

CPP FERRARA

8 MAGGIO 2015

COORDINAMENTO PEDAGOGICO DI FERRARA

CORSO DI FORMAZIONE COORDINATORI PEDAGOGICI E ETEROVALUTAZIONE

8 Maggio 2015

Sintesi di restituzione dell'incontro dell'8 maggio 2015

(a cura di Licia Vasta)

Dall'analisi delle riflessioni sia mie che delle colleghe coinvolte nel percorso di etero valutazione , presento una sintesi relativa ai quesiti da riportare al dott. Marcuccio .

I primi quesiti sui quali riprendo le restituzioni sono

1) Come e' stato presentato il.V E al gruppo, con che stile relazionale si e ' rapportato col gruppo.

Il lavoro di eterovalutazione **non ha avuto come obiettivo il giudizio** sul nido **ma la coerenza tra il progetto pedagogico e quello che si è potuto osservare** (si vuole **sottolineare la parola potuto**, in quanto riteniamo che **il tempo fosse insufficiente** per fare **una valutazione davvero completa** del servizio).

Altro aspetto che si è voluto **evidenziare** è stato **il carattere prevalentemente formativo** di tutto il percorso. Durante l'incontro le educatrici hanno partecipato attivamente e soprattutto sulla dimensione relativa all'organizzazione dello spazio il confronto è stato talmente proficuo che si sono ipotizzate, già da subito, alcune ipotesi di miglioramento (L . Zappaterra)

E' comune per tutte che l'approccio non è stato ispettivo o di controllo, le osservazioni sono state il pretesto per **dare la possibilità al C.P. di aprire nuovi confronti ed uscire dallo scontato** , non per giudicare ma, anzi, **per permettere approfondimenti di tematiche delle quali non sempre si parla per mancanza di tempo**. E' vero che il V.E. con il breve tempo di presenza , **soprattutto nei nidi con molte sezioni (anche fino a 4) non può restituire una complessità di visione** , ma può essere di forte aiuto a valorizzare, sostenere o confrontarsi su ciò che emerge ed è emerso in **un dialogo costruttivo**, anche come discussione di un metodo di lavoro, oltre che di riflessione sui diversi approcci teorici di riferimento.

2) Come e' stato organizzato l'incontro di confronto tra c.p. interno e val. esterni. Come si e ' proceduto nel confronto, come si sono trattate le divergenze di valutazione.

Le condizioni che hanno agevolato lo svolgimento dell'incontro sono state essenzialmente **l'atteggiamento di entrambe, le figure (V.E. e C. P.) un atteggiamento di disponibilità all'ascolto e al confronto, arricchente dal punto di vista umano e professionale, di apertura ad accogliere anche le criticità che in parte si sono evidenziate (come poi nei singoli report emergeranno) diventando punti da cui partire per poi apportare gli eventuali correttivi e migliorie al servizio. Numerosi i punti di contatto** tra le due figure rispetto ai punti di forza e di fragilità rilevati. Gli incontri sono stati costruttivi e positivi, con la possibilità di esprimersi liberamente *“ mi sono approcciata a questa fase di restituzione con un atteggiamento di umiltà consapevole del fatto che mi trovavo a valutare un servizio che conosco parzialmente e comunque molto meno di chi vi opera da tempo”* (Patrizia Buzzi)

Una volta svolto il percorso osservativo che era stato preceduto dall'analisi dei documenti e dalla visita e presentazione al gruppo, il momento che ha anticipato l'incontro al gruppo ha assunto **soprattutto una valenza di riflessione, come detto , sempre lasciando il maggior spazio al C.P. ascoltando la sua percezione , vedendolo come “Padrone di casa” e il V. E. l'ospite, certamente gradito, ma che ha modulato la sua presentazione rispettando i tempi del C.P.** Sono emersi pochi **punti divergenti ,** prevalentemente le criticità evidenziate dal V. E. non hanno fatto altro che **confermare quanto all'interno già si conosceva,** ma è stato utile soprattutto per rinforzare i temi che il gruppo di lavoro dovrà analizzare in modo più dettagliato.

L'esperienza professionale di ciascun Valutatore Esterno può comportare “pregiudizi” sugli elementi che ritiene qualificanti in un servizio **e ciò può...** (in qualche modo e nonostante l'impegno a “tener sotto controllo” questa variabile) , è **necessario riconoscere il proprio parametro di riferimento e le teorie alle quali ci riferiamo per cercare di non essere troppo “soggettivi” e parziali nell'attribuzione dei giudizi.** (A. Ruffoni) , allo **stesso tempo lo strumento stesso può portare a cercare e valutare con descrittori che portano “ in una unica direzione “,** ovvero rappresentare un pensiero pedagogico unico, ad esempio sistema o figura di riferimento (L. Vasta) , T Gallerani porta altri esempi.

Sicuramente **la presenza del Valutatore Esterno modifica il contesto e influenza il comportamento di adulti e bambini del servizio osservato: di ciò è necessario tenere conto in ogni momento.** Forse il **primo momento di conoscenza del nido, oltre al Coordinatore Pedagogico, dovrebbe prevedere la presenza del gruppo educativo,** per consentire ai componenti di raccontarsi e di avviare col VE una relazione meno formale e “ingessata” dal compito.

Per poter cogliere più dettagli, approfondire la conoscenza, non fermarsi alle “prime impressioni” occorrerebbero tempi di permanenza nel nido ben più dilatati; in particolare, la valutazione delle relazioni tra i bambini, tra gli adulti e i bambini e, forse ancor di più, tra gli adulti richiede osservazioni ben più prolungate. Indubbiamente questo percorso di valutazione esterna può costituire un indirizzo per il Coordinatore del servizio e il gruppo educativo in caso di conferme o dissonanze rispetto alla propria percezione di qualità, tenendo tuttavia in considerazione che la valutazione non può che essere parziale.

*“Molte informazioni si possono rilevare solo intervistando le educatrici... che hanno già risposto alle stesse domande poco prima, durante il processo di autovalutazione: mi sembra necessario snellire un processo già lungo e ridondante. **Forse sarebbe sufficiente che il gruppo educativo raccogliesse nel processo di autovalutazione i dati “non osservabili” e consegnasse questo materiale al VE, insieme agli altri documenti.**” (A. Ruffoni)*

Il percorso di etero valutazione ha permesso un confronto con il gruppo di lavoro e con il C.P. come occhio esterno per potere rivisitare e riprogettare percorsi a volte scontati per dare nuovi significati alle azioni educative diventando un'occasione formativa interna al gruppo e sviluppare strategie di miglioramento anche grazie alle criticità emerse, diventando un processo di cambiamento . Il confronto tra auto ed etero valutazione è servito ad uscire da una unica visione di lettura e fare spazio ad altri “saperi “

A conferma di quanto precisato Ilaria Bosi narra

*“ vorrei solo aggiungere che il percorso di etero valutazione, così come l'incontro fra auto-etero valutatori esprime **un importante livello ermeneutico** (nel senso più ampio di interpretazione del contesto) e dialettico che comporta la **maturazione del livello di consapevolezza complessiva** “sul” e “del” servizio valutato. L'essere consapevoli rimanda anche a prime operazioni di verifica e valutazione del proprio operato che è stato per questo monitorato **aprendo una dimensione “META” nel fare di tutti i giorni.** Per questo è un sapere con un valore aggiunto dato dall'ambito speculativo, inteso come area della riflessione sistematica ai fini dell'apprezzamento degli esiti e delle possibili aperture di riflessione. La consapevolezza, nel processo di etero-valutazione, è dunque a mio modo di **vedere un portare alla luce, esplicitare e sapere con cognizione di causa che ci sono legami fra tutte le variabili in campo che concorrono alla definizione del contesto di lavoro.** L'incontro con tutto il gruppo di lavoro è un momento importante del percorso inteso come formativo durante il quale poter evidenziare le potenzialità e quello che è necessario ancora approfondire o continuare ad esercitare per poter migliorare. E' il momento in cui prendere consapevolezza dei punti forza e dei punti*

deboli, per poter scegliere sempre più autonomamente i miglioramenti da compiere ed assumersi la responsabilità delle proprie opzioni. L'incontro in questo senso è l'occasione in cui promuovere fattivamente lo sviluppo della competenza. Questo credo sia ciò cui tendere durante i momenti di incontro fra i valutatori e con il gruppo di lavoro. Nel rispetto di questa intenzionalità, lo stile relazionale rimanda necessariamente al concetto di "inter" e "tra" nel quale la promozione dell'inter-soggettività assume un aspetto di grande rilievo poiché esprime non solo vicinanza "sociale" ma anche supporto strumentale, orientativo, valutativo basato su comunicazioni che evitano la modalità difensiva e quella giudicante che necessariamente provocherebbe disconferma a vantaggio di uno stile che tenda a sviluppare un profondo senso di corresponsabilità attraverso costruttiva problematizzazione. L'approccio pertanto da tenersi, come verificato, durante gli incontri è e deve essere di tipo dinamico. Coerentemente con quanto espresso, lo stile di stesura del report è certamente orientato ad evidenziare in modo narrativo/argomentativo la forte valenza dinamica di quanto rilevato. "

3) Chi e come e' stato organizzata la restituzione al gruppo di lavoro. Quali strategie si sono adottate in caso di divergenze di valutazione

L'incontro di restituzione si è svolto prevalentemente con tutto il personale, anche se non in tutti i servizi il personale ausiliario è stato presente, tema che andrebbe ripreso. In alcuni casi è stato condotto dalla C.P. ed in altri, dopo la presentazione di questa, l'ha gestito la V.E. sempre concordando prima le modalità, così come la scelta degli argomenti da trattare sui quali alcuni soffermarsi di più ed altri meno. Al gruppo, prima di tale incontro, era già stata fatta la restituzione dell'autovalutazione e nel momento comune ci si è basati sul confronto e rilettura dei 2 report, evidenziando potenzialità, criticità ed anche ipotizzando le prime strategie di miglioramento su alcune voci condivise insieme.

La restituzione al gruppo di lavoro è avvenuta anch'essa in un clima sereno, non teso e di apertura, per cui tutto ciò ha agevolato lo svolgimento dei diversi gruppi di lavoro. Il C. P. e la V. E. si sono alternate si potrebbe dire in una "Danza" dialogica senza sovrapporsi, ma in sintonia essendoci già stato prima il momento di confronto. C'è stato nei diversi gruppi un ascolto attento da parte delle educatrici. La lettura dei report ha suscitando discussioni costruttive ed interessanti e ha attestato una certa uniformità tra auto e eterovalutazione.

A conclusione del commento di tutte le dimensioni, sono state elencate le possibili azioni di miglioramento emerse dall'incrocio tra auto ed eterovalutazione, rimandando ad un momento di collettivo successivo la valutazione di quali siano quelle da mettere in atto in modo prioritario, a partire dal prossimo anno scolastico.

Come metodologia prevalente, se pur non per tutti poiché l'importanza di questo percorso è stato dare valore alle singole individualità e competenze di ogni coordinatore coinvolto, è stata quella di dapprima presentare gli esiti dell'eterovalutazione, dimensione per dimensione, soffermandosi sulle criticità non tanto come forma di giudizio, ma come analisi di riflessione di stili educativi.

Il tema dell'osservazione ha avuto uno spazio molto importante poiché è naturale che i due sguardi, oltre a quello del personale, non può essere lo stesso, oltre al fatto della propria formazione sul tema dell'osservazione, così come per la documentazione. Sono state altresì condivise possibili proposte migliorative. E' importante essere consapevoli che nel processo di eterovalutazione si può incorrere nel rischio di non cogliere e rendere appieno lo specchio reale e fedele del servizio, specie per alcuni indicatori come le relazioni che sono difficili da cogliere in un tempo ristretto.

Patrizia Buzzi si è chiesta al termine del processo

“ma avrò colto tutte le potenzialità e le criticità di questo servizio?”

Poi prosegue dicendo

“ La fase di confronto dapprima con l'autovalutatore e successivamente con il gruppo di lavoro, mi ha permesso di sciogliere questi dubbi e proprio grazie alla discussione e al confronto che ho avuto dei riscontri e delle conferme ai giudizi espressi, specie a quelli che avevano lasciato in me qualche punto interrogativo perché non supportati dalle evidenze. “

Durante la restituzione si è cercato sempre di verbalizzare quanto emergeva, il compito l'ha svolto una educatrice, in alcune occasioni anche registrato per consentire al gruppo di non “perdere” possibili informazioni, in particolare sulle aree di possibile miglioramento.

“ credo che il VE debba sottolineare la parzialità della sua osservazione, della possibilità di conoscenza del servizio, debba ricordare che può costituire un'opportunità di “visione esterna”, a disposizione del gruppo per mettere a fuoco alcuni aspetti che, nella pratica quotidiana, possono essere dati per scontati o, al contrario, trascurati. Spero di essere riuscita in questo intento, di fatto non ho avvertito rigidità e, durante l'incontro, non ci sono stati momenti o situazioni “critiche”: si è svolto con fluidità e in un clima di scambio tra tutte le figure professionali coinvolte.” (A. Ruffoni)

La funzione formativa di questo incontro credo possa essere individuata nell'ulteriore possibilità di riflettere sulle pratiche quotidiane e nella possibilità, durante il confronto, di conoscere modalità operative diverse. Pensiamo risultati formativo anche il processo di “fermarsi”, individuare esattamente i singoli indicatori di qualità richiesti dalle linee guida regionali e dagli strumenti provinciali (CPP), cercarli nel proprio servizio educativo e “sistematizzarli” per prepararsi ad accogliere uno sguardo esterno, un “ospite”, che si vuol far sentire a proprio agio e a cui si cerca di trasmettere la ricchezza del proprio contesto lavorativo. La “sfida” di

“mostrarsi ad altri”, che comprende in sé una fatica ma anche la disponibilità a mettersi in gioco, se superata positivamente (e in questo credo sia fondamentale anche l'atteggiamento del VE), pensiamo possa avere una ricaduta significativa sulla consapevolezza professionale delle singole educatrici e del gruppo stesso.

Tomas Gallarani esplicita la necessità che l'eterovalutatore si presenti al gruppo di lavoro fin dal primo momento *“ perché fin dalle prime battute identifichi precisamente il proprio ruolo, le aspettative del percorso, e chiarisca alle educatrici il senso della propria presenza e della valutazione. Perché se da una parte si esplicita che ad essere valutata è la congruenza tra il PP e l'agito, in realtà la percezione diffusa è che ad essere sotto la lente di ingrandimento sia la qualità del servizio. “, pienamente condiviso come tema di riflessione del gruppo*

Ambiguità che lo stesso strumento fa vivere anche all'etero valutatore.

Ad esempio:”

se nel servizio è completamente assente il percorso continuità con la scuola dell'infanzia e nel PP questo aspetto viene assolutamente e inequivocabilmente esplicitato, l'eterovalutatore a questo item (rapporti con la scuola dell'infanzia) darà un voto 1 perché di fatto assenti o un voto 5 perché l'assenza rappresenta una assoluta coerenza con il progetto pedagogico?”

Stesura del report

Le E. V hanno utilizzato prevalentemente una forma testuale descrittiva-espositiva perché si è ritenuto fosse più utile alla rilevazione dei dati richiesti ma soprattutto a far emergere le evidenze. La difficoltà maggiore è stata la sintesi di tutti i descrittori dello strumento: alcuni poco chiari o ripetitivi e ridondanti, altri non rilevabili dall'osservazione diretta e quindi è stata indispensabile la collaborazione del coordinatore e delle educatrici. Nella stesura finale per alcune, ma non a tutte, molto utile è stato il quaderno di lavoro utilizzato durante le giornate di osservazione

Per altre parti della stesura del Report alcuni E. V. , come ad esempio C. Guandalini , racconta di aver utilizzato anche la forma argomentativa , in particolare per andare a collegare le osservazioni ed evidenze , con quanto riferito dal Progetto Pedagogico del Servizio o da ciò che si evince dalla loro numerosa documentazione del Servizio .

La stesura è stata complessa un po' per tutti, anche perché non sempre è facile riuscire a sintetizzare ciò che è emerso dalla compilazione dello strumento di valutazione: sicuramente le ore previste sono appena sufficienti, anche perché va ripreso e compilato in diverse fasi del lavoro e occorre che comunque sia un

documento integrato e coerente nel suo complesso. Per cui ha bisogno di continue aggiustature e revisioni.

Non nascondo che le difficoltà maggiori riscontrate nella redazione del report sono quelle riconducibili alla sintesi dei risultati dello strumento di valutazione, per farne un documento di sintesi dal consegnare al CP del Servizio , che ne trae poi le debite riflessioni e decisioni .

Ultima, ma non come importanza , una riflessione di chiusura del percorso credo possa **rilanciare il tema del prendersi cura** , cura delle relazioni e nelle relazioni, poiché tutto il processo formativo che ha sostenuto un apprendimento complesso non potrebbe essere tale se non fosse stato fatto, anche se non concluso, nella ricerca di significati comuni nel coltivare il desiderio di esserci.