

L'Integrazione dei servizi educativi 0-6 è un processo definito da un punto di vista dei contenuti educativi ma non ancora su altri piani. E' un processo caratterizzato da una pluralità di situazioni diverse da territorio a territorio da comune a comune che richiede una forte collaborazione tra enti gestori, enti locali, personale, e per certi versi anche genitori

Il processo di integrazione delineato **non è** infatti un percorso di semplice raccordo ma di **continuità** che esige la **condivisione** di un **progetto educativo** affinché tale processo vada nella direzione di **una reale integrazione** dei servizi e non di una convivenza da separati in casa

**UN PROCESSO CHE SE HA UN IMPULSO DALL'ESTERNO DEVE
POI TROVARE UN MOTORE INTERNO**

**UN SAPIENTE ED EFFICACE
COORDINAMENTO**

- la funzione di coordinamento è essenziale ma complessa e non facile perché
- **Occorre** superare una divisione che ha generato diffidenze **decostruendo le stereotipie degli educatori**: (chi e' più attento? chi ne sa di più?)
- **Occorre** conoscersi per lavorare su un progetto comune che parta da uno **sguardo identico** sul bambino e su una **comune idea di educazione**.
- **Occorre** spostare lo sguardo dal proprio ruolo e **centrarlo sul bambino** per integrare competenze.
- **Occorre** ridefinire/precisare metodi, finalità, professionalità attraverso **percorsi formativi comuni e azioni comuni**.
Dall'eterogeneità passare a un minimo comun denominatore.

QUALE?

ALCUNI PUNTI FERMI

- I bambini conoscono il mondo attraverso la percezione, la relazione e l'azione; la corporeità e la sensoriali sono un importante veicolo di comunicazione e di conoscenza. I bambini sono molto interessati al mondo naturale, fisico e sociale, pensano, si pongono domande e cercano risposte in modo attivo, **sono cioè fin dalla nascita dotati di capacità d'iniziativa e di espressione del loro punto di vista nell'interazione con l'ambiente.**

Il “motore” dell’apprendimento sta nel bambino stesso,

Ma **promuoverlo e sostenerlo** è il grande compito che spetta all’adulto. Si tratta, per prima cosa, di riconoscere l’impegno dei bambini e **individuare l’oggetto del loro interesse** anche quando, soprattutto nei primissimi anni, si esprime secondo modalità e forme a volte molto diverse da quelle dei bambini più grandi.

Le finalità educative vengono promosse e sostenute attraverso esperienze che tengano conto delle peculiarità, caratteristiche e potenzialità **di ciascun bambino,**

le finalità educative prestino attenzione alle dimensioni affettive, sociali, cognitive, senza considerarle separatamente, ma assumendo un approccio olistico che le promuova in un'ottica unitaria

le finalità educative si basino sul dialogo verbale e non verbale con una funzione di facilitazione, sostegno e incoraggiamento, prevedano una presenza dell'adulto propositiva ma anche **discreta e rispettosa dell'iniziativa infantile**

TU PER ME SEI IMPORTANTE

Una relazione di attenzione, rispetto e cura
è alla base di un rapporto di fiducia
indispensabile per riconoscere nell'adulto
una guida attenta e affidabile nel percorso di
crescita

Ambienti ben progettati, attrezzati, sicuri e stimolanti
completano e potenziano l'intervento dell'educatore,
orientano e arricchiscono gli interessi e i vissuti dei
bambini, rendendo concretamente visibili il percorso
compiuto e le conquiste fatte.

LA RELAZIONE

- **Rispetto** tenere in considerazione i tempi, i ritmi, i bisogni e le capacità dei bambini riconoscendone l'importanza. Cercare di comprenderne le richieste, le motivazioni senza mai considerarle semplici capricci o vizi
- **Attenzione** osservare con cura il bambino per cercare di comprenderlo e per conoscerlo e del pari osservare le nostre reazioni di fronte alle nostre proposte e interventi
- **Affettuosità** far percepire al bambino il nostro piacere nel sostenerlo nel suo percorso di crescita, incoraggiandolo senza eccessi
- **Continuità** non occasionalità della presenza e della relazione e degli elementi che la caratterizzano
- **Fiducia e promozione** credere nella sue potenzialità e nella sua capacità di rispondere positivamente all'offerta di occasioni appropriate per sviluppare tutte le sue le sue potenzialità

- se si riconosce come **fondamentale la qualità della relazione** per definire il percorso educativo che si vuole offrire ai bambini è **indispensabile una progettazione comune** che veda l'intero gruppo di lavoro impegnato nel definire non solo come darsi un progetto ma come realizzarlo concretamente nel lavoro quotidiano con ogni bambino

L'AMBIENTE

Sicuro e accessibile per permettere ai bambini un uso modo autonomo ed autoregolato. La sicurezza, ancor prima che vincolo e limite, è un valore educativo

Inclusivo: Rassicuranti e stimolanti adattabili alle esigenze di gioco, di movimento e di cura di tutti i bambini. Senza barriere e caratterizzati dalla presenza di elementi che accolgano e orientino.

Riconoscibile e differenziato funzionalmente:

Spazi per il gioco, la cura personale, l'intimità, realmente a loro misura, riconoscibili dai bambini e da loro identificabili, che facilitino la comprensione e l'appropriazione concreta, simbolica ed emotiva.

- **Flessibili**: arredi e pareti mobili o scaffali devono poter consentire modifiche funzionali all'attività da svolgere
- **Gradevoli** degli spazi e degli arredi per il gioco, l'igiene, il riposo, la convivialità che promuovano il benessere fisico e sollecitino l'acquisizione di buone abitudini personali e di responsabilità verso l'ambiente. La sobrietà dei colori, il design coerente, la cura per il dettaglio, diffondono l'idea del bello e dell'armonia dell'ambiente
- **Spazi esterni ben curati che** consentano e di sviluppare una prima sensibilità ecologica e di rispetto dell'ambiente naturale. –

- **L' Organizzazione dei tempi e ritmi**
 - Le “routine” (quali l'ingresso, il pasto, la cura del corpo, il riposo, ecc.) svolgono una funzione regolativa dei ritmi della giornata e si offrono come base sicura per **nuove esperienze. Esse hanno un significato educativo** e sono occasione di cura, di intimità, di scambi e contribuiscono **all'acquisizione progressiva di autonomia e regole di comunità**. I bambini che abitano e vengono orientati dagli spazi, dalla scansione dei tempi e dall'organizzazione della giornata a cogliere un pensiero e un disegno nel quale si sentono riconosciuti e valorizzati.

Se si riconosce l'importanza dell'ambiente, dell'organizzazione della giornata e delle attività La collaborazione **tra educatori/insegnanti e personale ausiliario** è essenziale per dare coerenza alla progettazione e acquista un ruolo decisivo all'interno della continuità 0-6.

A livello del gruppo degli educatori/insegnanti progettare in continuità significa **costruire e pensare** pratiche che siano innovative e congruenti con l'idea di **una traiettoria coerente**, progressiva e graduale di socialità e di apprendimenti.

- La continuità non coincide con la stabilità e la ripetizione delle esperienze, **ma con il GRADUALE cambiamento e l'arricchimento di situazioni** Per realizzarla è indispensabile **creare un incontro tra professionisti** che provengono da esperienze diverse ed **il primo passo è la conoscenza reciproca e il reciproco riconoscimento.**

L'incontro implica momenti di **formazione comune** tra operatori dei due segmenti, per condividere un linguaggio e una visione comuni sui bambini, i contesti, gli apprendimenti.

La co-progettazione di percorsi comuni prevede esperienze tra bambini di età diverse, con **la compresenza di educatori e insegnanti, osservazioni reciproche, passaggi di informazioni descrittive delle autonomie e delle competenze acquisite e in via di acquisizione**

·
La conoscenza diretta e reciproca dei diversi contesti (dei servizi educativi e delle scuole), motivata da progetti da realizzare insieme, accelera il processo di confronto e di riconoscimento delle rispettive competenze professionali.

IL COORDINATORE HA UN COMPITO ESSENZIALE IN TALE DIREZIONE.

Nelle scuole dell'infanzia statali l'azione di coordinamento è svolta dal dirigente scolastico, nelle scuole paritarie, sono assolti dai responsabili delle strutture. **Queste funzioni devono essere ulteriormente estese a figure stabili di coordinamento e referenti, individuate in relazione al possesso di specifiche competenze pedagogiche e organizzative**

- il coordinatore individua le esigenze formative degli educatori/insegnanti e del personale ausiliario e propone approfondimenti formativi qualificati.
- Nelle scuole dell'infanzia statali l'azione di coordinamento è svolta dal dirigente scolastico, nelle scuole paritarie, sono assolti dai responsabili delle strutture. **Queste funzioni devono essere ulteriormente estese a figure stabili di coordinamento e referenti**, individuate in relazione al possesso di specifiche competenze pedagogiche e organizzative
- L'introduzione nella scuola statale di un organico potenziato può consentire alle istituzioni scolastiche di assegnare compiti organizzativi e di coordinamento ad insegnanti particolarmente qualificati, così come raccomandato dalle Indicazioni nazionali

I COMPITI DEL COORDINATORE

Il coordinatore ha il compito di **curare il funzionamento dell'équipe educativa** e svolge la funzione di indirizzo e sostegno professionale al lavoro individuale e di gruppo degli educatori/insegnanti e del personale ausiliario dei servizi educativi a lui affidati, **concorrendo all'arricchimento della loro professionalità, valorizzandone la motivazione all'impegno educativo**

Il coordinatore **crea le condizioni organizzative** affinché la riflessione professionale possa essere esercitata in modo collegiale proponendo riunioni periodiche di gruppo (di sezione e di struttura) e strumenti come le pratiche di osservazione e documentazione.

- Il coordinatore **promuove la partecipazione** sollecitando l'incontro tra gli educatori/insegnanti e i genitori dei bambini per confrontarsi sulla progettazione educativa e sulle prospettive dell'educazione dei bambini e cura il raccordo tra le istituzioni educative a lui affidate con i servizi sociali e sanitari.

Il coordinatore crea le condizioni organizzative affinché la riflessione professionale possa essere esercitata in modo collegiale proponendo riunioni periodiche di gruppo (di sezione e di struttura) e strumenti come le pratiche di osservazione e documentazione.

IL GRUPPO DI LAVORO E IL LAVORO DI GRUPPO. LA FUNZIONE DI COORDINAMENTO



sette criteri per individuare la condizione di *gruppalità*:

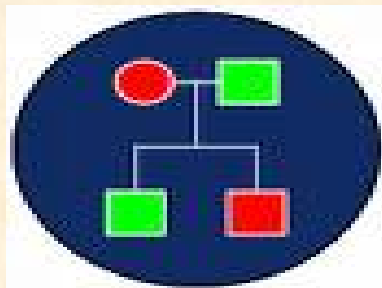
1. una condizione di *interdipendenza* agita di frequente e indirizzata a un obiettivo;
2. la presenza di *bisogni convergenti*;
3. una condizione di *identificazione reciproca*;
4. la percezione da parte di ciascun membro di essere *parte di una comunità*;
5. la percezione della *demarcazione dei confini* del proprio gruppo;
6. la *strutturazione di ruoli* orizzontale e verticale;
7. la presenza di *convenzioni normative*.

• **gruppi informali** o spontanei, senza obiettivi specifici ma costituiti per affinità, interessi comuni (possono essere preseti anche in strutture organizzate)

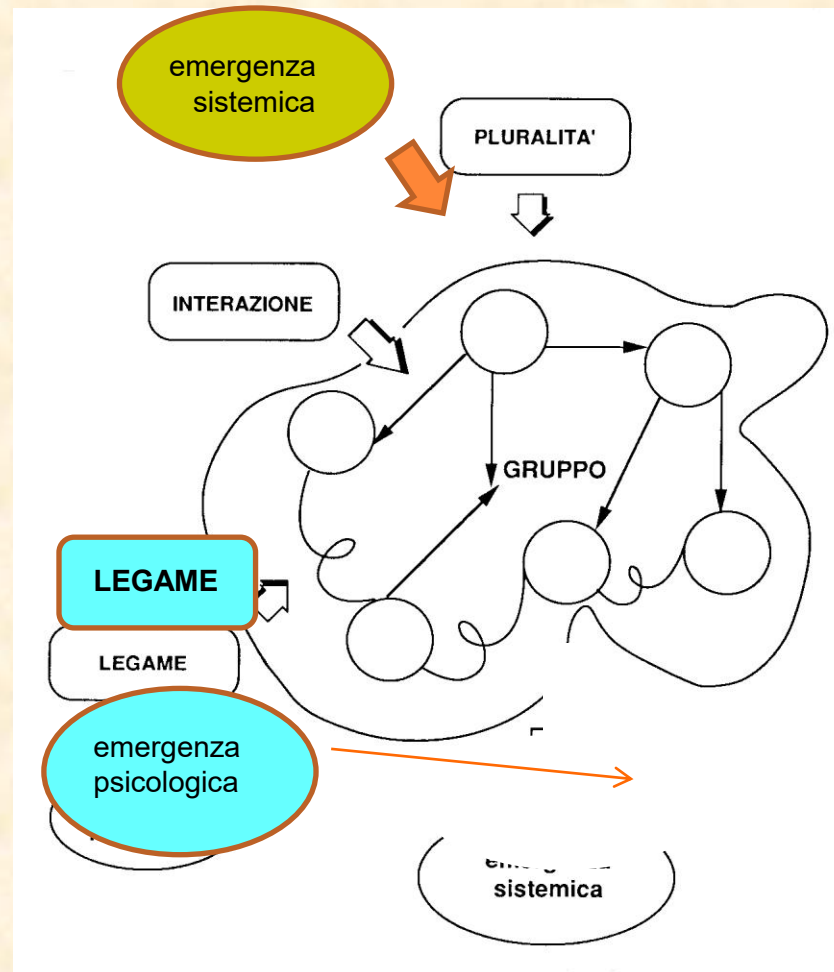
• **e gruppi formali** costituiti per raggiungere un obiettivo specifico con modalità regole e struttura gerarchica definita

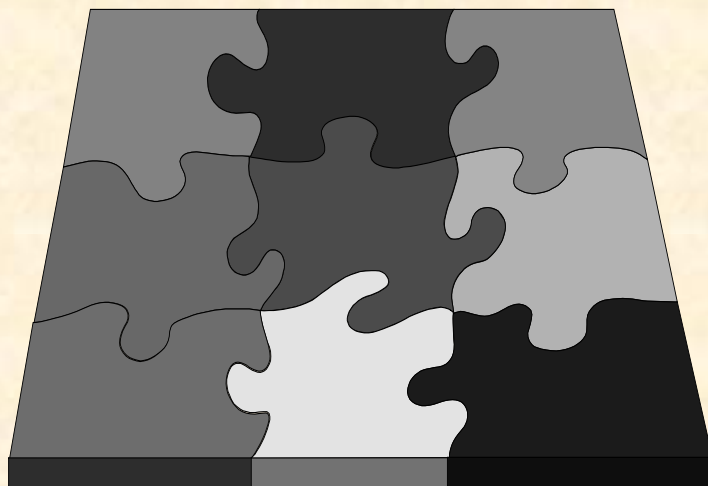
Possiamo distinguere, in linea molto generale, **due diverse tipologie di gruppi** (Lucarelli 2005):

- **gruppi formali**: presenti nelle organizzazioni (aziende, scuola, associazioni ...) per conseguire un particolare obiettivo, con modalità di interazioni definite in modo esplicito e formale, con una struttura gerarchica (un capo, un coordinatore, ecc.), con specifiche risorse (mezzi, tecnologie, ecc.) e procedure operative;
- **gruppi informali**: sorgono spontaneamente, generalmente non per un obiettivo specifico, ma per interessi comuni, per affinità; si caratterizzano per l'intensità delle relazioni tra i membri e possono svilupparsi sia all'interno che all'esterno di contesti organizzativi.



GRUPPO IN INTERAZIONE





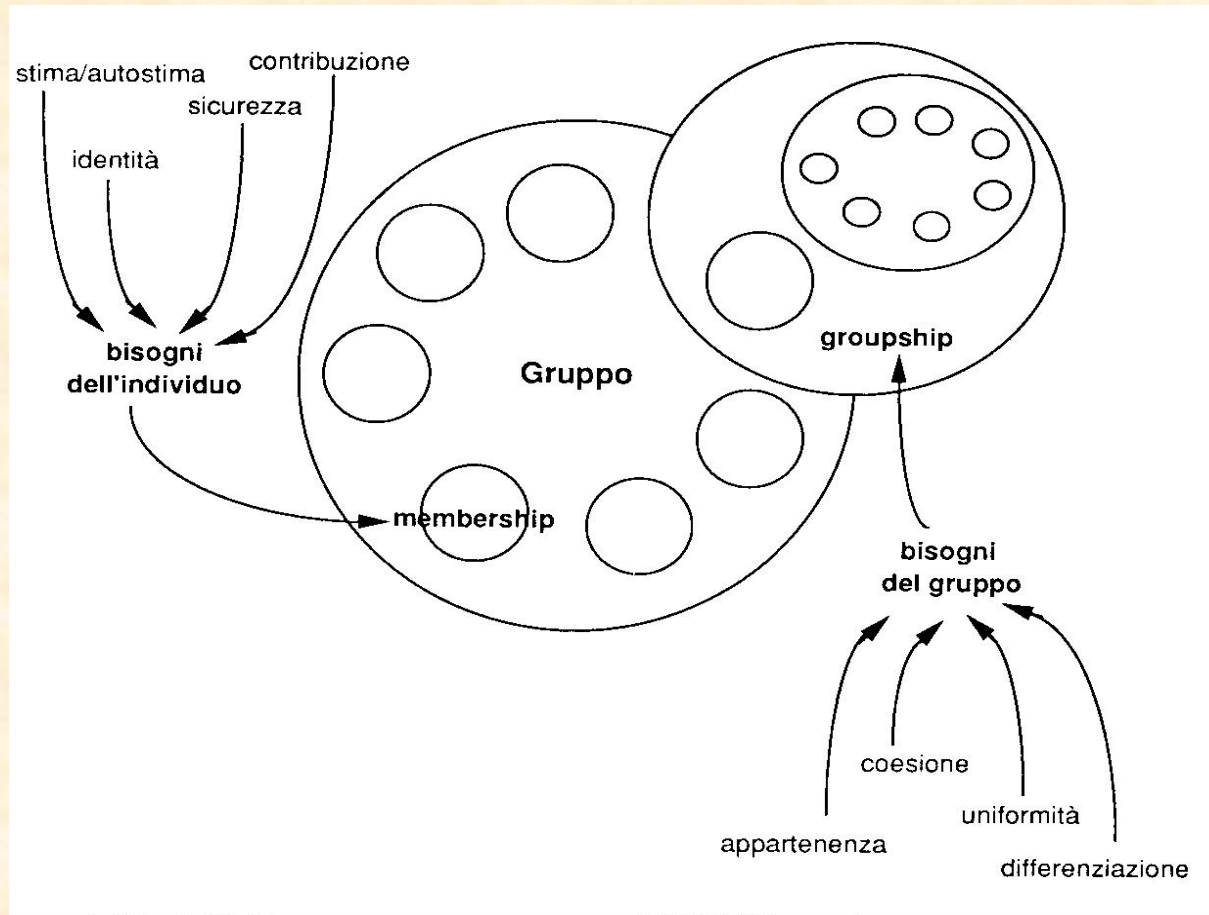
Possiamo definire il **gruppo di lavoro** come:

- “un insieme di persone che si percepisce come un entità collettiva, che interagisce e coopera in maniera continuativa, consapevole della necessità reciproca, per il conseguimento di determinati obiettivi dichiarati e condivisi, che definisce, al proprio interno, ruoli, strutture, norme e regole che guidano il comportamento di ogni membro.” (Lucarelli 2005);

I gruppi all'interno delle organizzazioni non hanno mai un carattere *statico*, ma sono fortemente *dinamici*, sempre alla ricerca dell'equilibrio migliore tra i diversi aspetti che li caratterizzano e li condizionano. Da un punto di vista dinamico possiamo distinguere nel gruppo (Quaglino, Casagrande, Castellano 1992) tre dimensioni o forze:

- ***membership***: è una forza centrifuga, rappresenta l'insieme delle esigenze e dei bisogni individuali (sicurezza, identità, apprezzamento, contribuzione ...) dei singoli partecipanti;
- ***groupship***: è una forza centripeta, riguarda le esigenze del gruppo nel suo insieme, la sua specificità, i suoi scopi, la sua esistenza e il suo senso di appartenenza;
- ***leadership***: è una forza di equilibrio, tende a bilanciare e integrare la *membership* (forza centrifuga che mira a soddisfare i bisogni individuali) con la *groupship* (forza centripeta centrata sui bisogni del gruppo nel suo insieme),

INTEGRAZIONE DEI BISOGNI INDIVIDUALI E DI GRUPPO





OBIETTIVO: identifica il risultato che il gruppo vuole raggiungere, coerente con le finalità attese dall'organizzazione di appartenenza del gruppo

- *DEFINITO IN TERMINI DI RISULTATO*
- *COSTRUITO SUI FATTI, SUI DATI OSSERVABILI E LE RISORSE DISPONIBILI*
- *FINALIZZATO IN MODO ESPLICITO*
- *CHIARITO E ARTICOLATO IN COMPITI*
- *PERSEGUIBILE*
- *VALUTABILE*

METODO: e' la regola del lavoro e dell'interazione. Ordina il lavoro del gruppo, prevede il rispetto di procedure e una sequenza di comportamenti predeterminati

- *ANALISI DELLA SITUAZIONE*
- *DISCUSSIONE*
- *DECISIONE*
- *PIANIFICAZIONE*

RUOLI: sono co-costruiti integrando aspettative personali e aspettative dell'organizzazione e degli altri membri del gruppo

- *IDENTIFICAZIONE DEL RUOLO E DEI COMPITI*
- *ASSEGNAZIONE IN BASE ALLE COMPETENZE*
- *FINALIZZAZIONE ALLA VALORIZZAZIONE DEL SISTEMA E DEI MEMBRI*

LEADERSHIP DÌ SERVIZIO: punto di snodo tra le variabili strutturali del gruppo E le variabili processuali

- SITUAZIONALE
- TRASPARENTE
- FLESSIBILE
- PRAGMATICA
- ORIENTAT AL COMPITO
- ORIENTATA ALLE RELAZIONI

CLIMA : insieme delle percezioni e dei vissuti, dei sentimenti del gruppo

- SOSTEGNO RECIPROCO
- CALORE
- RICONOSCIMENTO DEI RUOLI
- APERTURA AL FEEDBACK

•**COMUNICAZIONE:** orienta le relazioni interpersonali, alimenta la collaborazione, decide dell'accordo o del disaccordo., in altra parole “fa il gruppo”

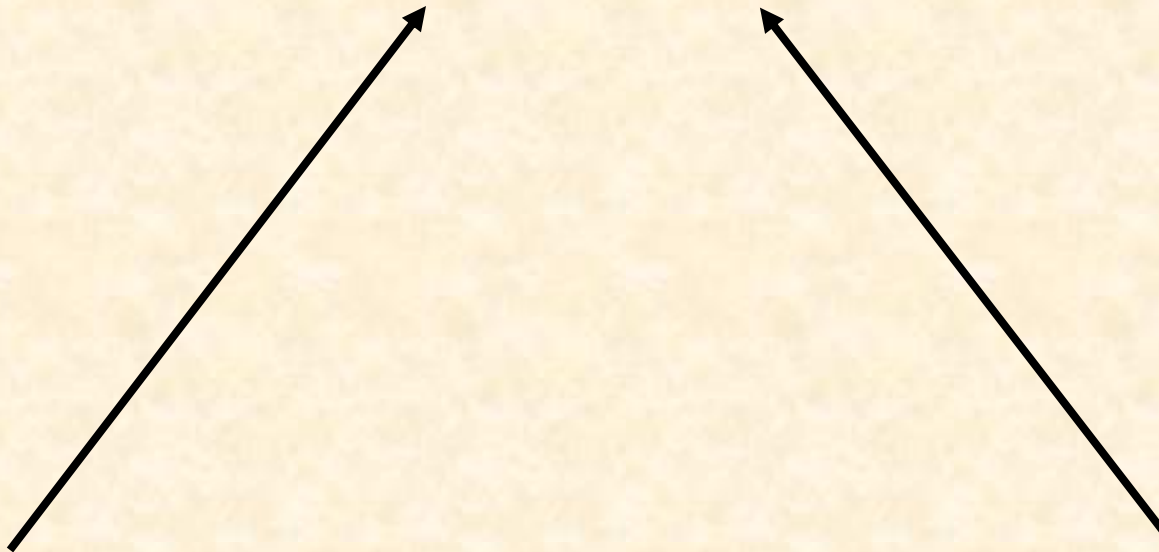
- FINALIZZATA
- PRAGMATICA
- TRASPARENTE
- SITUAZIONALE



Gruppo di lavoro e lavoro di gruppo

COORDINAMENTO

Bisogno di equilibrio



Bisogni
dell'individuo
MEMBERSHIP

Bisogni del gruppo
PARTNERSHIP