

DOMANDE CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, PER LA COPERTURA A TEMPO INDETERMINATO DI N. 2 POSTI NEL PROFILO PROFESSIONALE DI COORDINATORE PEDAGOGICO (AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE) - PROVA SCRITTA - BUSTA 3

-
- 1) Con riferimento all'idea di documentazione contenuta nei documenti ministeriali per la fascia 0-6, illustri le azioni che come coordinatore metterebbe in atto per accompagnare il team assegnato nella documentazione di storie educative di bambini e bambine del servizio.
-
- 2) Avendo come riferimento l'idea di formazione contenuta nelle Linee pedagogiche per il sistema integrato 0-6, si illustrino le azioni da realizzare per individuare e sostenere i bisogni formativi del team educativo in relazione al tema dell'utilizzo dei device. E conseguentemente, quali obiettivi formativi presenterebbe a formatori qualificati per accompagnare il gruppo in un percorso di 10 ore formative?
-
- 3) Nel servizio a voi assegnato si è verificato un caso di infortunio di un bambino caduto a causa della spinta di un altro compagno. Al momento le insegnanti hanno sottovalutato la gravità dell'evento, comunicando l'accaduto alla famiglia solo nel momento del ricongiungimento. In seguito a successivi accertamenti medici la famiglia si rivolge alla coordinatrice del servizio per denunciare a suo avviso l'inadeguatezza dell'intervento delle insegnanti a tutela della salute del loro bambino e comunica di voler ritirare il minore dal servizio per il venir meno della fiducia nei confronti del team educativo. Illustri quali azioni come coordinatore metterebbe in atto per ricostruire la fiducia e l'alleanza educativa con la famiglia.
-
- 4) In seguito a mobilità interna e a passaggio allo stato delle insegnanti, in una piccola scuola di due sezioni ad avvio anno scolastico tutto il team docente è nuovo. I genitori, ancor prima dell'inizio della frequenza dei loro bambini, contattano la coordinatrice particolarmente allarmati per questo cambiamento radicale. Come coordinatore illustri quali azioni metterebbe in atto per fronteggiare la situazione.
-
- 5) Ruolo politico e ruolo tecnico in ambito comunale: il candidato/la candidata descriva brevemente la differenza, elencando i principali interpreti del sistema con le relative funzioni.
-
- 6) Cosa sono i cookie?
- A Sono delle informazioni che vengono salvate dal browser durante la navigazione per ricordare informazioni legate alla navigazione su un sito web.
B Sono dei file che contengono il nome utente e la password per accedere ad un sito.
C Sono una tecnologia server per navigare in maniera sicura.
-
- 7) In qualità di coordinatore pedagogico, lei ha organizzato una riunione con tutto il personale educativo di un asilo nido. Durante l'incontro però, è emerso un conflitto molto acceso tra due educatrici in merito all'approccio da adottare con i bambini. Infatti, la prima sostiene la necessità di mantenere routine rigide e accusa la collega di essere troppo permissiva mentre la seconda propone un approccio più flessibile, facendo presente alla prima che, in passato, metodi troppo rigidi, hanno creato disagio nei bambini. L'atmosfera è molto tesa e lei è consapevole che la discussione rischia di degenerare rapidamente. Come si comporterebbe in questa situazione?
- A Mantiene la calma, invitando le educatrici a confrontarsi in modo professionale. Poi, dopo aver ascoltato il punto di vista di entrambe, fa loro presente che è fondamentale integrare approcci differenti, così da ottenere un risultato più efficace sul piano educativo. Infatti, lei ritiene che i bambini abbiano bisogno di stabilità e sicurezza ma anche di flessibilità. Dunque, propone loro di collaborare attivamente per individuare strategie condivise, mirate a promuovere il benessere dei bambini.
B Invita le educatrici ad abbassare i toni della discussione e, dopo aver ascoltato il punto di vista di entrambe, sottolinea loro che non è costruttivo accusarsi reciprocamente e che sarebbe più utile trovare un punto di incontro. Poi, propone alle educatrici di organizzare, insieme a lei, un momento di confronto

specifico sulla questione, quando sarà terminata la riunione, augurandosi che resti tempo a sufficienza per gestire il problema e sperando che, nel frattempo, le educatrici riescano a calmarsi e a confrontarsi in modo più tranquillo.

- C Interrompe la discussione, manifestando il suo disappunto per la modalità, poco professionale con la quale le educatrici si stanno confrontando davanti a tutti i colleghi, durante la riunione. Poi, decide di esprimere il suo punto di vista, sostenendo che l'approccio basato su routine rigide sia ormai superato e che sarebbe importante aggiornarsi sulle moderne teorie pedagogiche. Infine, poiché ritiene prioritario affrontare tutti gli argomenti previsti per la riunione, invita le educatrici a confrontarsi in privato, per non disturbare ulteriormente gli altri partecipanti.

8) In qualità di coordinatore pedagogico, lei ha notato che il progetto di "Educazione all'aperto", avviato in via sperimentale in una delle scuole dell'infanzia che lei coordina, non sta producendo i risultati attesi. Infatti, nonostante la presenza di spazi esterni adeguati e ben attrezzati, gli insegnanti propongono le attività all'aperto solo raramente e in modo non strutturato, riducendole spesso al gioco libero. Lei sa che questo non permette di sfruttare le potenzialità educative dell'ambiente esterno e di raggiungere gli obiettivi formativi previsti dal progetto. Come si comporterebbe in questa situazione?

- A Organizza un momento di confronto con il personale educativo per comprendere quali siano le loro difficoltà in merito al progetto. Poi, suggerisce loro di iniziare con l'organizzazione di alcune attività a cadenza settimanale, da ampliare gradualmente, augurandosi che questa strategia operativa consenta di realizzare gli obiettivi del progetto. Infine, lascia che siano gli insegnanti a decidere quali attività realizzare e con quale frequenza, mettendosi a disposizione in caso di necessità e prevedendo di verificare l'avanzamento del progetto con alcuni incontri di monitoraggio durante l'anno.
- B Ritiene che, almeno per il momento, non sia necessario un suo intervento diretto, poiché è certo che gli insegnanti coinvolti siano professionisti esperti e che abbiano bisogno solo di un po' di tempo per cercare di organizzare al meglio le attività all'aperto. Dunque, durante le sue visite presso la scuola, lascia in sala insegnanti alcuni testi utili ai fini del progetto, confidando nel fatto che il personale li consulterà per trovare spunti a riguardo. Inoltre, reputa sufficiente ricordare loro che gli spazi esterni sono stati attrezzati proprio per essere utilizzati e che sarebbe un peccato non sfruttarli adeguatamente.
- C Si confronta con il personale educativo, per comprendere le ragioni delle criticità riscontrate e, poi, effettua osservazioni sul campo per avere un quadro chiaro della situazione. Poi, sulla base di quanto rilevato, predisponde un piano operativo che prevede una progressiva introduzione delle attività all'aperto, partendo da proposte semplici e facilmente realizzabili, supportando gli insegnanti nella fase iniziale e mostrando loro come strutturare le diverse esperienze educative. Infine, gradualmente, promuove una loro gestione autonoma del progetto, monitorando le attività svolte e i risultati raggiunti.

9) In qualità di coordinatore pedagogico di una scuola dell'infanzia, lei ha notato che, all'interno del gruppo di lavoro, si è creata una situazione di forte conflittualità tra due sottogruppi di insegnanti che hanno visioni pedagogiche molto diverse. Infatti, ciascun sottogruppo ritiene che il proprio orientamento sia l'unico efficace e sembra non essere disposto a scendere a compromessi con i colleghi che sostengono una visione opposta. Lei sa che quest'atmosfera molto conflittuale rischia di compromettere il clima lavorativo e di avere un impatto negativo anche sulla qualità del lavoro. Come si comporterebbe in questa situazione?

- A Organizza un incontro con tutto il personale per affrontare la situazione, valorizzando gli aspetti positivi di entrambi gli orientamenti ed evidenziando come la loro integrazione potrebbe arricchire la qualità del servizio. Durante il confronto, assume il ruolo di mediatore, favorendo l'ascolto e la condivisione dei rispettivi punti di vista. Inoltre, propone al personale di effettuare una progettazione condivisa in cui far emergere i punti di forza di entrambe le visioni pedagogiche. Infine, programma incontri di supervisione per supportare il gruppo e garantire il mantenimento di un clima lavorativo collaborativo.
- B Convoca una riunione con il personale per comprendere come risolvere la situazione. Poi, durante il confronto, cerca di mediare tra le diverse posizioni, suggerendo ai due sottogruppi di impegnarsi per trovare autonomamente dei punti di incontro tra i loro orientamenti, sperando che questa strategia operativa possa costruire un clima lavorativo più sereno, caratterizzato da una maggiore collaborazione. Se ciò non dovesse essere sufficiente, suggerirà loro di alternare, nella programmazione, i due diversi approcci, nel tentativo di comprendere quale sia più efficace e risolvere definitivamente la questione.
- C Non ritiene opportuno intervenire direttamente nella situazione, considerando che si tratta di professionisti esperti che dovrebbero essere in grado di gestire autonomamente e in modo costruttivo le loro divergenze. Dunque, durante le riunioni, preferisce restare in ascolto dei loro punti di vista, evitando di prendere posizione e lasciando che siano gli insegnanti ad impegnarsi per trovare un punto di incontro. Infatti, è certo che se fosse lei ad assumersi la responsabilità di risolvere questa criticità, i due sottogruppi non avrebbero l'opportunità di imparare a gestire i contrasti in modo costruttivo.

10) Lei è il coordinatore pedagogico di una scuola dell'infanzia. Nel primo pomeriggio, viene chiamato d'urgenza perché un bambino di cinque anni ha avuto un incidente mentre giocava in giardino con i suoi compagni ed è stato necessario chiamare l'ambulanza. Al suo arrivo, il bambino è stato già portato in ospedale e la situazione è davvero molto tesa: infatti, l'insegnante presente al momento dell'incidente è visibilmente scossa, respira affannosamente e continua a ripetere di sentirsi responsabile per l'accaduto, nonostante le rassicurazioni delle colleghi presenti. Come si comporterebbe in questa situazione?

- A Si avvicina all'insegnante, mostrando preoccupazione per la situazione e cercando di tranquillizzarla. Poi, nonostante anche lei sia molto teso per l'accaduto, le dice di provare a respirare profondamente per calmarsi e recuperare la lucidità. In seguito, raccoglie le informazioni sulla dinamica dell'incidente,

poichè, al momento, ritiene prioritario comprendere se l'emergenza sia stata gestita in modo adeguato. Infine, verifica che i genitori del bambino siano stati avvisati e, visto che l'insegnante è ancora molto scossa, le suggerisce di prendersi dei giorni di pausa dal lavoro.

- B** Poichè l'insegnante è ancora molto agitata, le fa presente che deve calmarsi e mantenere un atteggiamento professionale, visto che non è possibile cambiare ciò che è successo e che, ormai, il bambino è stato portato in ospedale. Dunque, quando l'insegnante cerca di spiegarle come si sono svolti i fatti, la interrompe dicendo che in questo momento non è necessario ricostruire l'accaduto e che la cosa migliore è tornare alle normali attività. Infine, si assicura che qualcuno abbia avvisato i genitori del bambino e, una volta ricevuta risposta affermativa, considera chiusa la questione per il momento.
- C** Si avvicina all'insegnante e le mostra comprensione per il suo stato d'animo. Poi, la invita a sedersi in un luogo tranquillo, assicurandosi che stia bene, offrendole supporto e spiegandole che è normale sentirsi scossi in circostanze simili ma che ora è importante cercare di mantenere la lucidità. Una volta che l'insegnante si è calmata, raccoglie da lei e dalle colleghi presenti informazioni precise sull'accaduto, assicurandosi che siano state intraprese tutte le azioni necessarie e che la comunicazione con i genitori del bambino sia stata gestita in modo appropriato.

11) Lei coordina diversi Servizi per l'infanzia. Analizzando i questionari di gradimento somministrati alle famiglie, ha rilevato che il momento dell'accoglienza mattutina viene gestito in modo diverso nei vari servizi. Infatti, dalle risposte ai questionari è emerso che, mentre in alcune strutture i genitori apprezzano la cura dedicata all'accoglienza, evidenziando come il personale gestisca con attenzione il momento del distacco, in altre, invece, le famiglie segnalano un'accoglienza realizzata in modo frettoloso e standardizzato. Lei sa che questa disomogeneità rischia di compromettere la qualità complessiva dei servizi che coordina. Come si comporterebbe in questa situazione?

- A** Elabora un piano d'intervento, convocando una riunione con il personale di tutti i servizi al fine di condividere gli elementi che sono necessari per garantire un'accoglienza di qualità. Poi, durante l'incontro, valorizza le modalità operative già efficaci in alcuni servizi e, partendo da esempi concreti, coinvolge tutti i gruppi di lavoro nella definizione di procedure comuni. Inoltre, pianifica momenti di formazione sul campo, in cui il personale possa sperimentare e consolidare le nuove modalità operative. Infine, monitora periodicamente l'efficacia delle azioni intraprese e il miglioramento degli standard qualitativi.
- B** Invia una comunicazione scritta al personale dei servizi in cui l'accoglienza risulta carente, evidenziando le criticità emerse dai questionari e chiedendo loro di impegnarsi maggiormente per migliorare la qualità di questo momento delicato. Inoltre, fornisce alcune indicazioni generali su come dovrebbe essere gestita l'accoglienza, suggerendo loro di confrontarsi con i colleghi degli altri servizi per ricevere il loro supporto e acquisire spunti operativi. Infine, comunica che verificherà l'efficacia delle azioni da loro intraprese, attraverso la somministrazione alle famiglie di nuovi questionari, alla fine dell'anno.
- C** Organizza una riunione con il personale dei servizi per discutere delle criticità emerse. Durante l'incontro, ascolta le eventuali difficoltà dei gruppi di lavoro e propone di individuare alcuni referenti che possono occuparsi di definire modalità operative comuni per l'accoglienza. Successivamente, fornisce loro alcune linee guida generali, includendo anche dei materiali di supporto, lasciando ai referenti ampia autonomia nella definizione e nella gestione delle nuove modalità operative. Infine, si rende disponibile per eventuali chiarimenti e pianifica una valutazione trimestrale delle azioni correttive introdotte.

12) Recentemente, in uno degli asili nido che lei coordina, sono stati assunti nuovi educatori, con lo scopo di potenziare l'organico. Tuttavia, durante le prime settimane, lei ha notato che il gruppo di educatori con maggior anzianità di servizio, che ha consolidato nel tempo modalità operative molto efficaci, tende a presentare ai nuovi colleghi le proprie prassi educative come procedure standardizzate da seguire, scoraggiandoli così dal fornire il loro contributo professionale e dall'avanzare nuove proposte. Questa dinamica sta creando un clima di lavoro poco stimolante e rischia di non valorizzare le competenze dei neoassunti. Come si comporterebbe in questa situazione?

- A** Per il momento, decide di non intervenire, ritenendo che sia normale che gli educatori senior, che nel tempo si sono impegnati duramente per definire procedure consolidate, abbiano un atteggiamento difensivo nei confronti di nuove proposte. Inoltre, ritiene corretto che i neoassunti debbano imparare a lavorare secondo le modalità consolidate all'interno del servizio, prima di fornire il loro personale contributo. Per questo motivo, invita gli educatori con maggiore anzianità di servizio a supervisionare il lavoro dei nuovi colleghi, verificando che applichino correttamente le procedure attualmente in uso.
- B** Convoca subito una riunione generale per condividere con tutto il personale educativo l'importanza di creare un clima di lavoro positivo e collaborativo. Poi, decide di affiancare ai nuovi educatori quelli con maggiore anzianità di servizio, in modo che i neoassunti possano conoscere le modalità operative consolidate all'interno del servizio e, al tempo stesso, fornire gradualmente il proprio contributo. Così facendo, si augura che il gruppo riesca a trovare il prima possibile un proprio equilibrio basato su una collaborazione efficace e sulla capacità di integrare l'esperienza consolidata con nuovi contributi.
- C** Organizza dei colloqui individuali con i nuovi educatori per conoscerne il background professionale, le competenze specifiche e l'approccio al lavoro educativo. Poi, si confronta con gli educatori senior per valorizzare la loro esperienza e, al contempo, sensibilizzarli sull'importanza di accogliere nuove proposte che possano arricchire la qualità del servizio. Infine, programma una serie di incontri in cui gli educatori possano confrontarsi, sperimentando nuove modalità di lavoro e costruendo prassi educative condivise. Così facendo, vuole promuovere lo sviluppo di un'équipe coesa e collaborativa.

- 13) L'insegnante di una delle scuole dell'infanzia che lei coordina, le ha segnalato una situazione che sta creando grande preoccupazione nel gruppo di lavoro: infatti, una collega, solitamente collaborativa, negli ultimi tempi ha modificato il proprio comportamento, rendendo difficoltosa la collaborazione con lei. Infatti, durante i momenti di compresenza, tende ad isolarsi svolgendo attività individuali con piccoli gruppi di bambini e, quando le colleghi cercano di confrontarsi con lei sulla programmazione educativa, reagisce in modo difensivo, accusandole di voler interferire con il suo lavoro. Come si comporterebbe in questa situazione?
- A Convoca immediatamente l'insegnante per un colloquio, facendole presente che il suo comportamento sta creando problemi all'interno del gruppo di lavoro e che non è accettabile che continui ad isolarsi durante i momenti di compresenza. Nello specifico, le ricorda che la programmazione educativa deve essere condivisa con le colleghi e che non può decidere autonomamente di svolgere attività individuali con i bambini. Dunque, la invita a modificare subito il suo atteggiamento, per non compromettere ulteriormente il clima lavorativo.
- B Organizza una riunione con l'insegnante, preoccupato per la situazione che si è creata nel gruppo di lavoro. Poi, durante il confronto, cerca di mantenere un atteggiamento professionale nonostante il comportamento difensivo dell'insegnante ma, poiché ritiene che sia molto difficile farle cambiare atteggiamento, decide di concentrarsi principalmente sugli aspetti pratici. Dunque, le propone una riorganizzazione dei momenti di compresenza e una diversa distribuzione delle attività, nella speranza che questo possa ristabilire un equilibrio all'interno del gruppo.
- C Attende un momento opportuno per confrontarsi con l'insegnante, mostrandosi disponibile ad ascoltare il suo punto di vista. Poi, durante l'incontro, le descrive i cambiamenti osservati nel suo comportamento, per comprenderne meglio le ragioni, sottolineando l'importanza del lavoro di gruppo e invitandola a riflettere insieme su possibili strategie per superare le difficoltà emerse. Infine, propone di organizzare una riunione con tutto il gruppo per ripensare insieme l'organizzazione delle attività, così da valorizzare sia la dimensione individuale che quella collegiale del lavoro.
-
- 14) In qualità di coordinatore pedagogico di un asilo nido, lei ha riscontrato che il passaggio di informazioni tra il personale dei diversi turni di lavoro presenta molte criticità. Infatti, nonostante siano stati definiti strumenti e modalità specifiche per garantire una comunicazione efficace, il personale tende a dare poca importanza alla condivisione di informazioni sull'andamento della giornata e sulle necessità dei bambini, causando discontinuità nell'azione educativa e generando incomprensioni con le famiglie. Lei sa che questa situazione rischia di compromettere la qualità del servizio e il benessere dei bambini. Come si comporterebbe in questa situazione?
- A Dal momento che è deluso dal comportamento irresponsabile del personale, convoca subito una riunione con tutto il gruppo di lavoro, segnalando che situazioni simili non dovranno mai più ripetersi in futuro e che ciascuno di loro è tenuto ad attenersi all'utilizzo degli strumenti e delle modalità di condivisione stabiliti. Infatti, è certo del fatto che un suo richiamo deciso sia sufficiente per risolvere la situazione e che non sia necessario impiegare altro tempo per analizzare le ragioni delle criticità emerse. D'altronde, ritiene che il personale debba semplicemente impegnarsi di più nel proprio lavoro.
- B Dopo aver cercato di analizzare le principali motivazioni alla base delle criticità emerse, propone al personale educativo di anticipare di dieci minuti l'arrivo del turno entrante, nella speranza che questo tempo aggiuntivo possa favorire una migliore condivisione delle informazioni. Inoltre, fornisce al gruppo alcuni suggerimenti, come ad esempio quello di utilizzare una lavagna per annotare le comunicazioni più urgenti, lasciando loro la libertà di organizzarsi, utilizzando le modalità che ritengono più opportune. Infine, chiede al personale di aggiornarla subito se le difficoltà dovessero persistere.
- C Organizza un incontro con il personale, per effettuare un'analisi delle difficoltà riscontrate e del loro impatto sulla qualità del servizio. Poi, valuta, insieme al gruppo, quali siano le informazioni che è necessario condividere, riepilogandole e chiedendo loro di avanzare proposte per migliorarne la condivisione. Così facendo, vuole trovare una soluzione di compromesso che vada incontro alle esigenze del personale e che garantisca la risoluzione definitiva della problematica. Infine, introduce momenti di briefing settimanali per favorire il confronto all'interno del gruppo, intervenendo in caso di difficoltà.
-
- 15) In uno degli asili nido che lei coordina, il gruppo di lavoro si è spontaneamente organizzato in modo tale che alcune educatrici si occupano soprattutto delle attività educative con i bambini, mentre altre gestiscono quasi esclusivamente i momenti di routine quotidiana. Questa suddivisione dei compiti, seppur apparentemente efficiente, rischia di portare alla creazione di due gruppi separati che non si confrontano tra loro sulle rispettive esperienze, di generare gerarchie informali nel gruppo e di impedire ai bambini di sviluppare relazioni significative con tutte le figure educative presenti nel servizio. Come si comporterebbe in questa situazione?
- A Convoca una riunione di gruppo per analizzare l'attuale organizzazione del lavoro, facilitando una riflessione condivisa sugli effetti che questa suddivisione dei compiti sta producendo. Poi, guida il personale nella definizione di un nuovo modello organizzativo, basato sulla rotazione periodica dei ruoli, coinvolgendo le educatrici nella pianificazione e avvalendosi della loro professionalità per individuare modalità e tempistiche che garantiscono la continuità del servizio. Infine, monitora l'efficacia della nuova organizzazione, promuovendo momenti di confronto nel gruppo e valutando di apportare eventuali aggiustamenti in base alle evidenze raccolte.
- B Organizza un incontro con il gruppo per spiegare la necessità di modificare l'attuale organizzazione del lavoro e presenta loro una sua proposta di rotazione dei ruoli, chiedendo al personale di esprimere eventuali preferenze rispetto ai turni e alle mansioni. Poi, pur tenendo conto del fatto che è lei a dover prendere le decisioni, raccoglie le diverse richieste e cerca di tenerne conto nella definizione del nuovo

assetto organizzativo, nella speranza che tali indicazioni vengano rispettate. Infine, verifica di tanto in tanto l'andamento della nuova organizzazione, intervenendo quando emergono specifiche criticità segnalate dal personale.

- C Invia subito una comunicazione a tutto il personale educativo coinvolto, segnalando loro che l'organizzazione attuale del lavoro non consente di raggiungere risultati efficaci e informandoli del fatto che è assolutamente necessario prevedere un'adeguata rotazione dei ruoli. Poi, dopo aver fornito loro le indicazioni generali, lascia che sia il gruppo ad organizzarsi autonomamente nell'applicazione delle nuove disposizioni, decidendo di intervenire solo se il personale dovesse mostrare resistenza nei confronti delle sue decisioni o se il suo supporto fosse strettamente necessario per risolvere ulteriori criticità.