



SPROUT, Same PROfiles for Unique Training in ECEC service

Linee guida per la formazione in servizio del personale educativo nei servizi 0-6

Guidelines for inservice training for ECEC educators in 0-6 integrated systems

Documento di sintesi: approfondimento sui metodi formativi principali emersi dall'analisi delle interviste e dei focus group.

A cura del gruppo di lavoro della Fondazione Franco Demarchi, Trento

Abstract

In-service training for ECEC (Early Childhood Education and Care) educational and teaching staff is one of the main priority to lift up quality in ECEC services, following the OECD indications ('Starting Strong' report series, OECD). There is a general agreement that quality matters to gain significant pay-offs for children and families. Research in this field has suggested to focus the attention of on a group of 'key levers' for quality in

ECEC services. Among these, improving qualifications, training and working conditions of educational and teaching staff.

In order for staff to maintain their professional quality, they need to engage in ongoing training and professional development. A well-trained ECEC educational and teaching staff does not only have a good initial level of education but makes sure that the effects of initial education do not fade out. Ongoing professional development has the potential to fill in the knowledge and skills that staff may be lacking or require updating due to changes in particular knowledge fields. This is especially crucial in ECEC where new programmes are being developed continuously. The body of research on what works is growing, the discussions on quality in ECEC are ongoing, and the focus has changed to a developmental perspective.

To date, there is not a general consensus on what it is better to be done to effectively to train 'in service' ECES staff.

It is over known that: a) in-service (ongoing) education and training can be conducted 'on the job' or can be provided by an external source, such as training institutes or colleges; b) it can be provided through for instance staff meetings, workshops, conferences, subject training, field-based consultation training, supervised practices and mentoring; c) only when learning experiences are targeted to the needs of staff can have favourable outcomes.

It is less known what it is better to do to prepare, design, delivery and evaluate in-service training for ECEC staff. In their 'Starting Strong' report series, OECD scholars state that the key to effective professional development is identifying the right training strategies to help ECEC staff stay updated on scientifically based methods and curriculum subject knowledge so as to be able to apply this knowledge in their work (Litjens and Taguma, 2010). It is not clear: a) what are the 'right' training strategies for ECEC staff; b) how it is possible to choose them rightly for a specific training course for ECEC staff; c) the linkages between individual and organizational characteristics and needs.

Estratto

La formazione in servizio dello staff educativo nei Servizi ECEC (Early Childhood Education and Care) è una delle priorità principali utili per aumentare la qualità di tali servizi, seguendo le indicazioni dell'OCSE a riguardo (si vedano ad esempio i report della serie "Starting Strong"). Esiste infatti ad oggi un accordo generale sul fatto che la qualità sia importante per ottenere dei significativi effetti per i bambini e relative famiglie che frequentano tali strutture. La ricerca in questo ambito ha suggerito di focalizzare l'attenzione su un gruppo di aspetti chiave per la qualità nei servizi ECEC. Tra questi, migliorare le qualifiche, la formazione in servizio e le condizioni lavorative dello staff che lavora all'interno di questi servizi. Per fare in modo che lo staff educativo e insegnante dei servizi ECEC mantenga la sua qualità professionale nel tempo c'è bisogno di un coinvolgimento in attività di formazione in servizio e di sviluppo professionale. La formazione in servizio ha il potenziale di raggiungere le conoscenze e le abilità di cui i membri dello staff possono essere deficitari, a causa dei costanti cambiamenti professionali. Ad oggi non c'è un consenso specifico su cosa sia meglio fare per formare efficacemente lo staff educativo ECEC in servizio. Esistono però una serie di indicazioni che dicono che: a) la formazione in servizio può essere realizzata "sul posto di lavoro" o può essere fornita da una fonte esterna, come ad esempio gli istituti di formazione o università; b) la formazione in servizio può essere realizzata attraverso per esempio le riunioni del personale, workshop, conferenze, corsi di formazione, pratiche di supervisione e tutoraggio; c) solo quando le esperienze di formazione sono progettate sulle esigenze del personale, allora queste possono avere esiti favorevoli. Risulta però meno noto che cosa è meglio fare per preparare, progettare, implementare e valutare la formazione in servizio per il personale ECEC. Nella serie di report "Starting Strong", i ricercatori dell'OCSE, affermano che la chiave per un efficace sviluppo professionale è identificare le strategie di formazione "evidencebased", e contenuti curriculari che consentano allo staff educativo ECEC di essere in grado di lavorare efficacemente. Non è ad oggi però chiaro: a) quali sono le strategie di formazione "giuste" per il personale ECEC; b) come sia possibile scegliere le strategie giuste per percorsi formativi specifici per lo staff ECEC; c) quali siano i collegamenti tra caratteristiche ed esigenze individuali e organizzative nella progettazione formativa in servizio.

Introduzione

Negli ultimi anni, i documenti europei di indirizzo, in ambito educativo e formativo, in modo ricorrente e costante, ribadiscono l'obiettivo di creare un sistema integrato competente (Commissione Europea 2011, 2013, 2014) e sottolineano in primo luogo l'importanza di permettere l'accesso universale a servizi di cura e educazione per l'infanzia che siano di qualità. La qualità è infatti considerata garanzia per la lotta alle disuguaglianze, per i processi di inclusione sociale e per il successo scolastico e formativo. Nei vari documenti, la professionalità del personale educativo è un elemento chiave della qualità dei servizi.

Ciò implica una riflessione e un ripensamento sulle competenze ma soprattutto sui bisogni formativi del personale educativo orientati a costruire il quadro di riferimento di una formazione orientata a una migliore capacità di operare in continuità, come potenziale evolutivo per un funzionamento "integrato" del sistema. In particolare in Italia, l'esigenza di dar vita a percorsi di formazione/selezione/reclutamento e di formazione in servizio che valorizzino l'osservazione e la riflessione sulle pratiche educative guidata da esperti, comporta la tematizzazione della valutazione delle pratiche e dei comportamenti professionali.

Il ricorso a una pluralità di metodi può migliorare l'efficacia del monitoraggio della qualità professionale e dell'ambiente educativo, e contribuire a meglio individuare bisogni formativi e di progettazione della formazione in servizio. Infatti, con i bambini più piccoli, ma in verità in tutto lo 0-6, sono decisive doti difficilmente sviluppabili nella formazione accademica, e difficilmente accertabili nelle tradizionali prove di concorso, quali l'empatia e la relazionalità. Le due figure professionali – le educatrici e le insegnanti – non sono facilitatrici di apprendimento, ma di atteggiamenti positivi rispetto al vissuto e alle regole della vita scolastica, alla sostenibilità ambientale, alla costruzione delle condizioni per lavorare in team. Il problema è che queste doti non si evidenziano per via dichiarativa e neanche la motivazione e la disponibilità si possono sviluppare ed accertare con la sola partecipazione alla formazione iniziale. Decisivo, in questo quadro, è la formazione in servizio.

Il decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65 sul sistema integrato 0/6, pur non resolvendo questioni aperte a livello ordinamentale e culturale, offre interessanti prospettive di intervento.

Il decreto riconosce il diritto alle cure e all'educazione delle bambine e dei bambini dalla nascita fino ai 6 anni e sottolinea la necessità di garantire pari opportunità educative, concorrendo a ridurre le disuguaglianze.

- Riconosce la specificità di questa fase della vita.
- Riconosce l'identità educativa dei servizi rivolti ai bambini da 0 a 3 anni e dà impulso a l'estensione di questi servizi in tutte le aree del paese.
- Non supera lo *split system* istituisce un sistema integrato di educazione e di istruzione:
 - a livello istituzionale (tra diversi segmenti, tipologie, modalità di gestione)
 - a livello culturale (tra culture pedagogiche)

Affida al MIUR la *governance* del sistema definendo funzioni e compiti delle Regioni e degli Enti locali

Il decreto promuove e sostiene la qualificazione del sistema integrato tramite:

- La qualificazione universitaria anche per le educatrici dei servizi educativi 0-3
- L'obbligo della formazione in servizio per tutto il personale educativo
- L'istituzione dei coordinamenti pedagogici territoriali

Questioni aperte

Assenza di una cornice che definisca forme di raccordo ordinamentale e culturale tra la formazione iniziale degli educatori e degli insegnanti:

- Rischio che la cultura dell'infanzia costruita nei contesti locali venga disconosciuta e smantellata
- Rischio di confermare la discontinuità tra i due segmenti, ostacolando la realizzazione di un'offerta educativa coerente
- Rischio di *schoolification* della scuola dell'infanzia (Lazzari, Picchio & Balduzzi, 2015)

Non è prevista la mobilità per il personale educativo tra i due segmenti

Prospettive

- La formazione in servizio apre possibilità di intervento a breve termine.
- Fare tesoro delle esperienze virtuose di formazione in servizio realizzate in diversi contesti territoriali (Lazzari, Picchio & Musatti, 2013):
 - percorsi di ricerca-azione realizzati in collaborazione con università e centri di ricerca (protagonismo degli operatori e immediate ricadute sulle pratiche educative)
 - percorsi basati sull'analisi delle pratiche educative quotidiane e non finalizzati a trasmettere contenuti disciplinari o strategie didattiche definite a priori

Obiettivi della formazione in servizio

- promuovere e sostenere la collegialità a diversi livelli: tra educatori/ insegnanti della stessa sezione, nel gruppo educativo/collegio, tra personale educativo e coordinatori pedagogici, tra diversi servizi educativi, tra diverse scuole dell'infanzia, tra servizi educativi e scuole dell'infanzia

- l'uso dell'osservazione e della documentazione come strumenti per promuovere e sostenere l'attitudine alla riflessività (Schön, 1983; Mortari, 2003)

- La formazione continua come diritto/dovere di tutto il personale dei servizi educativi e delle scuole dell'infanzia del sistema integrato

- attualmente disparità nei contratti di lavoro del personale educativo (Enti locali, Stato, privati e cooperative sociali)

Coordinamento pedagogico territoriale

- Figura ancora poco conosciuta al di fuori del mondo dei servizi educativi e delle scuole dell'infanzia gestiti direttamente o indirettamente dalle amministrazioni comunali
- Il suo profilo professionale non è definito a livello nazionale
- Titolo di studio richiesto varia a seconda delle normative regionali (Laurea magistrale in Pedagogia e Scienze dell'Educazione, Psicologia, Programmazione e gestione dei servizi educativi, laurea triennale + consolidata esperienza di lavoro nei servizi educativi...)
- Necessità di una formazione in servizio continua

Qualificazione del sistema integrato di educazione e di istruzione

- Ri-significare le competenze:
 - Intese in senso dinamico e nel loro potenziale trasformativo
 - L'attitudine alla riflessività come elemento chiave da esercitarsi in contesti di collegialità
 - Non attribuibili solo ai singoli individui ma all'intero sistema integrato in cui intervengono diversi attori con diversi ruoli
- Necessità di pensare le politiche di professionalizzazione in una prospettiva sistemica
- Necessità di riqualificare il sistema in quanto tale
- Riconsiderare i tradizionali rapporti di gerarchia tra i luoghi di produzione e di trasmissione del sapere (università e centri di ricerca) e il mondo dei servizi educativi e delle scuole.

Bibliografia

- Commissione Europea (2011). *Educazione e cura della prima infanzia: consentire a tutti i bambini di affacciarsi al mondo di domani nelle condizioni migliori*. COM(2011/66).

- Commissione Europea (2013). *Investire nell'infanzia per spezzare il circolo vizioso dello svantaggio sociale*. RAC (2013/112).
- Gruppo CRC (2016). *I diritti dell'infanzia e dell'adolescenza in Italia. 9° Rapporto di aggiornamento sul monitoraggio della Convenzione sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza in Italia, anno 2015-2016*.
- Lazzari A. (a cura di) (2014). *Un quadro europeo per la qualità dei servizi educativi e di cura per l'infanzia: proposta di principi chiave*. San Paolo d'Argon (BG): Zeroseiup.
- Lazzari, A., Picchio, M. & Balduzzi L. (2015). Professionalization policies in the ECEC field: trends and tensions in the Italian context. *International Journal of Early Years Education*. 23,3, 274-287. ISSN: [0966-9760](https://doi.org/10.1080/09669760.2015.1078725). DOI: 10.1080/09669760.2015.1078725.
- Lazzari, A., Picchio, M. & Musatti, T. (2013). Sustaining ECEC quality through continuing professional development: systemic approaches to practitioners' professionalisation in the Italian context. *Early Years: An international Journal of Research and Development*. 33,2, 133-145. ISSN: 1472-4421. DOI: 10.1080/09575146.2012.758087
- Mortari, L. (2003). *Apprendere dall'esperienza*. Roma: Carocci Editore.
- Schön, D.A. (1983). *The reflective practitioner*. New York: Basic Books.
- Urban, M., Vandenbroeck M., Van Laere K., Lazzari A., & Peeters J. (2012). Towards Competent Systems in Early Childhood Education and Care. Implications for Policy and Practice. *European Journal of Education*, 47, 4, 508-526.

1. Utilizzo del video

L'utilizzo del video è un metodo molto diffuso in ambito formativo e consiste nel presentare videoregistrazioni o videoriprese ai partecipanti di un'attività formativa. Attraverso questo strumento le persone hanno la possibilità di osservare, riflettere e discutere sul proprio comportamento (videoregistrato) e quello degli altri. Dunque, il video può essere definito come "una memoria che stimola l'analisi individuale o di gruppo" (Paquay & Wagner, 1996/2006, p. 165). Diverse evidenze empiriche mostrano come questo metodo presenti diversi vantaggi. Nei servizi per l'infanzia, attraverso l'utilizzo dei video, gli educatori possono prendere una maggiore consapevolezza non solo circa le tecniche didattiche, ma, come sostiene Bove (2007) anche sulle modalità educative, attività proposte, equilibrio tra gioco e apprendimento, la gestione delle culture diverse, aspetti emotivi ed autocontrollo. Tobin, Wu e Davidson (1989) parlano di tre livelli a cui possono essere portate le discussioni derivanti dall'osservazione dei video: interculturale, intersoggettivo e diacronico. Inoltre, l'apprendimento stimolato dalla discussione agisce contemporaneamente sugli aspetti psicomotori, affettivi e sociali (Yung, Yip, Lay & Lo, 2010), perché questi aspetti sono insiti nei video e dunque vengono trasmessi anche a coloro che li visionano. Un'ulteriore finalità nell'utilizzo dei video è quello di favorire la comprensione degli aspetti cognitivi impliciti e il pensiero sottostante alle pratiche: si osservano dei comportamenti per stimolare la comprensione dei processi cognitivi ad essi associati.¹ Ad esempio, vedere come una persona esperta affronta una situazione critica, può consentire alla persona meno esperta di comprendere ed adottare tale modello comportamentale in situazioni analoghe. Diversi studi dimostrano come l'uso del video può avere un impatto anche sulla dimensione affettivo-emotiva. Infatti, autori quali McConnel et al. (2008) argomentano che riflettere e discutere con altri i propri

comportamenti rappresenta spesso un'occasione per trasformare l'iniziale senso di inadeguatezza provato nel rivedere (individualmente) se stessi in un'esperienza di rafforzamento della propria identità professionale. È proprio parlando con i colleghi che si riescono a chiarire dubbi e perplessità circa il proprio agire professionale e le modalità per avere una prestazione efficace. Ciò contribuisce a rafforzare l'idea che sbagliare è un aspetto importante al fine di imparare e migliorare se stessi. Inoltre la discussione rafforza il rapporto e il dialogo tra colleghi. Dunque, il video non è solo uno strumento formativo a livello personale, ma anche a livello organizzativo (Argyris&Schön, 1996) perché contribuisce a creare un buon clima lavorativo. Infine, affinché l'utilizzo del video sia efficace in termini formativi, non è sufficiente la semplice presentazione e visione ripetuta del materiale ma è necessario che questo processo sia guidato, orientato, accompagnato e sostenuto. Filliettaz (2014), evidenzia come le prestazioni professionali migliorano quando gli operatori hanno la possibilità di essere ascoltati e di parlare con una persona che ricopre il ruolo di una guida. Quindi, le ricerche rivelano come l'utilizzo del video ha il vantaggio di promuovere la riflessione sul proprio lavoro da parte di insegnanti ed educatori.

2. Il formatore trasmette conoscenze in aula

La formazione in aula è una situazione che prevede solitamente la presenza di due figure principali: il docente e gli allievi. Questa modalità può essere classificata come la tradizionale lezione teorica in cui il docente espone e spiega una serie di nozioni su una varietà di temi agli alunni. Il processo è prevalentemente unidirezionale, dal docente agli allievi. Diverse ricerche dimostrano come questo metodo sia efficace per trasmettere vari temi quali: la qualità, i cambiamenti in atto nel sistema dei servizi per l'infanzia, le nuove forme e fenomenologie dei problemi sociali². Tuttavia, come sostiene Franco A., le lezioni teoriche per essere efficaci dovrebbero prevedere diversi supporti didattici: le slides, filmati, tutorial multimediali, stimoli d'arte, mappe cognitive, metafore e molte altre modalità per rendere la lezione d'aula uno strumento efficace per l'apprendimento. Inoltre, un autore di nome Castagna M. sostiene che per promuovere l'interazione dei partecipanti, le lezioni teoriche dovrebbero comprendere anche lavori di gruppo, simulazioni, role-playing, esercitazioni e casi. Inoltre, egli enfatizza che affinché le nozioni trasmesse vengano apprese con efficacia, le lezioni teoriche dovrebbero essere seguite da attività esercitative, in gruppo o in forma individuale, sui temi affrontati in classe. Una volta che sono stati decisi i temi da affrontare, essi dovrebbero avere una specifica struttura di presentazione, ovvero, bisogna seguire un certo ordine nel presentare gli argomenti. Sempre nello stesso articolo scritto da Castagna M., egli riporta di seguire il seguente ordine nella trasmissione di conoscenze agli allievi: premessa, principi generali, sviluppo di argomenti, conseguenze pratiche ed esempi. Gli esempi costituiscono uno strumento molto efficace per consolidare il processo di acquisizione delle conoscenze, perché consente di associare la parte teorica a situazioni concrete.

3. Action learning

È un metodo di apprendimento che incoraggia i partecipanti ad assumere un ruolo attivo. Nell'articolo pubblicato da Amicucci F. sul sito (<http://www.fondir.it/sites/default/files/learningplan/guida.pdf>) l'Action learning viene presentata come una strategia formativa che pone enfasi sull'esperienza e prevede che i partecipanti imparino dagli altri e insieme agli altri, ovvero, è un apprendimento reciproco. Il ruolo

dell'esperienza è importante perché è proprio attraverso l'analisi e l'interpretazione dell'esperienza che le persone possono comprendere il processo che ha generato l'apprendimento. Sono due le condizioni indispensabili affinché questo metodo risulti efficace: in primo luogo deve svolgersi in un contesto reale e non in una situazione di laboratorio, in secondo luogo deve coinvolgere tutti i partecipanti del gruppo. Solitamente i partecipanti vengono invitati a lavorare su progetti reali e ben definiti in un ambiente di apprendimento predisposto. Le attività vengono strutturate sia a livello di gruppo che di individuo. Le ricerche mettono in luce una serie di vantaggi nell'applicazione dell'Action learning:

1. Porta ad un miglioramento della capacità di apprendimento
2. Contribuisce a sviluppare capacità di analisi
3. Aumenta la capacità di lavorare all'interno di un gruppo
4. Permette di gestire efficacemente i cambiamenti
5. Incrementa la disponibilità a lavorare per progetti
6. Porta ad un miglioramento delle capacità comunicative e negoziali

4. Formazione outdoor

In un articolo pubblicato da Carlini K. sul sito

http://www.benessere.com/psicologia/arg00/outdoor_training.htm la formazione outdoor viene presentata come uno strumento che consente agli individui di acquisire competenze che possono essere utilizzate in contesti diversi da quelli formativi. Si tratta di contesti che si caratterizzano per una forte attivazione fisica ed esperienziale. Sono attività che vengono effettuate fuori dal luogo di lavoro ed alcuni esempi di tali attività sono: arrampicata, escursioni nel bosco, rafting etc. La formazione outdoor pone l'enfasi su una migliore gestione delle conoscenze o competenze possedute e viene considerato un metodo efficace perché attiva esperienze che sono analoghe a ciò che si deve apprendere. Lo scopo didattico della formazione Outdoor è quello di sviluppare determinati comportamenti e competenze nei partecipanti, coinvolgendoli sul piano fisico, cognitivo ed emozionale. Lo sviluppo comportamentale e delle competenze avvengono poiché i soggetti si trovano ad affrontare insieme l'ambiente circostante e le relative difficoltà e/o ostacoli. L'ipotesi che sta alla base di questo tipo di attività è che la modalità più efficace per apprendere nuovi comportamenti sia quella di sperimentarli in modo concreto. Varie evidenze empiriche dimostrano come questo metodo formativo presenti diversi vantaggi:

- promuove la flessibilità
- facilita il processo di gestione del cambiamento e dell'incertezza
- incoraggia la creatività nelle risposte al cambiamento
- migliora la comunicazione tra i membri del gruppo
- incrementa la fiducia reciproca

5. Formazione peer-to-peer (tra pari)

Questo ambito formativo pone l'enfasi sull'apprendimento che avviene tra pari, ovvero, si tratta solitamente di persone che lavorano all'interno di uno stesso livello gerarchico oppure persone che rientrano all'interno di una stessa fascia d'età. L'apprendimento avviene con qualcuno che, generalmente, conosce bene ciò che bisogna sapere. I pari costituiscono una risorsa importante in termini di supporto sociale e di acquisizione di nuove conoscenze e competenze. Il ruolo di queste persone risulta cruciale sia per i nuovi membri, per i quali svolgono una funzione di orientamento, sia per gli individui già inseriti per promuoverne lo sviluppo professionale. Le persone sono maggiormente disposte ad apprendere dai pari perché ciò non comporta timori di essere derisi e/o percezione di minacce in caso di errori. Diversi autori (<http://www.lessonly.com/blog/improve-culture-peer-peer-training/>) propongono una serie di vantaggi di questa tipologia di attività formativa:

1. Permette a tutti di apprendere come un gruppo, dove i membri più esperti trasferiscono le proprie conoscenze ai membri meno esperti.
2. Le persone rispondono in maniera più positiva quando apprendono da altri che si trovano allo stesso livello gerarchico. Sentono di poter porre domande liberamente, senza timore di essere giudicati.
3. È un metodo facile da organizzare poiché non richiede approvazioni formali o progetti particolarmente impegnativi

6. Supervisione di un esterno delle attività svolte dagli educatori

La presenza di una persona esterna che osserva, analizza e interviene nei comportamenti dei lavoratori/trici è un aspetto rilevante di diverse realtà lavorative. Relativamente al contesto dell'asilo nido e scuola dell'infanzia, la supervisione di un esterno ha come scopo quello di stimolare nelle educatrici la riflessione sul proprio stile educativo (<https://www.naeyc.org/files/naeyc/file/positions/PSDAP.pdf>). Questa riflessione si realizza grazie al confronto con un professionista esterno alla struttura che cerca di integrare diversi punti di vista, proporre soluzioni alternative a quelle esistenti ed inefficaci, incoraggiare ad assumere un atteggiamento critico nei confronti del proprio comportamento per migliorare ulteriormente la qualità del servizio. Come evidenziano le ricerche, i vantaggi della supervisione sono molteplici:

1. Promuove una maggiore consapevolezza circa il proprio stile educativo.
2. Favorisce la riflessione all'interno dei gruppi di lavoro sulle pratiche educative, individuando punti di forza e di debolezza.
3. Permette di accompagnare il gruppo nel trovare e mettere in atto interventi correttivi per eventuali criticità emerse.
4. Fornisce opportunità per la generazione di supporto reciproco nel gruppo di lavoro.

7. L'importanza del tirocinio per poter mettere in pratica le nozioni apprese

Un articolo recente pubblicato da Bastianoni P. e Spaggiari E. sul sito (annali.unife.it/adfd/article/download/1160/961) mette in luce i diversi vantaggi dell'attività di tirocinio. Prima però, è utile spiegare brevemente in cosa consiste e come avviene. Solitamente il

tirocínio ha luogo sul campo e la persona ha la possibilità di riflettere criticamente sulla professione. Ovvero, non consiste semplicemente nell'eseguire degli ordini impartiti da una persona esperta, ma nel saper riflettere in maniera autonoma sull'attività che si sta svolgendo. Il tirocínio ha inoltre lo scopo di orientare le persone nel mondo del lavoro e di conoscere la struttura che li ha ospitati. Possiamo sostenere senza alcun dubbio che il tirocínio permette di approfondire le conoscenze acquisite precedentemente e di trasformarle in competenze utilizzabili nella realtà lavorativa. Dunque il focus dell'intervento riguarda principalmente le conoscenze, competenze e abilità. Il soggetto coinvolto ha a disposizione tempo sufficiente per l'osservazione e la riflessione sull'ambiente e sulle persone che lo circondano. La riflessione che ne deriva, agisce prevalentemente su tre livelli: motivazione personale, abitudini di pensiero e comportamento e azioni compiute. Durante l'attività di tirocínio, solitamente, la proattività degli individui aumenta e cresce progressivamente anche la capacità di fare fronte autonomamente a situazioni inattese. Attraverso l'esplorazione di ambienti nuovi, l'individuo può acquisire nuove conoscenze e gestire in prima persona il sapere esperienziale.

7bis. Il diario di bordo

All'interno dell'esperienza di tirocínio, riveste un ruolo significativo uno strumento di registrazione personale che, utilizzato con regolarità e continuità, consente di annotare e ricordare ciò che accade nel lavoro e documentare il percorso formativo: **il diario di bordo**. Questo strumento non ha solo la funzione di valutazione e ricerca ma anche quella di concorrere agli obiettivi di sviluppo di competenze degli educatori e degli insegnanti. Il diario è uno strumento di rilevazione dati, a basso grado di strutturazione, utilizzato principalmente nell'osservazione esperienziale. Proprio per la bassa strutturazione dello strumento e per la semplicità di utilizzo, il diario può essere adottato come strumento di rilevazione dati in diversi contesti della ricerca educativa. Può essere compilato sia dai docenti che da altri attori del mondo educativo e formativo.

Tale strumento accompagna l'esperienza formativa, consente di concentrarsi su alcune dimensioni e rifletterci durante e dopo il percorso che si sta svolgendo, di autosservarsi, di favorire una migliore fissazione degli apprendimenti. In particolare permette di evidenziare il valore aggiunto che l'esperienza di tirocínio comporta in termini di competenze acquisite.

Nel diario, il soggetto descrive, in forma di narrazione libera, tutte le informazioni ritenute rilevanti per la ricerca o per la comprensione dell'evento che intende narrare, cioè l'esperienza in aula e la metodologia utilizzata (schede di lavoro, lavoro di gruppo, discussione, utilizzo di strumenti digitali), ed esplicita i nodi concettuali dell'attività svolta.

La narrazione fa riferimento ad una determinata sequenza temporale, che coincide con il periodo di osservazione. Il testo scritto deve contenere tutti gli elementi utili al fine poter ricostruire le sequenze temporali, per la riflessione a posteriori sull'esperienza e per la comprensione di aspetti particolari della realtà studiata. La struttura del diario di bordo può essere molto semplice e prevedere una compilazione a conclusione di ogni unità temporale (incontro, sessione, giornata, altro...) e la "rilettura", con la finalità di riprendere il "filo" del percorso, prima di ogni unità successiva.

Il diario non è redatto con l'intento di riferire "oggettivamente" ciò che accade ma, al contrario, riporta, il più fedelmente possibile, sia l'evento sia il punto di vista del "narratore-osservatore". Come scriveva Bion (1972, p.47) "Il problema fondamentale dell'osservazione è l'oggettività. A questa oggettività ci si accosta attraverso *il mondo interno dell'osservatore, che non va inteso come un registratore indifferente di eventi*, ma come un insieme di pensieri e di sentimenti che entrano nel processo cognitivo e il cui codice di lettura può essere ampio, aperto alle possibilità e al diverso o viceversa, chiuso e pregiudicante".

Pertanto la funzione del **diario di bordo**, come riflessione sul prima e sul poi, finalizzata alla crescita professionale e al miglioramento del lavoro si esprime attraverso:

- il **racconto/descrizione** di attività, processi, eventi, situazioni, comportamenti osservati e vissuti. Non si tratta della fedele registrazione cronologica di tutta l'attività di formazione, ma della scelta di attività ed esperienze risultate, a chi scrive, particolarmente interessanti perché nuove, perché efficaci e "di successo", perché problematiche, perché formative e migliorative del percorso di lavoro individuale e dell'organizzazione.

-la **raccolta di evidenze sulle competenze oggetto della formazione**: foto, documentazioni, elaborati che dimostrino l'acquisizione di strategie nuove, modifiche migliorative nel lavoro, soluzioni di problemi.

- la **rielaborazione**, caratterizzata da un'impostazione problematica, critica e possibilmente propositiva. Tale rielaborazione, effettuata individualmente e/o con i colleghi, i tutor, delle esperienze, si avvale di riferimenti e approfondimenti di carattere teorico (conoscenze) o pratico (abilità), collegati al bagaglio di esperienze e conoscenze pregresse, nonché ai nuovi apprendimenti acquisiti.

Bion W. R. (1972), *Apprendere dall'esperienza*, Roma, Armando.
Caputo A., 2011, *Metodi narrativi per la formazione degli insegnanti: il diario di bordo*, in FOR Rivista per la Formazione, Franco Angeli, 5 P. 95-99

8. La formazione deve essere fatta anche con l'integrazione di tutti i soggetti coinvolti

Nella progettazione della formazione, i genitori dei bambini rivestono un ruolo importante perché essi conoscono bene i bisogni del bambino, i loro punti di forza e debolezza. Infatti, i genitori possono fornire un contributo nel delineare gli aspetti più importanti che sono necessari per soddisfare le esigenze del bambino. Il coinvolgimento dei genitori diviene quindi uno strumento

partecipativo piuttosto che di comunicazione. Ciò che sostengono *Faccenda D., Manicardi L. e Zaldini S.* nell' articolo pubblicato sul sito http://www.coloradoinfanzia.it/joomla/materiale/pubblicazioni/la_continuita.pdf, è che gli attori principali dell'educazione infantile sono i bambini, i genitori, gli educatori e il personale ausiliario. Tutti questi individui insieme dovrebbero contribuire a realizzare la pratica del progetto educativo. "L'educazione è un compito comune, dove i partner (istituzione e genitori) competenti si incontrano, progettano, verificano e si sentono parte integrante del progetto comune" sostengono gli autori (*Faccenda D., Manicardi L. e Zaldini S, p. 10*). Quindi, dato che la formazione (in questo caso in ambito educativo) è un'attività che ha come scopo quello di migliorare le conoscenze e le competenze degli educatori, il coinvolgimento dei genitori ed altri partner risulta fondamentale per raggiungere efficacemente l'obiettivo. Altri studi (vedi: <http://portaledellaformazione.sspa.it/?p=190>) rivelano che si possono ottenere risultati ancora migliori se insieme al progettista si coinvolgono altre figure che hanno a che fare con la formazione: i formandi e tutti gli altri stakeholder. Il vantaggio di questa forma di condivisione è che consente di integrare nella progettazione diversi punti di vista ed idee.

9. Importanza della formazione continua coinvolgendo anche le figure maschili

Diverse fonti rivelano come l'ambito educativo negli asili nidi e scuole dell'infanzia vede prevalentemente figure femminili come attori principali deputati all'educazione e alla cura dei bambini. Le ricerche evidenziano come solo il 2% degli uomini si trovano a lavorare in questo ambito. L'articolo intitolato "Men in earlychildhood" di Alex Williams sul sito <http://www.unitec.ac.nz/advance/index.php/men-in-early-childhood-education/>, riporta alcuni aspetti positivi per gli uomini che lavorano o vogliono lavorare in questo settore. In primo luogo essi hanno a disposizione più tempo da spendere con i propri figli all'asilo nido o nella scuola dell'infanzia; in secondo luogo, la possibilità di poter fare qualcosa di importante e fornire un contributo alla società generato da un sentimento altruistico; in terzo luogo vi è la possibilità di lavorare in un contesto divertente. Un altro articolo pubblicato sul sito <https://www.careforkids.com.au/childcarenews/2013/april/16/male-educators.html> da LiamMcNicholas propone alcune indicazioni per coinvolgere massivamente le figure maschili in questo settore:

- Promuovere un'immagine positiva del ruolo maschile in tutti i centri di mercato e materiali di pubblicità. Questo contribuisce a rafforzare l'idea nei candidati di essere una risorsa di valore per l'organizzazione.
- Fare incontri con scuole locali, università e fiere di lavoro per parlare con ragazzi giovani delle gratificanti opportunità di carriera che derivano lavorando nell'ambito dell'ECEC.
- Enfatizzare le storie positive di uomini che lavorano già all'interno di questo settore, attraverso newsletters e aggiornamenti alle famiglie e alla comunità.

Per quanto concerne il momento in cui la figura maschile viene assunta, ecco alcuni consigli che possono risultare utili:

- Fornire supporto nella fase introduttiva e durante il periodo di prova.

- Aiutare a gestire in maniera rispettosa e sensibile eventuali conflitti che potrebbero emergere con le famiglie.
- Gli uomini dovrebbero sentirsi liberi di insegnare ed educare i bambini nel modo più funzionale ad essi.
- Incoraggiare i bambini a superare gli stereotipi di genere

10. La formazione per i lavoratori anziani

Per molte organizzazioni, il lavoratore anziano costituisce una risorsa importante su cui investire perché grazie all'esperienza accumulata, essi hanno spesso elevati livelli di prestazione. Tuttavia, molte organizzazioni sono riluttanti nell'offrire opportunità formative ai lavoratori anziani. Diversi studi però dimostrano come possa essere utile investire nella formazione di lavoratori anziani e come questa formazione dovrebbe essere gestita. In primo luogo, per consentire al lavoratore anziano di rafforzare le proprie capacità la formazione dovrebbe avvenire sul luogo di lavoro e non in situazioni simulate. L'apprendimento sul luogo di lavoro dovrebbe aiutare a generare esperienze di acquisizione di conoscenze tramite contenuti ed esercizi. Le persone anziane acquisiscono conoscenze durante tutta la carriera lavorativa e ciò facilita il processo di acquisizione di concetti nuovi e permette di ridurre gli atteggiamenti negativi nei confronti dell'apprendimento. In secondo luogo, i lavoratori anziani hanno un elevato bisogno di partecipazione e coinvolgimento affinché le conoscenze acquisite possano consolidarsi. Essi possono fornire anche informazioni utili grazie all'esperienza accumulata nel corso degli anni.

11. Reflective practice

Un articolo pubblicato su http://www.itslifejambutnotasweknowit.org.uk/files/RefPract/Osterman_Kottkamp_extract.pdf sostiene che questo metodo consente alle persone di acquisire elevata autoconsapevolezza sulla propria prestazione. Il *reflective practice* non consiste semplicemente nel pensare a ciò che è stato fatto, ma consiste nel riflettere in maniera approfondita sugli eventi, cercando di assumere un atteggiamento critico, costruttivo e creativo (<https://www.skillsyouneed.com/ps/reflective-practice.html>). Thompson (2002), nel suo libro intitolato *People Skills* riporta come potrebbe risultare utile seguire sei passi per sviluppare questo tipo di riflessione:

1. Leggere su argomenti che si stanno studiando o si hanno intenzione di studiare in futuro
2. Chiedere agli altri informazioni su ciò che fanno e sul perché lo fanno
3. Osservare ciò che accade intorno
4. Sentire le proprie emozioni, cosa le promuove e come gestire le emozioni negative
5. Parlare con gli altri per condividere il proprio punto di vista e le esperienze
6. Pensare, dare valore al tempo dedicato alla riflessione sul lavoro

Il *reflective practice* può essere svolto quindi anche in una forma condivisa e non solo individuale. Diverse ricerche hanno dimostrato che l'apprendimento è efficace quando il pensiero può essere espresso sotto forma di linguaggio, orale oppure scritto. Questo processo di riflessione può verificarsi anche quando un individuo si trova ad affrontare una situazione problematica. Spesso le persone provano un sentimento di incertezza ed inadeguatezza di fronte a situazioni nuove ed

avverse, e per superare questo momento cercano di tornare indietro per rivalutare e riesaminare la situazione raccogliendo nuove informazioni. La formazione dunque, dovrebbe avere come obiettivo anche quello di migliorare le capacità riflessive ed osservative.

Allegato 1:

Linee guida per la formazione in servizio del personale educativo nei servizi 0-6

Documento tecnico: analisi delle interviste e dei focus group
A cura del gruppo di lavoro della Fondazione Franco Demarchi, Trento
Febbraio 2017

1. Analisi delle interviste e dei focus group realizzati nell'ambito del progetto SPROUT per identificare i temi principali da inserire nel documento delle linee guida.

Selezioni di testo	Ambiti generali emersi (Contenuti vs Metodi formativi)
1. <u>conoscenza dei bisogni del bambino</u>	1. Contenuto
2. competenze legate all'esperienza	2. Contenuto
3. <u>conoscere le trasformazioni sociali in atto</u>	3. Contenuto
4. passione e il piacere di stare nei servizi	4. Contenuto
5. <u>saper lavorare con gli adulti</u>	5. Contenuto
6. <u>relazione con le famiglie</u>	6. Contenuto
7. <u>come apprendono i bambini</u>	7. Contenuto
8. <u>la dimensione organizzativa</u>	8. Contenuto
9. fare più pratica	9. Metodo
10. progettare i tirocini in modo condiviso	10. Metodo
11. <u>indispensabile la competenza relazionale</u>	11. Contenuto
12. <u>competenza di apertura verso l'esterno</u>	12. Contenuto
13. progettata dagli insegnanti stessi	13. Metodo
14. <u>reale cambiamento organizzativo</u>	14. Contenuto
15. utilizzo di video	15. Metodo
16. interventi sulle pratiche concrete	16. Metodo
17. incontri fatti direttamente all'interno dei servizi	17. Metodo
18. valutare l'impatto della formazione	18. Metodo
19. un progetto generale di formazione pensato dall'alto	19. Metodo
1. <u>Competenze culturali e psicopedagogiche</u>	1. Contenuto
2. <u>Competenze tecnico professionali</u>	2. Contenuto
3. <u>Competenze relazionali</u>	3. Contenuto
4. <u>Competenze riflessive</u>	4. Contenuto
5. <u>Capacità di lavorare in team, con le famiglie</u>	5. Contenuto
6. <u>Conoscenze linguistiche</u>	6. Contenuto

7. Capacità di osservazione	7. Contenuto
8. Conoscenza normativa, del sistema, istituzionale	8. Contenuto
9. Sentirsi parte di un sistema	9. Contenuto
10. Necessità di uscire dalla quotidianità del fare	10. Contenuto
11. <u>Empowerment di bambini e famiglie</u>	11. Contenuto
12. <u>Capacità interculturali</u>	12. Contenuto
13. Competenze comunicative	13. Contenuto
14. supervisione di un esterno	14. Metodo
15. dare agli educatori degli spazi di riflessione	15. Metodo
16. principali difficoltà è quella di riconoscersi nel ruolo.	16. Contenuto
17. pensiero	17. Contenuto
18. Manca una visione del sistema esterno	18. Contenuto
19. Mancano le competenze per comunicare	19. Contenuto
20. <u>Manca spesso la capacità di dire anche le cose che non vanno</u>	20. Contenuto
21. La migliore formazione è quella tra pari	21. Metodo
22. <u>gestione di bambini difficili</u>	22. Contenuto
23. area organizzativa	23. Contenuto
24. <u>regolazione emotiva per cogliere problemi di sviluppo dei bambini</u>	24. Contenuto
25. collaborazione con la scuola dell'infanzia	25. Metodo
26. mettere in relazione teoria e pratica	26. Metodo
27. non fare sempre le stesse cose in automatico	27. Metodo
28. un ruolo attivo	28. Metodo
29. sperimento sul campo quanto appreso	29. Metodo
30. decidere i temi da affrontare	30. Contenuto
31. Alternanza tra formazione e sperimentazione nei servizi	31. Metodo
32. Lavoro sulle resistenze delle educatrici a farsi osservare.	32. Metodo
33. non lavorare sempre nello stesso posto	33. Metodo
34. <u>la continuità tra servizi 0-3 e 3-6 e il lavoro su pregiudizi reciproci.</u>	34. Metodo
35. formazione outdoor	35. Metodo
36. Formazione per far diventare le educatrici ricercatrici	36. Metodo
37. Osservazioni incrociate tra educatrici (io guardo te e tu guardi me), anche di servizi diversi	37. Metodo
38. <u>Lavorare sul giudizio</u>	38. Metodo

<ol style="list-style-type: none"> 1. la natura reale della motivazione 2. <u>conoscere gli aspetti dello sviluppo socio affettivo, cognitivo linguistico della prima infanzia</u> 3. <u>cross culturali, quelli interattivi</u> 4. una competenza relazionale e comunicativa 5. gli aspetti più profondi che sono quelli che riguardano la motivazione, il modello comunicativo, le rappresentazioni di sé, di quello che uno fa 6. <u>Affrontare con queste persone le domande che nascono nella relazione di ogni momento con i bambini con i loro genitori e con chi ci sta vicino</u> 7. <u>il dove li teniamo questi bambini</u> 8. competenza relazionale nei confronti degli adulti, soprattutto nei confronti dei genitori 9. dare maggior riconoscimento a tale professione 10. ambienti di apprendimento, metodi non tradizionali, e spesso non strettamente formativi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contenuto 2. Contenuto 3. Contenuto 4. Contenuto 5. Contenuto 6. Contenuto 7. Contenuto 8. Contenuto 9. Contenuto 10. Metodo
<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Modifica delle strutture familiari</u> 2. esigenze di conciliazione e proliferazione di servizi 3. Necessità di rafforzamento della formazione iniziale 4. Necessità di rafforzamento della formazione continua 5. Necessità di lavorare sul valore sociale della professione dell'educatore/insegnante 6. Competenze di analisi del contesto socio-economico-culturale 7. Gap nelle competenze operative 8. Gap nelle risorse relazionali 9. <u>Consapevolezza del valore del proprio ruolo nei confronti di bambini e famiglie</u> 10. Conoscenza delle evoluzioni normative più recenti 11. Sperimentare direttamente nel proprio luogo di lavoro quanto appreso in formazione 12. Trovarsi a lavorare con bambini di età diverse da quelle a 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contenuto 2. Contenuto 3. Metodo 4. Metodo 5. Contenuto 6. Contenuto 7. Contenuto 8. Contenuto 9. Contenuto 10. Contenuto 11. Metodo

<p><u>cui è stato tradizionalmente abituato</u></p> <p>13. <u>Avere un gruppo di lavoro meno omogeneo</u></p> <p>14. <u>conoscenza di bambini di età con cui non si ha mai lavorato</u></p> <p>15. <u>allargando sempre più la partecipazione di bambini e famiglie sino a far diventare i servizi stessi non a domanda individuale ma universale</u></p>	<p>12. Contenuto</p> <p>13. Contenuto</p> <p>14. Contenuto</p> <p>15. Contenuto</p>
<p>1. la formazione deve essere fatta anche con l'integrazione di tutti i soggetti coinvolti, e con una integrazione contemporanea, cioè affrontare tutti questi temi anche alla presenza contestuale di educatori e delle famiglie.</p> <p>2. <u>l'affrontare con i bambini anche il tema delle professioni</u></p> <p>3. L'intervento come soggetto che trasmette le conoscenze delle pari opportunità è richiesto in ambito educativo, anche nella prima fascia d'età</p> <p>4. <u>Il rispetto e la valorizzazione delle differenze</u></p> <p>5. <u>Quando si parla di pari opportunità se c'è un uomo cattura di più l'attenzione rispetto a una donna. Si potrebbe inserire la tematica pari opportunità, o rispetto reciproco, o educazione civica</u></p> <p>6. Lo sviluppo professionale degli operatori andrebbe integrato con lo sviluppo di conoscenze e competenze su questo tema da parte delle famiglie</p> <p>7. Importanza della funzione di modello che gli operatori hanno nei confronti dei bambini</p> <p>8. Importanza della selezione di tali figure, dal punto di vista delle pari opportunità</p> <p>9. <u>Importanza della formazione continua coinvolgendo in maniera massiva anche le figure maschili</u></p>	<p>1. Metodo</p> <p>2. Contenuto</p> <p>3. Contenuto</p> <p>4. Contenuto</p> <p>5. Contenuto</p> <p>6. Metodo</p> <p>7. Contenuto</p> <p>8. Contenuto</p> <p>9. Metodo</p>
<p>1. i servizi devono essere più flessibili, per gli orari meno vincolanti</p>	<p>1. Contenuto</p>

<ol style="list-style-type: none"> 2. mancava <u>la preparazione emotiva</u> 3. <u>la gestione dello stress legata al lamento del bambino</u> è una delle problematiche 4. c'è bisogno di un ruolo maschile nell'ambito educativo in senso lato 5. <u>dimensione psicologica, prendere una decisione, non solo preparare le attività</u> 6. <u>trilinguismo dovrebbe essere diffusa in tutte le scuole materne</u> 7. Preparazione più psicologica che tecnica 8. <u>promuovere il ruolo educativo della famiglia in alleanza con le istituzioni</u> 9. l'elevato livello di eterogeneità, anche all'interno delle stesse strutture, potenziare l'ambito cognitivo 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Contenuto 3. Contenuto 4. Contenuto 5. Contenuto 6. Contenuto 7. Contenuto 8. Contenuto 9. Contenuto
<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Richiesta sempre maggiore di flessibilità da parte delle famiglie</u> 2. <u>Competenze osservative verso il bambino e la relazione, no pregiudizi e approccio valutativo verso bambini e famiglia, capacità comunicative</u> 3. <u>Problematicità delle famiglie "plurali"</u> 4. <u>Capacità di supporto al ruolo genitoriale</u> 5. Poca pratica con bambini solo teorica 6. Dare pensiero alla pratica, capacità osservative e riflessive. Investimento verso viaggi all'estero, attività outdoor 7. <u>Investimenti verso attività in cui la tecnologia entri nel nido</u> 8. <u>Spinta verso l'autonomia e l'autodeterminazione dei bambini</u> 9. <u>Spazi aperti dove il bambino sceglie che attività fare</u> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contenuto 2. Contenuto 3. Contenuto 4. Contenuto 5. Metodo 6. Metodo 7. Metodo 8. Metodo 9. Metodo
<ol style="list-style-type: none"> 1. delegati compiti che non li competono 2. focalizzazione eccessiva sui dettagli/un investimento eccessivo sulla relazione 3. Si delega la questione e le problematiche al nido e 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contenuto 2. Contenuto 3. Contenuto 4. Contenuto

<p>all'educatrice e si desidera una soluzione immediata.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. una forte motivazione 5. Alta flessibilità relazionale 6. Conoscenza teorica ma verificata nella pratica 7. Conoscenza delle dinamiche di gruppo 8. Consapevolezza della dimensione professionale dell'educatrice 9. Consapevolezza/competenza relazionale e modulazione corporea 10. <u>Capacità riflessiva verso la relazione con il bambino e "sguardo che si stupisce"</u> 11. <u>Strategie comunicative efficaci, mettersi in discussione, consapevolezza emotiva, comprendere i bisogni delle famiglie e i loro saperi per co-costruire la proposta educativa</u> 12. <u>Focalizzazione sulla performance (insegnante) vs focalizzazione sul benessere e rassicurazione del bambino all'entrata nel suo primo ambiente sociale (educatrice</u> 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Contenuto 6. Metodo 7. Contenuto 8. Contenuto 9. Contenuto 10. Contenuto 11. Contenuto 12. contenuto
<ol style="list-style-type: none"> 1. aspetti sociali, relazioni, culturali, economici delle famiglie 2. <u>rapporti con le famiglie sono importanti</u> 3. <u>saper gestire l'ansia e le incomprensioni</u> 4. essere in grado di conoscere e capire il contesto 5. <u>Aspetti culturali valorizzati all'interno dei servizi come fonte di ricchezza e rinnovamento del servizio stesso</u> 6. <u>cura dello spazio</u> 7. continuo rinnovamento 8. L'ampia cultura 9. <u>mentalità flessibile, di accoglienza e rispetto</u> 10. <u>preparazione linguistica</u> 11. continuare a formarsi 12. la motivazione 13. <u>quando arriva una nuova persona bisogna saper accoglierla</u> 14. sul lavoro di gruppo 15. <u>saper lavorare in gruppo, con i bambini e con gli adulti</u> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contenuto 2. Contenuto 3. Contenuto 4. Contenuto 5. Contenuto 6. Contenuto 7. Contenuto 8. Contenuto 9. Contenuto 10. Contenuto 11. Metodo 12. Contenuto 13. Contenuto 14. Contenuto 15. Contenuto

<p><u>(famiglie e colleghe) e gestire il conflitto quotidiano</u></p> <p>16. <u>le tappe dello sviluppo di un bambino</u></p> <p>17. <u>l'importanza della costruzione di una relazione di fiducia</u></p> <p>18. <u>rapporti sociali e della comunicazione</u></p> <p>19. <u>gestione dei conflitti</u></p> <p>20. <u>gestire l'ansia dell'errore e dei rapporti inter-generazionali</u></p> <p>21. <u>Interattiva</u></p> <p>22. <u>Non lezioni frontali</u></p> <p>23. <u>Il personale deve essere responsabilizzato e mantenuto attivo</u></p> <p>24. <u>lavoro una continuità di pensiero</u></p> <p>25. <u>due sistemi dovrebbero conoscersi meglio</u></p> <p>26. <u>la distanza fisica è il principale problema</u></p> <p>27. <u>l'idea di una certa continuità e di un passaggio non traumatico</u></p> <p>28. <u>Bisogna progettare attività che siano simili alla materna come al nido</u></p> <p>29. <u>potenziare la capacità di accoglienza</u></p>	<p>16. Contenuto</p> <p>17. Contenuto</p> <p>18. Contenuto</p> <p>19. Contenuto</p> <p>20. Contenuto</p> <p>21. Metodo</p> <p>22. Metodo</p> <p>23. Metodo</p> <p>24. Metodo</p> <p>25. Contenuto</p> <p>26. Contenuto</p> <p>27. Contenuto</p> <p>28. Metodo</p> <p>29. Contenuto</p>
<p>1. <u>Il supporto delle pedagogiste risulta fondamentale per ridurre le difficoltà di adeguamento alle nuove richieste di una società che cambia.</u></p> <p>2. <u>Dal punto di vista delle famiglie emerge una forte richiesta di attenzione individualizzata</u></p> <p>3. <u>È necessario un maggiore coinvolgimento delle famiglie per condividere e far comprendere il senso dei servizi e gestire l'idealizzazione del figlio.</u></p> <p>4. <u>flessibilità nella relazione con i bambini</u></p> <p>5. <u>cura aspetti di carattere psicologico, cognitivo e relazionale</u></p> <p>6. <u>attività di cura fisica</u></p> <p>7. <u>è la capacità di stabilire e mantenere le relazioni non solo con le famiglie, ma anche con gli altri servizi e con il territorio in generale</u></p> <p>8. <u>sviluppare consapevolezza relativamente ai cambiamenti in atto nella società sia lo sviluppo di strumenti e competenze specifiche fondamentali</u></p>	<p>1. Metodo</p> <p>2. Contenuto</p> <p>3. Metodo</p> <p>4. Contenuto</p> <p>5. Contenuto</p> <p>6. Contenuto</p> <p>7. Contenuto</p> <p>8. Contenuto</p> <p>9. Metodo</p>

<p>9. la forma di formazione-azione</p> <p>10. natura culturale ed organizzativa</p> <p>11. <u>lo sviluppo del bambino è un processo continuo e graduale che non presenta discontinuità</u></p>	<p>10. Contenuto</p> <p>11. Contenuto</p>
<p>1. ruolo educativo</p> <p>2. il ruolo della famiglia e dell'adulto, più attivo</p> <p>3. <u>esigenze bambino=esigenze famiglia all'interno del nido</u></p> <p>4. spazi all'interno del nido aperti alla comunità intera</p> <p>5. <u>attenzione e conoscenza sulle diversità</u></p> <p>6. fattore anagrafico</p> <p>7. Leggere il contesto che è in costante mutamento</p> <p>8. formazione continua del personale</p> <p>9. Scollamento fra teoria e pratica</p> <p>10. capire il contesto che cambia</p> <p>11. formazione interna</p> <p>12. Manca l'esperienza nella gestione 3-6</p> <p>13. Problemi sindacali-contrattuali</p> <p>14. creare dialogo costante fra i soggetti dei due servizi</p>	<p>1. Contenuto</p> <p>2. Contenuto</p> <p>3. Contenuto</p> <p>4. Contenuto</p> <p>5. Contenuto</p> <p>6. Contenuto</p> <p>7. Contenuto</p> <p>8. Metodo</p> <p>9. Metodo</p> <p>10. Contenuto</p> <p>11. Metodo</p> <p>12. Contenuto</p> <p>13. Contenuto</p> <p>14. Metodo</p>
<p>1. offrire un'omogeneizzazione della qualità offerta dai servizi</p> <p>2. un progetto di formazione</p> <p>3. Dal 2001 la Provincia eroga formazione pensata come formazione di sistema, su aree di sviluppo trasversali della persona su competenza varie: relazionali, empatiche, comunicative, ecc.,</p> <p>4. Formazione pensata anche in prospettiva futura</p> <p>5. flessibilità: organizzativa e mentale</p> <p>6. <u>progetto di sviluppo delle lingue anche al nido</u></p> <p>7. <u>progetti sulla disabilità pensati per lo 0-6</u></p> <p>8. integrazione dei progetti</p> <p>9. l'inquadramento contrattuale e giuridico rimane distinto</p> <p>10. I requisiti organizzativi</p> <p>11. <u>Sfida linguistica-pedagogica</u></p>	<p>1. Contenuto</p> <p>2. Metodo</p> <p>3. Contenuto</p> <p>4. Metodo</p> <p>5. Contenuto</p> <p>6. Contenuto</p> <p>7. Contenuto</p> <p>8. Metodo</p> <p>9. Contenuto</p>

	10. Contenuto
	11. Contenuto
<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Ruolo di supporto alle famiglie del servizio 0-3</u> 2. Le strutture ospitanti 3. consapevolezza e motivazione 4. <u>importanza alle lingue straniere</u> 5. il metodo di ascolto 6. saper leggere la pluralità dei contesti ed interpretare le relazioni 7. necessità di una formazione continua 8. <u>Rapporto con bambini piccoli</u> 9. Gestire le esigenze di conciliazione con le esigenze pedagogiche del mestiere di educatrice 10. competenza di tipo giuridico- amministrativo 11. Mancano le strutture adeguate per ospitare servizi integrati, gli arredi sono diversi. 12. sperimentazioni e puntare sulla continuità 13. Ma continuità anche con la famiglia (cosa fa il bambino a casa?) mettere in comune pratiche famiglia con nido e materna 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contenuto 2. Contenuto 3. Contenuto 4. Contenuto 5. Metodo 6. Contenuto 7. Metodo 8. Contenuto 9. Contenuto 10. Contenuto 11. Contenuto 12. Metodo 13. Metodo
<ol style="list-style-type: none"> 1. servizio con una forte connotazione educativa 2. sviluppo formazione continua (interna e provinciale) 3. <u>attenzione verso le tappe di sviluppo del bambino</u> → competenza basilare di un'educatrice 4. relazione con famiglie 5. supporto alla genitorialità 6. in forma laboratoriale, di gruppo o di intervento sul singolo caso 7. progetti sperimentali o innovativi 8. Formazione progettata dal nido stesso in linea con gli obiettivi 9. spazi di collaborazione e coinvolgimento dei genitori nella progettazione dei servizi 10. <u>Bambini diversi quindi competenze diverse fra</u> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contenuto 2. Metodo 3. Contenuto 4. Contenuto 5. Contenuto 6. Metodo 7. Metodo 8. Metodo 9. Metodo 10. Contenuto

insegnanti e educatrici	
<ol style="list-style-type: none"> 1. aumento titolo di studio e competenze del personale 2. scelta educativa 3. relazione con le famiglie <ol style="list-style-type: none"> a. Presenza bambini con handicap: al nido è riconosciuto un ruolo importante di crescita e socializzazione 4. maturità maggiore 5. inserimento di nuovo personale per sostituire le maternità 6. maggiore consapevolezza del proprio agire-ruolo educativo 7. Flessibilità 8. vedere le cose in modo diverso 9. Capacità riflessiva 10. <u>saper stare in un gruppo</u> 11. Saper gestire relazioni professionali 12. manca completamente la PARTE RELAZIONALE nella PRATICA 13. capacità di gestire il rapporto di lavoro 14. accrescere anche le loro esperienze personali 15. tutoraggio e affiancamento con le colleghe con più esperienza 16. dei <u>bisogni e degli approcci dei bambini per fasce d'età</u> 17. formatore, in aula 18. ampliamento competenze linguistiche e comunicative 19. <u>Difficoltà culturale</u> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contenuto 2. Contenuto 3. Contenuto 4. Contenuto 5. Contenuto 6. Contenuto 7. Contenuto 8. Contenuto 9. Contenuto 10. Contenuto 11. Contenuto 12. Contenuto 13. Contenuto 14. Contenuto 15. Metodo 16. Contenuto 17. Metodo 18. Contenuto 19. Contenuto
<ol style="list-style-type: none"> 1. il requisito di ingresso è la laurea in discipline pedagogiche 2. <u>Progetto trilinguismo</u> in attuazione 3. Per i nuovi lavoratori: esperienza pratica RELAZIONALE_con famiglie, colleghi e la diversità (migranti, disabilità, ecc.) e LAVORO DI GRUPPO 4. Per i lavoratori più anziani: stimoli nuovi. RELAZIONALI E DI LAVORO DI GRUPPO 5. Tages → Rispondono efficacemente ad un bisogno di 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contenuto 2. Contenuto 3. Metodo 4. Metodo 5. Contenuto 6. Contenuto

<p>conciliazione</p> <p>6. Servizi nido →Potrebbero puntare su istituzionalità, bisogno educativo,</p> <p>7. Scuola d'infanzia →Pensarla come scuola</p>	<p>7. Contenuto</p>
<p>1. <u>2002</u> è avvenuto il riconoscimento provinciale della figura professionale della tagesmutter</p> <p>2. di domesticità</p> <p>3. lavora a casa propria (domesticità) e questo concetto viene mantenuto sempre</p> <p>4. concetto di flessibilità molto ampio</p> <p>5. <u>risponde ad un bisogno di conciliazione più ampio, quando gli altri servizi sono chiusi</u></p> <p>6. pensiero pedagogico</p> <p>7. coordinatrice gestionale</p> <p>8. la coordinatrice pedagogica</p> <p>9. psicologa</p> <p>10. referente dei progetti educativi</p> <p>11. <u>competenze non solo educative ma anche relazionali e di ascolto</u></p> <p>12. <u>lavoro in team</u></p> <p>13. far conoscere la valenza professionale del servizio, il risparmio dei costi e di continuità pedagogica</p> <p>14. l'ampliamento dell'aspetto pedagogico del servizio</p> <p>15. <u>diversificazione del servizio verso il sostegno alla genitorialità</u></p> <p>16. molto importante il tirocinio</p> <p>17. <u>Psicologia evolutiva</u></p> <p>18. <u>Linea pedagogica</u></p> <p>19. Continuità fra l'erogazione della formazione, il tirocinio e la pratica</p> <p>20. colloquio motivazionale con la psicologa</p> <p>21. <u>competenze relazionali e comunicative con i genitori</u></p> <p>22. <u>formazione interna</u></p> <p>23. ha un'impostazione d'aula tradizionale</p> <p>24. visite della coordinatrice</p>	<p>1. Contenuto</p> <p>2. Contenuto</p> <p>3. Contenuto</p> <p>4. Contenuto</p> <p>5. Contenuto</p> <p>6. Contenuto</p> <p>7. Metodo</p> <p>8. Metodo</p> <p>9. Metodo</p> <p>10. Metodo</p> <p>11. Contenuto</p> <p>12. Contenuto</p> <p>13. Contenuto</p> <p>14. Contenuto</p> <p>15. Contenuto</p> <p>16. Metodo</p> <p>17. Contenuto</p> <p>18. Contenuto</p> <p>19. Metodo</p> <p>20. Metodo</p> <p>21. Contenuto</p> <p>22. Metodo</p>

	23. Metodo
	24. Metodo

2. Confronto rispetto alle caratteristiche del profilo professionale identificato nel progetto, in base agli elementi emersi dalle interviste e dai focus group.

COMPETENZA PEDAGOGICO EDUCATIVA

- Conoscenza dei bisogni del bambino
- Capacità di relazionarsi con le famiglie dei bambini
- Conoscere le modalità con cui apprendono i bambini
- Competenze culturali e psicopedagogiche: conoscere le caratteristiche di bambini appartenenti a culture diverse
- Capacità di lavorare in team, con le famiglie
- Facilitare l'acquisizione delle competenze linguistiche
- Empowerment di bambini e famiglie
- Spesso manca la capacità di dire anche le cose che non vanno. Potenziare le capacità comunicative.
- Capacità di gestione di bambini difficili
- Regolazione emotiva per cogliere problemi di sviluppo dei bambini
- La continuità tra servizi 0-3 e 3-6 e il lavoro su pregiudizi reciproci
- Lavorare sul giudizio
- Conoscere gli aspetti dello sviluppo socio affettivo, cognitivo linguistico della prima infanzia
- Focalizzare l'attenzione sugli aspetti cross culturali ed interattivi
- Affrontare con queste persone le domande che nascono nella relazione di ogni momento con i bambini con i loro genitori e con chi ci sta vicino
- È importante la qualità della struttura fisica nel quale stanno i bambini
- Sono cambiate le strutture familiari: genitori single, genitori lavoratori etc.
- Consapevolezza del valore del proprio ruolo nei confronti di bambini e famiglie
- Trovarsi a lavorare con bambini di età diverse da quelle a cui è stato tradizionalmente abituato
- Conoscenze di bambini di età con cui non si ha mai lavorato

- Affrontare con i bambini il tema delle professioni (es. la donna pilota, la donna chirurgo)
- Il rispetto e la valorizzazione delle differenze culturali e personali
- Essere preparati emotivamente a fronteggiare situazioni impreviste e poco piacevoli
- La gestione dello stress legata al lamento del bambino
- È cruciale la dimensione psicologica, prendere una decisione e non solo saper preparare un'attività
- Il trilinguismo dovrebbe essere diffusa in tutte le scuole materne
- Promuovere il ruolo educativo della famiglia in alleanza con le istituzioni
- Competenze osservative verso il bambino e la relazione, non fare pregiudizi e non adottare un approccio valutativo verso i bambini e la famiglia
- Problematicità delle famiglie "plurali"
- Capacità di supporto al ruolo genitoriale
- Investimenti verso attività in cui la tecnologia entri nel nido
- Spinta verso l'autonomia e l'autodeterminazione dei bambini
- Spazi aperti dove il bambino sceglie che attività fare
- Capacità riflessiva verso la relazione con il bambino e "sguardo che si stupisce"
- Strategie comunicative efficaci, mettersi in discussione, consapevolezza emotiva, comprendere i bisogni delle famiglie e i loro saperi per co-costruire la proposta educativa
- Focalizzazione sulla performance (insegnante) vs focalizzazione sul benessere e rassicurazione del bambino all'entrata nel suo primo ambiente sociale
- I rapporti che si instaurano con le famiglie sono importanti
- Saper gestire l'ansia e le incomprensioni
- Aspetti culturali valorizzati all'interno dei servizi come fonte di ricchezza e rinnovamento del servizio stesso
- Cura dello spazio fisico
- Nel momento in cui arriva una nuova persona bisogna saper accoglierla
- Saper lavorare in gruppo, con i bambini e con gli adulti (famiglie e colleghe) e gestire il conflitto quotidiano
- Conoscere le tappe dello sviluppo di un bambino
- L'importanza della costruzione di una relazione di fiducia

- Gestire l'ansia dell'errore e dei rapporti inter-generazionali
- Promuovere l'idea di una certa continuità e di un passaggio non traumatico
- Flessibilità nella relazione con i bambini
- Curare gli aspetti di carattere psicologico, cognitivo e relazionale
- Attività di cura fisica
- Tenere presente che lo sviluppo del bambino è un processo continuo e graduale che non presenta discontinuità
- Le esigenze del bambino incorporano le esigenze della famiglia all'interno del nido
- L'esperienza nella gestione 3-6
- Possibilità di sviluppare un progetto linguistico anche al nido
- Progetti sulla disabilità pensati per lo 0-6
- Ruolo di supporto alle famiglie del servizio 0-3
- Rapporto con bambini piccoli
- Bambini diversi richiedono competenze diverse fra insegnanti e educatrici
- Riconoscere i bisogni e gli approcci dei bambini per fasce d'età
- Promuovere un progetto di trilinguismo
- L'importanza delle competenze non solo educative ma anche relazionali e di ascolto
- Nozioni di psicologia evolutiva
- Linea pedagogica, ovvero riconoscere come principio fondamentale l'accoglienza dei bambini e anche dei genitori
- Saper stare all'interno di un gruppo
- Richiesta sempre maggiore di flessibilità da parte delle famiglie

COMPETENZA METODOLOGICA (cosa fanno gli educatori per promuovere lo sviluppo del bambino)

COMPETENZA RELAZIONALE

- Saper lavorare non solo con i bambini ma anche con gli adulti (colleghi e altre persone coinvolte nel sistema)

- Competenza di apertura verso l'esterno
- Competenze riflessive
- Collaborazione con la scuola dell'infanzia
- Formazione per far diventare le educatrici ricercatrici
- Competenza relazionale nei confronti degli adulti, soprattutto nei confronti dei genitori
- Competenze di analisi del contesto socio-economico-culturale
- Alta flessibilità relazionale
- Conoscenza delle dinamiche di gruppo ovvero delle modalità di funzionamento di un gruppo
- Consapevolezza/competenza relazionale e modulazione corporea
- Essere in grado di conoscere e capire il contesto
- Mentalità flessibile, di accoglienza e rispetto
- Gestire i rapporti sociali e gli aspetti della comunicazione
- Capacità di stabilire e mantenere le relazioni non solo con le famiglie, ma anche con gli altri servizi e con il territorio in generale
- Sviluppare consapevolezza relativamente ai cambiamenti in atto nella società e relativamente agli strumenti e competenze specifiche fondamentali
- Capacità di leggere il contesto che è in costante mutamento
- Promuovere la formazione continua del personale
- Favorire la formazione interna
- Creare un dialogo costante fra i soggetti dei due servizi (nido e materna)
- Saper leggere la pluralità dei contesti ed interpretare le relazioni. Continuità anche con la famiglia (cosa fa il bambino a casa?) mettere in comune le pratiche familiari con l'asilo nido e la scuola materna
- Presenza bambini con handicap: al nido è riconosciuto un ruolo importante di crescita e socializzazione.
- Bisogna investire molto sulla parte relazionale nella pratica
- Bisogna possedere competenze non solo educative ma anche relazionali e di ascolto
- Capacità di lavorare in team
- Diversificazione del servizio verso il sostegno alla genitorialità
- Competenze relazionali e comunicative con i genitori

COMPETENZA ORGANIZZATIVA

- Capire in cosa consiste la dimensione organizzativa
- Comprendere i vantaggi e gli svantaggi di un reale cambiamento organizzativo
- Competenze tecnico professionali
- Sentirsi parte di un sistema e quindi cercare di assumere come propri gli obiettivi dell'organizzazione
- Capire bene quali sono le caratteristiche dell'area organizzativa
- Come risolvere i gap nelle competenze operative
- Saper lavorare con un gruppo di persone meno omogeneo
- Quando si parla di pari opportunità se c'è un uomo cattura di più l'attenzione rispetto a una donna. Si potrebbe inserire la tematica pari opportunità, o rispetto reciproco, o educazione civica
- Consapevolezza della dimensione professionale dell'educatrice
- La distanza fisica tra le strutture è il principale problema
- È necessario un maggiore coinvolgimento delle famiglie per condividere e far comprendere il senso dei servizi e gestire l'idealizzazione del figlio
- Comprendere la natura culturale ed organizzativa
- Offrire un'omogeneizzazione della qualità offerta dai servizi
- Integrazione dei diversi progetti
- Rispettare i requisiti organizzativi
- Mancano le strutture adeguate per ospitare servizi integrati (gli arredi sono diversi)
- Essere dotati di una grande maturità
- Flessibilità
- Saper gestire relazioni professionali
- Capacità di lavorare in team

COMPETENZA NORMATIVO ISTITUZIONALE

- Possesso di conoscenze normative, del sistema ed istituzionale
- Manca una visione del sistema esterno
- Conoscenza delle evoluzioni normative più recenti

- Problemi sindacali-contrattuali
 - Capire il continuo cambiamento del contesto
 - L'inquadramento contrattuale e giuridico rimane distinto
 - Competenza di tipo giuridico- amministrativo
 - Capacità di gestire il rapporto di lavoro
- 3. Approfondimento sui metodi formativi emersi dalle interviste e dai focus group.**

METODI FORMATIVI

1) Metodi basati sulla presentazione di informazioni

<ul style="list-style-type: none"> • Utilizzo di video 	<p>Fonte: http://www.fupress.net/index.php/formare/article/viewFile/17062/15965</p> <p>Diverse evidenze empiriche riportano come questo metodo sia molto utilizzato in ambito formativo e come questo presenti notevoli vantaggi. Nei servizi per l'infanzia, le videoriprese consentono di fare confronti di ampio raggio sulle tecniche didattiche, stili educativi, attività proposte, equilibrio tra gioco e apprendimento, la presenza di culture diverse (Bove, 2007), aspetti emotivi e di autocontrollo. La videoregistrazione "lascia una traccia" dell'esperienza educativa, della dimensione verbale dei discorsi e di quella visiva dei comportamenti: "è una memoria che stimola la riflessione e l'analisi individuale o di gruppo" (Paquay & Wagner, 1996/2006, p. 165). Le persone possono riflettere e discutere sull'esperienza a livello intersoggettivo, interculturale e diacronico (Tobin, Wu & Davidson, 1989) grazie alla post-riproduzione e al rallentamento delle immagini. L'apprendimento stimolato dalla discussione agisce contemporaneamente sugli aspetti psicomotori, affettivi e sociali (Yung, Yip, Lay & Lo, 2010). L'apprendimento di insegnanti ed educatori coinvolti in un percorso formativo dovrebbe tener conto dell'impatto che esso ha sul piano comportamentale, emotivo, cognitivo e sociale. Il video può essere utilizzato anche per lavorare sugli aspetti cognitivi impliciti e per comprendere il pensiero dietro le pratiche: si osservano dei comportamenti per stimolare la comprensione dei processi cognitivi ad essi associati. Il processo di revisione individuale può essere facilitato da discussione di coppia o gruppo. Diversi studi dimostrano come l'uso del video può avere un impatto anche sulla dimensione affettivo-emotiva. Osservare e discutere con altri i propri comportamenti rappresenta spesso un aiuto per trasformare l'iniziale senso di inadeguatezza provato nel rivedere (individualmente) se stessi in un'esperienza di rafforzamento della propria identità professionale (McConnell et al., 2008). L'uso del video e la discussione condivisa delle immagini possono risultare utili per favorire e rafforzare il dialogo e la partecipazione tra colleghi. Diventa quindi uno strumento formativo non solo a livello personale, ma anche organizzativo</p>
---	--

	(Argyris & Schön, 1996). Il materiale video “provoca” (Tobin et al., 1989), suscita reazioni, crea uno stimolo al dialogo e al confronto – anche a livello interculturale e inter-istituzionale. L’utilizzo del video ha il vantaggio di promuovere la riflessione sul proprio lavoro, da parte di insegnanti ed educatori.
<ul style="list-style-type: none"> Il formatore trasmette le conoscenze in aula 	<p>Fonte: Gli strumenti della formazione, Barbara Di Tommaso e Valter Tarchini.</p> <p>http://www.studioaps.it/testnewext/images/Spunti_8/Spunti%20n.8_pp.%20107-148_B.%20Di%20Tommaso,%20V.%20Tarchini.pdf</p> <p>Hanno come obiettivo la diffusione di conoscenze generali relative ad alcuni temi: la qualità, i cambiamenti in atto nel sistema dei servizi per l’infanzia, le nuove forme e fenomenologie dei problemi sociali. Sono iniziative che possono precedere e creare le condizioni per interventi più approfonditi o possono essere a volte anche le sole iniziative possibili per quell’organizzazione (ad esempio per motivi di budget).</p>
<ul style="list-style-type: none"> Non porre troppa enfasi sulle lezioni frontali 	<p>Fonte:</p> <p>http://www.studioaps.it/testnewext/images/Spunti_8/Spunti%20n.8_pp.%20107-148_B.%20Di%20Tommaso,%20V.%20Tarchini.pdf</p> <p>Castagna M., <i>Progettare la formazione. Guida metodologica per la progettazione del lavoro in aula.</i></p> <p>Accanto alla tradizionale lezione teorica possono essere inseriti altri strumenti per promuovere l’interazione dei partecipanti: lavori di gruppo, simulazioni, role-playing, esercitazioni e casi.</p> <p>Per poter incrementare la probabilità di una effettiva acquisizione di nozioni trasmesse, è necessario che la lezione venga seguita da un’attività esercitativa, in forma individuale o di gruppo, sui temi trattati dall’insegnante/formatore.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Decidere i temi da affrontare focalizzando l’attenzione sugli aspetti essenziali e carenti 	<p>Fonte: Castagna M., <i>Progettare la formazione. Guida metodologica per la progettazione del lavoro in aula.</i></p> <p>I vari argomenti decisi devono essere sviluppati in sotto-argomenti più analitici, in base anche del tempo disponibile. Bisogna precisare meglio le parti delle esercitazioni, decidendo ad esempio i temi da affrontare nel role-playing, nei casi, nei filmati da visionare. Un modo efficace per trasmettere nozioni, una volta che sono stati decisi i temi, consiste nel seguire un certo ordine nel presentare gli argomenti: 1) Premessa, 2) Principi generali, 3) Sviluppo degli argomenti, 4) Conseguenze pratiche, esempi.</p>

2) Metodi basati sulla partecipazione attiva

<ul style="list-style-type: none"> Il metodo di ascolto 	
--	--

<ul style="list-style-type: none"> • Fare più pratica 	
<ul style="list-style-type: none"> • Incoraggiare i partecipanti ad assumere un ruolo attivo 	
<ul style="list-style-type: none"> • Mettere in relazione teoria e pratica 	<p>Fonte: https://www.naeyc.org/files/naeyc/file/positions/PSDAP.pdf</p> <p>Secondo alcune ricerche, gli educatori dovrebbero conoscere bene tra principali ambiti relativi ai bambini: 1) Conoscenze sull'apprendimento e sviluppo del bambino-caratteristiche relative all'età per poter predire quali sono le esperienze migliori per promuovere l'apprendimento e lo sviluppo dei bambini. Ciò consentirà all'educatore di prendere decisioni con confidenza circa l'ambiente, i materiali, le interazioni e le attività. 2) Conoscenza del bambino come singolo individuo, per poter adattare al meglio le risposte alle esigenze individuali. Grazie a questa tipologia di conoscenza, gli educatori possono fare piani ed aggiustamenti per promuovere lo sviluppo e l'apprendimento individuale di ogni bambino, nel modo più completo possibile. Quindi, rispondere a ogni bambino come un singolo individuo, è fondamentale per una appropriata pratica di sviluppo. 3) Conoscenze del contesto sociale e culturale in cui vivono i bambini, al fine di assicurarsi che le esperienze di apprendimento a scuola, siano significative, rilevanti e rispettosi nei confronti del bambino e della famiglia.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Formazione outdoor: attività esterne alla struttura aziendale 	<p>Fonte: L'outdoor training, a cura di Katia Carlini</p> <p>http://www.benessere.com/psicologia/arg00/outdoor_training.htm</p> <p>La formazione outdoor permette agli individui di acquisire competenze che possono essere utilizzate in contesti diversi da quelli formativi. Pone l'enfasi su una migliore gestione delle conoscenze o competenze possedute. È un metodo efficace in quanto attiva esperienze che sono analoghe a ciò che si deve apprendere. Lo scopo didattico della formazione Outdoor è quello di sviluppare determinati</p>

	comportamenti e competenze nei partecipanti, coinvolgendoli sul piano fisico, cognitivo ed emozionale.
<ul style="list-style-type: none"> Sperimentare direttamente nel proprio luogo di lavoro quanto appreso in formazione 	Questo riduce la distanza tra ambito formativo e ambito lavorativo.
<ul style="list-style-type: none"> Dare pensiero alla pratica, capacità osservative e riflessive. Investimento verso viaggi all'estero 	<p>Fonte: Reflective Practice for Educators http://www.itslifejimbutnotasweknowit.org.uk/files/RefPract/Osterman_Kottkamp_extra_ct.pdf</p> <p>Reflective practice: metodo con cui le persone possono sviluppare un elevato livello di autoconsapevolezza circa la natura e l'impatto della propria prestazione. Questa procedura è facilitata nel momento in cui una persona affronta una situazione problematica. La teoria dell'apprendimento esperienziale sostiene che l'apprendimento è un processo che consiste in 4 stadi: esperienza, osservazione e riflessione, riconcettualizzazione astratta, e sperimentazione. La riflessione deve essere integralmente collegata all'azione. Quando l'individuo si trova di fronte a una situazione problematica, spesso prova una sensazione di incertezza e di inadeguatezza. Questo fa sì che l'individuo torni indietro a riesaminare il problema e raccogliere nuove informazioni.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Fare più pratica con i bambini e non porre l'enfasi solo sulla teoria 	<p>Fonte: Developmentally Appropriate Practice in Early Childhood Programs Serving Children from Birth through Age. https://www.naeyc.org/files/naeyc/file/positions/PSDAP.pdf</p> <p>Promuovere esperienze preziose come il problem solving, il gioco, la collaborazione con i coetanei, le opportunità per lo sviluppo emotivo e sociale, attività fisica all'aria aperta e le arti.</p>
<ul style="list-style-type: none"> I metodi formativi devono essere interattivi 	<p>Fonte: annali.unife.it/adfd/article/download/1160/961</p> <p>Attività che coinvolgono direttamente le studentesse e gli studenti, sollecitandoli attraverso domande mirate, letture di brani, ascolto e rielaborazione di casi che le ragazze e i ragazzi stessi hanno vissuto o stanno vivendo in tirocinio.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Il personale deve essere responsabilizzato e mantenuto attivo 	<p>Fonte: https://www.naeyc.org/files/naeyc/file/positions/PSDAP.pdf</p> <p>Il personale è responsabile dell'apprendimento e del benessere dei bambini. 1) I bambini imparano anche osservando il rispetto reciproco tra gli educatori e gli altri membri della comunità di apprendimento. 2) Gli insegnanti aiutano i bambini a sviluppare responsabilità e autoregolazione. 3) Gli educatori sono responsabili di tutti i bambini sotto la loro supervisione. 3) Aiutano i bambini a sviluppare una propria comunità di regole per i comportamenti. Sono responsabili dell'ambiente fisico che contribuiscono alla salute fisica e psicologica dei bambini.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Realizzare progetti sperimentali o innovativi 	
<ul style="list-style-type: none"> • Eseguire le attività in forma laboratoriale di gruppo o di intervento sul singolo caso 	
<ul style="list-style-type: none"> • Concetto di formazione-azione: non solo teoria ma anche pratica 	<p>Fonte: annali.unife.it/adfd/article/download/1160/961</p> <p>Diviene necessario imparare a costruire connessioni significative fra gli aspetti teorici e la situazione operativa</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Molto importante il tirocinio per poter mettere in pratica le nozioni apprese in aula 	<p>Fonte: annali.unife.it/adfd/article/download/1160/961</p> <p>Il ruolo del tirocinio nella formazione dell'educatore. Paola Bastianoni, Emanuela Spaggiari.</p> <p>Solitamente avviene sul campo e consente alle persone di riflettere criticamente sulla professione. Ha il vantaggio di orientare le persone nel mondo del lavoro, conoscere l'organizzazione ospitante. Ha una valenza conoscitiva-formativa perché permette di approfondire le proprie conoscenze e iniziare a trasformare tali conoscenze in competenze utilizzabili. Dunque, consente di ampliare le conoscenze, le competenze e le abilità. Il tempo dell'osservazione e riflessione concesso è abbondante, affinché possa capire meglio le caratteristiche dell'ambiente e delle persone che lo circondano. Permette agli individui di riflettere su tre livelli: sulla</p>

	<p>propria motivazione, sulle proprie abitudini di pensiero e comportamento, sulle azioni compiute durante il tirocinio. Consente di incrementare la proattività, mettersi in gioco elaborando progetti d'intervento su questioni reali che interpellano la propria sensibilità di educatori. L'individuo può acquisire nuove conoscenze esplorando ambienti nuovi, dove gestisce in prima persona il sapere esperienziale.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Favorire sperimentazioni e puntare sulla continuità 	<p>Fonte: https://www.naeyc.org/files/naeyc/file/positions/PSDAP.pdf</p> <p>I bambini sentono la mancanza della maggior parte della gioia e apprendimento espansivo della scuola dell'infanzia. Gli educatori dell'intero spettro scuola materna-elementare hanno prospettive e punti di forza per portare ad una più stretta collaborazione e ad un dialogo continuo. Gli educatori dovrebbero fare il primo passo insieme ai bambini per aiutarli a sviluppare ed apprendere, e che siano in grado di acquisire tali conoscenze e competenze man a mano che progrediscono a scuola.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Continuità fra l'erogazione della formazione, il tirocinio e la pratica 	<p>Fonte: https://www.naeyc.org/files/naeyc/file/positions/PSDAP.pdf</p> <p>Gli educatori hanno bisogno di una solida preparazione professionale, nonché continuo sviluppo professionale e regolari opportunità di lavorare collaborativamente.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Non lavorare sempre nello stesso posto 	

3) Progettazione della formazione

<ul style="list-style-type: none"> • Progettare i tirocini in modo condiviso 	
<ul style="list-style-type: none"> • Un progetto generale di formazione pensato dall'alto 	
<ul style="list-style-type: none"> • La migliore formazione è quella tra pari 	
<ul style="list-style-type: none"> • Supervisione di un esterno delle attività svolte dagli educatori 	

<ul style="list-style-type: none"> • Dare agli educatori degli spazi di riflessione 	
<ul style="list-style-type: none"> • La formazione deve essere fatta anche con l'integrazione di tutti i soggetti coinvolti, e con una integrazione contemporanea, cioè affrontare le tematiche attuali anche alla presenza contestuale di educatori e delle famiglie 	
<ul style="list-style-type: none"> • Importanza della formazione continua coinvolgendo in maniera massiva anche le figure maschili 	<p>Fonte: http://www.unitec.ac.nz/advance/index.php/men-in-early-childhood-education/ <i>Men in early childhood education</i></p> <p>https://www.careforkids.com.au/childcarenews/2013/april/16/male-educators.html <i>Attracting and keeping male educators</i></p> <p>Le ricerche evidenziano come solo il 2% degli uomini si trovano in questo ambito. Nonostante questa bassa percentuale, possono essere delineati alcuni aspetti positivi per gli uomini che lavorano in questo settore:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Possibilità di spendere più tempo con il proprio figlio negli asili nidi o scuola dell'infanzia. 2. Poter fare qualcosa di importante e fornire un contributo alla società mediato da un sentimento altruistico. 3. La possibilità di lavorare in un contesto divertente. <p>Cosa si può fare per coinvolgere massivamente le figure maschili in questo ambito?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Promuovere un'immagine positiva del ruolo in maschile in tutti i centri di mercato e materiali pubblicati. Questo può rafforzare nei candidati la percezione di essere una risorsa di valore per l'organizzazione di riferimento. 2) Fare incontri con scuole locali, università e le fiere di lavoro per parlare con ragazzi giovani delle gratificanti opportunità di carriera che derivano lavorando nell'ambito dell'ECEC. 3) Enfatizzare le storie positive di uomini che lavorano già all'interno di questo settore, attraverso newsletters e aggiornamenti alle famiglie e alla comunità. <p>Per quanto concerne il momento in cui la figura maschile viene assunta, ecco alcuni consigli che possono risultare utili:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Fornire supporto nella fase introduttiva e durante il periodo di

	<p>prova</p> <ol style="list-style-type: none"> 2) Aiutare a gestire in maniera rispettosa e sensibile eventuali conflitti che potrebbero emergere con le famiglie. 3) Gli uomini dovrebbero sentirsi liberi di insegnare ed educare i bambini nel modo più funzionale ad essi 4) Incoraggiare i bambini superare gli stereotipi di genere
<ul style="list-style-type: none"> • Formazione pensata anche in prospettiva futura 	
<ul style="list-style-type: none"> • Formazione progettata dal nido stesso in linea con gli obiettivi 	
<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare una formazione continua (interna e provinciale) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Investimenti verso attività in cui la tecnologia entri nel nido 	<p>Fonte:</p> <p>https://www.careforkids.com.au/childcarenews/2013/june/4/technology.html</p> <p>Diverse ricerche dimostrano i vantaggi nell'utilizzo della tecnologia da parte dei bambini:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. I bambini si divertono a fotografare oggetti disegnati e/o creati. Con il sostegno degli educatori, i bambini scelgono la foto da stampare e ritagliare. Sono stati individuati elevati livelli di entusiasmo e partecipazione. 5. Siti web come google e youtube consentono di ricercare i temi di interesse sia per bambini che per gli educatori. I bambini sono sempre supervisionati quando utilizzano internet. 6. Sono state sviluppate diverse applicazioni per l'esperienza di apprendimento dei bambini, che trovano stimolanti questi giochi educativi. Nella maggior parte dei casi, queste applicazioni possono essere scaricate gratuitamente. 7. Dal punto di vista degli educatori, gli Ipad vengono utilizzati anche come strumento di pianificazione. 8. Per le attività di gruppo, gli Ipad possono essere connessi a grandi TV. Questo metodo è particolarmente indicato per storie e musiche interattive.
<ul style="list-style-type: none"> • Progettare gli incontri direttamente all'interno dei servizi 	

<ul style="list-style-type: none"> • Organizzare ambienti di apprendimento stimolanti, utilizzare metodi non tradizionali e spesso non strettamente formativi 	
<ul style="list-style-type: none"> • Il supporto delle pedagogiste risulta fondamentale per ridurre le difficoltà di adeguamento alle nuove richieste di una società che cambia. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Osservazioni incrociate tra educatrici (io guardo te e tu guardi me), anche di servizi diversi 	
<ul style="list-style-type: none"> • Per i <i>nuovi</i> lavoratori: favorire lo sviluppo di esperienze relazionali pratiche con le famiglie, i colleghi e la diversità (migranti, disabilità, ecc.) e lavoro di gruppo 	
<ul style="list-style-type: none"> • Per i lavoratori più <i>anziani</i>: metterli di fronte a stimoli nuovi, relazionali e di lavoro di gruppo 	

Allegato 2:

Link CORSO ONLINE SULLE LINEE GUIDA:

LINK TO THE ONLINE COURSE ON GUIDELINES:

**[http://www.sproutplus.net/index.php/
menu/video](http://www.sproutplus.net/index.php/menu/video)**