

CARL ROGERS Chicago, 1902 – San Diego, 1987

Ha contribuito a fondare l'approccio umanistico alla psicoterapia.

Modello non direttivo, basato sulla fiducia nella positività dell'uomo

La finalità di un sistema educativo è quello di aiutare l'individuo a far venire fuori se stesso, ad autogestirsi nel comprendersi ed essere se stesso

Passaggio dalla competizione alla collaborazione

L'approccio centrato sulla persona

Carl Rogers on personal power (1977)

Restituire al cliente

- la facoltà di prendere decisioni
- la responsabilità degli effetti che ne conseguono

La premessa è che l'essere umano sia

- un organismo degno di fiducia
- capace di valutare la situazione interna ed esterna,
- di comprendere se stesso nei suoi contenuti,
- di fare scelte essenziali riguardo ai passi nella vita,
- di agire in base a queste scelte

Differenze con il comportamentismo

Non è l'ambiente che plasma il comportamento dell'individuo.

E' l'individuo stesso che sceglie di modellare l'ambiente in funzione del suo sviluppo personale

L'empatia come agente educativo

- facilita l'autoconsapevolezza
- Rilassa
- dà conferme
- incrementa il senso di appartenenza
- è apertura al sociale

Rogers, 1973, Libertà nell'apprendimento

Enuncia in quest'opera alcuni principi fondamentali per i processi di apprendimento.

L'apprendimento è basato su:

- **la tendenza fondamentale a conoscere**
- (motivazione cognitiva)
- la rilevanza per l'individuo
- l'assenza di minacce esterne
- il "fare" ed essere attivo

- l'autopromozione e autogestione
- l'autovalutazione e *non* valutazione esterna
- L'essere aperto all'esperienza

(Se implica un cambiamento nella percezione di sé suscita resistenze)

Sul piano didattico

- Presentazione e conoscenza reciproca ed analisi dei bisogni e delle aspettative
- Presentazioni tematiche e metodologie per rispondere alle aspettative
- Definizione di un preciso contratto
- Attività di ricerca e studio: esecuzione del contratto

Verifica esterna risultati
 interna apprezzamento

Gordon

L'essere terapeutico di Rogers diviene un *agire*

Influsso delle correnti cognitive e gestaltiste

Traduce l'atteggiamento di Rogers di ascolto, in una serie precise di operazioni concrete e segmentate

- di abilità di comunicazione
- di risoluzione dei conflitti interpersonali

Training per gli insegnanti T. E. T. Teacher Effectiveness Training

(addestramento ad essere insegnanti efficaci)

Porre l'accento non sulle diversità fra studenti, ma sulle similarità

Tutti hanno caratteristiche e sentimenti umani, si entusiasmano se imparano, si annoiano in caso contrario si difendono dal potere degli insegnanti, vogliono essere dipendenti ed autonomi sono fieri di sé o si demoralizzano

Modello T. E. T. : Rapporti insegnante - alunno

Dilatare il tempo d'insegnamento

La qualità del rapporto insegnante studente è determinante per insegnare efficacemente qualsiasi cosa

A volte un'altissima percentuale di tempo scolastico è utilizzato per mantenere la disciplina

Metodi educativi

Autoritario Centrato sull'insegnante

Democratica o indulgente Centrato sullo studente

Entrambi sono basati sul potere

La proposta di Gordon è invece l'Ascolto attivo e la Risoluzione dei conflitti

Insegnante	Alunno
Processo di insegnamento	Processo di apprendimento
connesso con	

Modello T. E. T. : Ascolto attivo

Alunno Invia il messaggio

Insegnante: riferisce ciò che ha recepito

Funzione: Controllare l'attendibilità della ricezione

Dimostrare allo studente di essere compreso

Abilità di rispondere in modo tale che chi ascolta rimanda o riflette i messaggi al mittente

Dà la possibilità di risalire direttamente al problema principale trovando da sé il modo di risolverlo

Incoraggia e stimola la responsabilità

I miti sull'insegnante ideale

1. Non perde la calma, non mostra forti emozioni
2. Non ha preferenze o pregiudizi
3. Deve nascondere i suoi sentimenti
4. Deve essere imparziale e non ha preferenze
5. Fornisce un contesto d'apprendimento libero, mantenendo però l'ordine
6. È coerente, non fa errori
7. Sa sempre come rispondere
8. Difende sempre i colleghi facendo fronte unico

Invece l'insegnante può essere se stesso

Il rapporto fra insegnanti ed alunni è buono quando vi è:

- Franchezza, trasparenza
- Considerazione: ognuno sa di contare molto per l'altro
- Interdipendenza, opposta alla dipendenza
- Distinzione, possibilità di sviluppo nella propria individualità
- Rispetto delle reciproche necessità

Come attivare le connessioni tra studente e insegnante:

- Attraverso le tecniche comunicative e l'ascolto attivo

Finestra percettiva: diagramma che contiene tutti i comportamenti di un ragazzo con cui si ha un rapporto. In tale diagramma i comportamenti accettabili sono suddivisi da quelli inaccettabili attraverso la soglia di accettazione.

Differenza tra insegnanti critici e insegnanti accettanti.

La soglia di accettazione può variare a seconda dei cambiamenti in se stessi negli studenti e nel contesto

La falsa tolleranza implica

una incongruenza nel messaggio

ad esempio tra aspetti verbali e non verbali

Ciò produce dei messaggi ambigui

Possibili cause

-Il fronte unico: dover pensare come i colleghi

-Il doppio comportamento

- Uno per gli insegnanti
- Uno per gli studenti

Se il comportamento dello studente è problematico occorre individuare di chi è il problema dell'insegnante o dell'alunno

Sono **Problemi dell'insegnante** quelli che hanno un effetto tangibile sull'insegnamento

Il linguaggio del rifiuto: Le barriere alla comunicazione

L'insegnante pretende che

- Lo studente cambi atteggiamento
- Che si comporti come se non avesse problemi
- Che smetta di avere problemi

Quali sono:

1. Trovare soluzioni:

1.1. Ordinare, comandare, esigere *Comunica allo studente che non è accettato così com'è che deve adeguarsi alle disposizioni dell'insegnante*

Comunica che l'insegnante non ha fiducia nella capacità di giudizio dello studente

1.2. Avvertire minacciare Lo studente può a questo punto voler fare il contrario

1.3. Fare la predica rimproverare

Sono basati sull'esercizio del potere dell'insegnante

Comportano sensi di colpa

Definiscono se stessi come più capaci dello studente

1.4. Consigliare dare suggerimenti

prova evidente che l'insegnante non ha fiducia nelle capacità dello studente di risolvere i propri problemi

Lo rendono dipendente

Indica superiorità di chi dà i consigli

fanno sentire frantesi

1.5. Ammonire fornire argomentazioni logiche *La logica e i fatti*

- *fanno sentire lo studente illogico*

2. Valutare

Giudicare, criticare, disapprovare "Sei pigro"

Definire stereotipare, etichettare "Sei immaturo"

Interpretare, analizzare "Ti senti in opposizione con la scuola"

3. Negare il problema

Apprezzare, dare valutazioni positive "Sei davvero un ragazzo capace."

- Rassicurare, mostrare comprensione "Ci sono passato anch'io, vedrai che non è così difficile"

4. Contestare il problema

- Indagare mettere in dubbio, interrogare:
- "Quanto tempo ci hai dedicato allo studio?"

5. Eludere il problema

- Distrarre, fare del sarcasmo, fare dello spirito, cambiare argomento

L'apprezzamento se:

- lo studente ha un problema con se stesso lo fa sentire non capito o aumenta ancora la sua disistima

- è spontaneo casuale e sincero e lo studente è situato nell'area non problematica non è una barriera
- e' manipolativo, per indurre comportamenti desiderati viene recepito come strumentale e falso
- fatto solo ad alcuni è una valutazione negativa implicita agli altri

Il fare domande indagare

Lo studente può sentirsi invaso

Le domande possono essere fatte a caso o fuorvianti

Limita l'espressione dello studente e dei suoi sentimenti

Può impedire di condurre la conversazione

Comunicare sentimenti di accettazione

Se ad un bambino viene ripetuto abbastanza spesso che si comporta male, egli diventerà quasi certamente un ragazzo che si comporta male

Imparare ad ascoltare perchè

Invita una persona a parlare dei suoi problemi

Facilita l'espressione dei sentimenti

Facilita la conversazione

Favorisce l'esplorazione

Comunica la vostra intenzione di aiutare accettando l'altro così com'è

4 modi di ascoltare:

L'ascolto passivo (silenzio)

Cenni di attenzione annuire sorridere esclamare

Espressioni facilitanti

L'ascolto attivo (dare un feedback)

L'ascolto attivo

Concentrare l'attenzione

sullo stato d'animo dello studente rispetto alla situazione esterna

non soltanto sulla situazione

Controllare l'attendibilità della decodifica

Eventualmente Correggere il tiro

Requisiti dell'ascolto attivo:

Fiducia nelle loro capacità di risolvere il problema

Accettare sinceramente i sentimenti espressi

Comprendere la transitorietà dei sentimenti

Disponibilità all'aiuto (anche di tempo)

Sentirsi partecipi ma non immedesimarsi

Arrivati al nocciolo del problema, esplicitare se si è a disagio

Rispettare le confidenze

Se il problema

è dello studente	è dell'insegnante
Lo studente dà inizio alla comunicazione	L'insegnante dà inizio alla comunicazione
L'insegnante è il ricevente	È l'emittente
L'insegnante è il confidente	È una persona influente
vuole aiutare lo studente	Vuole aiutare se stesso
accetta la soluzione proposta dallo studente	Deve essere soddisfatto della soluzione
È interessato a rispettare le esigenze dello studente	È interessato a rispettare le proprie necessità
È per lo più passivo nella risoluzione del problema	E' più attivo nella risoluzione del problema

Gli effetti negativi di un confronto

Lo studente

- ✓ Resiste al cambiamento auspicato
- ✓ Si sente stupido o incapace rispondere alle aspettative
- ✓ Sente che l'insegnante ha poca considerazione di lui
- ✓ Si sente colpevolizzato, umiliato
- ✓ ferito nell'orgoglio
- ✓ Costretto a difendersi
- ✓ rabbioso e desideroso di vendetta
- ✓ demotivato

Messaggi io

I messaggi in prima persona assolvono tre fondamentali criteri per un confronto positivo

Sollecitano la volontà di cambiamento

Riducono al minimo la valutazione negativa dello studente

Non pregiudicano il rapporto

Gli studenti vedranno l'insegnante come una persona vera

Gli studenti spesso non immaginano che il loro comportamento provoca un effetto sull'insegnante

Come formulare i messaggi io:

- Quando se
- Effetto tangibile
- Sentimenti provati

Il metodo 1

Vantaggi

Può essere rapido ed efficace in casi di emergenza

Può essere l'unica scelta possibile quando si ha a che fare con moltissime persone

Provoca risentimento ed ostilità da parte del perdente

Si tratta di una sottomissione solo esteriore

Richiede una continua imposizione
 Inibisce la crescita in responsabilità ed autonomia
 Produce accondiscendenza e non collaborazione e considerazione degli altri
 Inibisce la creatività e l'esplorazione
 Produce bassa moralità e rendimento
 Induce nel vincitore sensi di colpa

Metodo 2

Può essere rapido: si evita il conflitto arrendendosi
 Provoca risentimento nel perdente (odio per l'insegnamento)
 Genera egoismo nel vincente
 Non produce né rendimento né creatività
 Induce mancanza di rispetto nell'insegnante
 Induce nello studente sensi di colpa
 L'autorità
 Il termine esprime due idee completamente diverse:
 Può essere basata

1. sulla reputazione, sulla stima, sulla preparazione e sulla competenza
2. Sul potere di ricompensare e di punire

Gli adulti possono essere più saggi, più esperti ed avere maggiori conoscenze

Gli effetti del potere

Sentimenti	Meccanismi di difesa
Risentimento ostilità	Ribellarsi, sfidare
Frustrazione	Contestare fare dispetti
Odio	Mentire fare la spia
Vegogna	Incolpare spettegolare
Imbarazzo	Imbrogliare plagiare
Paura, ansia, disagio	Comandare, fare il prepotente
Infelicità tristezza	Odio per la sconfitta
Amarezza, vendetta	Allearsi
Impotenza inerzia	Sottomettersi essere servili
Ostinazione	Adulare lusingare
Competitività	Adeguarsi
Umiliazione,apatia	Fuggire

Se sono gli insegnanti a perdere

Meccanismi di difesa
Ritorsioni: compiti in classe improvvisi
Organizzarsi con altri insegnanti per avere più potere
Ribellarsi, chiamando in causa i superiori
Dimettersi, farsi trasferire
Fuggire la realtà (alcool, o estraneamento)
Sviluppare malattie psicosomatiche
Chiudersi in sé e rinunciare al rapporto con gli altri
Adulare gli studenti
Adeguarsi, fare il minimo indispensabile

I miti del potere

La tesi	L'antitesi
----------------	-------------------

La saggezza che deriva da età e esperienza	Non è detto che il potere sia dato a chi è più saggio
Il bisogno di porre limiti ai ragazzi	<i>i ragazzi vogliono conoscere i limiti ma porli essi stessi</i>
Il mandato di tramandare i valori della società	La coercizione non è educativa
L'insegnante severo ma giusto	La coerenza è preferibile, ma non il potere

Metodo 3

1. Individuare il problema
2. Proporre le possibili soluzioni
3. Valutare le varie soluzioni
4. individuare la soluzione migliore
5. Stabilire in che modo attuare la soluzione prescelta
6. Accertarsi che la soluzione prescelta abbia effettivamente risolto il problema

Individuare il problema

- Spiegare il metodo III
- Interpellare solo gli studenti utili e interessati alla soluzione
- Far partecipare spontaneamente
- Formulare messaggi in prima persona

Ma non drammatizzati

- Esprimere il problema e non la soluzione
- Utilizzare l'ascolto attivo per le esigenze dei ragazzi
- La definizione del problema deve essere espresso in termini di conflitto di esigenze e non di soluzioni competitive

Proporre le possibili soluzioni

- Non fare alcuna valutazione delle soluzioni proposte
- Utilizzare espressioni facilitanti
- Prendere nota di ogni soluzione
- Non occorre giustificare o documentare le proprie idee
- Incoraggiare ma non insistere a partecipare
- stimolare

Valutare le varie soluzioni

1. Espressioni facilitanti per valutare le soluzioni
2. Cancellare le soluzioni che ricevono una valutazione negativa da uno dei due interlocutori
3. Utilizzare l'ascolto attivo per accertarsi che tutto sia stato espresso
4. Esprimere la propria opinione
5. Utilizzare messaggi io per escludere soluzioni

Individuare la soluzione migliore

- Non fare una votazione ma arrivare ad un consenso
- Verificare le soluzioni proposte
- Verificare se tutti sono d'accordo
- Scrivere le soluzioni concordate

Stabilire in che modo attuare la soluzione prescelta

- Domandarsi come attuare la soluzione e chi se ne assume la responsabilità
- Definire cosa indica che il problema sia risolto
- Scrivere anche chi deve fare che cosa e quando

Accertarsi che la soluzione prescelta abbia effettivamente risolto il problema

- Il conflitto è risolto?
- Sono insorte delle difficoltà?
- I ragazzi hanno preso un impegno eccessivo?
- Rivedere le decisioni prese