



Manfredonia, 7/2/2020

Al personale docente

## Peer education e docente “facilitatore”, il “metodo Gordon”: di che si tratta e sua applicazione

Quando si parla di “modello (o metodo) **Gordon**” si identifica un particolare modello educativo fondato sul valore della Comunicazione e sull’importanza delle relazioni tra individui, ovvero sulla fiducia nel potenziale dell’altro, piuttosto che su un sapere pre-determinato.

Si tratta di un sistema integrato e circolare per la creazione e il mantenimento di relazioni efficaci tra vari soggetti. Il nome deriva da **Thomas Gordon**, educatore e psicologo statunitense, candidato parecchie volte al Premio Nobel per la Pace, che ha ideato e realizzato un modello per “agevolare” le relazioni efficaci (e durevoli nel tempo) tra le persone, puntando sulla reciproca soddisfazione e sulla risoluzione dei conflitti.

In prima battuta Gordon, negli Anni '70, lo presenta con riferimento al rapporto genitori-figli, solo dopo qualche anno inizia ad applicarlo al contesto dell’Istruzione scolastica.

### In cosa consiste il metodo e come può essere applicato

Lo studioso Gordon comprende, in un periodo quando non era proprio facilissimo parlare di questi argomenti, che sviluppare un “clima” con un’atmosfera affettiva e relazionale favorevole (positiva) è un presupposto fondamentale per un apprendimento di qualità.

Per fare questo, secondo lo psicologo americano, è necessario “elevare” la qualità del rapporto che esiste tra educatore e discente... Come farlo in modo semplice e con un approccio in gran parte intuitivo?

Il suo “metodo” è basato su un sistema di facili procedure che sono in grado, se applicate con costanza e passione, di produrre autentica Comunicazione interpersonale, relazioni collaborative, negoziazione e, ovviamente, un clima più adatto per una didattica di qualità.

Per Thomas Gordon, senza nessun dubbio, l’educazione è un **processo autogestito** che deve spingere l’alunno a una maggiore e migliore comprensione di sé stesso. Il compito e il ruolo dell’educatore non è sminuito... anzi. È cambiato profondamente. Questo concetto non è stato ben “recepito” proprio a partire dagli Anni '70 ed ha creato a Gordon non pochi problemi, soprattutto negli ambienti accademici e tra colleghi. Eppure nel corso degli ultimi trent’anni le proposte di Gordon hanno rivelato pian piano tutta la loro “profetica potenza”.

Oggi, nell’ambito della nuova Scuola che spesso “subisce” e non “gestisce” le profonde trasformazioni che provengono dagli straordinari input esterni forniti dalla “rivoluzione digitale”, ecco che le proposte di Gordon sono diventate attualissime, anzi, per certi versi necessarie.

Come già da lui pre-annunciato, la figura dell’insegnante è quella di un “**regista**” o di un “**facilitatore**”, che ha il compito primario di “stimolare” e “guidare” le attività (percorsi) di

formazione. Il suo compito non sarà più quello di chi passa delle informazioni/nozioni a qualcun altro... o comunque lo sarà sempre di meno!

## Un nuovo ruolo... il facilitatore

Le attenzioni di Gordon sono state rivolte non solo alla relazione docente-discente, ma anche genitori-figli e tra gli stessi ragazzi.

Ed ecco la straordinaria modernità del suo pensiero. Nella Scuola attualmente si fa un gran parlare di “*peer education*” come sostegno (e alternativa) in alcune aree alla didattica tradizionale.

Nel modello Gordon il “facilitatore” è colui che grazie alla competenza dell’Empatia, incoraggia il processo di sviluppo e di crescita della persona... *il facilitatore è necessariamente un comunicatore efficace.*

Non solamente. Egli ha necessità di utilizzare due strategie di base che gli permettono di stabilire nuovi rapporti con gli interlocutori: *l’ascolto attivo e il messaggio Io.*

Vediamo a un livello di maggiore dettaglio.

Cominciamo dall’Ascolto attivo, una competenza che, molto spesso viene sottovalutata e quindi utilizzata male. Esso non consiste solo nel “prestare attenzione” lasciando parlare l’altro a ruota libera. E’ un’attività che deve coinvolgere tutto il nostro essere, con la mente e con il cuore, rispecchiandosi e rilanciando segnali di accoglienza e comprensione sia verbali che non verbali (posturali). Ad esempio riformulando, chiedendo se abbiamo compreso bene o se è necessario avere maggiori spiegazioni; oppure utilizzando la tecnica delle domande preferibilmente aperte in una fase di impatto. Insomma con l’ascolto attivo cerchiamo “connessione” con gli altri. Quali sono i suoi bisogni? Come sta cercando di comunicarcelo?

Andiamo alla tecnica del “*Messaggio IO*”. Gordon diceva sempre, niente di più semplice e... di più complicato allo stesso tempo. Consiste nel comunicare all’altro come ci sentiamo in una precisa circostanza, utilizzando *NON il “Tu” (diretto o indiretto) bensì utilizzando l’Io...*

Questo perché il nostro interlocutore non dovrebbe essere “avvezzo” (abituato) a percepire una richiesta come una pretesa, oppure il suo comportamento come “causa” di un problema. Facciamo un esempio? “E’ colpa tua... quando non mi ascolti (TU) sei un insensibile!”. E’ chiaro che abitudini linguistiche di questo tipo sono riprodotti in migliaia di schemi verbali, utilizzati da tutti noi in tantissimi contesti... ovviamente anche educativi. Gordon si è sempre chiesto con quali conseguenze.

### *Le barriere della Comunicazione... gli ostacoli più comuni*

Una delle opere di maggiore impatto a livello mondiale è stata “Insegnanti efficaci” del 1974; qui Gordon individua ed elenca le famose 12 “*barriere della Comunicazione*” come segni tangibili del nostro rifiuto e che limitano enormemente la “connessione” con gli altri. Si tratta di atteggiamenti “disfunzionali” che, come spesso accade nel mondo della Comunicazione, vengono sottovalutati e che invece creano chiusura, muro, reazioni negative, pregiudizio e distanza... ecco un elenco:

- Ordinare ed esigere;
- Avvertire e minacciare;
- Fare la morale/ la predica;
- Dare consigli non richiesti;
- Persuadere con la logica;
- Fare complimenti o elogi non meritati;
- Criticare e giudicare;
- Umiliare e ridicolizzare;
- Diagnosticare e analizzare comportamenti altrui;
- Consolare o minimizzare;

- Cambiare argomento;
- Interrogare e inquisire;

## La risoluzione dei conflitti è al centro

Il modello Gordon ha proposto un contributo determinante per l'argomento della "risoluzione dei conflitti", non solo in ambito scolastico oppure familiare, ma anche per problematiche inter-culturali e razziali. Ricordiamo che lo straordinario lavoro di Gordon ha in parte ispirato anche il modello della Comunicazione non Violenta di Marshall Rosenberg.

La dirompente novità della proposta dell'autore di Insegnanti Efficaci consiste proprio nella volontà di lavorare per acquisire modelli di Comunicazione alternativi a quelli classici, poco efficaci e spesso violenti già a un primo livello linguistico. Gordon ha praticamente "previsto" già quarant'anni fa come il "sistema" educativo in ambito ampiamente sociale si sarebbe evoluto. Ha compreso che la società ci avrebbe richiesto di non ricorrere solamente a metodi coercitivi o di sottomissione per risolvere le criticità e le difficoltà relazionali... anzi tutt'altro.

L'esercizio del "potere" fine a se stesso non permette di esplicitare tutto il potenziale di un educatore o di un genitore (ma anche di un dirigente d'impresa) rispetto ad uno stile fondato sulla ricerca di soluzioni condivise e accettabili per ambo le parti, valorizzando abilità come il problem solving e la negoziazione. Oggi più che mai c'è sempre più bisogno di modelli che possano ispirare la leadership fondata sull'autorevolezza che, invece, modelli coercitivi fondati sull'autorità. E la Scuola sa benissimo quanto importante può risultare questa equazione.

In conclusione possiamo dire che il contributo più importante, quasi senza tempo e straordinariamente attuale, che Thomas Gordon ha lasciato con la sua opera è stato quello di farci capire che i conflitti, in una dimensione sociale in rapida trasformazione come la nostra, purtroppo sempre più dominata da modelli "violenti e prevaricatori" (a tutti i livelli), è assolutamente necessario "coltivare" e "trasmettere", soprattutto verso i giovani, **modelli relazionali che siano costruttivi, non violenti, accettanti e rispettosi**. E in questo, la relazione docenti-discenti ha un valore altrettanto decisivo come quello genitori-figli.

[Corso Gratuito – Comunicare in modo Efficace ed Assertivo con studenti e colleghi, con Basi di PNL](#)  
[Corso gratuito -L'intelligenza emotiva-Sviluppare le abilità emotive per sostenere la didattica ed essere più efficaci](#)

[Corso Gratuito: Bullismo e cyberbullismo, conoscere e contrastare il fenomeno](#)

[Corso gratuito – Strategie di Public Speaking](#)

[REGISTRAZIONE DEL WEBINAR GRATUITO – La Comunicazione non verbale \(CNV\), competenza strategica per gestire le criticità del sistema Classe](#)

IL DIRIGENTE SCOLASTICO  
Filippo Quitadamo