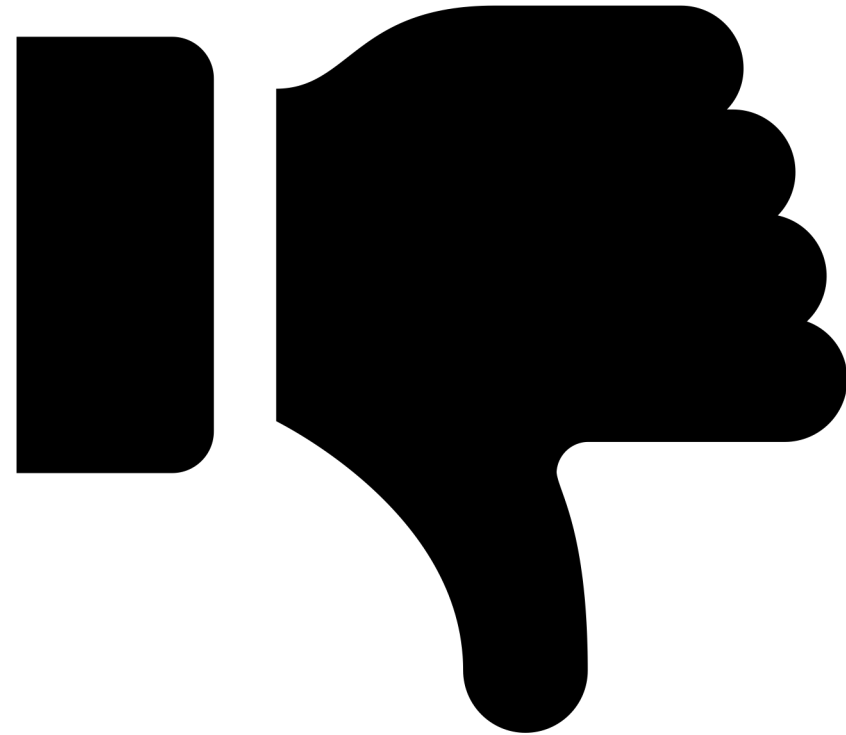
Come si
genera la
fiducia tra
colleghi
negli
ambienti di
lavoro?



ESITO LAVORO DI GRUPPO 3

- Far sperimentare tempi e spazi diversi di relazione
- Normalizzare la disconnessione : disrupting meeting
- Favorire Scambi
- Favorire Giri di parola e permettere a tutti di esprimersi
- Realizzare Brain storming – Tutti esprimono la propria ed espressione del pensiero
- Farsi garante in qualità di coordinatore della possibilità di permettere l'espressione all'interno del gruppo di lavoro
- Arginare le personalità forti che si prendono la voce del gruppo - equilibrare il potere all'interno del gruppo
- Sostenere l'espressione dei feedback in modo non giudicante e colpevolizzante
- Sostenere la consapevolezza di sé
- Favorire il rispetto di sé e rispetto dell'altro
- Prendersi cura del benessere psico-fisico dei singoli e del gruppo

GRUPPO 4:
Cosa porta
a
**consumare
la fiducia?**



ESITO LAVORO DI GRUPPO 4

- Praticare l'incoerenza tra ciò che si è condiviso ed esplicitato e ciò che si agisce
- Venir meno della condivisione
- Smettere di condividere le scelte educative
- Adottare canali comunicativi alternativi alla relazione diretta: es. mandarsi mail per comunicare
- Non sostare nel mismatching e nella riparazione la relazione
- Non allenare i muscoli della fiducia: permanenza eccessiva in relazioni di fiducia (scoppiare le coppie)
- Adottare la fiducia fantasticata
- Venir meno alla professionalità
- Adottare modalità di comunicazione giudicanti
- Non compensare i cambiamenti strutturali e organizzativi (funzionamento per bolle, riorganizzazione covid19)

GRUPPO 5
Quali prassi,
azioni,
accorgimenti
per imparare a
lavorare in
assenza di
fiducia?



ESITO LAVORO DI GRUPPO 5

- Fare attenzione al fattore tempo (prendersi il tempo)
- Avere attenzione alla manutenzione del gruppo
- Rifocalizzare l'attenzione su compito e obiettivo (benessere bambini)
- Fare domande – analisi situazione problema e sostenere la ricerca di soluzioni
- Praticare il decentramento
- Valorizzare le competenze educative delle insegnanti
- Richiamare la professionalità: cosa fare Hic et Nunc
- Riflettere e rielaborare (come si è arrivati in questa situazione)
- Comunicare
- Restituire la presa di coscienza dell'assenza di fiducia
- Parlare dell'assenza di fiducia come una possibilità dei gruppi affrontabile professionalmente
- Abbandonare il paradigma del “ti insegno a vivere” e abbracciare il paradigma «dobbiamo solo prendere decisioni e intraprendere azioni in un tempo e spazio specifico»
- Se hai un gruppo di 4 persone che hanno un'idea la migliore è la 5^a: sostenere le discussioni come mezzo per ampliare le soluzioni
-

FIDUCIA

La **fiducia** si basa sulla sensazione di essere al sicuro, sulla certezza di poter contare sull'altro o su d sé (FIDUCIA IN Sé) per poter andare oltre a una situazione di disagio/dolore

- **Fiducia Fantasticata:** Ci fidiamo in sostanza di chi soddisfa le nostre aspettative. Se però accade che questa persona ci rifiuta o ci ferisce noi perdiamo la fiducia.. Non possiamo perciò parlare di reale fiducia ma di una fiducia fantasticata. Significa che la fiducia che accordiamo all'altro non dipende da quanto profondamente lo conosciamo ma dal fatto che in un certo momento, soddisfacendo le nostre aspettative, ci fa sentire fiduciosi. Ogni volta che al contrario l'altro fa qualcosa che ci fa sentire sfiduciati, allora iniziamo ad accumulare risentimento e sfiducia sempre più profonda e generalizzata.
- **Fiducia Reale:** Esperienza interiore di sicurezza e di possibilità di fronteggiare e riparare da soli o insieme all'altro/i situazioni dolorose. Qualunque esperienza, positiva o negativa, ha il solo obiettivo di aiutarci a crescere. Accettare il dolore come aspetto integrante di questa crescita ci aiuta a non combatterlo e a diventare sempre più maturi. Questa fiducia ci consente di affrontare tutte le esperienze senza temere di essere distrutti o sopraffatti da alcune di esse.

MISMATCH e RIPARAZIONE

Che cosa è la disconnessione (in inglese si parla di MISMATCH = spaiamento)? È il contrario della SINTONIA

Sintonia = accordo di suoni (dal greco SYN = INSIEME + TONOS= TONO)

Disconnessione = mancata corrispondenza, disarmonia, distonia, dissonanza

- “io non posso lavorarci non mi fido e non la stimo”.

Ora quando non stimiamo o non ci fidiamo di una persona che cosa proviamo? Sintonia o Disconnessione?

Banale! percepiamo una disarmonia

Accettando la disconnessione come parte inevitabile dell'interazione ci si apre alla possibilità di RIPARAZIONE

LA RIPARAZIONE è IL PUNTO CRITICO delle INTERAZIONI UMANE. Offre una lezione fondamentale ovvero il sentimento negativo che deriva dalla disconnessione/ dissonanza può essere trasformato in un sentimento positivo quando successivamente a un momento di ASCOLTO AUTENTICO le persone raggiungono una condizione di CORRISPONDENZA.

E' questo processo con il relativo traguardo che genera oltre al piacere, la fiducia e la sicurezza . Una sorta di implicita consapevolezza del fatto che si possono superare i problemi)

Abbiamo bisogno di ACCOGLIERE LA NATURA DISORDINATA DELLE RELAZIONI CRANDO UNO SPAZIO IN CUI SI è SOLI INSIEME AGLI ALTRI E C'E' UNO SFORZO COMUNE PER CREARE UN SIGNIFICATO CONDIVISO.

APRIRSI ALL'INTIMITA' CON GLI ALTRI IMPLICA AVERE LA POSSIBILITA DI ESPRIMERE LA PROPRIA DIVERSITA' ESPONENDOSI ALLA DISCONNESSIONE.