

RP Tools^{ITA Version}

Typology – RESTORE Implementation Matrix

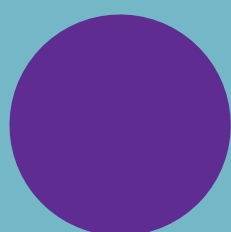




Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Le Souffle
association socio-éducative européenne



FAIR PROCESS

Restorative Continuum

(RESTORE Implementation Matrix – ITA Version)

WHAT?

It is an Italian adaptation of the tool “Restorative Continuum” of the RESTORE Project’s Implementation Matrix, based on reference literature by IIRP and Le Souffle, with the direct supervision by Le Souffle.

PURPOSE

The purpose is to provide interested Italian readers with basic elements to approach RPs.

DESCRIPTION

This document offers a concise but accurate overview about the relationships between the various RP tools and their placement in a coherent conceptual map.



3E in School Management: Engagement, Explanation, Expectation Clarity

Fair Process

(Processo decisionale imparziale, super partes)

(Adattamento da testi di Le Souffle ed IIRP)

I concetti del Fair Process derivano da uno studio sulla relazione tra fiducia, scambio di idee e produttività a livello di impresa:

<< Le persone danno importanza alle decisioni, ma maggiormente al processo adottato per giungere a quelle decisioni >>

<< Gli individui molto probabilmente si fidano e cooperano liberamente con i sistemi - sia che escano vincitori o sconfitti da quei sistemi - quando viene osservato un processo imparziale >>

(Kim and Mauborgne, Harvard Business Review, 1997)

Principi del **Fair Process** (le tre E):

ENGAGEMENT (coinvolgimento di tutti i partecipanti nel processo)

Coinvolgere le persone nel processo decisionale invitandole a condividere le loro idee e a dare la loro opinione sulle idee degli altri. I dipendenti si sentono apprezzati, valorizzati, riconosciuti. Viene creata una sorta di saggezza o intelligenza collettiva. Il coinvolgimento si traduce in decisioni di gestione migliori e un maggiore impegno da parte di coloro che eseguono le decisioni.

EXPLANATION (spiegazione, trasparenza, comprensione condivisa)

Spiegare a tutti coloro che sono coinvolti e interessati dalla decisione su come si è arrivati a una determinata decisione e in base a quali criteri. Questo principio assicura alle persone coinvolte che la direzione (management) ha tenuto conto delle loro opinioni e ha preso decisioni in modo "imparziale" nel solo interesse dell'organizzazione. Una spiegazione trasparente crea fiducia nelle intenzioni della direzione, anche se le proprie idee non sembrano essere state ritenute. La trasparenza genera fiducia, la fiducia genera migliore impegno e collaborazione.

EXPECTATION CLARITY (chiarezza delle aspettative, visione chiara per il futuro)

Assicurarsi che tutti comprendano la decisione presa e cosa ci si aspetta da loro in futuro. Comunicare chiaramente (anche per iscritto) quali sono gli obiettivi concreti, le nuove norme e "regole del gioco", e quali saranno le possibili conseguenze se queste aspettative non vengono soddisfatte. In Italia si direbbe "patti chiari e amicizia lunga".

Il **Fair Process** può rappresentare un'ulteriore caratterizzazione dell'approccio CON della SDW. Anche la consistenza (coerenza) dell'applicazione di RP tool chiari e lineari, nello stesso modo per tutti, rappresenta un elemento fondamentale del Fair Process e delle RP. Ad esempio, applicare schemi ricorrenti di RQ ben definite (es. durante Small Impromptu Conference o nella preparazione di Cerchi Restorativi), concorre ad una sorta di sensibilizzazione culturale e consapevolezza di essere coinvolti in processi gestiti con equità; oltre a predisporre stati d'animo collaborativi e confidenti grazie alle caratteristiche di oggettività (es. "just, trust it! semplicemente, fidati!" degli script dei Cerchi Restorativi o degli schemi collaudati di RQ).

Il **Fair Process** è un elemento fondamentale nell'ambito della Restorative Justice (RJ), ed il Cerchio Restorativo è ancorato a questi 3 principi basilari legati ai concetti del "CON" della SDW. Che si tratti del modo in cui i manager prendono decisioni a livello aziendale, o in cui un insegnante affronta la riorganizzazione di una classe, le dinamiche rimangono le stesse. Ognuno di noi ha il bisogno fondamentale di essere valorizzato come essere umano. Vogliamo essere ascoltati e compresi, sentire di "contare".

<< Un processo decisionale imparziale crea fiducia e coinvolgimento, la fiducia ed il coinvolgimento producono cooperazione volontaria, e la cooperazione volontaria stimola la performance, portando le persone ad andare oltre al senso del dovere, condividendo le loro conoscenze ed usando la loro creatività >> (Kim and Mauborgne)

NB: Il Fair Process è diverso da un processo decisionale basato sul consenso o la democrazia sul luogo di lavoro. Non riguarda necessariamente l'armonia e non cerca l'adesione con compromessi rispondenti alle opinioni e ai bisogni di ciascun individuo. Riguarda piuttosto la ricerca di un'idea "migliore", sia che provenga da una sola persona che da un intero gruppo.

Esempi:

- Un preside che deve introdurre un nuovo programma orario potrebbe cominciare col consultare il corpo docenti per poi comunicare i criteri seguiti nel modo più trasparente possibile.
- Un docente potrebbe indicare chiaramente, all'inizio del trimestre, quali sono le aspettative a livello di studio, compiti e valutazioni. In questo modo, gli studenti non si confronteranno con sorprese che potrebbero portare ad ulteriori discussioni.
- Aspetti sulla disciplina: anche il processo che precede una punizione, una sospensione o un'esclusione dovrebbe essere imparziale. Le regole e le convenzioni dovrebbero essere chiare agli studenti e ai loro genitori fin dall'inizio dell'anno scolastico (o al momento dell'iscrizione), così come le conseguenze se lo studente non le rispetta.