



Istituto  
degli  
Innocenti



Ministero dell'Istruzione e del Merito  
Ufficio Scolastico Regionale per la Toscana



DIPARTIMENTO DI CIVILTÀ E FORME DEL SAPERE



UNIVERSITÀ DI PISA



# LA PROGETTAZIONE CURRICOLARE NEI POLI DELL'INFANZIA

Esperienze di integrazione e continuità sul territorio

**La meta-competenza progettuale del gruppo di lavoro:  
il contributo della ricerca educativa**

Elena Falaschi, Università di Pisa  
[elena.falaschi@unipi.it](mailto:elena.falaschi@unipi.it)

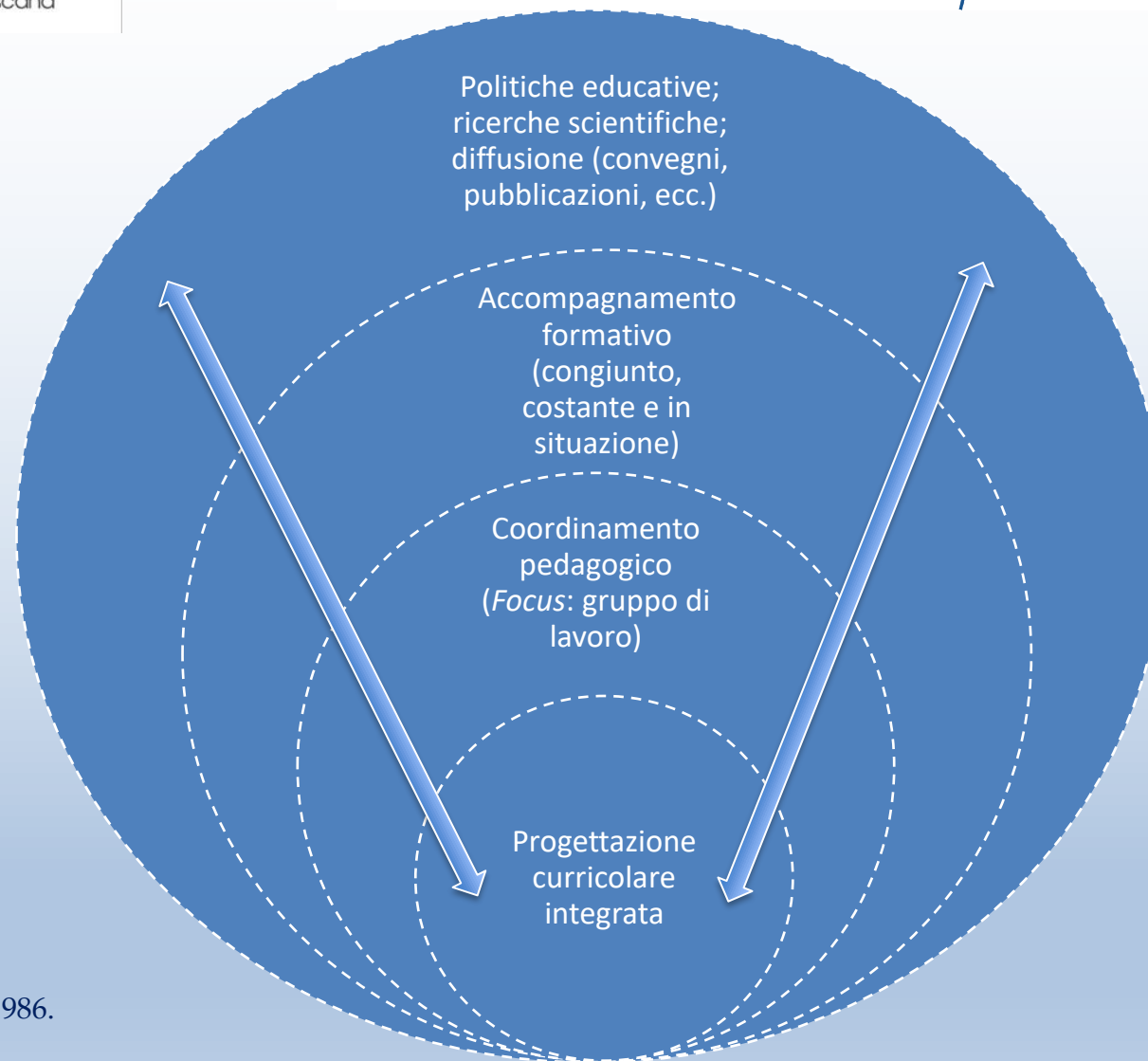
18 aprile 2023, ore 9.15 -13.00  
Salone Brunelleschi, P.zza SS. Annunziata 12, Firenze

UNIVERSITÀ DI PISA

## LA PROGETTAZIONE CURRICOLARE NEI POLI DELL'INFANZIA

### Le finalità:

1. Costruire e rafforzare contesti formativi eco-sistemici.
2. Assumersi responsabilità.



Bronfenbrenner U., *Ecologia dello sviluppo umano*, il Mulino, Bologna, 1986.

## LA META-COMPETENZA PROGETTUALE DEL GRUPPO DI LAVORO

### - **Meta-competenza** come coscienza delle proprie competenze.

Per **meta-competenza** intendiamo il risultato di uno sguardo critico sulle proprie capacità di generare e di padroneggiare le competenze, è “coscienza delle proprie competenze e capacità di gestirle (combinarle e sceglierle)” (Wittorski, 1998, p. 58).

Lo sfondo teorico pedagogico di riferimento è quello che intreccia i contributi di Schön sulla riflessività (1993), quelli di Pineau sulla formazione, autoformazione ed eco-formazione (2000), quelli di Mezirow sull'apprendimento trasformativo (2003), quelli di Wenger sul concetto di comunità di pratica (2006).

Una delle meta-competenze indispensabili alla pratica educativa e pedagogica è la **progettualità educativa**, intimamente connessa alle dimensioni dell'intenzionalità, della riflessività e deontologicità.

Catarsi E. (a cura di), *Competenze didattiche e professionalità docente*, Del Cerro, Tirrenia, 2008.

Le Boterf G., *Construire les compétences individuelles et collectives*, Eyrolles, Paris, 2013.

Wittorski R., *De la fabrication des compétences*, Éducation permanente, 135/1998, pp. 57-69.

## LA META-COMPETENZA **PROGETTUALE** DEL GRUPPO DI LAVORO

### - **Progettualità** come disponibilità al cambiamento tras-formativo.

La **progettualità** non è solo capacità di orientare intenzionalmente le azioni, ma di governare ogni aspetto della pratica educativa, conservando la direzione di senso data dall'**intenzionalità** nell'agire quotidiano.

**Progettualità, progettazione e progetto** sono termini che si intrecciano e si integrano.

La **progettualità** è sinonimo di meta-competenza; la **progettazione** è l'azione concreta del progettare; il **progetto** è il risultato dell'ideazione, ma è anche ciò che realmente si svolge, è il processo stesso messo in atto: si esce quindi, da una visione statica, dall'idea che il progetto sia (solo) ciò che scriviamo, per comprendere che è ciò che attuiamo, sperimentiamo e costruiamo costantemente.

**Progettare** è un verbo che, in ambito educativo, si declina al gerundio: **progettando** si genera **progettualità** e **progetto**. **Progettare**, quindi, è sempre l'esito della costruzione di un "**Noi Educativo**" (Milani, 2017) poiché richiede la capacità di riconoscere nell'altro (soggetto in-formazione, collega, genitore o *stakeholders*...) un *partner*, ossia un "soggetto pari" con il quale è possibile costruire un'intenzionalità e una progettualità comuni.

Catarsi E., *La dimensione intenzionale nelle pratiche educative*, in Cambi F. (a cura di), *Le intenzioni nel processo formativo*, Del Cerro, Tirrenia, 2005.

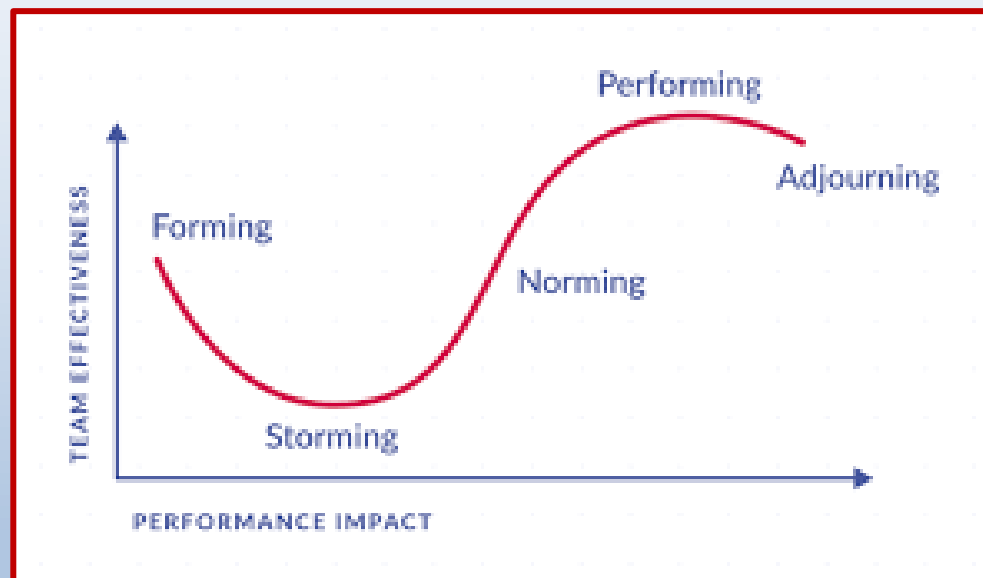
Milani L., *Competenza pedagogica e progettualità educativa*, Morcellina ELS-La Scuola, Brescia, 2017.

Zaninelli F. L., *La continuità educativa da zero a sei anni. Il sistema integrato*, Carocci, Roma, 2021.

## LA META-COMPETENZA PROGETTUALE DEL GRUPPO DI LAVORO

- **Gruppo di lavoro** come ambiente vitale.

Il “ciclo di vita” di un gruppo: *Forming, Storming, Norming, Performing, Adjourning* (B. W. Tuckman, 1965).



Tuckman B.W., *Developmental Sequence in Small Groups*, “Psychological Bulletin”, June 1965.

## LA META-COMPETENZA PROGETTUALE DEL GRUPPO DI LAVORO

### Il contributo della ricerca educativa: “sulle competenze”

#### 1. Avere competenze/essere competenti: l'autovalutazione formativa.

##### Autovalutazione delle competenze:

Autovalutarsi significa compiere un'operazione metacognitiva, significa operare un distanziamento dal proprio io, oggettivare la propria esperienza, il proprio vissuto, e guardarlo come altro da sé, affinando quei processi che permettono di sperimentare **la conoscenza della conoscenza** (Morin, 1993).

È importante che gli educatori e gli insegnanti si impegnino nella costruzione delle competenze autovalutative circa il proprio agire professionale per poter compiere, di conseguenza, **intenzionali atti autoregolativi** anche grazie al confronto con gli altri.

Attingendo dalla letteratura scientifica in merito al concetto di “**competenza**” e alle sue possibili articolazioni, sono state individuate **alcune macro-aree con loro relative declinazioni**.

Morin E., *Il metodo. La conoscenza della conoscenza*, Feltrinelli, Milano, 1993.

Descrivi un “evento contestualizzato”  
(spaziale, temporale, relazionale), vissuto  
recentemente, che ti ha fatto riflettere  
sulle tue competenze in qualità di  
“professionista dell'educazione”.

.....  
.....  
.....

Falaschi E., *Les compétences professionnelles des  
éducateurs et des enseignants dans les services  
éducatifs et scolaires 0-6 ans: de l'auto-évaluation aux  
besoins de formation*, XIX International Congress of  
AIFREF, Venice-Italy, 2022 June 30 - July 2.

Dimensioni	Competenze	Declinazioni	Autovalutazione quantitativa								Autovalutazione qualitativa
SAPERE	* Culturali	- Conoscenze psicologiche, pedagogiche, sociali	0	1	2	3	4	5	6	7	
		- Teorie di riferimento	0	1	2	3	4	5	6	7	
		- Culturali in senso “ampio”	0	1	2	3	4	5	6	7	
FARE	* Tecniche e professionali  * Metodologiche e didattiche	- Abilità nell'uso di tecniche e strumenti	0	1	2	3	4	5	6	7	
		- Capacità osservative, progettuali, valutative, ecc.	0	1	2	3	4	5	6	7	
ESSERE E DIVENIRE	* Comunicative	- Uso intenzionale della CV e della CNV	0	1	2	3	4	5	6	7	
		- “Cura” delle relazioni	0	1	2	3	4	5	6	7	
	* Relazionali	- Consapevolezza e responsabilità rispetto all'agire professionale	0	1	2	3	4	5	6	7	
	* Riflessive	- Visione contestualizzata al periodo storico-sociale	0	1	2	3	4	5	6	7	
	* Tras-formative	- Apertura al cambiamento	0	1	2	3	4	5	6	7	



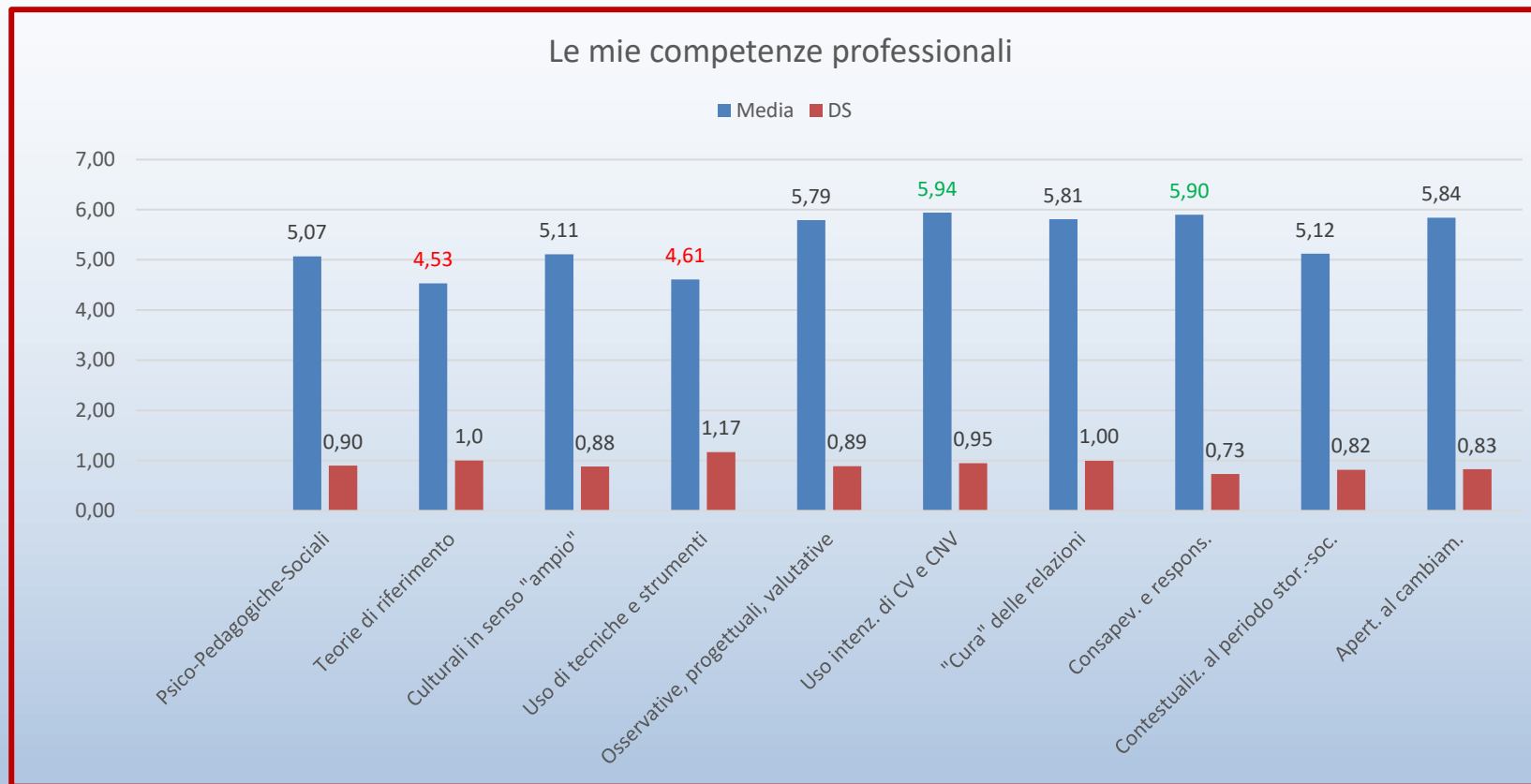


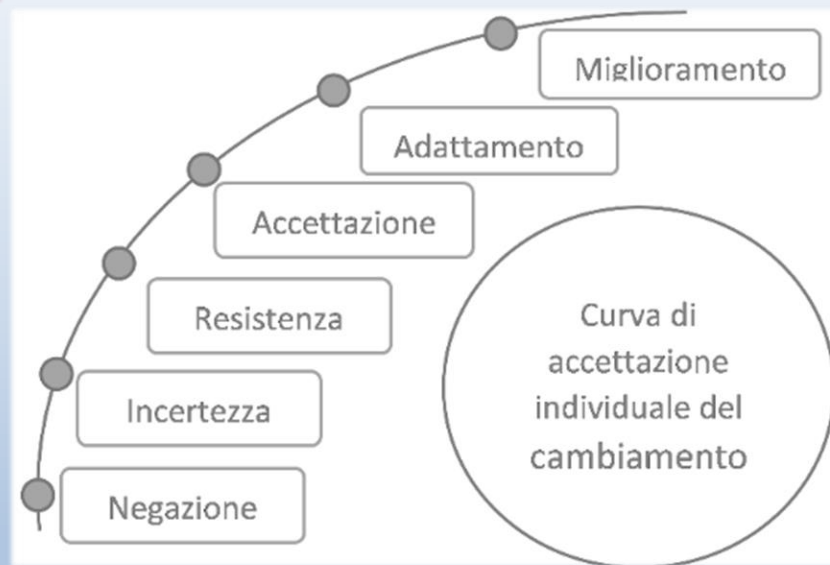
Grafico 1: Autovalutazione delle proprie competenze: confronto tra le Medie e le Deviazioni Standard dei punteggi



# LA META-COMPETENZA PROGETTUALE DEL GRUPPO DI LAVORO

## Il contributo della ricerca educativa: “sulla progettualità”

### 2. *Change curve* e apprendimento tras-formativo: rimodulare la progettazione durante il periodo pandemico.



La “*Change Curve*”, la curva di accettazione individuale del cambiamento, è un modello molto potente che può essere usato per interpretare le fasi di transizione personale durante un periodo caratterizzato da cambiamenti significativi nella propria attività professionale (Taplin, Clark, 2012).

Nel rispetto dell’andamento della “*Change Curve*”, i professionisti hanno compiuto un percorso evolutivo che è partito dall’iniziale adozione di un atteggiamento di improvvisata “didattica emergenziale” (rimanendo ancorati ai modelli educativi conosciuti, cercando di replicare le dinamiche note e di restaurare i processi tradizionali) muovendo gradualmente verso l’adozione di comportamenti educativi che appartengono maggiormente alla “pedagogia dell’emergenza” (accettando la “rete” come ulteriore agenzia educativa). **La reazione al cambiamento** è stata molto personale, sempre accompagnata da connotazioni emotive, spesso imprevedibili ma con il costante richiamo dei soggetti all’importanza e al valore dell’appartenenza ad uno specifico gruppo di lavoro.

Bottigli L., Falaschi E., *L’educazione “a distanza”. Un’esperienza a sostegno del cambiamento formativo di educatrici e insegnanti dei contesti “zerosei”, “Studium Educationis”, 3/2020, pp. 182-202.*

Taplin D. H., Clark H., *Theory of Change Basics. A Primer on Theory of Change*, Actknowledge, New York, 2012.

## LA META-COMPETENZA PROGETTUALE DEL GRUPPO DI LAVORO

### Il contributo della ricerca educativa: “sul gruppo di lavoro”

#### 3. Benessere e resilienza: la direzione del gruppo di lavoro.

- Gruppo di lavoro o lavoro di gruppo?
- La resilienza “Io”, “Noi”.

	Le mie qualità resilienti come professionista dell'educazione	Valutazione								
Dimensioni dell'ESSERE	Empatico	0	1	2	3	4	5	6	7	
	Umoristico	0	1	2	3	4	5	6	7	
	Accogliente	0	1	2	3	4	5	6	7	
Quanto ritengo me stesso...	Distensivo	0	1	2	3	4	5	6	7	
	Creatore di legami	0	1	2	3	4	5	6	7	
	Motivato	0	1	2	3	4	5	6	7	
	Entusiasta	0	1	2	3	4	5	6	7	
Dimensioni del DIVENIRE	Adattivo	0	1	2	3	4	5	6	7	
	Fiducioso	0	1	2	3	4	5	6	7	
	Ottimista	0	1	2	3	4	5	6	7	
Quanto ritengo me stesso...	Determinato	0	1	2	3	4	5	6	7	
	Costruttivo	0	1	2	3	4	5	6	7	
	Propositivo	0	1	2	3	4	5	6	7	
	Flessibile	0	1	2	3	4	5	6	7	

	Le qualità resilienti del mio gruppo di lavoro	Valutazione								
Dimensioni dell'ESSERE	Empatico	0	1	2	3	4	5	6	7	
	Umoristico	0	1	2	3	4	5	6	7	
	Accogliente	0	1	2	3	4	5	6	7	
Quanto ritengo il mio gruppo di lavoro...	Distensivo	0	1	2	3	4	5	6	7	
	Creatore di legami	0	1	2	3	4	5	6	7	
	Motivato	0	1	2	3	4	5	6	7	
	Entusiasta	0	1	2	3	4	5	6	7	
Dimensioni del DIVENIRE	Adattivo	0	1	2	3	4	5	6	7	
	Fiducioso	0	1	2	3	4	5	6	7	
	Ottimista	0	1	2	3	4	5	6	7	
Quanto ritengo il mio gruppo di lavoro...	Determinato	0	1	2	3	4	5	6	7	
	Costruttivo	0	1	2	3	4	5	6	7	
	Propositivo	0	1	2	3	4	5	6	7	
	Flessibile	0	1	2	3	4	5	6	7	

Milani P., Ius M., *Sotto un cielo di stelle. Educazione, bambini e resilienza*, Raffaello Cortina, Milano, 2010.

Falaschi E., *Il benessere resiliente: un binomio fantastico per i gruppi di lavoro dei servizi educativi e scolastici*, “Ricercazione”, 1/2022, pp. 43-60.

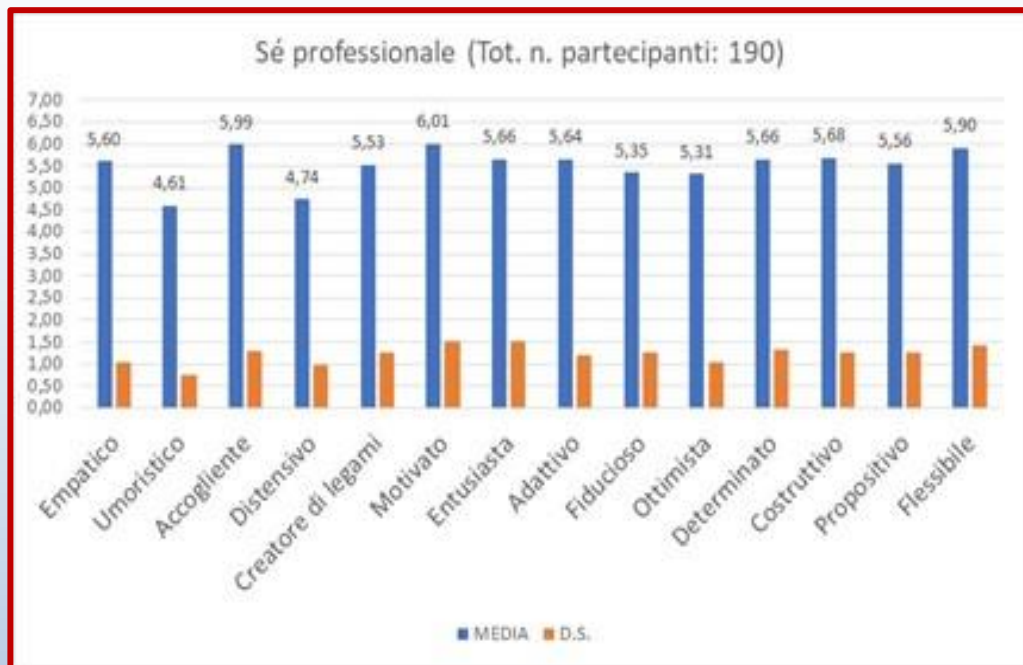


Grafico 2: Le mie qualità resilienti: confronto tra le Medie e le Deviazioni Standard dei punteggi

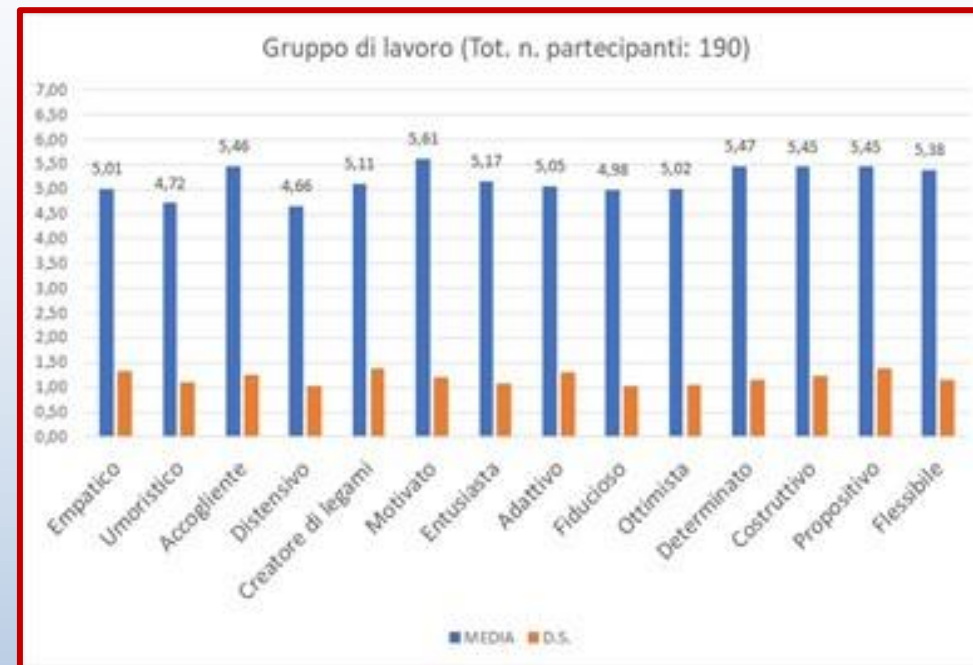


Grafico 3: Le qualità resilienti del mio gruppo di lavoro: confronto tra le Medie e le Deviazioni Standard dei punteggi

## LA "DIREZIONE" DEL SÉ PROFESSIONALE

Le quattro alternative di risposta sono state "costruite" sulla base del modello teorico elaborato da Jean-Pierre Pourtois, Bruno Humbeeck e Huguette Desmet (2012).

Secondo gli Autori, lo sviluppo dell'essere umano che ha subito un "urto" può comportare quattro grandi direzioni:

- a) può fermarsi (desistenza);
- b) può mantenersi (resistenza);
- c) può replicare negativamente (desilienza);
- d) può riprendere un nuovo sviluppo di emancipazione (resilienza).

Partendo da un'ipotetica situazione critica tra due colleghe, è stato chiesto ad ogni partecipante di identificarsi con quella situazione e di scegliere tra le quattro alternative quella che più si avvicinava al proprio modo di reagire (sia reale che ideale).

Pourtois J.-P., Humbeeck B., Desmet H., *Les ressources de la résilience*, Presses Universitaires France, Paris, 2012.

Situazione "critica"	Io professionista...	
	Come reagisco realmente	Come dovrei reagire
<i>Due colleghe utilizzano approcci educativi estremamente diversi e "incompatibili" (nella relazione con i bambini, nei modelli comunicativi, nella gestione dei tempi e nell'organizzazione degli spazi, nella presentazione delle proposte educative, nelle modalità osservative e documentali). I bambini sono un po' disorientati poiché ricevono messaggi contraddittori. Le famiglie fanno emergere questa forte differenza di approccio metodologico da parte delle due educatrici/insegnanti. La questione è stata affrontata varie volte nelle riunioni di gruppo ma non si registrano cambiamenti. Per sollecitare lo scambio e il confronto, sono stati effettuati diversi incontri con la coordinatrice pedagogica e con la dirigente che hanno fornito suggerimenti ad entrambe ma senza grande successo. La situazione si protrae da molto tempo e crea stress individuale, tensioni e conflitti anche nell'intero gruppo di lavoro. A metà dell'anno educativo/scolastico, un evento scatenante, conseguente a questa situazione protratta, innesca una "rottura" comunicativa e relazionale tra le due colleghe...</i>	a) Mi fermo, cambiando i miei metodi e applicando quelli della collega. Per l'anno educativo/scolastico successivo, ipotizzo la richiesta di trasferimento presso un altro servizio educativo	a) Fermarmi, cambiando i miei metodi e applicando quelli della collega. Per l'anno educativo/scolastico successivo, ipotizzare la richiesta di trasferimento presso un altro servizio educativo
	b) Mantengo le mie convinzioni, non modifico alcun aspetto metodologico e continuo a lavorare con le stesse modalità che per me sono più valide	b) Mantenere le mie convinzioni, non modificare alcun aspetto metodologico e continuare a lavorare con le stesse modalità che per me sono più valide
	c) Replico ai metodi della collega usando atteggiamenti opposti e sottolineando (alla collega, al gruppo di lavoro, alle famiglie, alla coordinatrice/dirigente), tutto ciò che non condivido	c) Replicare ai metodi della collega usando atteggiamenti opposti e sottolineando (alla collega, al gruppo di lavoro, alle famiglie, alla coordinatrice/dirigente), tutto ciò che non condivido
	d) Mi adatto alla nuova situazione "post-traumatica", accogliendo alcuni metodi della collega. Individuo e propongo soluzioni diverse (organizzative, pedagogiche, comunicative) fiduciosa e motivata a creare un legame relazionale più disteso e un miglioramento della condizione professionale	d) Adattarmi alla nuova situazione "post-traumatica", accogliendo alcuni metodi della collega. Individuare e proporre soluzioni diverse (organizzative, pedagogiche, comunicative) fiduciosa e motivata a creare un legame relazionale più disteso e un miglioramento della condizione professionale



Grafico 4: La direzione del Sé professionale: confronto tra le Medie e le Deviazioni Standard dei punteggi

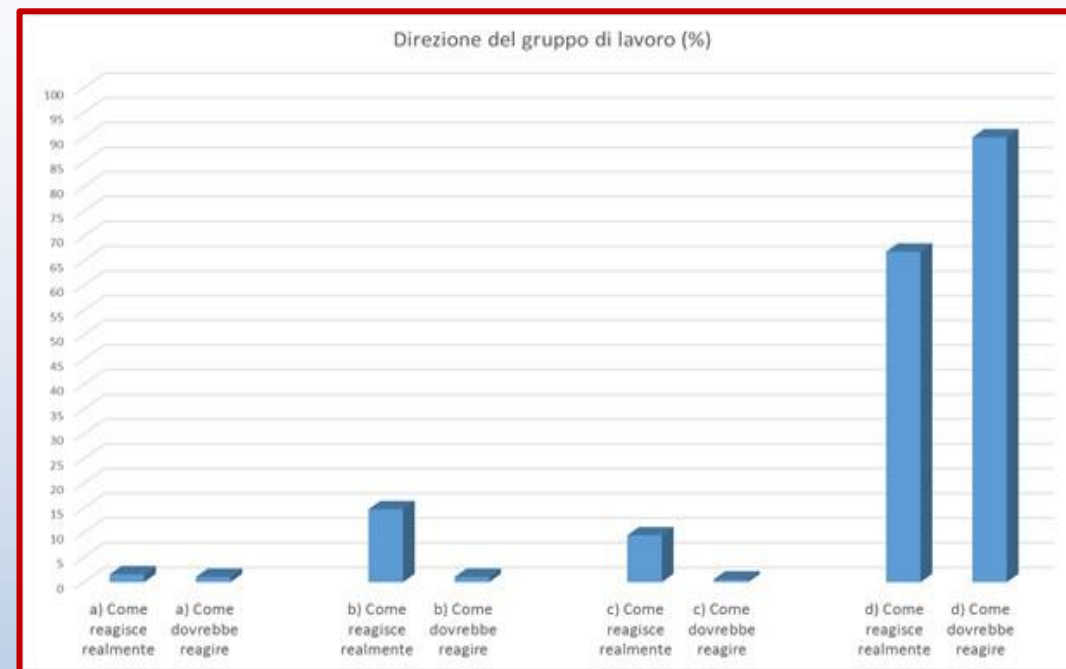


Grafico 5: La direzione del mio gruppo di lavoro: confronto tra le Medie e le Deviazioni Standard dei punteggi



## LA META-COMPETENZA PROGETTUALE DEL GRUPPO DI LAVORO

### Il contributo della ricerca educativa: spunti operativi

Il Sé personale e il Sé professionale, il Noi personale e il  
Noi professionale: gli “ingredienti” necessari.

- L'intenzionalità.
- Il tempo.
- La responsabilità del processo decisionale di gruppo.
- Le basi fondanti.

Falaschi E., *Educare la coscienza introspettiva per una ecologia del Sé*, “Orientamenti Pedagogici”, 1/2023, pp. 99-109.



## Il bambino ideale



COMPETENZE E CARATTERISTICHE				
EMOTIVE, AFFETTIVE	COMUNICATIVE, RELAZIONALI	COGNITIVE	COMPORTAMENTALI	DI PERSONALITÀ
<b>Sicuro 5</b>	<b>Interattivo 7</b>	<b>Curioso 5</b>	<b>Attivo 9</b>	<b>Sereno 8</b>
Sicuro di essere amato, con una solida base affettiva, compreso per quello che è, accettato per le sue caratteristiche fisiche, emotive, cognitive, relazionali.	Che instaura con me una relazione "speciale", arricchimento relazionale reciproco, con una relazione di collaborazione e condivisione di giochi ed esperienze, con canale di comunicazione aperto, partecipe, partecipativo, chiede aiuto.	Curioso, pone domande, interviene, prende decisioni, voglia di fare e di esprimere.	Attivo, che si mobilita, esploratore, dinamico, sperimentatore, esprime e sperimenta i propri talenti.	Sereno, solare, fiducioso, personalità da cui trarre insegnamenti personali e spunti di lavoro.
<b>Empatico 3</b>			<b>Autonomo 7</b>	<b>Libero 3</b>
Regolazione emotiva anche di cambiamento, scambio emotivo ed affettivo.			Vivere, sperimentare e crescere libero, autonomo, che sa organizzarsi, si muove e si orienta autonomamente nell'ambiente, libero di agire, di esprimersi, di giocare, di muoversi.	Pensiero libero da condizionamenti, in continua maturazione ed evoluzione.
			<b>Rispettoso/Rispettato 3</b>	
			Rispettoso delle regole, cura gli oggetti, accettato per le sue caratteristiche fisiche, emotive, cognitive, relazionali	



## La famiglia ideale



COMPETENZE E CARATTERISTICHE		
EMOTIVE, AFFETTIVE	COMUNICATIVE, RELAZIONALI	STRUTTURALI
<b>Benessere condiviso: n. 12</b>	<b>Sistema educativo: n. 25</b>	<b>Cura: n. 19</b>
In grado di affrontare insieme momenti difficili, stare bene insieme, accogliente, comprensiva, rassicurante, empatica, amore, che non demoralizza, incoraggiante.	Membri legati da un progetto educativo (nonni, zii, genitori), tutti concorrono all'educazione, collaborativa, unita, partecipante alla vita del Centro/Nido/Scuola, in relazione con l'insegnante/i/gruppo di lavoro, che sa ascoltare e dialogare, aperta (all'esterno, al dialogo, alla relazione, ecc.), comunicativa, che trasmette i principi della vita di gruppo.	Solida, in cui la cura, il rispetto e l'amore rappresentino "il nord", fiduciosa, disponibile, che non presenti forti conflittualità interne, un po' regolativa, autorevole, complice, inclusiva, presente, sostegno, "contenitore" (pone limiti e confini), che fa sentire "grande" il figlio, che fa sentire il bambino sicuro del suo amore, che "guida" ma che lascia libero, non delegante, responsabile, consapevole.

## L'educatore/insegnante ideale



COMPETENZE E CARATTERISTICHE				
EMOTIVE, AFFETTIVE	COMUNICATIVE, RELAZIONALI	COGNITIVE	COMPORTAMENTALI	DI PERSONALITÀ
<b>Che ha cura 3</b>	<b>Empatico 25</b>	<b>Sperimentatore 12</b>	<b>Dinamico 13</b>	<b>Mix 18</b>
Amante del suo lavoro, che ha cura.	Empatico, accogliente, disponibile, aperto alle difficoltà/differenze, in ascolto, in relazione, competente nella mediazione.	Aperto al cambiamento mentale, curioso, competente, con molte conoscenze disciplinari e culturali, osservatore, riflessivo, sperimentatore, che esprime e sperimenta i propri talenti, interessato alle innovazioni, che propone attività adeguate al gruppo.	Dinamico, che sappia capire/aiutare/stimolare i bambini, in mobilitazione, in formazione, in continua evoluzione e maturazione, flessibile, educatore nel senso di "portare fuori".	Un po' psicologo e un po' buddista, responsabile, che sta bene con se stesso, spontaneo, paziente, comprensivo, propositivo, umile, trasparente, rassicurante, incoraggiante, autocritico, non giudicante.

## LA PROGETTAZIONE CURRICOLARE NEI POLI DELL'INFANZIA

La *progettualità*, come l'utopia, *vale come direzione* e non come meta, come punto di partenza e non come traguardo. La teoria del *curricolo unitario* è una teoria dell'educazione fondata sull'*impegno*.

### LA META-COMPETENZA PROGETTUALE DEL GRUPPO DI LAVORO

1. Coltivare la *relazionalità* per maturare una meta-competenza progettuale che garantisca percorsi curricolari unitari e coerenti.
2. Prendersi *cura* del *gruppo di lavoro* per costruire l'identità e l'appartenenza, attraverso il coordinamento e la formazione, quali categorie reggenti della pedagogia.

