

# 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' – 3/4 MAGGIO 2017**

**Il coordinamento come dispositivo  
organizzativo per realizzare  
inclusione**

# IL RUOLO DI COORDINATORE TEMA TRASVERSALE

# DAI REPORT DI APPRENDIMENTO

***Invece di evitare il conflitto come  
avrei fatto normalmente, sono  
andata da lei e le ho detto che non  
avevo altro posto per far lavorare le  
bambine e che non potevo andare  
al piano di sopra .....***

***I vantaggi: non ho accumulato  
tensione***

*Un recupero del dialogo e un ribadire le ragioni del "no", partendo da altri presupposti forse potrebbe essere d'aiuto per riattivare un confronto positivo ma l'ostinazione della madre risulta essere un ostacolo per il momento invalicabile.*

***La comunicazione purtroppo si è spostata esclusivamente sul piano emozionale e affettivo, a scapito di una reale soluzione del conflitto: devo ammettere che la mia risposta successiva è stata una collaborazione formale, con un'autoeliminazione celata dalla relazione, con il risultato che durante le sue ore ho iniziato a rimandare gli alunni alla maestra e ho continuato a sentirmi poco "insegnante di classe". Avremmo dovuto gestire il conflitto restando su, problema (aspetto regolativo) senza far prevalere la relazione tra noi due.***

# QUALE CONFLITTO?

- CONTINGENTE
- EVOLUTIVO

# ***Quando la coesione non è l'orientamento del nostro lavorare insieme ...***

## ***“Non voglio litigare al lavoro”***

la pretesa di interagire (fare insieme) senza divergere, senza esplicitare e quindi senza tenere conto che il lavoro di costruisce grazie allo scambio con altri. Si alternano modelli relazionali centrate sulla confidenzialità o si richiede che qualcuno comandi. Non servono le buone relazioni ma quelle collaborative.

## ***“Non siamo riusciti a prendere la decisione senza conflitto”***

si vuole scegliere senza escludere nulla e nessuno, altrimenti non si decide. Il processo decisionale è un eccellente lubrificante per le organizzazioni, restituisce motivazione e appartenenza grazie al processo conflittuale che mette in moto (sia interno che esterno alla persona).

Condividere non significa essere d'accordo.

# ***Quando la coesione non è l'orientamento del nostro lavorare insieme ...***

***“Pensavo che te ne occupassi tu”***

ci si affida prevalentemente all'implicito evitando i fastidi e complicazioni che l'eventuale esplicitazione potrebbe far emergere. L'esclusione del conflitto garantisce la tranquillità e la propria integrità a danno dell'organizzazione!

La fatica del conflitto con l'altro aiuta a costruire coesione organizzativa senza perdere di vista il proprio progetto personale.

# Culture organizzative e interazioni

GERARCHIA	CONFIDENZIALITA'	COLLABORAZIONE
<p>Identità sociale</p> <p>Capo</p> <p>Ordine</p> <p>Autorità /arbitrarietà</p> <p>Linearità</p> <p>Formalità</p> <p>Appartenenza</p> <p>Carriera</p> <p>Futuro certo</p> <p>Aspettative certe</p> <p>Personalizzazione</p> <p>Segreto</p>	<p>Star bene</p> <p>Collega</p> <p>Merito/colpa</p> <p>Vicinanza/intimità</p> <p>Implicito</p> <p>Invischiamento</p> <p>Uniformità</p> <p>Personalizzazioni /narcisimo</p> <p>Confusione</p> <p>Passato idealizzato</p> <p>Individualismo</p> <p>Pettegolezzo/confidenze</p>	<p>Compiti/risultati</p> <p>Responsabile (rispetto a...)</p> <p>Responsabilità</p> <p>Distanza/limite/confini</p> <p>Esplicito</p> <p>Clima di cordialità</p> <p>Differenziazione</p> <p>Integrazione nel progetto organizzativo</p> <p>Complessità/confittualità</p> <p>Progettualità</p> <p>Agire organizzativo</p> <p>Riservatezza</p>



# Agire organizzativo

L'unità di base non è l'individuo o l'azione individuale, ma **ciò che avviene tra gli individui**, il sistema formato dall'insieme delle azioni che, in un certo contesto, rispondono le une alle altre per determinare una situazione.

Il fare squadra nell'agire organizzativo si basa su un principio: abbiamo bisogno degli altri per poter lavorare, per poter realizzare ciò che ci siamo posti come obiettivo.

Il gioco della squadra è proprio questo: poter contare sull'altro come risorsa ma allo stesso tempo fare i conti con il fatto che l'altro può e costituisce spesso un limite. Questo è un conflitto di fondo che riguarda ogni gruppo che in qualche modo si orienta verso la forma del fare squadra.

Grazie all'altro io posso contare su risorse aggiuntive, diversificate, posso contare su un plus di creatività che da solo non riuscirei a realizzare e portare avanti, posso contare su un di più di tenuta alla fatica che il lavoro mi richiede. Ma al tempo stesso sperimento la condizione di limite che questo comporta, l'altro può essere d'ostacolo alla realizzazione di qualcosa che io ho nella testa.

## COSA INTENDIAMO PER RAFFORZARE L' ORGANIZZAZIONE SCOLASTICA?

- PASSAGGIO DALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE AL LAVORO DI SQUADRA
- DALL' ESSERE INSIEME **ALL' AGIRE ORGANIZZATIVO**: APPARTENENZA, INTENZIONALITA', INTEGRAZIONE
- Lettura condivisa e motivata dei problemi
- Definizione condivisa delle priorità su cui lavorare
- Monitoraggio dei progetti/azioni

# I SIGNIFICATI DEL COORDINAMENTO

*Co-ordinare* significa “fare ordine insieme”

- In prima istanza:
  - fissare l'obiettivo
  - garantire il metodo
  - gestire risorse e vincoli
- Coordinare significa costruire un equilibrio permanente tra ordine e disordine
- Fare ordine insieme significa ricercare un equilibrio tra compito e relazioni

# COORDINARE

- Dal *fare* al *far fare*: creare le condizioni perché le persone possano raccordarsi e lavorare insieme

*Quale compito/azione svolgete personalmente che potrebbe essere svolto/a dal gruppo di lavoro (gruppo INTEGRAZIONE/consiglio classe)?*

*Vantaggi e svantaggi di qs passaggio?*

## Compiti di apprendimento

- 1.Sperimentare come coordinatore/trice o referente il «far fare» e una inviare a [paolo.ragusa@cphp.it](mailto:paolo.ragusa@cphp.it) un breve report (max 15 righe) sugli effetti e vantaggi entro il 23 maggio 2017**
- 2.Portare avanti il proprio progetto di apprendimento personale sul creare coesione tra colleghi**
- 3.Leggere i materiali di studio allegati**

# Contatti

[paolo.ragusa@cphp.it](mailto:paolo.ragusa@cphp.it)

[info@cphp.it](mailto:info@cphp.it)

[www.cphp.it](http://www.cphp.it)

# Prossimo appuntamento

- **GRUPPO OSIMO 25 MAGGIO 9.00/12.00**
- **GRUPPO FABRIANO 25 MAGGIO 15.00/18.00**
- **GRUPPO SENIGALLIA 26 MAGGIO 9.00/12.00**