

Clima organizzativo scuola e mediazione

Spunti per una riflessione

Manuela Tomisich



CLIMA
METEREOLOGICO



CLIMA
ORGANIZZATIVO

insieme di fattori:
temperatura, piovosità, ecc.

insieme di fattori: litigi,
collaborazione, fiducia
reciproca, ecc.



LEWIN: parlò di “teorie del campo” e diede
all’ **ATMOSFERA PSICOLOGICA** uno spazio preciso all’interno di esse

misurò il comportamento
degli
individui e dei gruppi

concepì la persona e il
suo ambiente come
un insieme di fattori
interdipendenti



Per inquadrare il clima viene usato un andamento che parte dall'esterno (macro), per approdare all'interno più profondamente interiorizzato (cultura).

4 APPROCCI PRINCIPALI:

1) STRUTTURALE: James e Jones

CLIMA = attributo oggettivo, esiste
indipendentemente dagli individui e dalle loro
percezioni

James



Clima = insieme di attributi organizzativi misurabili con criteri oggettivi

Jones



Clima = variabili percettive riferite ad aspetti di tipo organizzativo



LIMITI

Rilevare i fattori strutturali con
ACCURATEZZA e OBIETTIVITÀ

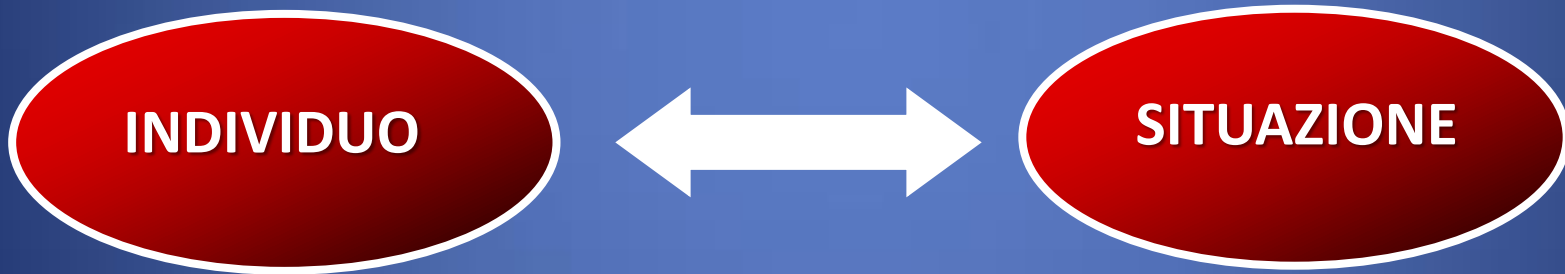


poca importanza all'impatto
soggettivo che le variabili strutturali
hanno su individui e situazioni



2) PERCETTIVO : il clima organizzativo nasce all'interno dell'individuo

si sviluppa dall'incontro



LIMITI : sembra parziale

si sofferma solo sulle interazioni tra i membri di un'organizzazione



3) INTERATTIVO : gli individui rispondono ad una specifica situazione, interagiscono tra loro e arrivano ad un accordo condiviso.

nasce

clima come frutto di
INTERAZIONI



LIMITI



Questo approccio prende in considerazione solo le RELAZIONI INTERPERSONALI e non spiega il CONTESTO SOCIALE in cui si formano.



4) CULTURALE : cultura e clima sono trattati come sinonimi negli studi organizzativi.

SCHNEIDER e REICHERS

→ approccio interattivo al clima

↓
danno rilevanza alle azioni interpersonali o di gruppo per:

- ~ processi cognitivi
- ~ costruzione di significati a livello individuale



SCUOLA SIMBOLICA



differenziazione tra *cultura* e *clima*

prodotto della mente, è un sistema ordinato di significati all'interno del quale avvengono le interazioni sociali

contenitore che incanala il clima dandogli forma

L'approccio culturale pone attenzione sull'interazione tra i membri dell'organizzazione, ma in più sottolinea il ruolo critico che la cultura gioca nella formazione dei processi che producono il clima





LIMITI

- ~ **INDIVIDUO PASSIVO**: rischia di essere interprete inerte di comportamenti.
- ~ **CULTURA**, più delle organizzazioni, è un concetto ampio e stabile mentre il **CLIMA**, più del gruppo, ha una dimensione locale e mutevole.

DEFINIZIONE DI CLIMA: il clima è un costrutto psicologico che si riferisce a percezioni molarì sviluppate dalle persone nei riguardi del proprio ambiente di lavoro. Il gruppo è la sede privilegiata del clima. Dal punto di vista dinamico il clima è, contemporaneamente, il risultato e il determinante del comportamento degli individui e dei gruppi all'interno della struttura. Il clima è una qualità emergente della vita di gruppo.



LE FASI DELL'ANALISI DEL CLIMA

Le precondizioni...

- ~ far chiarezza da subito sulle ragioni “reali” che spingono “qualcuno” a fare la diagnosi di clima proprio in “quel momento”;
- ~ definire obiettivi realistici commisurati alla realtà in cui si opera, agli strumenti utilizzabili e alle risorse disponibili;
- ~ ricordare che, essendo l'analisi del clima una ricerca ma anche al tempo stesso un intervento, comporta delle modifiche alla realtà misurata;
- ~ avere chiarezza riguardo gli obiettivi e gli intenti;
- ~ ottenere il consenso da parte di tutti i membri dell'organizzazione;
- ~ avere certezza che tutti i partecipanti al processo “credano” nella bontà del lavoro che si intende svolgere e nell'utilizzabilità dei suoi dati.



I principali step...

- 1. Individuazione del gruppo di lavoro**
- 2. La definizione degli obiettivi**
- 3. L'analisi preliminare del contesto organizzativo**
- 4. La scelta della popolazione**
- 5. Messa a punto della metodologia e/o degli strumenti di rilevazione**
- 6. Verifica della funzionalità della procedura e delle tecniche**
- 7. Raccolta estensiva dei dati**
- 8. Elaborazione statistiche atte a consentire la verifica delle ipotesi di lavoro preventivamente definite**
- 9. Prima lettura dei risultati e stesura del report provvisorio**
- 10. Incontro con il gruppo dei dirigenti e dei rappresentanti dell'organizzazione**
- 11. Ritorno delle informazioni ai partecipanti**
- 12. Stesura del report finale**



La realtà scuola: punti di attenzione

- La realtà **scuola** si presenta come tema polisemico
- Scuola è :
 - - **realtà sociale**,(luogo di gestione collettiva di processi di crescita)
 - - **realtà lavorativa**,(luogo di esplicitazione del lavoro docente)
 - - **realtà istituzionale**(luogo di interazione tra funzioni e ruoli diversi per definire potere e obblighi)



La scuola

- È luogo per elaborare strumenti per la conoscenza → **laboratorio**
- Permette di **costruire “Cultura” come artefatto specifico umano** (Brunner 1992)
- È **esperienza di confronto generazionale** → incontro tra pari
- È esperienza di **confronto\incontro** finalizzato ed esplicitabile **tra generazioni diverse** → compiti e funzioni delle diverse generazioni in una prospettiva produttiva



La scuola

- La scuola è una realtà **complessa**
- **Necessita di costanti attività di:**
- **Disambiguazione e di**
- **Negoziazione di significati tra gli attori che la abitano**
- **E' luogo e territorio di possibile conflittualità**



La scuola come comunità

- La **complessità** della realtà **scolastica** la rende ad un tempo:
- *Comunità sociale*
- *Comunità territoriale*
- *Comunità di valori*
- *Comunità di lavoro*
- *Comunità culturale-etnica*
- → pertanto è importante rilevare quali aspetti sono in gioco nella specifica **realtà conflittuale**



il clima scolastico

- È fenomeno complesso multidimensionale che coinvolge i diversi attori del sistema
- -studenti
- -docenti
- -genitori
- -dirigenti



Il clima scolastico

- È costituito da un sistema di valori condivisi che diventano punto di riferimento per la vita quotidiana della specifica realtà scolastica(es: valore di premi e punizioni, pratiche della normalità quotidiana)



Indagare il clima scolastico

- -è necessario per operare sia sugli aspetti di apprendimento (non si apprende se non attraverso relazioni colorate affettivamente)
- -sia per operare nella prospettiva educativa (costruire legami e considerare le dimensioni di reciprocità)



Strumenti per indagare il clima scolastico

- Sul versante adulti implicati nella scuola
- **questionario per insegnanti**
- **Utilizzo di strumenti come il focus group per analizzare la costruzione condivisa delle percezioni relazionali**
- Sul versante degli alunni utilizzo del **sociogramma \ psicogramma**



Il focus group

- È uno strumento significativo per *raccogliere dati “ qualitativi”*
- Diventa *utile per “ comprendere”*
- Pur se di semplice definizione è strumento *complesso da utilizzare e*
- -→ **richiede competenza specifica**

ORIGINI

- R. Merton (anni '40). Inizialmente grande diffusione nell'ambito del marketing, poi diffuso nella ricerca in campo sanitario, politico, educativo, della comunicazione, ecc.

Definizione

- Il Focus Group consiste in un gruppo di persone che viene stimolato a discutere apertamente in profondità su un argomento proposto dal facilitatore, il quale focalizza la discussione sugli aspetti rilevanti del tema in modo non direttivo. È diverso dall'intervista di gruppo
- I Focus Group rivestono un ruolo molto più significativo come metodologia secondaria che si affianca e che è complementare a metodi diversi (per esempio osservazione e intervista)

SCOPO

- Mettere insieme gli stakeholders
- Collezionare numerose informazioni qualitative in spazio breve
- Vedere le interazioni tra i partecipanti
- Raccogliere la percezione sui temi proposti

Focus group esplorativi

- Per delineare le linee guida a cui il percorso di indagine stiscocampionaria nelle sue varie fasi si dovrà attenere.



Focus group
= supporto
interpretativo

- Focus group adottato a posteriori per effettuare una valutazione critica dei risultati della ricerca.



Focus group
= metodologia
partecipativa

- Per favorire la partecipazione dei soggetti coinvolti nella ricerca





Vari tipi di focus e loro utilizzo

- Nella scuola si utilizzano :
- **X ESPLORARE**
- **X CONSENTIRE PARTECIPAZIONE**



ELEMENTI TECNICI

- N. PERSONE (6\8)
- Eterogenee (età, appartenenza, conoscenza del problema,..)
- ... ma rappresentative
- LUOGO
- TEMPO (1h e 30\ 2ore)
- LA CONDUZIONE



IL RUOLO DEL FACILITATORE

Ruolo del facilitatore è **STIMOLARE IL DIBATTITO E COMPRENDERE, CON LA SUCCESSIVA ANALISI, LE NORME E I SIGNIFICATI SOTTESI A QUELLE RISPOSTE**



Fa convergere l'attenzione e le interazioni del gruppo su un dato argomento, ad esempio con **ESERCIZI DI FOCALIZZAZIONE**:

Esercizi della graduazione

Vignette

Notiziario

Interpretazione di fotografie



Questi esercizi fanno anche da **PROMEMORIA DEGLI OBIETTIVI DEL GRUPPO** e da **ROMPIGHIACCIO**, inducendo i partecipanti ad impegnarsi seriamente e a sentirsi più a proprio agio