

La valutazione del progetto pedagogico dei Nidi d'infanzia: si riparte, verso l'accreditamento II edizione

L'INCONTRO DEL GRUPPO DI LAVORO FINALIZZATO ALL'ANALISI DEI DATI

Marisa Anconelli, Iress Bologna

10 dicembre 2020

9.00 – 15.30

Gruppo 1, gruppo 2, gruppo 3

La preparazione dell'incontro di restituzione al gruppo di lavoro educativo di discussione dei dati dell'autovalutazione

RIELABORAZIONE DI alcuni aspetti dei 'compiti' assegnati alle/ai CP (a cura di MA)

- Pervenuti 20 'compiti':

gruppo 1
6 neofite
2 esperte

gruppo 2
5 neofite
3 esperte

gruppo 3
1 neofita
4 esperte

Le
rappresentazioni
dei gruppi di
lavoro (da parte
dei CP)

2. Il dialogo fra
due poli di
apertura

3. Le strategie
operative per
gestire le
problematiche



Apriamo una parentesi

GDL che presentano **criticità**

1. Il gruppo di lavoro sconta vecchie dinamiche e problemi fossilizzati nel tempo. La gestione comune-cooperativa prevista nel precedente contratto non è più funzionale e per motivi organizzativi il gruppo di lavoro si è trovato senza coordinatore per molti mesi. Nel frattempo anche la cooperativa ha un po' latitato. Ci sono state mancanze a diversi livelli e il gruppo è davvero **molto in sofferenza** anche a causa di **personalità molto forti** in continuo conflitto più o meno esplicito. Ci sono persone che storicamente lavorano lì, ovviamente fanno molto del servizio ma mettono in atto **dinamiche disfunzionali, contrastando le iniziative di rinnovo**, perlopiù in maniera impulsiva. Altre operatrici rimangono nelle retrovie per non prendere posizione ma in questo modo lasciano campo libero perché si continui ogni giorno a tenere in piedi un **conflitto** che costantemente serpeggia e a giorni alterni fa sbottare chi lo agisce. **Il gruppo di lavoro non è di fatto un gruppo di lavoro, ma solo un gruppo costretto a stare insieme per più anni.** Dopo il mio arrivo stiamo facendo, con grande impegno di tutti, dei passi per una ricentratura, quanto meno per arrivare insieme alla fine dell'anno poi si vedrà se l'ente gestore farà degli spostamenti di personale per dare nuova linfa al nido e nuova motivazione a persone ormai stanche. Nonostante le criticità che il gruppo di lavoro ha ormai sedimentato, esso si mostra aperto e propositivo sia nelle parole sia nei fatti, anche se bisognoso di un accompagnamento stabile, che dia sicurezza e non le lasci a loro stesse. **Stare nel conflitto è ormai un'abitudine, ma fa male a tutti e anche il lavoro con i bambini ne risente.** Io sono alla prima esperienza come coordinatrice, prima facevo un altro lavoro (anche se come pedagoga) e non ho mai lavorato in un nido, ma mi sento di avere delle carte per lavorare sulle dinamiche di gruppo (CPN gr 2)

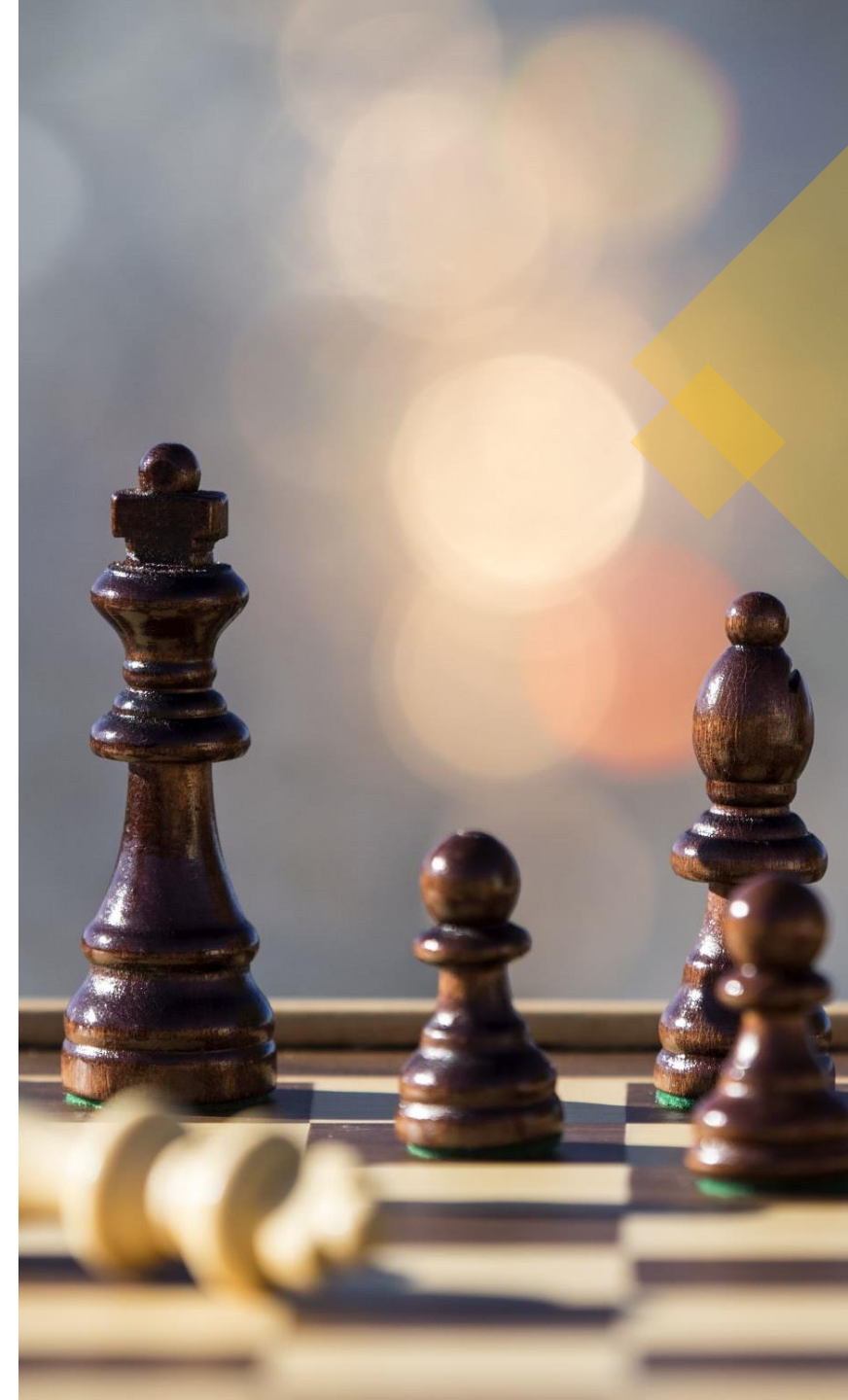
Segue GDL con **criticità**

2. Le interazioni tra i diversi componenti del gruppo sono caratterizzate da un clima **poco** costruttivo, funzionano le insegnanti di sezione ma il clima in gruppo di lavoro è **poco** partecipativo e **poco** cooperativo (CPE gr 3)
3. E' un gruppo molto "**scollato**". **Le sezioni sono isole** che procedono come rette parallele. Faticano ad incontrarsi, sentirsi gruppo, pensare come gruppo. (CPN gr 2)
4. Nel servizio educativo che coordino il gruppo di lavoro è ricostituito da poco e la situazione è molto complessa: un'educatrice con **poca esperienza** sui servizi 0-3 perché ha lavorato per diverso tempo nell'ambito del sostegno, ma con buon intuito e voglia di mettersi in gioco; la sottoscritta, poiché mi è stato chiesto di sostituire un'educatrice che ha lasciato il posto senza preavviso quindi, al momento, **ricopro il doppio ruolo** all'interno del servizio (coordinatrice ed educatrice); un'altra educatrice neo laureata, quindi con **pochissima esperienza** sul campo ma molto formata sul piano teorico, la quale ricopre il ruolo di jolly; infine un'educatrice che **lavora da diversi anni** all'interno del servizio, molto concentrata sul fare e, dal mio punto di vista, a rischio burn out. **Tuttavia l'educatrice più esperta ogni tanto giudica il fare delle altre, dando loro consigli in maniera direttiva e poco accogliente e, soprattutto in sedi poco indicate** (non in gruppo di lavoro ma durante la giornata educativa, con i bambini presenti) (CPN gr 1)

Consapevolezze che si devono avere quando si intraprende un **processo di autovalutazione con un GDL che presenta criticità di gestione**

- Asimmetria di esperienza sul campo (dunque di potere) all'interno del GDL (fra educatrici, e fra queste e il CP)
- Poca chiarezza gestionale ed organizzativa (da parte della dirigenza)
- Chiusura e resistenza al cambiamento
- Instabilità e turn over del personale

*Vi ritrovate? Quale di questi aspetti è quello cui prestare più attenzione nel processo di a-v?
Come?*



GDL con qualche criticità (o superate, o latenti)

1. Il gruppo di lavoro **appare coeso**, è un gruppo composto da 9 insegnanti, nel P.P. hanno esplicitato in modo **chiaro** un'idea di bambino e di nido che si impegnano a tradurre nella quotidianità, è un servizio che le famiglie **considerano eccellente**, io, sono la pedagoga del servizio da poco tempo, **avverto all'interno del gruppo qualche difficoltà**: ci sono insegnanti sempre in prima linea ed altre che rimangono sempre al margine (CPE gr.2)
2. Il gruppo appare **sufficientemente collaborativo**, poco motivato, forse per i vari cambiamenti gestionali e dovuti all'emergenza sanitaria. Abbiamo incontri regolari: il bisogno primario è quello di condividere nuovamente pratiche educative che a volte vengono portate avanti senza aver presente il senso e il significato di ciò che si fa. Il gruppo appare **poco aperto alle innovazioni** e si mostra **chiuso in se stesso** (CPE gr2) (?)
3. Il gruppo di lavoro si presenta come collaborativo e desideroso di avere confronti. Si percepisce, comunque, un certo livello di stress e di stanchezza anche dettata dal particolare periodo in cui, ad oggi, viviamo (CPN gr 2)
4. Il gruppo di lavoro è storico, sono io nuovo Coordinatore Pedagogico, **ci sono Insegnanti che cercano di orientare il lavoro verso le proprie scelte**; (tempo, materiali, arredi e altro). Anche una **Educatrice è nuova**, giovane e alle prime esperienze. A volte diventa difficile trovare uno spazio giusto/adequato per stimolare e far convergere la discussione su aspetti migliorativi (CPN gr 1)
5. Il gruppo di lavoro è molto numeroso, ci sono stati diversi cambiamenti durante questo anno educativo in quanto **alcune educatrici hanno iniziato l'anno ma sono poi state sostituite** quindi anche i gruppi di lavoro delle singole sezioni sono da ricostruire/ ricercare equilibrio (CPN gr 1)

Consapevolezze che si devono avere quando si intraprende un **processo di autovalutazione con un GDL in cui non ci sono particolari conflitti evidenti, ma alcuni elementi di attenzione**

- Una buona fama che ti porta a 'sederti'
- Squadra che vince non si cambia
- Turn over...sostituzione in corso d'opera
- Comunque tanta stanchezza dovuta al momento che i servizi stanno vivendo (tutte le componenti)

*Vi ritrovate? Quale di questi aspetti è quello cui prestare più attenzione nel processo di a-v?
Come?*



GDL **senza particolari criticità**


1. il gruppo è abbastanza collaborativo; abbiamo incontri regolari; ci conosciamo da **tempo**, qualche contrasto fra gruppo educatori e ausiliarie. Un gruppo che nel tempo **sta armonizzando le differenze** (CPE gr 3)
2. L'educatrice è molto collaborativa, propensa al **dialogo** e **aperta** ai suggerimenti. Ci conosciamo da poco, quindi avremo sicuramente bisogno di **tempo** per conoscerci (CPN gr 2)
3. E' un gruppo di lavoro **omogeneo**, il nido è piccolo e la maggior parte delle ragazze lavora in quel gruppo da **molti anni**, collaboro con loro da **molto tempo** (CPN gr 3)
4. Il gruppo è molto collaborativo si conoscono da un paio di anni e non sono mai emersi particolari attriti, pur nelle differenti visioni nei momenti di difficoltà di qualcuno c'è un clima di **supporto e appoggio** (CPN gr 2)
5. non ci sono particolari problemi comunicativi; siamo una piccola realtà educativa e il gdl è collaborativo e propositivo durante gli incontri; ci conosciamo da **oltre otto anni**. Con le educatrici mi sento telefonicamente almeno due volte a settimana e una volta al mese facciamo gdl. Per il momento il gruppo di educatrici è **omogeneo** e hanno già avuto esperienze educative insieme (CPN gr 1)
6. Provo a favorire la comunicazione ponendomi in una dimensione di **ascolto** (CPN gr 1)
7. Non ci sono particolari problemi; il gruppo è abbastanza collaborativo, solidale; abbiamo incontri regolari; ci conosciamo da tempo c'è una buona sinergia. Un'educatrice cambia spesso perché il turno è di poche ore **ma è stato affrontato questo aspetto** rispetto all'ultima somministrazione dello strumento di autovalutazione

Consapevolezze che si devono avere quando si intraprende un **processo di autovalutazione con un GDL in cui tutto va bene**

- Supporto, appoggio, dialogo, confronto
- La dimensione del 'tempo' è 'amica'
- Comunque tanta stanchezza dovuta al momento che i servizi stanno vivendo (tutte le componenti)
- Con GDL di questo tipo...dovrebbe andare tutto bene!


*Vi ritrovate? Quale di questi aspetti è quello cui prestare più attenzione nel processo di a-v?
Come?*





Come prepararsi ad
affrontare il
momento di
restituzione dei
dati di a-v, quando
non ci aspettavamo
quei dati

Una risposta quasi
unanime: **capire il
perché (e fin qui...)**



Alcune differenze nelle risposte nel 'come porsi' (per chi lo ha esplicitato):

- **aprire il confronto**

- ...sospendendo il giudizio e accogliendo la percezione delle educatrici e il loro sentire (apertura al confronto, mettendosi da parte)
- ...cercando di sospendere anche il mio giudizio e pregiudizio
- ...decentrando il punto di vista
- ...mettendosi in discussione. Inizio dall'ascolto, valuto la consapevolezza, integro con rilanci
- ...motivando il mio punto di vista (apertura al confronto, prendendo la parola)
- ...utilizzando sempre argomentazioni concrete, precise per avvalorare la mia tesi, portando fatti osservazioni che siano difficilmente confutabili
- [...]

puntare l'attenzione:

- Sulla gestione nel nido e sulla centralità del bambino, allontanando il pregiudizio verso le famiglie
- Sulla ricchezza dei vari punti di vista considerando al tempo stesso le difficoltà di mediazione fra varie visioni e stili educativi
- Sul progetto pedagogico (*nominato poco...mi sembra*)
- Sulla finalità del processo di autovalutazione (*nominato poco*)
- Sugli aspetti positivi facendo però notare che spesso si utilizzano alibi per non valutare oggettivamente le criticità (Gigli: famiglie come nostro alibi)
- Su esempi oggettivi di momenti osservati da me (se possibile); altrimenti riproporrei l'item chiedendo da dove nasce la valutazione fatta
- Portare l'attenzione sulla concretezza dell'aspetto osservato portando alla luce elementi difficilmente confutabili, dai quali probabilmente, abbiamo discusso in gruppi di lavoro precedenti
- Dare senso all'osservazione empirica «ho osservato che stai facendo questa cosa così. Perché?



Seguiamo alcuni 'ragionamenti'....

- Intanto facendo il “pieno di calma”, infastidito dal fatto che nessuna mi aveva mai accennato niente. Per cui dopo aver sentito le osservazioni ascolterei se ci sono proposte fattibili
- Il fatto che abbiano risposto diversamente da come mi aspettavo mi dà delle informazioni. Potrebbero rispondere inaspettatamente in maniera concorde tra loro e con me e allora sarebbe tutto più facile (non proseguo in questa ipotesi irrealistica e troppo facile da gestire!). Mettiamo che comunque mi stupiscano per posizioni che non conoscevo...Posso accusare un po' il colpo di questa discordanza alla luce del lavoro congiunto fatto fino ad ora (mi sembrava che iniziassimo ad essere sulla stessa lunghezza d'onda e invece!!!), ma se dal gruppo emerge un dato difforme dalle mie attese questo dato rappresenta una cartina tornasole dell'esistente. Non devo dare niente per scontato e devo accogliere ciò che arriva dal gruppo! Non penso che il mio compito sia di arrivare immediatamente alla ricerca di una condivisione, anzi penso che la mia funzione sia quella di esporre quanto emerso e di restituirlo "nudo e crudo". Scrivo qui delle domande che potrebbero guidare la riflessione: che cosa ci dicono di noi questi dati? Ve li aspettavate o sono una sorpresa? (farei parlare prima loro e alla fine io) - che cosa vogliamo fare di queste letture in considerazione del nostro obiettivo comune? (perchè come gruppo di lavoro ci siamo ridette a voce alta quali sono i nostri obiettivi... anche se ovviamente possono essere diversi i modi per arrivarci!)



Le strategie operative: siete molto 'formate' e si vede! (altro incontro!)

- Portare esempi concreti a motivazione del proprio giudizio
- Brainstorming
- Si cerca di chiudere comunque, si rimanda con strategie diverse
- Riportare al senso del processo valutativo
- Riportare al progetto pedagogico (ad esempio per verificare se le proposte migliorative sono coerenti con questo)
- Verificare la fattibilità tenendo conto anche delle indicazioni della direzione del servizio
- Decentrare il punto di vista, scambiare il punto di vista
- Riaggiornarsi ad altro incontro