



# **Coordinare bene per lavorare insieme tra colleghi e con le famiglie**

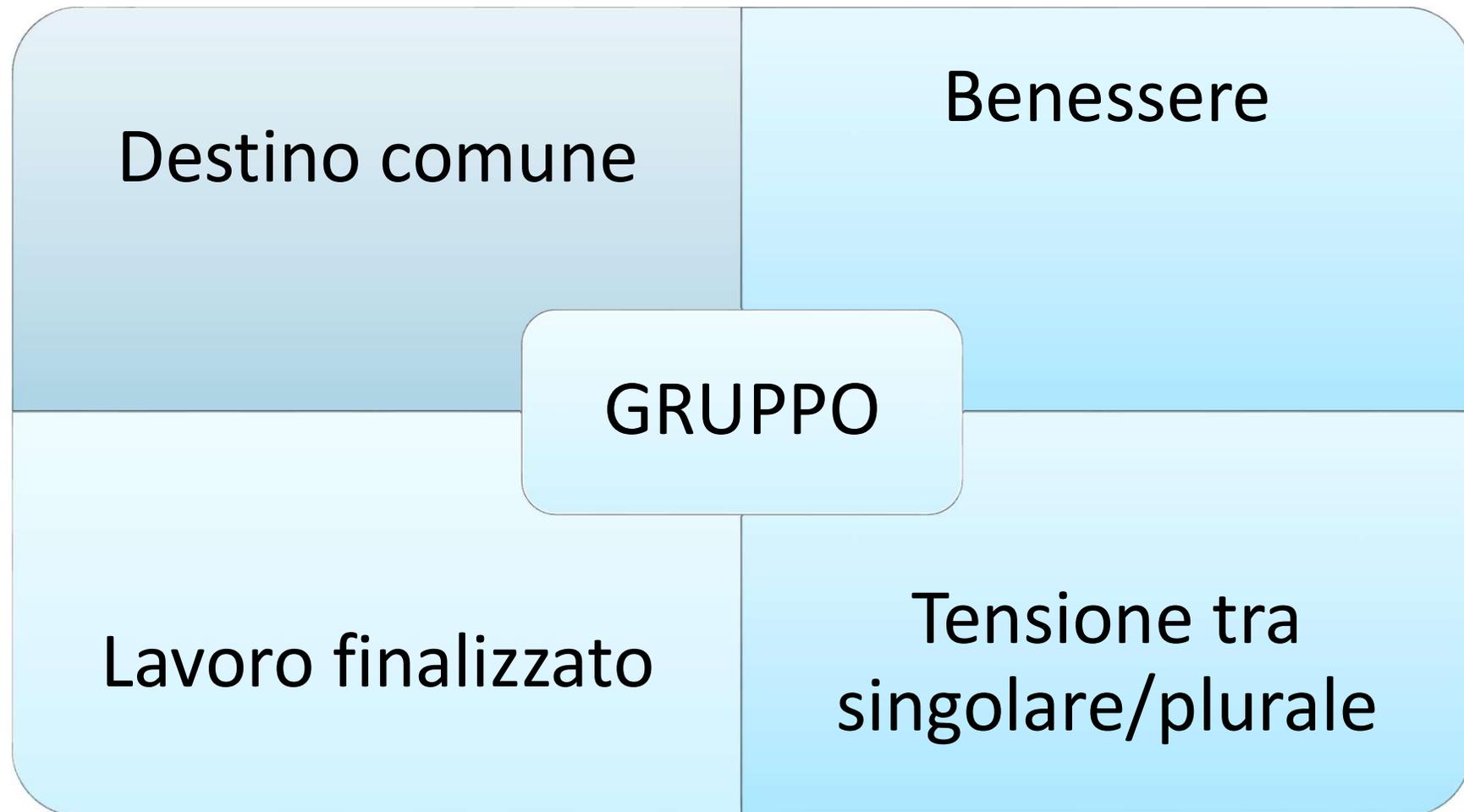
**PERCORSO DI FORMAZIONE PER INSEGNANTI DI  
SOSTEGNO COORDINATORI/TRICI**

**IC M. Polo Fabriano**

**cura di Paolo Ragusa**

**SECONDA UNITA' – 25/26 MAGGIO 2017**

**I compiti del coordinatori e  
dispositivi di coordinamento**



# Gruppo

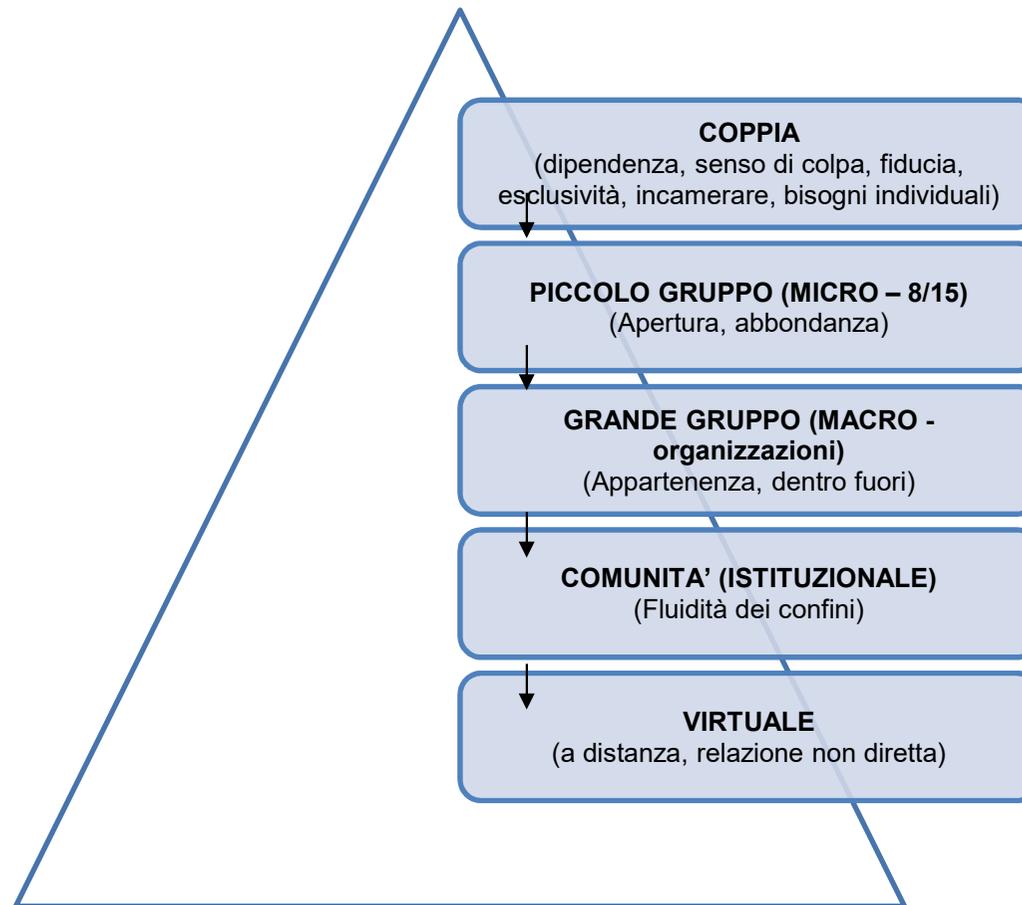
- Il gruppo in natura non esiste, è un prodotto culturale; al gruppo di lavoro è necessario qualcuno che lo pensi, che lo costruisca, che ne curi la manutenzione. I gruppi di lavoro veramente tali sono quelli che hanno faticato per diventarlo, frutto di investimenti lunghi, sostenuti da infrastrutture delicate e spinti da una visione centrata sulla convinzione che le persone non devono vivere in armonia ma mettere in campo solide competenze per saper negoziare continuamente risorse e limiti a disposizione del gruppo in funzione del compito.
- Come gruppo dobbiamo agganciarci a questa visione e diventare capaci, anche e soprattutto attraverso la formazione e nel modo di viverla, di lavorare le nostre tessere in vista del disegno comune del lavoro da realizzare e da realizzare insieme. E questo non lo facciamo per diventare persone migliori, ma per fare al meglio ciò che ci è chiesto di fare.

# Il gruppo

- il **gruppo** come luogo di costruzione di nuovi significati e come luogo di sviluppo per l'apprendimento di competenze cognitive e sociali, nella logica della reciprocità e della contaminazione evolutiva

# Livelli di socialità (espressione, realizzazione, benessere)

(Modello 5 Culture E. Spaltro)



# COORDINAMENTO E COORDINATORE

- Fondamentale la distinzione tra coordinamento e coordinatore
- Il coordinatore è semplicemente il ruolo che attiva e svolge la funzione di coordinamento
- Un gruppo di lavoro ha bisogno di coordinamento non necessariamente di un coordinatore
- Esistono meccanismi/dispositivi di coordinamento che non richiedono presenza del ruolo di coordinatore, che non ne richiedono l'istituzionalizzazione
- Fondamentale formalizzare gli obiettivi e le possibili azioni di coordinamento necessarie a garantire l'efficacia del gruppo di lavoro

# Compiti del coordinatore

- Regia
- Crea le condizioni affettive (legame/patto) e di lavoro
- Presidia le regole (funzione regolativa)
- Predisporre situazioni di lavoro
- Monitoraggio del processo
- Gestisce la frustrazione e insuccesso
- Restituisce difficoltà/blocchi non come errori ma come informazioni

# Strumenti di coordinamento

Non solo riunioni...

- Organigramma e sistema di ruoli e referenze
- Mansionari e profili di ruolo
- Procedure/Protocolli
- Programmazioni/Timing
- Sistemi di documentazione/memoria
- Glossari
- Agende condivise
- NewsLetter
- Sistema informativo (email, piattaforme condivise, ...)

E ancora ...

Processi di selezione, Spazi e tempi di lavoro ...

# LA RIUNIONE DI LAVORO

## La struttura

1. Progettazione
2. Preparazione
3. Realizzazione
4. Valutazione

# LA REALIZZAZIONE DELLA RIUNIONE

1. **Apertura della riunione (elementi rituali, gestione dello spazio/tempo, assegnazione ruoli e compiti...)**
2. **Condivisione dell'ordine del giorno (problema/i?)**
3. **Analisi delle questioni/ problema**
4. **Presenza delle decisioni e evidenziazione dei problemi aperti**
5. **Assunzione di compiti (chi fa cosa) rispetto alle decisioni**
6. **Accordi per prossimi appuntamenti (verifica degli esiti e ripresa problemi aperti) e chiusura della riunione**

# La solitudine come condizione necessaria / 1

*“Quando il rabbino danza,  
tutti i chassidim danzano con lui*

...

*Quando il rabbino piange,  
egli piange tutto solo”*

Canto della tradizione *yiddish*

# La solitudine come condizione necessaria / 2

1. La solitudine non è isolamento (esclusione, chiusura in un mondo ideale che esclude gli altri).
2. Situazioni critiche come momenti di validazione rispetto al proprio ruolo attivano la percezione della solitudine.
3. La solitudine del coordinatore rimanda alla separazione (vs illusione di realizzare una unità non conflittuale)
4. Si tratta di una posizione di ambivalenza: presidiare l'unità e presidiare la separatezza (orientamento alla coesione)

# La solitudine come condizione necessaria / 3

1. La solitudine è la condizione per la relazione di interdipendenza (scambio) possibile attraverso la divergenza e la conflittualità.
2. Solitudine è la condizione per gestire (dentro e fuori di sé) processi evolutivi:
3. La metafora è quella della *membrana*:
  - unisce e separa allo stesso tempo e strutturalmente, permette lo scambio funzionale

# La solitudine come condizione necessaria /

Il cammino del coordinatore

- PRIMO VIAGGIO  
(coordinatore/trice “normale”)
  - Verso l’unità con attese aconflictuali e con tendenze alla coalizione
- SECONDO VIAGGIO  
(coordinatore/trice conflittuale)
  - Verso la coesione passando per la separazione che il conflitto richiede e genera.
  - Che consente per sé e per i membri del gruppo la solitudine (*nessuno può vivere al tuo posto il conflitto!*)

**1.Documentare come coordinatore/trice o referente una dei compiti presentati nel corso del III incontro e inviare a [paolo.ragusa@cphp.it](mailto:paolo.ragusa@cphp.it) un breve report (max 15 righe) sugli effetti e vantaggi entro il 15 giugno 2017**

**2.Predisporre il personale dossier di apprendimento da inviare entro il 10 settembre, composto da:**

- Presentazione personale e collocazione professionale (max 15 righe)
- Report realizzati per ciascuna unità del percorso
- Testi letti con breve commento collegato ad apprendimenti personali (max 15 righe)
- Autovalutazione del percorso in forma di progetto di sviluppo professionale (max 15 righe)