

La mobilità in Erasmus+

Primi risultati nei settori scuola,
istruzione superiore, educazione degli adulti

1



Erasmus+



La mobilità in Erasmus+

Primi risultati nei settori scuola,
istruzione superiore, educazione degli adulti

1

Coordinamento editoriale redazionale: Lorenza Venturi, Capo unità ufficio studio analisi

Autori: Elena Bettini, Angela Miniati, Luisella Silvestri e con la collaborazione di Massimiliano D’Innocenzo

Elaborazione dati: Elena Bettini (scuola), Angela Miniati (educazione degli adulti), Luisella Silvestri (istruzione superiore)

Coordinamento grafico: Miriam Guerrini, Ufficio Comunicazione INDIRE

Impaginazione: C. D. & V. s.r.l. - Firenze

Stampa: Maggioli Spa, Santarcangelo di Romagna (RN)

Firenze, dicembre 2015

Questa pubblicazione è stata curata dall’Agenzia nazionale Erasmus+ Indire che ne è interamente responsabile.

È stata realizzata con il contributo della Commissione europea, Direzione generale Istruzione e Cultura, e del Ministero dell’Istruzione, dell’Università e Ricerca.

Il contenuto di questa pubblicazione può essere riprodotto per fini non commerciali, citando chiaramente la fonte.

Contatti: erasmuspluscomunicazione@indire.it



Ringraziamenti

Settore istruzione scolastica:

Partecipanti al focus group:

Elisabetta Scaglioni – Direzione Didattica di Vignola (MO)

Cinzia Beitone – Istituto Comprensivo Statale T. Ciresola di Milano

Giuseppe Micciché - Istituto Comprensivo Statale Giovanni XXIII di Cammarata (AG)

Cinzia Perniola – Istituto Comprensivo Pascoli di Massafra (TA)

Paolo Chincarini – Istituto Comprensivo di Mori (TN)

Alfredo Bottazzo – Liceo Scientifico e Musicale G. Marconi di Pesaro

Cecilia Mezio – IV Istituto Comprensivo S. Quasimodo di Florida (SR)

Paola Franchi – Istituto Statale Marco Belli di Portogruaro (VE)

Cinzia Traversa - Istituto Comprensivo 2 Acqui Terme (AL)

Luigia Scibilia - Istituto d'Istruzione Superiore Leonardo da Vinci di Fiumicino (RM)

Loredana Esposito - Liceo Scientifico Statale Leon Battista Alberti di Napoli

Giordana Marchetti – Istituto Superiore di Larino (CB)

Alla realizzazione del focus group hanno contribuito i seguenti rappresentanti dell'Agenzia Erasmus+ Indire:

Angela Miniati (ufficio studi e analisi), **Chiara Borghi e Francesco Salvi** (ufficio gestionale).

Un ringraziamento particolare al Dirigente Scolastico **Patrizia Pavatti**, alla docente **Mimma Bruno** e a **Antonio Giunta La Spada** che hanno svolto il ruolo di moderatori nel focus group.

Settore Istruzione Superiore:

Riccardo Ceni – Conservatorio di Musica Arrigo Boito di Parma

Settore educazione degli adulti:

Partecipanti al focus group:

Giovanna D' Alessandro - E.RI.FO

Alessandro Amato - E.RI.FO

Stefano Bini - E.RI.FO

Sonia Bombardieri - Associazione Teatro due Mondi

Wauder Luca Garrambone - Associazione Mirmica

Viola Ghidelli - Associazione Mirmica

Franca Pastarini - Centro di iniziativa democratica degli insegnanti – CIDI.

Alla realizzazione del focus group hanno contribuito i seguenti rappresentanti dell'Agenzia Erasmus+ Indire:

Elena Bettini (ufficio studi e analisi), **Martina Iacopetti** (ufficio gestionale), **Alessandra Ceccherelli** e **Daniela Ermini** (ufficio EPALE).

Un ringraziamento particolare alla **Prof.ssa Vanna Boffo**, Università degli studi di Firenze, Dipartimento di Scienze Formazione e Psicologia, la quale ha partecipato al focus group in qualità di esperta di educazione degli adulti.

INDICE

Introduzione	7
Nota metodologica	8
Capitolo 1 - La mobilità per l'apprendimento Erasmus+. Primi risultati nel settore dell'istruzione scolastica	9
1.1 I DATI DEL PARTICIPANT REPORT DEI PROGETTI ANNUALI KA1 ERASMUS+	10
1.1.1 ANALISI DEI DATI GENERALI: TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ, PAESI DI DESTINAZIONE, LINGUE, RICONOSCIMENTI	12
1.1.2 L'IMPATTO SULLO SVILUPPO PERSONALE E PROFESSIONALE DELLO STAFF DELLA SCUOLA	19
1.1.3 L'IMPATTO SULLA SCUOLA	22
1.2 L'ESPERIENZA DI DODICI SCUOLE NEI PROGETTI DI MOBILITÀ ANALIZZATA ATTRAVERSO LA METODOLOGIA DEL FOCUS GROUP	24
1.2.1 LA PREPARAZIONE ALLA MOBILITÀ	25
1.2.2 SVILUPPO PROFESSIONALE INDIVIDUALE	28
1.2.3 SVILUPPO E IMPATTO A LIVELLO DI ISTITUTO SCOLASTICO O DI CLASSE	32
1.3 CONCLUSIONI	37
1.4 ETWINNING, STRUMENTI E AMBIENTI ON LINE, A SUPPORTO E INTEGRAZIONE DELL'AZIONE CHIAVE 1 DI ERASMUS+	40
1.4.1 LA FORMAZIONE PROFESSIONALE IN ETWINNING	43
1.4.2 DUE BUONE PRATICHE DI PROGETTI KA1 ERASMUS+/ETWINNING	45
Allegato I	
Questionario del focus group	46
Allegato II	
Schede dei progetti delle dodici scuole partecipanti al focus group	49

Capitolo 2 - Come l'Istruzione Superiore ha risposto ad Erasmus+: i risultati dell'azione KA1	55
2.1 LA PARTECIPAZIONE DEGLI STUDENTI IN ERASMUS+ ALLA MOBILITÀ VERSO I PAESI DEL PROGRAMMA	57
2.2 LA PARTECIPAZIONE DEI DOCENTI E DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO IN ERASMUS+ ALLA MOBILITÀ VERSO I PAESI DEL PROGRAMMA	62
2.2.1 L'ESITO DELLA MOBILITÀ DEI DOCENTI E DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO: ANALISI DEI PARTICIPANT REPORT	64
2.2.2 L'ESPERIENZA DEL CONSERVATORIO "ARRIGO BOITO" DI PARMA	71
2.3 LA MOBILITÀ DA E VERSO I PAESI PARTNER: ALCUNI DATI	75
2.4 CONCLUSIONI	78
Capitolo 3 – Un'indagine sulla mobilità nel settore dell'educazione degli adulti. Primi risultati dei progetti dell'azione chiave 1 in Erasmus+	80
3.1 FASE CONCLUSIVA DELLA PROGETTAZIONE E LA PIATTAFORMA DI GESTIONE DELLE MOBILITÀ, MOBILITY TOOL	82
3.1.1 UN PRIMO BILANCIO DEI PROGETTI KA1 DI DURATA ANNUALE, 2014-2015	85
3.2 IL FOCUS GROUP CON I PROTAGONISTI DEL SETTORE EDUCAZIONE DEGLI ADULTI PER L'ANALISI QUALITATIVA	99
3.3 CONCLUSIONI	107
Allegato I	
Questionario del focus group	108
Allegato II	
Schede dei progetti delle istituzioni partecipanti al focus group	111

Introduzione

A due anni dal lancio del programma Erasmus+ l'Agenda Nazionale Erasmus+ Indire, coinvolta nelle attività di implementazione del programma e di monitoraggio dei progetti di mobilità per l'apprendimento - Azione Chiave 1 e Partenariati Strategici - Azione Chiave 2, intende fare un primo bilancio dei risultati dei progetti finanziati nel 2014 e già conclusi nel 2015. Si tratta di un numero cospicuo di progetti dell'Azione Chiave 1 di durata annuale. Focalizzarsi sull'impatto e la ricaduta della mobilità delle persone ai fini dell'apprendimento ci sembra un punto di partenza fondamentale per sostenere gli sforzi nazionali per apportare innovazione e ricerca nell'istruzione e formazione.

Le mobilità per l'apprendimento all'estero, realizzate nei settori dell'istruzione scolastica, dell'istruzione superiore e dell'educazione degli adulti, ci offrono l'occasione di indagare i risultati e in particolare, di valutare il primo impatto nelle tre diverse realtà analizzate.

Nei capitoli che compongono questo primo quaderno Erasmus+, l'analisi prende spunto dai risultati dell'implementazione dei progetti di mobilità, mettendo in risalto criticità e aspetti innovativi introdotti dalle novità strutturali del programma europeo.

La formazione e l'apprendimento all'estero hanno una lunga tradizione nei programmi dedicati all'istruzione e la nuova sfida che Erasmus+ ha raccolto si fonda sulla formazione di qualità, concentrando l'investimento in conoscenza, abilità e competenze. I benefici della formazione avranno un impatto significativo sui singoli, sulle istituzioni, sulle organizzazioni e sulla società nel suo complesso contribuendo a promuovere la crescita, l'equità, la prosperità e l'inclusione sociale in Europa e in altri paesi.

Le nuove opportunità di mobilità ai fini dell'apprendimento per insegnanti, formatori, studenti e giovani, hanno l'obiettivo di migliorare le competenze professionali, favorire il multilinguismo per creare nuovi progetti e connessioni tra il settore formale, non formale e informale.

I numeri della partecipazione ci confermano il forte impegno di scuole, università e società civile nella formazione e cooperazione europea. La qualità della formazione all'estero, come intende affrontare l'indagine proposta in questo volume, la si misura in termini di impegno e coinvolgimento di istituzioni che operano in settori diversi. Ma, soprattutto, l'analisi ci propone uno spaccato significativo di coloro che hanno studiato, lavorato, insegnato in istituzioni partner seguendo un quadro strategico più ampio, descritto nel piano di sviluppo europeo, creando una piena sintonia di idee, bisogni e piani di internazionalizzazione e sviluppo di nuove competenze.

Sara Pagliai

Coordinatrice Agenzia Erasmus+ Indire

Nota Metodologica

Questo quaderno, il primo della collana dei Quaderni Erasmus+, è incentrato su un'analisi dei primi risultati dei progetti annuali di mobilità per l'apprendimento ossia l'azione chiave 1 (indicati come KA1) del programma Erasmus+. L'intento principale è stato quello di misurare quanti e quali effetti ha avuto la realizzazione dei progetti KA1 Erasmus+ nelle istituzioni che hanno beneficiato di un finanziamento annuale, nel periodo 2014-2015, e sui soggetti che sono stati coinvolti nell'implementazione delle attività progettuali.

La pubblicazione è stata suddivisa in tre capitoli ognuno dei quali è dedicato ai settori di competenza e di gestione dell'Agenzia nazionale Erasmus+ Indire, ossia l'Istruzione scolastica, l'Istruzione Superiore e l'Educazione degli adulti. Ciascun capitolo offre un approfondimento delle tre aree:

Capitolo 1 - La mobilità per l'apprendimento Erasmus+. Primi risultati nel settore dell'istruzione scolastica

Capitolo 2 - Come l'Istruzione Superiore ha risposto ad Erasmus+: i risultati dell'azione KA1

Capitolo 3 - Un'indagine sulla mobilità nel settore dell'educazione degli adulti. Primi risultati dei progetti dell'azione chiave 1 in Erasmus+

Questo approfondimento parte dall'analisi e dallo studio di dati quantitativi e qualitativi ricavati dal *Participant form*, il questionario on line che tutti i partecipanti a un progetto di mobilità KA1 devono completare al ritorno dalla loro esperienza di mobilità all'estero. Inoltre per i capitoli dedicati all'istruzione scolastica e all'educazione degli adulti, sono stati studiati i dati di tipo qualitativo ricavati da due distinti focus group organizzati ad hoc sulle tematiche della pubblicazione. Il quadro che ne è emerso è stato arricchito anche con buone pratiche e esperienze sul campo che forniscono indicazioni significative anche per gli sviluppi futuri dei progetti appena terminati.

Abbiamo tentato di tracciare un quadro generale di come i progetti di mobilità Erasmus+ hanno apportato cambiamenti sulle competenze degli individui e in generale sull'organizzazione delle istituzioni, facendo attenzione anche a tutti quegli elementi di continuità e/o discontinuità rispetto alle azioni dedicate alle attività di formazione all'estero del precedente programma *Life-long Learning Programme*.

La mobilità per l'apprendimento Erasmus+

Primi risultati nel settore dell'istruzione scolastica

di Elena Bettini

CAPITOLO

1

Premessa

Il programma Erasmus+ è iniziato nel 2014, introducendo novità e cambiamenti per stimolare ancora di più e migliorare la cooperazione europea in campo educativo. Il programma, come quelli precedenti, è di durata settennale e a due anni dal suo avvio è possibile iniziare a tentare di analizzare i risultati di alcune attività che sono state realizzate.

Quando un progetto viene finanziato nella scuola ha inizio una nuova avventura, che naturalmente costituisce il naturale proseguimento della fase di progettazione, si tratta di un passaggio che alcune volte può rivelarsi più faticoso del previsto. Ci possono essere molti ostacoli durante l'implementazione di un progetto europeo, tra cui un'errata valutazione della fattibilità nel proprio contesto lavorativo, procedure amministrative nazionali da armonizzare con quelle europee, gestione complessa di relazioni interne ed esterne all'istituzione. Le istituzioni alle quali sono stati finanziati dei **progetti annuali nel 2014** ad oggi hanno terminato i loro progetti e la maggior parte di loro ha anche terminato la rendicontazione.

Questo capitolo è dedicato a una prima analisi dei risultati dei progetti di mobilità per l'apprendimento nel settore dell'istruzione scolastica. **L'azione chiave 1 - mobilità individuale per l'apprendimento** è l'azione del programma Erasmus+ nata per offrire opportunità di formazione all'estero, una formazione che ha come caratteristica principale **la mobilità** ovvero la persona in formazione deve spostarsi fisicamente in un altro paese europeo e lì effettuare un'attività di apprendimento legata alla sua attività professionale. Il progetto KA1¹ mobilità per l'apprendimento presentato e realizzato da una scuola è **un progetto di istituto con obiettivi e finalità che non riguardano solo i singoli individui che vanno in mobilità ma l'istituto nel suo complesso**. Questo passaggio da un approccio individuale della formazione, come avveniva in passato nel programma LLP, a un approccio istituzionale, è molto importante ai fini di una maggiore ricaduta. Per questo motivo si è cercato di fare un'analisi dei primi risultati di quest'azione, tesa ad approfondire anche aspetti inerenti la scuola nel suo complesso e non solo la crescita professionale dell'individuo coinvolto nella formazione.

1 - KA1 è l'acronimo di Key Action 1 utilizzato nella Guida al programma Erasmus+ e che viene utilizzato anche in questo quaderno.

Erasmus+ Scuola



1.705

docenti e altro staff della scuola in mobilità



107 progetti finanziati per un budget totale di **3.658.496** euro riferito alla mobilità per l'apprendimento KA1 anno 2014

I DATI DEL PARTICIPANT REPORT DEI PROGETTI ANNUALI KA1 ERASMUS+ **1.1**

In Italia, nel 2014, sono stati finanziati nel settore istruzione scolastica **107 progetti KA1**, di cui **48 di durata annuale** e 59 di durata biennale che hanno sostenuto la mobilità di oltre 1700 insegnanti e altro personale della scuola con un budget di oltre 3,6 milioni di euro (v. figura 1). Dopo quasi due anni dall'avvio del programma è possibile iniziare una riflessione e una prima analisi soltanto relativa ai **progetti annuali**, ovvero quei progetti che si sono realizzati o sono ancora in corso, nel periodo di tempo che va dal 1 giugno 2014 al 31 dicembre 2015. Questo primo quaderno Erasmus+ quindi rappresenta il primo tentativo di analizzare i risultati e l'impatto dei progetti KA1; si tratta di un'analisi che presenta dei limiti oggettivi, in primo luogo perché i progetti sono terminati da poco o sono ancora nelle loro fasi finali quindi tutti i dati a loro afferenti non sono ancora a nostra completa disposizione e inoltre, come è ben noto, per poter approfondire in particolare gli aspetti legati all'impatto, l'analisi andrebbe condotta al termine di un arco temporale più lungo rispetto all'implementazione delle attività progettuali al fine di poter verificare anche quelli che sono gli effetti nel lungo periodo. Nonostante questi limiti, si è ritenuto comunque utile iniziare a indagare alcuni aspetti che possono fornirci elementi validi per una prima valutazione dei risultati di questi progetti, riservandoci la possibilità in futuro di ulteriori approfondimenti.

Figura 1 – Progetti di mobilità KA1 settore istruzione scolastica finanziati nel 2014

	n° progetti	n° mobilità	Budget €
Progetti KA1 biennali finanziati nel 2014	59	1076	1.303.807
Progetti KA1 annuali finanziati nel 2014	48	629	2.354.689
Totale	107	1705	3.658.496

Per provare a comprendere realmente come un progetto di mobilità per l'apprendimento Erasmus+ ha inciso, ha creato cambiamenti, ha apportato novità nel lavoro quotidiano del personale scolastico che è andato in mobilità e nelle scuole che hanno curato la progettazione, la gestione e l'organizzazione delle attività di formazione, è stato necessario **concentrarsi su elementi che forniscano indicazioni in gran parte di tipo qualitativo**. Per questo motivo abbiamo scelto di analizzare i dati del *Participant Report – KA1 – Learning Mobility of Individuals – Mobility of Staff in School Education*², **il documento on line che ogni persona che ha effettuato una mobilità all'estero nell'ambito di un progetto KA1 Erasmus+ deve completare al termine dell'attività di formazione** (o comunque prima che la sua istituzione di appartenenza presenti il rapporto finale all'Agenzia Nazionale). Inoltre, per poter avere un quadro ancor più esaustivo delle prime impressioni maturate dalle scuole e dallo staff coinvolti nei progetti KA1, abbiamo realizzato un focus group e sottoposto un questionario molto articolato ai rappresentanti di 12 scuole beneficiarie di un finanziamento nel 2014 per un progetto KA1 annuale.

Il *Participant Report* è un documento distinto rispetto al rapporto finale, in quanto il rapporto finale viene presentato dall'istituto scolastico all'Agenzia nazionale per concludere formalmente il progetto anche da un punto di vista finanziario, quindi deve dare conto delle attività realizzate dall'istituto e dallo staff che è andato in mobilità e insieme fornire una rendicontazione finanziaria; mentre il rapporto del partecipante è un documento individuale completato dal singolo che ha effettuato la mobilità. Il *Participant Report* è strutturato fondamentalmente in due parti: una dedicata alla raccolta di informazioni di tipo più generale e un'altra che invece prevede tutta una serie di domande legate all'impatto dell'attività di formazione sull'individuo e sull'istituto di provenienza.

2 - In questo capitolo si farà riferimento a questo documento come *Participant Report* o rapporto del partecipante

Come abbiamo già sottolineato nel precedente paragrafo, nel 2014 sono stati finanziati dall'agenzia Erasmus+ Indire 48 progetti KA1 per il settore scuola di durata annuale. Ad oggi non tutti questi progetti sono terminati ufficialmente³; abbiamo quindi esaminato in totale 607 rapporti individuali, che comunque sia rappresentano la gran parte delle mobilità che si sono realizzate e/o si realizzeranno entro la fine del 2015 con questi 48 progetti. Ciascun report raccoglie le risposte di una persona, docente o personale amministrativo (Dirigente scolastico, Direttore dei servizi amministrativi, personale ATA), di una delle 48 scuole beneficiarie di un finanziamento.

Iniziamo adesso l'analisi dei dati con **l'obiettivo di catturare dai dati a nostra disposizione le prime indicazioni relative all'impatto di quest'azione sul personale della scuola che è andato in mobilità e sulle scuole stesse.**

Figura 2 – Tipologia di attività di formazione all'estero realizzata dal personale della scuola che ha completato il Participant Report



Entrando nel merito dei progetti KA1, il primo elemento chiaro è che la maggior parte dello staff della scuola che ha partecipato alla mobilità ha frequentato dei **corsi strutturati** all'estero, come si evince dalla figura 2. Le altre tipologie di mobilità quali il **job shadowing**, ovvero un periodo di osservazione presso un'altra scuola straniera, o il **teaching assignment**, cioè vere e proprie

3 - Il periodo di attività di 12 mesi dei progetti KA1 2014 si è potuto collocare nell'arco di tempo che va dal giugno 2014 al dicembre 2015, ad esempio i progetti iniziati a dicembre 2014 si concluderanno a dicembre 2015.

attività di insegnamento presso altri istituti scolastici, sono state realizzate da un numero esiguo di docenti. La frequentazione di un corso strutturato rappresenta, come nel precedente programma LLP, la scelta più frequente perché per sua natura risponde a esigenze ben specifiche di aggiornamento professionale e inoltre a livello europeo c'è una grande offerta di corsi da parte di enti qualificati.

La realizzazione di attività come il *job shadowing* o il vero e proprio insegnamento presso un'altra scuola straniera, che può significare anche la realizzazione di uno scambio di insegnanti tra due istituti scolastici, comporta invece un lavoro di preparazione delle attività, di contatto con l'istituto ospitante, di inserimento nelle attività della scuola ospitante che richiede uno sforzo organizzativo e di programmazione decisamente più oneroso. A fronte di questi aspetti più gravosi da gestire, si rileva come **le esperienze di *job shadowing* e di insegnamento presso un'altra scuola straniera dal punto di vista professionale abbiano spesso un impatto molto significativo** in particolare per quanto riguarda l'apprendimento di altre pratiche di insegnamento e l'acquisizione di competenze grazie all'osservazione di buone pratiche.

Figura 3 – Esperienza pregressa in attività di formazione all'estero

Prima esperienza di attività di formazione all'estero con il programma Erasmus+ o LLP	Numero preferenze
Sì	507
No	100
Totale complessivo	607

Dall'analisi dei dati generali del rapporto del partecipante emerge che solo circa il 16% di coloro che hanno effettuato la mobilità aveva già precedentemente fatto questo tipo di esperienza formativa all'estero grazie a fondi europei, in altre parole era stato beneficiario di una borsa di formazione in servizio Comenius nell'ambito del programma LLP. L'aumento delle persone "nuove" coinvolte in questo tipo di formazione è stato quindi numericamente significativo e si può collegare al profondo cambiamento che l'azione KA1 ha rappresentato rispetto alle borse individuali Comenius.

I progetti KA1 Erasmus+, avendo un approccio istituzionale e non individuale, hanno tra le loro priorità lo sviluppo di un **piano di formazione che prende in considerazione non i bisogni del singolo docente ma le aree della scuola che necessitano di un miglioramento**, da quella delle competenze linguistiche o tecnologiche dei docenti a quelle gestionali e organizzative del Dirigente scolastico o del personale amministrativo. Per questo motivo al posto di attività di formazione che

coinvolgevano in modo dispersivo docenti e personale amministrativo di molti istituti, si è passati a una formazione allargata al personale docente dello stesso istituto con il conseguente coinvolgimento di persone che in precedenza non si erano mai approcciate alla dimensione europea. Questo di sicuro rappresenta un valore aggiunto positivo dell'azione KA1, in quanto una caratteristica ricorrente dei progetti europei è sempre stata una certa tendenza a essere un'esperienza che viene ripetuta da chi l'ha già provata, mentre risultava più difficile riuscire a coinvolgere nuove persone.

Figura 4 – Stipula di un accordo di mobilità tra la persona in formazione e l'istituto scolastico di appartenenza

Prima dell'attività di formazione all'estero è stato sottoscritto un accordo di mobilità con l'istituto scolastico di provenienza	Numero preferenze
Sì	546
No	61
Totale complessivo	607

Figura 5 – Collegamento tra l'attività di formazione realizzata e il piano di sviluppo europeo della scuola di provenienza

L'attività di formazione realizzata è stata collegata al piano di sviluppo europeo dell'istituto scolastico di provenienza	Numero preferenze
Non lo so	70
No	14
Sì, ma non ben collegato	25
Sì, molto ben collegato	498
Totale complessivo	607

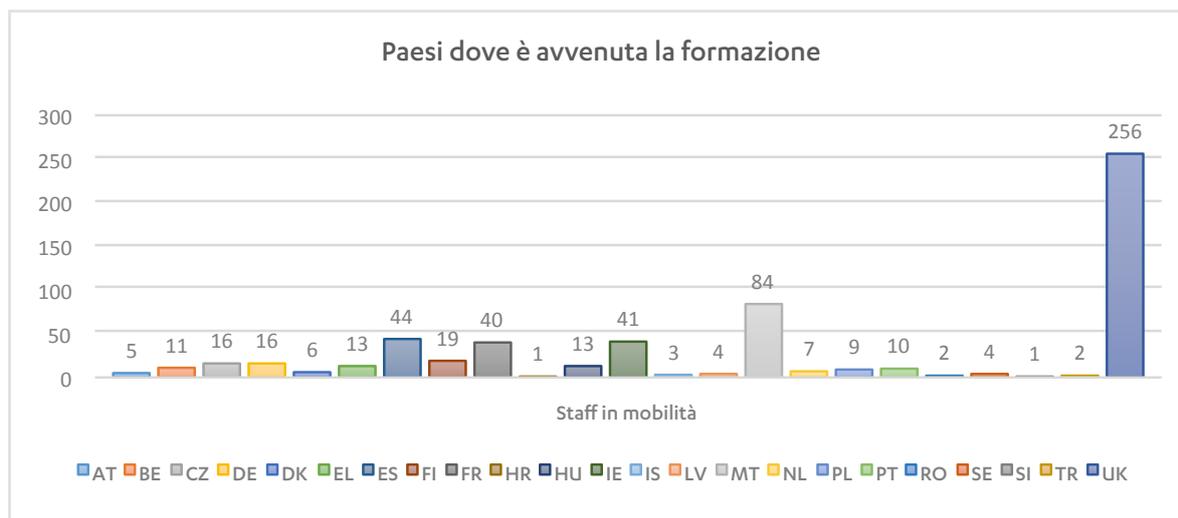
Anche i dati delle figure 4 e 5 sono strettamente connessi alla dimensione di progetto di istituto dei KA1 Erasmus+, in quanto indagano il livello di consapevolezza del docente che ha effettuato la mobilità rispetto al livello istituzionale del progetto, cioè si cerca di capire quanto il docente che ha effettuato la mobilità abbia percepito che la sua esperienza non era solo di tipo individuale ma faceva parte di un quadro più ampio ovvero di un piano della scuola. Quindi è molto positivo che l'89% delle persone che hanno effettuato la mobilità abbia dichiarato di aver firmato un accordo di mobilità con l'istituto di provenienza; **un accordo che in qualche modo vincola il docente o altro staff della scuola a un preciso impegno di restituzione**, nel proprio contesto lavorativo, delle competenze apprese durante la formazione all'estero, attraverso, ad esempio, la sperimentazione di nuove pratiche e metodi didattici, attività di follow-up e disseminazione coinvolgendo anche altro personale della scuola.

Nella figura 5 si può notare, però, come 70 persone su 607 abbiano dichiarato di non sapere che la loro esperienza di formazione fosse collegata al piano di sviluppo europeo dell'istituto: si tratta di un numero abbastanza significativo che però può spiegarsi in relazione alle difficoltà del primo anno di vita di questi nuovi progetti. Come si è già sottolineato, **la previsione di un vero e proprio piano di sviluppo dell'istituto nel suo insieme è stata una novità assoluta nell'ambito della formazione professionale in chiave europea**, quindi può essere accaduto che alcune scuole non siano riuscite ad essere efficaci nella comunicazione interna al personale coinvolto, cioè non abbiano pianificato in modo adeguato incontri e momenti di riflessione che permettessero un completo assorbimento da parte del personale in mobilità degli obiettivi di tipo istituzionale del progetto.

Le competenze linguistiche

Fare un'esperienza di formazione professionale in un paese straniero di per sé è strettamente collegato alle competenze in campo linguistico, infatti i corsi o comunque le attività di insegnamento/osservazione si svolgono in una lingua diversa dall'italiano; per questo motivo una serie di domande anche di carattere generale del *Participant Report* sono dedicate alle lingue e, come vedremo nel prossimo paragrafo, il miglioramento delle competenze nella lingua straniera è una delle motivazioni principali per cui il personale della scuola decide di prendere parte a questo tipo di formazione.

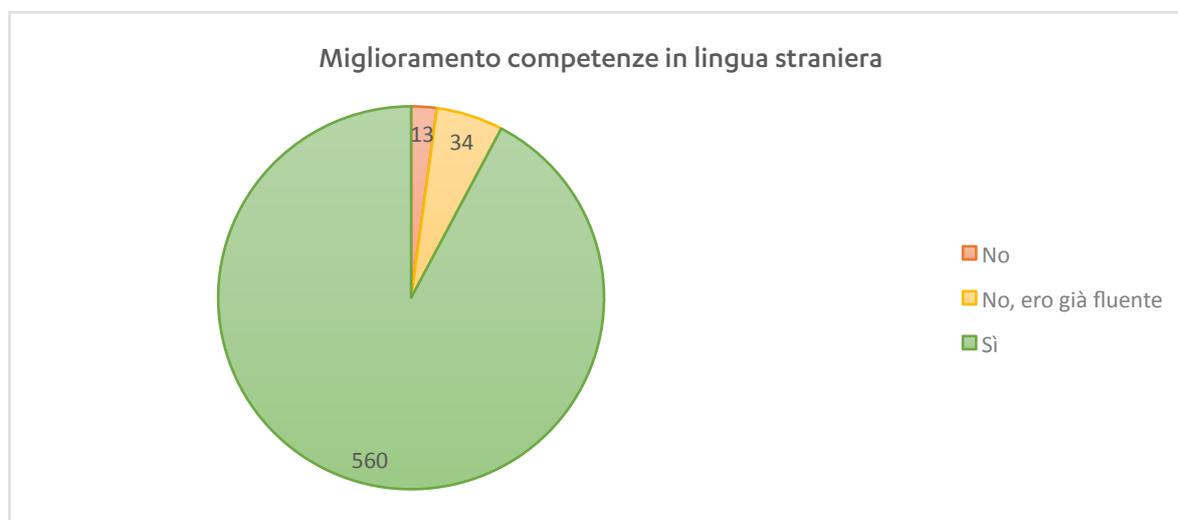
Figura 6 – Paesi di destinazione della formazione



Si conferma, come nel passato, **la netta preferenza per l'apprendimento della lingua inglese**, 544 persone su 607 hanno dichiarato che la lingua maggiormente usata in mobilità è stata l'in-

glese, e il Regno Unito resta la destinazione principale dove effettuare l'attività di formazione, seguito da Malta che comunque è di area anglofona. L'importanza attribuita al miglioramento delle competenze linguistiche è confermata anche dal fatto che in 397 prima della mobilità hanno seguito un corso della lingua straniera principalmente usata durante la formazione e in 560 hanno dichiarato di aver migliorato la loro conoscenza della lingua grazie alla mobilità. Si noti, inoltre, che in 34 hanno dichiarato di essere già in possesso di un buon livello linguistico e soltanto in 13 hanno dichiarato di non aver fatto progressi nella lingua maggiormente usata durante l'esperienza formativa.

Figura 7 – L'esperienza della mobilità contribuisce al miglioramento delle competenze in lingua straniera



Riconoscimenti e certificazioni

Altri dati di carattere generale del rapporto del partecipante che forniscono delle indicazioni interessanti sono quelli relativi al "riconoscimento" dell'attività di formazione che il personale della scuola coinvolto nel progetto ha realizzato. Dai rapporti analizzati emerge che il **94% delle persone che hanno effettuato una mobilità hanno ricevuto una certificazione o riconoscimento formale**; nella maggioranza dei casi si tratta del certificato rilasciato dall'organizzatore dei corsi di formazione, mentre in parte minore hanno ottenuto anche l'*Europass Mobility Document*⁴. Per quanto riguarda un eventuale riconoscimento da parte della scuola che ha inviato lo staff a fare

4 - È il documento che registra le conoscenze e le competenze acquisite in un altro paese europeo e deve essere compilato dagli enti partner coinvolti nel progetto di mobilità. È l'ente di invio del personale che va a fare formazione all'estero che si deve attivare per ottenere questo tipo di riconoscimento rivolgendosi al centro nazionale Europass presente in ogni paese europeo.

formazione, 501 indicano che c'è stato soltanto un riconoscimento informale da parte della direzione, 47 che non c'è stato nessun tipo di riconoscimento, solo in 3 hanno ricevuto un aumento di stipendio e 56 hanno scelto la voce "altro".

Quindi attualmente **le scuole italiane non hanno strumenti o comunque non utilizzano molto quelli disponibili per valorizzare al meglio coloro che partecipano a questo tipo di progetti**, che naturalmente da un lato traggono dall'esperienza un arricchimento culturale, sociale e delle loro competenze, ma dall'altro spendono molto, in particolare, in termini di tempo e aumento di carichi di lavoro. Come sarà confermato anche dai risultati del focus group, questa **mancanza di riconoscimento da un punto di vista economico e/o di avanzamento di carriera è un punto debole del sistema scolastico italiano**.

Infine, per completare il quadro inerente l'impatto sul singolo sono interessanti anche i dati riportati nelle figure 8,9 e 10 che forniscono indicazioni in merito a quello che è il livello di soddisfazione espresso in generale, quanto si ritenga l'esperienza utile e significativa da poterla raccomandare anche ad altri colleghi e infine le prospettive future legate ad attività di formazione. Si rileva come in generale **il grado di soddisfazione sia molto alto**. Inoltre anche se 69 persone hanno dichiarato di essere piuttosto insoddisfatte della mobilità, praticamente la totalità è concorde nel ritenere la partecipazione al KA1 un'attività che consiglierebbe a un collega; quindi, salvo un'esperienza non del tutto soddisfacente o piuttosto negativa di alcuni, è comunque **unanime il giudizio sulla validità del progetto e della tipologia di formazione**.

Il dato della figura 9 è più legato alle prospettive future, a quanto l'attività formativa all'estero ha stimolato la voglia di intraprendere nuove esperienze formative in ambito europeo o anche in altri modi. Anche in questo caso si registra un effetto positivo sui partecipanti che indicano una propensione a investire nella propria formazione e in particolare risulta apprezzata l'idea di potersi impegnare in altri progetti europei.

Figura 8 – Livello di soddisfazione relativo all'esperienza di mobilità

Livello di soddisfazione dell'esperienza di mobilità	Numero di preferenze
Molto soddisfatto	534
Abbastanza soddisfatto	1
Né soddisfatto né insoddisfatto	3
Abbastanza insoddisfatto	69
Molto insoddisfatto	0

Figura 9 – Utilità dell'esperienza anche per altri colleghi

Raccomanderesti questa esperienza a un collega	Numero di preferenze
Sì	605
No	2

Figura 10 – Prospettive future

Nel futuro	Numero di preferenze	
Ho intenzione di partecipare ad altre attività Erasmus+	254	321
Sono più motivato a continuare a sviluppare le mie abilità professionali	32	

L'altra parte del *Participant Report* è costituita da domande che hanno l'obiettivo di conoscere i vari aspetti dell'impatto sulla professionalità individuale dei partecipanti ai progetti KA1 e sull'istituto scolastico di provenienza. Al fine di indagare questi aspetti, più di tipo qualitativo, il questionario presenta in gran parte domande a risposte chiuse ed è strutturato in modo tale che chi deve rispondere ha a disposizione una serie di scelte già precostituite con la possibilità di dare la preferenza a quelle ritenute più rispondenti.

Le motivazioni dello staff della scuola per la partecipazione ai progetti di mobilità

La figura 11 mostra chiaramente come tra le motivazioni principali dello staff della scuola che va in mobilità ci sia innanzitutto **lo sviluppo professionale e l'acquisizione di nuove abilità e conoscenze** che possano essere utili per l'insegnamento della propria disciplina o comunque per l'attività di coordinamento, organizzativa o amministrativa che si svolge all'interno dell'istituto scolastico.

Figura 11 – Motivazioni principali per la partecipazione alle attività di formazione dei progetti KA1

Quali erano le motivazioni principali per prendere parte alle mobilità del progetto KA1 Erasmus+	Numero di preferenze
Sviluppare le mie capacità professionali e aumentare la rilevanza della disciplina da me insegnata	422
Migliorare le mie competenze linguistiche	408
Acquisire conoscenze e know-how specifico dalle buone pratiche conosciute all'estero	398
Sperimentare e sviluppare nuove pratiche e metodi di insegnamento	387
Acquisire abilità pratiche rilevanti per il mio lavoro e per il mio sviluppo professionale	375
Aumentare le mie conoscenze sociali, linguistiche e/o culturali	350
Aumentare la mia soddisfazione sul lavoro	295
Incontrare nuove persone	264
Costruire nuovi contatti /allargare la rete professionale	261
Migliorare i servizi offerti dall'istituzione per cui lavoro	224
Condividere conoscenze e abilità con gli studenti	218
Migliorare le future opportunità di lavoro e di carriera	148
Rafforzare la cooperazione con l'istituzione partner	111
Creare ricadute positive come sviluppo del curriculum, sviluppo di corsi congiunti o moduli, reti accademiche, collaborazioni ecc.	94
Costruire collaborazioni con il mondo del lavoro	20
Altro	2

Come avevamo già sottolineato in precedenza l'altra motivazione molto forte è legata al **miglioramento delle competenze linguistiche**. Risultano meno scelte, invece, le motivazioni che afferi-

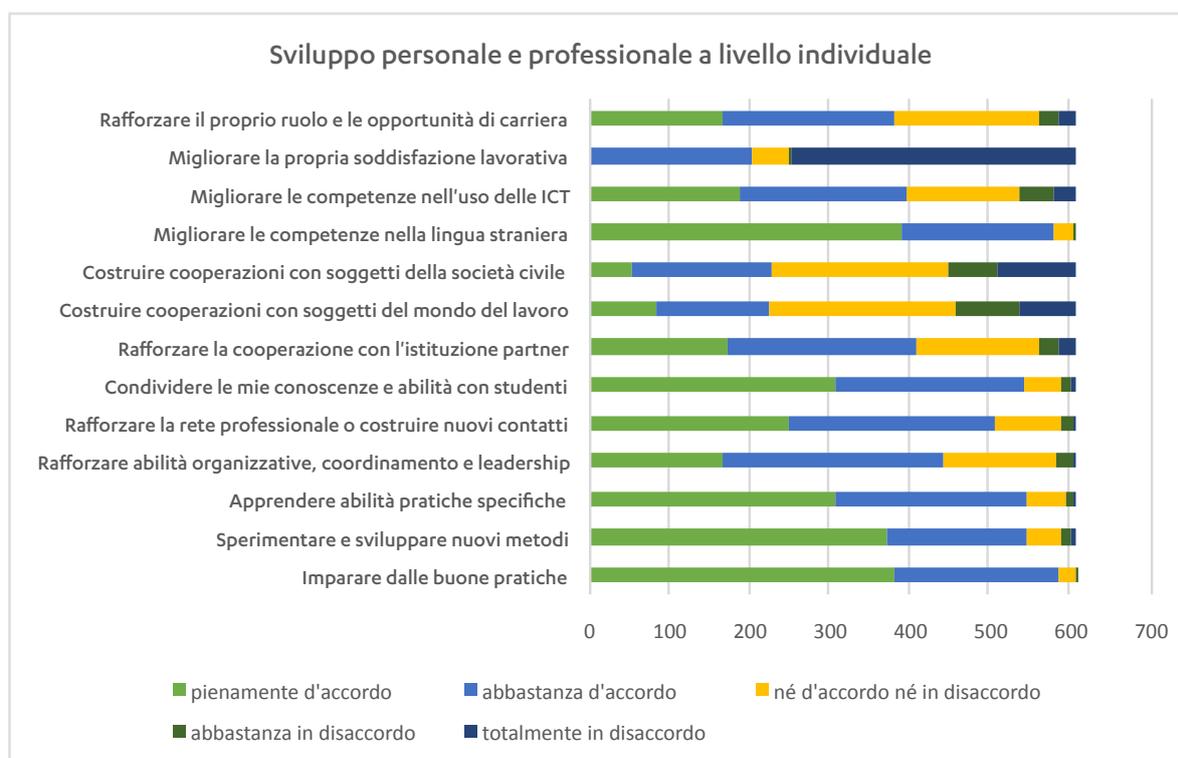
scono a sviluppi positivi di future opportunità di carriera e quelle legate al miglioramento dei servizi offerti dall'istituto scolastico di provenienza o la visione dell'attività formativa come elemento che possa apportare modifiche significative nelle prassi scolastiche, "creare ricadute positive come sviluppo del curriculum, sviluppo di corsi congiunti o moduli, reti accademiche, collaborazioni ecc."

In generale quindi si registra **la tendenza a intendere l'esperienza formativa dei progetti KA1 come momento di crescita professionale individuale**, mentre gli aspetti legati allo sviluppo dell'istituto scolastico nel suo complesso risultano meno rilevanti. Probabilmente il personale della scuola italiana è poco abituato ad avere una visione più ampia del proprio contesto lavorativo, per questo motivo il cambiamento di approccio dei progetti KA1 rispetto alla formazione in servizio Comenius può contribuire a rendere più consapevoli dell'apporto che il singolo docente può dare alla scuola come sistema complesso e, quindi, alimentare una percezione del loro ruolo nella scuola che non si limiti alle funzioni relative all'attività di insegnamento della propria disciplina.

L'impatto a livello individuale

Dopo aver analizzato le motivazioni indicate dai 607 docenti/altro staff della scuola che hanno completato il rapporto del partecipante, è interessante verificare che tipo di corrispondenza ci può essere tra quelle che erano le motivazioni prima della partenza e l'impatto che c'è stato a livello personale e individuale.

Figura 12 – Come l'esperienza di mobilità ha contribuito allo sviluppo individuale e personale



La figura 12 mostra le scelte indicate dallo staff della scuola che ha effettuato la mobilità per quanto concerne gli aspetti legati allo sviluppo personale e professionale. Il docente doveva esprimere il suo accordo o meno sulla base di una scala di preferenza - pienamente d'accordo, abbastanza d'accordo, né d'accordo né in disaccordo, abbastanza in disaccordo, totalmente in disaccordo - per ciascuna competenza/abilità o miglioramento acquisiti grazie alla mobilità.

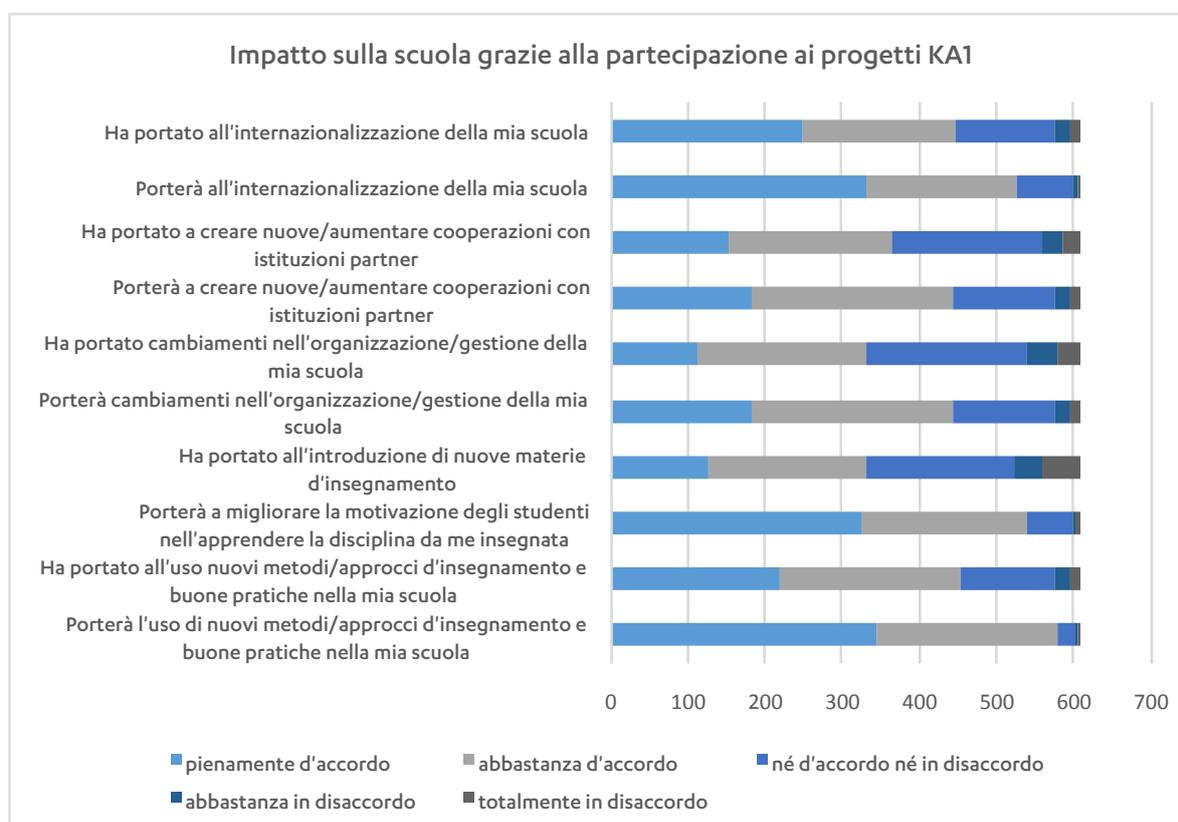
L'aspetto che ha ricevuto **il maggior numero di preferenze positive (pienamente d'accordo)** è **il miglioramento delle competenze in lingua straniera** e questo trova **perfetta corrispondenza con le motivazioni** sopra descritte; infatti il progresso nelle lingue straniere è indicato al secondo posto come motivazione principale che ha spinto lo staff della scuola a partecipare al progetto di mobilità Erasmus+ della propria scuola.

Inoltre, lo staff che ha partecipato alle mobilità indica che gli aspetti sui quali ha maggiormente influito la formazione realizzata all'estero sono nell'ordine: *l'acquisizione di competenze dalle buone pratiche osservate all'estero, nonché la sperimentazione e lo sviluppo di nuove pratiche e metodi di insegnamento e l'apprendimento di abilità pratiche specifiche*, tutti elementi che, come nel caso delle lingue straniere, concordano con le principali motivazioni rilevate del personale coinvolto nelle mobilità (figura 7). Invece, si nota come l'aspetto che ha ricevuto meno preferenze positive e la maggioranza di quelle negative sia quello relativo all'aumento della soddisfazione sul lavoro, ovvero **gran parte dei 607 docenti che hanno risposto al questionario hanno dichiarato che l'esperienza formativa all'estero non ha contribuito a rafforzare la loro soddisfazione sul lavoro**. Anche il giudizio espresso sull'incidenza dell'esperienza formativa relativamente a un *miglioramento del proprio ruolo lavorativo e a nuove opportunità di carriera* è solo in parte positivo. Questa indicazione risulta comprensibile alla luce del fatto che il sistema scolastico italiano è piuttosto rigido e non offre molti strumenti al Dirigente scolastico per poter premiare coloro che si impegnano in attività di formazione molto significative e ricche come quelle europee, che richiedono un grande impegno da parte di chi le realizza.

In conclusione si può affermare che, data la corrispondenza tra le motivazioni prima della partenza e il livello di acquisizione/miglioramento/sviluppo di competenze abilità ecc. dichiarato dopo la mobilità, lo staff della scuola coinvolto nei progetti KA1 ha raggiunto gli obiettivi che si era prefissato prima di partecipare al progetto. Questo è un aspetto molto significativo perché **la percezione di aver soddisfatto quelli che erano i bisogni formativi iniziali è molto importante** per un'azione che ha proprio tra i suoi obiettivi principali quello di contribuire al miglioramento della qualità dell'insegnamento in Europa, in qualche modo questo indica che i progetti KA1 Erasmus+ sono sulla buona strada.

La figura 13 mostra le scelte indicate dallo staff della scuola, che ha effettuato la mobilità, per quanto concerne gli aspetti legati all'impatto sul suo istituto scolastico. Il docente/personale ATA, come nel caso della figura 12, doveva esprimere il suo accordo o meno sulla base di una scala di preferenza - pienamente d'accordo, abbastanza d'accordo, né d'accordo né in disaccordo, abbastanza in disaccordo, totalmente in disaccordo – relativamente a ciascun aspetto in base al quale il suo istituto scolastico risulti innovato o cambiato o migliorato grazie alla realizzazione del progetto KA1 Erasmus+.

Figura 13 – Quale impatto l'esperienza di mobilità del personale partecipante al progetto KA1 ha avuto sull'istituto scolastico di provenienza



Come si può notare, in generale, tutte le voci elencate hanno ricevuto in gran parte preferenze positive (pienamente d'accordo e abbastanza d'accordo). La voce con il **numero maggiore di preferenze positive** è "Porterà l'uso di nuovi metodi/approcci d'insegnamento e buone pra-

tiche nella mia scuola” seguita da “Porterò a migliorare la **motivazione degli studenti** nell’aprendere la disciplina da me insegnata” e “Porterò **all’internazionalizzazione della mia scuola**”. Queste voci sono coniugate al futuro ovvero indicano una previsione; in due casi il grafico mostra anche le preferenze che hanno ricevuto quando sono declinate al passato, ovvero: “Ha portato all’uso di nuovi metodi/approcci d’insegnamento e buone pratiche nella mia scuola”, “Ha portato all’internazionalizzazione della mia scuola”. Come si evince il numero delle preferenze positive, in particolare di pienamente d’accordo, diminuisce, probabilmente perché si tratta di cambiamenti che hanno bisogno di un periodo di tempo più lungo perché si possano realizzare. Invece gli aspetti che hanno ricevuto il numero più alto di preferenze negative (totalmente in disaccordo e abbastanza in disaccordo), che comunque sono numericamente inferiori a quelle positive, sono: “Ha portato all’introduzione di nuove materie d’insegnamento” e “Ha portato cambiamenti nell’organizzazione/gestione della mia scuola”; si tratta in entrambi i casi di elementi che riguardano l’assetto dell’istituto scolastico e per realizzarli sarebbe necessario che l’istituto fosse capace di utilizzare appieno la propria autonomia scolastica per poter introdurre dei reali cambiamenti e non sempre questo avviene in modo fluido nelle scuole italiane.

Nel complesso, per quanto concerne l’impatto sulla scuola, si può affermare che indubbiamente lo staff che ha partecipato al progetto KA1 ha la percezione che questa esperienza influisca e possa influire nel prossimo futuro anche sull’istituto scolastico e non solo sulla propria crescita professionale. Le note più positive, anche nel caso dell’impatto sull’istituto come per l’impatto a livello individuale, sono attribuite ad aspetti che afferiscono al miglioramento delle proprie competenze personali. Infatti si percepiscono come fortemente realizzabili i **cambiamenti legati all’introduzione di nuove metodologie didattiche e un accrescimento della motivazione degli studenti proprio grazie ai nuovi metodi e approcci appresi dai docenti**.

La sfida per la scuola italiana sarà riuscire sempre più a realizzare progetti KA1 che, partendo da un piano di sviluppo della scuola con al centro i bisogni formativi del proprio staff, riesca a sfruttare al meglio le ricadute positive della crescita professionale dello staff per uno sviluppo dell’istituto nel suo complesso, che includa cambiamenti organizzativi, introduzione di nuove pratiche, aperture verso l’esterno sia a livello locale sia internazionale.

Nell'intento di approfondire gli aspetti inerenti l'impatto della mobilità per l'apprendimento sullo sviluppo individuale e professionale dello staff della scuola e sugli istituti scolastici che hanno realizzato i progetti KA1, si è ritenuta interessante l'organizzazione di un focus group⁵. Sono stati invitati a partecipare dodici rappresentanti di dodici istituti beneficiari, nel 2014, di un finanziamento annuale per un progetto KA1. Le scuole scelte appartengono ai tre diversi ordini: primario, secondario inferiore e superiore. Sono stati coinvolti istituti situati nelle tre macro aree geografiche del paese ovvero nord, centro e sud; in prevalenza hanno partecipato docenti coordinatori dei progetti. **La discussione è avvenuta in due gruppi di sei, con un moderatore che ha condotto il confronto seguendo un questionario** precedentemente elaborato da esperti del settore educativo e dallo staff dell'Agenzia nazionale, e due osservatori che hanno raccolto le informazioni emerse.

Senza dubbio il focus group è uno strumento molto diverso rispetto a un questionario on line come il *Participant Report*, ma fornisce comunque una serie di dati, considerazioni e opinioni relative all'impatto, a livello individuale e a livello istituzionale, che sono confrontabili con quelli del rapporto del partecipante e aggiungere ulteriori elementi utili a delineare gli aspetti di successo e le criticità dei progetti KA1 in termini di risultati raggiunti. **Il focus group ha fornito anche una serie di elementi su cui riflettere relativi al contesto nazionale**, infatti non bisogna dimenticare che il progetto europeo si inserisce nelle attività ordinarie di un istituto scolastico e allargando ulteriormente lo sguardo nel sistema di istruzione nazionale di un paese europeo.

Il questionario⁶ del focus group, utilizzato come traccia per sviluppare la discussione tra pari, è strutturato in tre parti: "preparazione alla mobilità", "sviluppo e impatto a livello individuale", "sviluppo e impatto a livello di istituto scolastico o di classe". Per ognuna di queste sezioni dai due gruppi sono emersi aspetti molto interessanti che ci forniscono numerose informazioni su tematiche quali: le modalità di gestione da parte della scuola da un punto di vista organizzativo durante la preparazione, la realizzazione della mobilità e il follow-up, ma anche quanto i docenti sentono accresciute oppure no le loro competenze e abilità.

5 - Tecnica di rilevazione basata sulla discussione tra un piccolo gruppo di persone, alla presenza di uno o più moderatori, focalizzata su un argomento che si vuol indagare in profondità.

6 - In allegato a questo capitolo sono disponibili il testo del questionario e le schede relative ai progetti e agli istituti scolastici dei rappresentanti che hanno preso parte al focus group

Al fine di avere la possibilità di capire come le scuole italiane si sono organizzate per poter progettare e successivamente realizzare i progetti di mobilità, tanto diversi dalla vecchia formazione in servizio Comenius, le prime domande sono state: è stata costituita una commissione di valutazione? Chi si è occupato degli aspetti organizzativi e della gestione del budget? Quali sono stati i tempi e le risorse dedicate alle attività preparatorie alla mobilità?

Figura 14 – Sintesi delle informazioni emerse dal focus group relative alla costituzione di una commissione interna per la selezione del personale della scuola da far partecipare attivamente al progetto di mobilità KA1

Istituto scolastico	Commissione di selezione	Commenti
Direzione Didattica di Vignola - Vignola (MO)	Sì	Coinvolgimento di tutti e quattro i plessi dell'istituto. Raccolte autocandidature già in fase di progettazione per avere un'idea della richiesta di mobilità da indicare. Per il secondo flusso di mobilità costituita commissione con criteri di selezione stabiliti a priori.
Liceo Scientifico e Musicale G. Marconi - Pesaro	No	
Istituto Istruzione Superiore Larino - Larino (CB)	No	
Istituto Comprensivo Statale T. Ciresola - Milano	No	
Istituto Statale M. Belli - Portogruaro - VE	No	Contattati docenti più disponibili e sensibili a questo tipo di formazione.
Istituto comprensivo statale di scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di I grado Giovanni XXIII - Cammarata (AG)	No	
Istituto Comprensivo Pascoli - Massafra (TA)	No	Progetto specifico sulla biodiversità, gruppo dei docenti già individuato in fase di selezione.
Istituto Comprensivo di Mori - Mori (TN)	No	Necessità di azione di promozione del progetto all'interno della scuola.
IV Istituto Comprensivo S. Quasimodo - Floridia (SR)	Sì	La commissione era composta da Dirigente, DSGA, docente funzione strumentale, docente di sostegno.
Istituto Comprensivo 2 - Acqui Terme (AL)	Sì/No	Era prevista la costituzione di una commissione ma poi non c'erano candidature in esubero perciò non è stata attivata.
Istituto d'Istruzione Superiore L. da Vinci - Fiumicino (RM)	No	Il progetto è nato da un gruppo di lavoro quindi la commissione non era necessaria perché i partecipanti erano già stati individuati prima dell'inizio delle attività.
Liceo Scientifico Statale L. B. Alberti - Napoli	No	Il progetto dedicato alla formazione nell'uso delle TIC e dei supporti tecnologici nella didattica è nato con l'intenzione di creare un gruppo di docenti che divenisse punto di riferimento nella scuola per tutto lo staff docente.

Come mostra la figura 14, dalla discussione dei due gruppi di docenti è emerso, in sintesi, quanto segue:

- La maggior parte degli istituti scolastici non ha previsto una commissione apposita per selezionare il personale della scuola che avrebbe partecipato alle attività di formazione all'estero, solo in due casi è avvenuta una selezione ed è avvenuto perché c'è stato un maggior numero di richieste di partecipazione rispetto al numero di mobilità che erano previste dal progetto.
- In altri casi, non è stata costituita una commissione perché invece si è verificata la situazione opposta, cioè non c'era un numero sufficiente di docenti disponibili ad essere coinvolti nel progetto; questa criticità è riconducibile a vari fattori: **la formazione in servizio Comenius era un'esperienza del singolo che spesso non veniva condivisa a livello di istituto, quindi è necessario del tempo affinché la cultura di un approccio istituzionale si possa radicare negli istituti italiani.**
- Infine, per alcuni istituti la selezione non è stata necessaria perché in fase di progettazione era già stato precostituito il gruppo di coloro che avrebbe partecipato al progetto e alle mobilità. In questo modo il gruppo si è preso anche l'incarico di diffondere nel proprio istituto internamente quanto appreso grazie ai progetti di mobilità e di formare i propri colleghi.

Un progetto di mobilità KA1 Erasmus+, come abbiamo già sottolineato, dovrebbe essere un progetto di istituto, che fin dalla fase di progettazione coinvolge un numero adeguato di persone che insieme al Dirigente scolastico valutano i bisogni formativi dello staff della scuola e pianificano le attività prima e dopo lo svolgimento del periodo di formazione all'estero. Questo presuppone anche un alto grado di trasparenza all'interno della scuola, ovvero la previsione di attività di informazione del personale dell'istituto affinché tutti abbiano l'opportunità di partecipare al progetto europeo.

I dati che sopra abbiamo analizzato, insieme al dato indicato nel paragrafo 1.1.1 relativo all'esperienza pregressa, rilevato dai rapporti dei partecipanti ovvero che soltanto il 16% ha dichiarato di essere stato già beneficiario di fondi europei per la realizzazione di una formazione in servizio, denotano comunque che **i progetti KA1 stanno spingendo le scuole italiane a coinvolgere un numero più ampio di docenti in questo tipo di formazione, compresi docenti non di lingue straniere e personale amministrativo**⁷. Senza dubbio, e questo è emerso anche dalla discussione

7 - Per avere un quadro della mobilità transnazionale per motivi professionali nei Paesi europei si veda il capitolo 4 "Transnational mobility" del rapporto di Eurydice: European Commission/EACEA/Eurydice, 2015. The Teaching Profession in Europe: Practices, Perceptions, and Policies. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union (cfr. http://www.indire.it/lucabas/lkwm_img/eurydice/teaching_profession_2015_EN.pdf)

del focus group, **resta l'ostacolo linguistico**: lo staff della scuola italiana continua ad avere un deficit nella conoscenza delle lingue straniere; da qui la difficoltà di alcuni istituti a trovare personale disponibile a effettuare la mobilità e di conseguenza a rendere il progetto a tutti gli effetti un progetto della scuola e non solo un'attività di pochi.

Per quanto concerne **la gestione del budget e la gestione organizzativa durante la fase preparatoria**, cioè quel periodo che precede la partenza dello staff per andare all'estero ad effettuare l'attività formativa, sono state entrambe condizionate dal momento in cui si è ricevuto il finanziamento. Essendo il primo anno del programma Erasmus+ ci sono stati ritardi sia da un punto di vista amministrativo che finanziario da parte delle Agenzie nazionali. Questi ritardi hanno fatto emergere, come del resto avveniva anche nel vecchio programma LLP, una certa rigidità degli uffici amministrativi delle scuole italiane che nella maggior parte dei casi, anche a fronte di un accordo finanziario già perfezionato con l'Agenzia nazionale, non autorizzano ad esempio le spese necessarie per acquistare i biglietti di viaggio, pagare i costi del soggiorno ecc. fino a quando l'istituto non ha ricevuto le risorse finanziarie deputate al progetto dall'Agenzia nazionale. Quindi, la tendenza in questo primo anno di progetti KA1 Erasmus+ è stata una gestione mista ovvero una volta arrivato il finanziamento è stata la scuola a occuparsi delle spese necessarie per il personale in mobilità, ma in caso di ritardo dell'arrivo del finanziamento si è chiesto ai docenti di anticipare le spese necessarie.

Anche per quanto riguarda gli aspetti organizzativi la situazione rilevata denota **in vari casi la mancanza di collaborazione attiva tra il Direttore amministrativo dell'istituto, lo staff degli uffici amministrativi e il Dirigente scolastico da una parte e lo staff docente dall'altra**; spesso è il Dirigente scolastico o il docente coordinatore o i docenti stessi che effettuano la mobilità a doversi occupare dell'organizzazione materiale della loro formazione all'estero, almeno questa è la tendenza prevalente. Dal focus group sono emersi però anche casi di istituti che sono riusciti a mettere in pratica sinergie grazie alle quali le scuole hanno preso in carico tutti gli aspetti organizzativi e finanziari, in particolare questo è avvenuto quando le mobilità erano organizzate su gruppi di docenti, anziché partenze singole.

In generale tutti i partecipanti al focus group hanno evidenziato relativamente allo sviluppo professionale individuale come le attività di formazione all'estero abbiano permesso l'acquisizione di nuove abilità e competenze professionali e l'osservazione di buone pratiche trasferibili nel proprio contesto lavorativo.

Figura 15 - Sintesi delle informazioni emerse dal focus group relativamente allo sviluppo professionale individuale inteso come rafforzamento/acquisizione di buone pratiche, nuove abilità, nuove competenze

Istituto scolastico	Acquisizione/sviluppo di buone pratiche/nuove abilità pratiche/nuove competenze professionali	Commenti
Direzione Didattica di Vignola - Vignola (MO)	Sì	
Liceo Scientifico e Musicale G. Marconi - Pesaro	Sì	Il liceo musicale è un istituto scolastico molto specifico rispetto alle altre scuole, l'esperienza del <i>job shadowing</i> è stata molto adatta alla loro specificità e ha permesso di tentare il trasferimento di alcune pratiche osservate nel proprio contesto scolastico.
Istituto Istruzione Superiore Larino - Larino (CB)	Sì	
Istituto Comprensivo Statale T.Ciresola - Milano	Sì	
Istituto Statale M. Belli - Portogruaro - VE	Sì	
Istituto comprensivo statale di scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di I grado Giovanni XXIII - Cammarata (AG)	Sì	
Istituto Comprensivo Pascoli - Massafra (TA)	Sì	
Istituto Comprensivo di Mori - Mori (TN)	Sì	Grazie al progetto lo staff coinvolto ha acquisito nuove abilità e competenze professionali necessarie per la realizzazione di moduli CLIL, in particolare competenze linguistiche e metodologiche.
IV Istituto Comprensivo S. Quasimodo - Floridia (SR)	Sì	
Istituto Comprensivo 2 - Acqui Terme (AL)	Sì	
Istituto d'Istruzione Superiore L. da Vinci - Fiumicino (RM)	Sì	Il <i>job shadowing</i> presso una scuola francese ha permesso l'osservazione delle pratiche che loro da tempo attuano per l'inclusione.
Liceo Scientifico Statale L. B. Alberti - Napoli	Sì	L'attività formativa è avvenuta attraverso corsi strutturati dedicati all'uso delle TIC nella didattica che ha aperto spazi per poter guidare gli allievi in percorsi di apprendimento nuovi.

Inoltre dal focus group sono emersi anche altri elementi, che forniscono indicazioni sui motivi per cui **la formazione in chiave transnazionale abbia un impatto ritenuto unanimemente positivo a livello individuale:**

- Le **attività di formazione all'estero** sono molto focalizzate **sul trasmettere abilità pratiche o comunque contenuti che siano facilmente trasferibili in una pratica** e questo è molto apprezzato rispetto all'impostazione tendenzialmente più teorica della formazione in Italia.
- **La condivisione dell'esperienza formativa all'estero**, ad esempio un gruppo di docenti della stessa scuola che frequenta lo stesso corso strutturato, può costituire un valore aggiunto in quanto crea maggiore forza al rientro nell'ambiente lavorativo per poter mettere in pratica quanto appreso durante la formazione.
- Nei casi in cui in **fase di progettazione sia stata fatta un'adeguata analisi dei bisogni formativi** del personale scolastico dell'istituto la ricaduta in termini di acquisizione di competenze è molto più forte.
- Un aspetto di **criticità** è costituito dal **rischio che non si attuino delle attività di disseminazione e condivisione all'interno della scuola** tali da permettere dei reali cambiamenti, in quanto si percepisce il pericolo che, dopo l'entusiasmo iniziale che c'è al rientro dell'attività formativa, non si riesca a dare un seguito anche nel lungo periodo.

Figura 16 – Alcuni commenti emersi dal focus group relativamente all'ampliamento delle relazioni professionali, nuove abilità organizzative/manageriali, miglioramento delle competenze linguistiche, miglioramento dell'uso delle TIC nella didattica

Istituto scolastico	Commenti
Direzione Didattica di Vignola - Vignola (MO)	Ampliamento delle relazioni professionali, in particolare l'introduzione dei moduli CLIL pone le basi per nuove collaborazioni tra docenti di discipline diverse/Acquisizione di nuove abilità per quanto riguarda la progettazione e la gestione, confermata la figura del referente per l'internazionalizzazione/ Alla formazione all'estero è stata affiancata una formazione linguistica a scuola; questo permetterà ai docenti coinvolti nel progetto di mobilità di sostenere un esame per la certificazione del livello di competenza linguistica raggiunto.
Liceo Scientifico e Musicale G. Marconi - Pesaro	Sono state avviate nuove collaborazioni sul territorio con gli enti locali.
Istituto Comprensivo Pascoli - Massafra (TA)	Al termine del progetto è stata organizzata una giornata informativa aperta alle scuole del territorio durante la quale 10 docenti coinvolti nel progetto KA1 hanno descritto l'attività formativa realizzata all'estero.
Istituto Comprensivo di Mori - Mori (TN)	Il personale che ha partecipato al progetto ha realizzato sessioni di formazione sia per il personale interno della scuola, sia per il personale di scuole che fanno parte di una rete del territorio.
IV Istituto Comprensivo S. Quasimodo - Florida (SR)	Ampliamento dei membri dello staff della scuola che fanno parte del gruppo di lavoro che si occupa dei progetti europei.
Istituto d'Istruzione Superiore L. da Vinci - Fiumicino (RM)	Il progetto è stato strutturato in modo tale che lo staff coinvolto nelle mobilità del progetto KA1 fosse poi incaricato di essere a sua volta formatori per il personale dell'istituto.
Liceo Scientifico Statale L. B. Alberti - Napoli	Lo staff che ha partecipato al progetto europeo è spesso coinvolto sul territorio in eventi dedicati all'informazione/diffusione delle esperienze Erasmus+.

Nella seconda parte del questionario, dedicata allo sviluppo professionale individuale, oltre a indagare temi quali il rafforzamento o l'acquisizione di nuove competenze e abilità sono stati trattati anche altri aspetti che afferiscono sempre a un impatto di tipo personale, quali: quanto la partecipazione al progetto di mobilità abbia permesso allo staff di ampliare le proprie relazioni professionali all'interno della propria scuola, all'esterno con altri istituti sul territorio e all'estero; se grazie alla partecipazione al progetto siano state acquisite nuove abilità a livello organizzativo, manageriale e dirigenziale; quanto siano migliorate le proprie abilità linguistiche e l'uso delle TIC nella didattica.

In generale in relazione a queste tematiche i partecipanti al focus group hanno **espresso un giudizio pienamente positivo**, ma è molto difficile misurare quanto realmente il progetto KA1 sia stato il motore di sviluppo e/o di cambiamento di abitudini e prassi lavorative che sono profondamente influenzati dal contesto e dalla realtà territoriale di ciascun istituto scolastico.

Nella figura 16 abbiamo riportato alcuni commenti dei docenti presenti che possono aiutare ad ampliare il quadro degli aspetti su cui la partecipazione alla formazione all'estero ha influito. Inoltre cercando di sintetizzare quanto è ulteriormente emerso nello scambio di informazioni, impressioni e opinioni durante il focus group possiamo aggiungere che:

- **Il ruolo del Dirigente scolastico è fondamentale in tutte le fasi del progetto:** durante la progettazione al fine di poter fare un'analisi dei bisogni formativi del personale scolastico condivisa e realmente rispondente alle necessità dell'istituto; durante la fase di implementazione per coordinare al meglio tutti gli aspetti organizzativi coinvolgendo al massimo tutto il personale anche quello amministrativo, possibilmente con **una forte collaborazione del Direttore dei servizi amministrativi**; durante le fasi di disseminazione e valorizzazione dell'esperienza per fare azioni di apertura verso il territorio, cogliendo tutte le occasioni utili per diffondere quanto appreso e per ampliare le relazioni internazionali.
- Il dato relativo al **miglioramento delle competenze linguistiche** è chiaro: l'esperienza in un altro paese straniero e la frequentazione di corsi tenuti in lingua straniera **producono un miglioramento o un rinnovato interesse per l'apprendimento della lingua straniera**. Emerge però anche un altro aspetto ovvero che non sempre dopo l'esperienza formativa all'estero ci si impegna ad ottenere la certificazione delle abilità linguistiche. Questo avviene quasi sempre solo nei casi in cui il personale è stato coinvolto, prima e dopo la partenza, in un percorso di apprendimento della lingua, con l'obiettivo finale di sostenere gli esami per ottenere la certificazione del proprio livello. Quindi si deduce che la partecipazione al pro-

getto KA1 è un momento chiave **per il miglioramento delle abilità linguistiche**, ma affinché avvenga un loro ulteriore sviluppo e anche un loro consolidamento sarebbe molto utile un investimento dell'istituto per **una formazione specifica prima e dopo la mobilità**.

- La partecipazione al progetto permette **l'acquisizione di competenze che sono spendibili all'interno della scuola**; ad esempio ricoprendo il ruolo di funzione strumentale o di referente per le attività internazionali dell'istituto, e permette anche l'acquisizione di una maggiore consapevolezza di quelle che sono le competenze che già si possiedono. Questo aspetto però **non è accompagnato da un reale avanzamento di carriera** e non c'è nemmeno un riconoscimento formale delle competenze acquisite che permetta di spendere questa esperienza in altri istituti.

La parte finale della discussione all'interno dei due gruppi del focus group è stata dedicata a verificare ciò che è successo a un altro livello, ossia a **un livello dell'istituto** e della comunità umana principale di cui è composto, cioè gli **alunni**. Per questo motivo si sono poste domande inerenti per verificare: l'inserimento o meno di nuovi metodi di insegnamento e approcci educativi appresi durante la formazione all'estero; i cambiamenti nelle linee di indirizzo del Piano Triennale dell'Offerta Formativa - PTOF; una maggiore apertura alla dimensione europea da parte degli alunni della scuola; i cambiamenti nell'organizzazione della scuole e della sostituzione del personale in mobilità; le variazioni nella programmazione e progettazione; le cooperazioni internazionali e/o con il mondo del lavoro; infine come l'esperienza è stata fatta conoscere al di fuori della scuola.

Figura 17 – Alcuni commenti emersi dal focus group relativamente all'ampliamento delle relazioni esterne della scuola; all'apertura europea degli alunni, ai cambiamenti nell'organizzazione della scuole e della sostituzione del personale in mobilità; alle variazioni nella programmazione e progettazione

Istituto scolastico	Commenti
Istituto Comprensivo di Mori - Mori (TN)	Il progetto ha permesso una maggiore apertura al territorio e alle famiglie, che hanno espresso molto interesse alla realizzazione da parte della scuola di attività che prevedano mobilità all'estero anche per gli alunni/ Il personale in mobilità è stato sostituito dal personale della scuola, nelle scuole del Trentino Alto Adige sono previste 15 ore di supplenza nel proprio istituto.
IV Istituto Comprensivo S. Quasimodo - Florida (SR)	Nel PTOF è stato modificato quanto indicato in merito all'internazionalizzazione della scuola in termini più ampi che fanno esplicito riferimento all'interculturalità anziché alla dimensione internazionale dell'istituto/ Le mobilità di due gruppi separati di docenti sono avvenute a ottobre e a marzo e i docenti coinvolti si sono sostituiti reciprocamente facendo delle ore in più.
Istituto Comprensivo 2 - Acqui Terme (AL)	Grazie al progetto si è registrata una maggiore apertura e condivisione della programmazione a livello di dipartimento e molta più attenzione ai temi della formazione del personale.
Liceo Scientifico Statale L. B. Alberti - Napoli	Il progetto KA1 è stato illustrato e spiegato sia agli studenti sia ai genitori. Durante gli <i>open day</i> vengono sempre messi in risalto i progetti internazionali a cui la scuola partecipa, in quanto la dimensione internazionale dell'istituto è un elemento importante per l'attrazione di nuove iscrizioni.

- In generale il Piano Triennale dell'Offerta Formativa delle scuole che hanno partecipato al focus group non ha subito cambiamenti direttamente collegabili alla partecipazione al progetto in quanto nei piani di ogni istituto c'era già un chiaro riferimento all'internazionalizzazione. Unico caso significativo di cambiamento a questo livello è stato quello

dell'istituto Comprensivo S. Quasimodo di Floridia (SR) che ha sostituito il termine "internazionalizzazione" con "interculturale" proprio in conseguenza del fatto che la formazione dello staff della scuola si è focalizzata in particolare su metodi di accoglienza e percorsi educativi inclusivi. Altri elementi che sono stati modificati hanno riguardato nella maggior parte dei casi **l'inserimento della metodologia CLIL e il maggiore utilizzo della didattica laboratoriale e delle nuove tecnologie in classe.**

- Gli alunni sono stati informati su quali attività formative i docenti coinvolti nel progetto KA1 intendevano intraprendere e questo li ha resi partecipi e anche sensibili a questo loro impegno. Nelle scuole dove contemporaneamente al progetto di mobilità KA1 era attivo anche un partenariato strategico, gli alunni hanno ancor più accresciuto la loro apertura ad attività di tipo europeo. In alcuni casi sono stati avviati progetti eTwinning, rendendo al massimo gli alunni protagonisti delle attività didattiche del progetto; in una scuola gli alunni hanno realizzato un'assemblea dedicata al tema dell'"europeizzazione" e in un'altra una giornata europea della scuola, in un'altra si è formata una consulta dei giovani europei che ha redatto un "manifesto". Nel complesso quindi anche i progetti di mobilità, seppur coinvolgano direttamente soltanto lo staff dell'istituto e non gli alunni, **se comunicati in modo adeguato e collegati ad attività di apertura della scuola, contribuiscono a migliorare la motivazione degli alunni** sia all'apprendimento in senso lato, sia all'apertura verso l'esterno e più in generale verso l'Europa.
- In alcuni istituti, la realizzazione del progetto ha indotto **un rafforzamento della programmazione e progettazione condivisa**: questo è avvenuto in particolare attraverso la costituzione di gruppi di lavoro che hanno cercato anche di attuare pratiche di lavoro comuni. Si tratta di un aspetto, questo, che incontra però molti ostacoli ad affermarsi in modo duraturo e stabile. Infatti in alcune scuole questo è avvenuto soltanto per la realizzazione dei moduli CLIL e quindi spesso si è limitato soltanto a una condivisione tra docenti di lingua e discipline scientifiche.
- La **comunicazione all'esterno delle attività e dei risultati del progetto**: ad esempio ad altri istituti, agli enti locali del territorio, a reti di scuole, all'ufficio scolastico regionale, a enti e associazioni che a vario titolo collaborano con la scuola e alle famiglie, è stata curata in modo parziale. Le scuole hanno avuto una certa **difficoltà a valorizzare questa esperienza**, che è ben diversa da quella dei partenariati dove il coinvolgimento degli alunni nelle attività e l'ospitalità dei partner stranieri offre molte più possibilità di contatto sul territorio. Nonostante ciò in alcuni casi si è riusciti a diffondere il valore dell'esperienza: la

Direzione Didattica di Vignola ad esempio ha presentato il progetto ai docenti della scuola media e questo ha portato alla nascita di collaborazioni; altri istituti lo hanno valorizzato nelle giornate di apertura della scuola alle famiglie e nelle giornate di orientamento e in queste occasioni il messaggio principale che è stato messo in rilievo è il valore aggiunto che la scuola acquisisce, l'importanza dell'apprendimento delle lingue straniere e dell'esperienza della mobilità.

- Infine, in merito **all'organizzazione della scuola nel periodo di assenza dello staff impegnato nella mobilità**, nel focus group è emersa la capacità degli istituti scolastici italiani di trovare delle soluzioni che hanno reso possibile la piena realizzazione del progetto. Generalmente il periodo di formazione, in particolare per quanto riguarda i corsi strutturati, è avvenuto in estate o durante le vacanze di Natale e Pasqua, quando i docenti non sono impegnati nelle attività didattiche. Nel caso dell'Istituto Comprensivo di Floridia, grazie alla disponibilità dello staff, la mobilità è stata articolata in due flussi durante l'anno scolastico e i docenti che hanno partecipato si sono resi disponibili a sostituirsi a vicenda nel periodo di assenza da scuola; invece l'Istituto Comprensivo Mori è riuscito a sostituire i docenti in mobilità con supplenze di altri docenti dell'istituto, questo perché gli istituti del Trentino Alto Adige, regione a statuto speciale, hanno il vantaggio rispetto alle altre scuole italiane che per ogni docente sono previste 15 ore di sostituzioni annuali nel proprio istituto. Comunque sia, **in generale quello della sostituzione durante il periodo di formazione resta una delle criticità maggiori**, in quanto costringe le scuole a trovare soluzioni che sono in parte penalizzanti. Poiché l'attività formativa avviene spesso in periodi di vacanza scolastica e questo scoraggia la partecipazione ad attività formative come il *job shadowing* e *training teaching*. Inoltre il problema delle sostituzioni incide anche sulla durata, infatti spesso si scelgono attività formative di durata più breve per evitare le difficoltà derivanti dall'assenza dei docenti a scuola e la brevità della mobilità penalizza l'impatto del progetto sia a livello individuale sia dell'istituto.

A conclusione di questa panoramica, riportiamo qui di seguito la **“voce” dei due esperti del mondo della scuola che hanno condotto il focus group** e hanno aiutato il personale dell’Agenzia nazionale nella predisposizione del questionario. Le loro impressioni sull’esperienza del focus group risultano preziose e di ulteriore arricchimento.

Mentre la diffusione della Rete ci offre inediti e sconfinati spazi di collaborazione virtuale, ecco l’occasione stimolante di un focus group “in presenza” con colleghi giunti da scuole e contesti geografici variegati, che ha consentito l’emergere non soltanto di utili opinioni e di documentate valutazioni professionali, ma anche di cogliere orientamenti valoriali, motivazioni ideali, persino suggestioni ed emozioni legate alla partecipazione a Erasmus+.

*Tra gli elementi di maggior interesse, infatti, si segnala **la comune consapevolezza del profondo cambiamento prodotto dall’approccio “olistico” ai progetti di mobilità individuale**, che sono in grado ormai di innervare l’intera vita scolastica e di contribuire al suo sviluppo futuro, sebbene tale consapevolezza non sempre si sia concretamente tradotta nell’elaborazione progettuale partecipata e nella condivisione per così dire “generativa” dei risultati delle esperienze di formazione all’estero. Se infatti si è potuto chiaramente cogliere nei soggetti direttamente coinvolti l’azione fermentativa della mobilità quale lievito per l’innovazione e per l’internazionalizzazione, **si auspica per il futuro un’azione più incisiva e più ampia di disseminazione dei risultati all’interno e all’esterno della scuola**: a patto che per “disseminare” non si intenda né fare vetrina e neppure marketing, quanto trasferire con generosità prodotti e risultati capaci di generare reti di conoscenza e comunità di pratiche.*

Mimma Bruno – Docente Liceo Cagnazzi di Altamura (BA)

L’occasione del focus group ha rappresentato per me un’opportunità preziosa per discutere intorno a un argomento di grande interesse, relativo al Programma Erasmus+ Azione KA1, con riferimento ai progetti realizzati per la prima volta nell’anno 2014.

Ritengo che lo scambio, il confronto e la condivisione tra scuole abbia permesso di analizzare in maniera approfondita le diverse questioni relative alle fasi del processo di mobilità, dalla preparazione alla realizzazione, alle ricadute. Infatti, mentre lo svolgimento delle fasi del programma di mobilità è noto alle scuole dal punto di vista teorico, la modalità di realizzazione e di gestione è risultata differente, e in alcuni casi originale,

soprattutto per l'importanza attribuita alle diverse azioni. In pratica si nota che **le scuole hanno dato una diversa pesatura alle fasi della mobilità: in alcuni casi si è privilegiata la preparazione e la selezione dei candidati, in altri ci si è concentrati direttamente sulla partenza.** E' stato interessante analizzare la **modalità di gestione del budget**, che ha in questo caso fortemente risentito del primo avvio del Programma per cui i finanziamenti sono arrivati con grande ritardo. Questo fatto ha imposto in molti casi alle scuole **la necessità di anticipare i finanziamenti con una gestione diretta del budget, anziché chiedere ai docenti di provvedere alle spese.** Sarà interessante confrontare la scelta della gestione contabile dei progetti 2014 con i progetti partiti l'anno successivo per comprendere se gli istituti scolastici preferiscano tenere i cordoni della borsa, magari ottimizzando le risorse a costi reali, oppure se ritengano di optare per la consegna ai docenti dei budget previsti. Si tratta di una scelta che incide, a mio avviso, sull'orientamento generale del progetto di mobilità dal punto di vista della dirigenza scolastica. Il focus group ha permesso inoltre ai dirigenti e ai docenti **di confrontarsi sul rapporto tra l'organizzazione della mobilità e i vincoli normativi determinati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.** Infatti l'istituto contrattuale delle assenze non contempla la mobilità all'estero e questo fatto determina scelte obbligate da parte delle scuole che sono costrette a individuare i giorni di sospensione delle attività didattiche (estate) per la mobilità di lungo periodo. Durante l'anno scolastico la mobilità del personale si limita ai cinque giorni previsti per l'aggiornamento e per un numero esiguo di persone a causa delle difficoltà di sostituzione dei docenti. Va detto che la legge n. 107/2015 offre un'opportunità con l'organico potenziato, mettendo a disposizione delle scuole ulteriori unità di personale. Pertanto il progetto di mobilità potrà prevedere una programmazione annuale con un utilizzo flessibile dei docenti a disposizione della scuola appartenenti all'organico dell'autonomia in modo da favorire anche la mobilità in servizio.

Patrizia Pavatti - Rettore Dirigente Scolastico Convitto Nazionale Paolo Diacono Cividale del Friuli

È noto da tempo che la mobilità transnazionale ha effetti molto positivi sullo staff della scuola, che erano già rilevati anche nei precedenti programmi europei come il *Lifelong Learning Programme*. A livello delle istituzioni europee, infatti, fin dal 2009 il Consiglio europeo aveva evidenziato il valore della mobilità transnazionale per il miglioramento della qualità dell'insegnamento, auspicando che i periodi di formazione all'estero per i docenti divenissero la regola e non un'eccezione⁸. Successivamente il Consiglio ha invitato la Commissione a collaborare con gli Stati membri al fine di sviluppare indicatori sulla mobilità degli insegnanti⁹.

L'analisi che abbiamo portato avanti in questo primo quaderno dedicato ai primi risultati del programma Erasmus+ ha confermato **l'importanza della mobilità e in generale l'impatto positivo dei progetti KA1, sia sul personale coinvolto nel progetto sia sull'istituzione scolastica**. Si può certamente affermare che la realizzazione di un progetto di mobilità apporta una crescita. Come sottolineato nelle premesse di questo capitolo, si è cercato di approfondire questi temi, provando a comprendere meglio su quali aspetti realmente incida la mobilità e cercando in qualche modo di andare oltre il livello generale di soddisfazione che emerge ogniqualvolta si chiede a qualcuno se l'esperienza di mobilità sia stata, oppure no, positiva. In effetti, a questa domanda molto raramente si hanno risposte negative; questo però a volte può impedire di capire realmente su che cosa influisca la partecipazione a un progetto di mobilità, ovvero perché si ha questa sensazione di ritornare arricchiti a livello umano e professionale? si ritiene che quanto appreso grazie al progetto europeo si tramuti in cambiamenti nel lavoro quotidiano? nel lungo periodo si riesca a introdurre nuove prassi e nuovi metodi? Cercando di rispondere a questi quesiti, **l'osservazione dei dati del report dei partecipanti e quella del focus group ha delineato un panorama complesso**. Inoltre è necessario tener presente che la formazione professionale in chiave europea ha caratteristiche ben specifiche. In particolare quella di Erasmus+ si differenzia profondamente rispetto a quella Comenius, per alcune novità significative tra cui una progettazione articolata e un'analisi dei bisogni accompagnata da un piano di sviluppo della scuola. Si intrecciano perciò una varietà di elementi che rendono il quadro di non facile misurazione. Senza dimenticare che, data la tempistica dell'implementazione dei progetti, il nostro è stato solo un primo tentativo di approfondire gli aspetti legati all'impatto dei progetti KA1.

8 - Conclusioni del Consiglio del 12 maggio 2009 su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione ("ET2020"), GU C 119/2, 28.05.2009, p.3.

9 - Conclusioni del Consiglio su un criterio di riferimento nel settore della mobilità per l'apprendimento, GU 372, 20.12.2011.

I due strumenti usati per sviluppare l'indagine hanno comunque fornito molte informazioni chiare e coincidenti. Qui di seguito sintetizziamo alcuni dei principali elementi chiave scaturiti dalla nostra analisi:

1. I progetti di mobilità per l'apprendimento KA1 Erasmus+ hanno stimolato una maggiore condivisione e collaborazione all'interno delle scuole italiane. Questo ha permesso il coinvolgimento di staff della scuola che in precedenza non aveva mai realizzato percorsi professionali di tipo europeo. **Il rafforzamento della programmazione e progettazione condivisa** è avvenuto in particolare attraverso la costituzione di gruppi di lavoro, che hanno cercato anche di attuare pratiche di lavoro comuni.
2. L'esperienza professionale in un altro paese, la frequentazione di corsi tenuti in lingua o l'attività di insegnamento in scuole straniere **produce un miglioramento e/o un rinnovato interesse per l'apprendimento della lingua straniera**. Il miglioramento delle competenze nella lingua straniera è una delle motivazioni principali per cui il personale della scuola decide di prendere parte a un progetto europeo di mobilità.
3. I progetti di mobilità KA1 Erasmus+ hanno iniziato a rendere consapevoli le scuole che la formazione professionale del proprio personale deve essere pianificata in tutte le varie fasi, affinché **lo staff coinvolto nel progetto si impegni a restituire nel proprio contesto lavorativo le competenze apprese durante la formazione all'estero** attraverso, ad esempio, la sperimentazione di nuove pratiche e metodi didattici, le attività di follow-up e la disseminazione/formazione ad altro personale della scuola.
4. Nonostante i progetti di mobilità KA1 siano molto più attenti alla dimensione istituzionale del progetto, in generale, per coloro che vi hanno partecipato, **l'aspetto preminente continua a essere la crescita professionale individuale**. Gli aspetti legati allo sviluppo dell'istituto scolastico nel suo complesso invece devono essere meglio comunicati per essere completamente realizzati.
5. **La partecipazione ai progetti di mobilità contribuisce poco a migliorare il livello di soddisfazione professionale dello staff della scuola**; infatti, nonostante l'esperienza permetta l'acquisizione di competenze che sono spendibili all'interno della scuola, non si ha la possibilità di un reale avanzamento di carriera o di un riconoscimento economico. Il Dirigente scolastico non ha molti strumenti per poter premiare coloro che si impegnano in queste attività di formazione, che invece richiedono un grande investimento di tempo e di energie da parte dei partecipanti.

6. I docenti o altro staff della scuola che sono stati coinvolti nei progetti KA1 dichiarano di aver soddisfatto i motivi per cui hanno deciso di partecipare. **La corrispondenza tra le motivazioni prima della partenza e i risultati raggiunti**, ovvero l'acquisizione di nuove competenze, è un segnale dell'impatto positivo dei KA1 e del loro effettivo contributo a migliorare la qualità dell'insegnamento in Europa.
7. Le scuole italiane dovrebbero **rafforzare il ruolo dei loro uffici amministrativi nella gestione amministrativa e finanziaria dei progetti europei**. Molti ostacoli nell'implementazione derivano proprio dalla mancanza di flessibilità degli uffici amministrativi delle scuole italiane a trovare soluzioni organizzative e finanziarie adeguate. Questo si verifica in particolare nei casi in cui non c'è collaborazione attiva tra il Direttore amministrativo e il Dirigente scolastico. Si dovrebbe inoltre migliorare la comunicazione e la condivisione tra lo staff degli uffici amministrativi e i docenti; spesso il coinvolgimento diretto del Direttore amministrativo e di personale ATA nelle attività del progetto, ad esempio nelle mobilità, contribuisce a creare un clima più favorevole.
8. A livello di istituto scolastico, i cambiamenti che ricorrono più frequentemente grazie alla realizzazione dei progetti di mobilità sono: **l'inserimento della metodologia CLIL, il maggiore utilizzo della didattica laboratoriale e l'uso delle nuove tecnologie in classe**.
9. **Le scuole italiane devono ancora sviluppare strategie adeguate per valorizzare al meglio l'esperienza dei progetti KA1 all'interno e all'esterno dell'istituto**. È fondamentale curare la comunicazione inerente le attività e i risultati del progetto a tutto lo staff della scuola, in particolare a coloro che non hanno partecipato al progetto, e all'esterno, quindi ad esempio alle famiglie, ad altri istituti, agli enti locali del territorio, a reti di scuole, all'ufficio scolastico regionale, come pure a enti e associazioni che a vario titolo collaborano con la scuola.
10. **In Italia, una delle criticità maggiori che incontrano le scuole per l'implementazione dei progetti di mobilità è la sostituzione del personale durante il periodo di formazione all'estero**. Gli istituti italiani non hanno gli strumenti finanziari e legislativi adeguati per sostituire il personale che è in mobilità, per questo motivo spesso le attività di formazione avvengono durante le vacanze scolastiche e quindi costretta a optare per una durata breve dell'attività di formazione all'estero.
11. **Il Dirigente scolastico svolge un ruolo fondamentale in tutte le fasi del progetto**, in particolare durante la progettazione, perché ha il compito di promuovere un'analisi dei bisogni formativi del personale scolastico condivisa e realmente rispondente alle necessità dell'istituto.

di Massimiliano D'Innocenzo

Tra le piattaforme online incluse in Erasmus+, eTwinning è diventata, nel corso degli anni, una consolidata *community* e un punto di riferimento per docenti e scuole europee: già oltre 350.000 insegnanti hanno scelto di registrarsi, in rappresentanza di ben 150.000 scuole, per comunicare, collaborare, sviluppare progetti e, più in generale, essere parte attiva dell'innovazione didattica in Europa.

Attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie, fin dal 2005 eTwinning promuove la collaborazione scolastica, in un ambiente sicuro e garantito dal lavoro dell'Unità europea di Bruxelles presso European Schoolnet, un consorzio internazionale di 30 Ministeri della Pubblica Istruzione europei, e dalle Unità nazionali eTwinning presenti in tutti i paesi del Programma. Il recente restyling della piattaforma, con l'introduzione di eTwinning Live, ha dato ancora maggior risalto agli aspetti "social" di eTwinning e della sua community, in particolare con l'integrazione di uno strumento di videoconferenza interno. In quest'ottica, **gli strumenti che eTwinning mette a disposizione rappresentano una risorsa utile per tutti i progetti Erasmus+**, sia per la mobilità per l'apprendimento che per i partenariati strategici: la piattaforma può essere utilizzata per cercare partner, per comunicare con loro, per collaborare sia con i partner che con gli istituti ospitanti, nelle diverse fasi di progettazione, dalla preparazione alla disseminazione dei risultati. La piattaforma non solo mette a disposizione utili strumenti di lavoro, ma permette anche di beneficiare di un'ampia offerta di formazione, a cura dell'Unità europea e delle Unità nazionali, con appuntamenti costanti e gratuiti per l'aggiornamento professionale dei docenti di tutti i livelli scolastici.

La caratteristica fondamentale di eTwinning è la sua flessibilità, che consente di utilizzare i vari strumenti a disposizione compatibilmente con le proprie possibilità ed esigenze: per questo motivo si adatta, con la sua "mobilità virtuale", ad essere utile anche nei progetti di mobilità "reale" per l'apprendimento KA1 di Erasmus+. Una delle opportunità più utili è quella della ricerca di possibili istituti scolastici ospitanti ad esempio dove poter effettuare un'attività di *job shadowing* o di insegnamento vero e proprio. La ricerca dei partner su eTwinning permette non solo di contattare, ma anche di conoscere in anteprima: pensiamo al vantaggio di avviare progetti di collaborazione tra la propria scuola di appartenenza e quella ospitante prima ancora della mobilità reale, in modo da entrare in contatto con i colleghi con cui si andrà a sviluppare l'attività di *job shadowing*

o di insegnamento e la loro realtà scolastica. **Lavorare fin da subito ed in maniera collaborativa** con l'istituto ospitante consente di avviare il lavoro sulle tematiche oggetto della mobilità e adeguarsi al contesto in cui si effettuerà l'affiancamento in maniera progressiva, **per arrivare alla mobilità reale più preparati e più consapevoli.**

Le possibilità sono molteplici e possiamo citarne solo alcune per dare un'idea delle potenzialità di eTwinning. Pensiamo alla mobilità reale che, per motivi logistici e di opportunità, non può riguardare la totalità dei docenti di una scuola: è **possibile sfruttare gli strumenti eTwinning per un progetto d'istituto che permetta a chi parte di condividere con chi resta tutti i materiali all'interno dello spazio di progetto.** Gli strumenti di condivisione e collaborazione asincrona e sincrona permettono al docente in mobilità di essere in stretto collegamento con i colleghi della sua scuola, di organizzare videoconferenze per loro in diretta dall'istituto ospitante. E questo vale anche per gli alunni, con la possibilità concreta di restare in contatto, tramite il TwinSpace (lo spazio online riservato a ciascun progetto eTwinning), con la o le classi italiane anche durante il periodo di *job shadowing* all'estero, coinvolgendo anzi direttamente gli stessi alunni nell'esperienza. Inoltre, tramite il portale è possibile mantenere relazioni con gli istituti ospitanti e sviluppare progetti collaborativi in futuro, in modo da evitare che l'esperienza resti fine a se stessa, ma sia l'avvio per una collaborazione fattiva e stabile tra i due istituti e i rispettivi docenti.

Nel caso di mobilità per corsi di formazione e sviluppo professionale che gli insegnanti frequentano all'estero, eTwinning mette a disposizione le sue caratteristiche di community e di condivisione. Si può ricercare il corso più adatto non tramite un motore di ricerca (disponibile invece nella *School Education Gateway*, aperto non solo a scuole ma anche a enti esterni che lavorano nel settore scuola), ma dal continuo scambio di informazioni tra docenti. Un altro strumento di supporto all'implementazione dei progetti di mobilità è **il Gruppo eTwinning** creato in piattaforma, al quale possono partecipare tutti i beneficiari di progetti **per la mobilità nella KA1 Erasmus+**; un luogo virtuale in cui incontrarsi e scambiarsi informazioni utili per la ricerca di corsi all'estero, per la condivisione di problematiche relative alla gestione del progetto, all'uso del *Mobility Tool* e alla predisposizione dei rapporti intermedi e finali. È possibile ricercare il gruppo su eTwinning attraverso il titolo "Mobilità Erasmus+ KA1 - Key Action 1 in Italia", l'accesso è libero per tutti gli utenti.

Le **tematiche** che vengono affrontate nei corsi in presenza possono poi essere **approfondite ed integrate con corsi online più o meno specifici tra i tanti proposti da eTwinning**, corsi che possono essere utili anche se resi propedeutici ai corsi in presenza, come preparazione dello staff in partenza.

Figura 18 – Riepilogo delle opportunità eTwinning nell'ambito dei progetti KA1

Attività	Quando	Come
Ricerca istituti ospitanti	Prima della mobilità	Possono essere ricercati su eTwinning nel forum dei partner, così come tramite contatti diretti tra docenti in piattaforma.
Scambio informazioni sui corsi all'estero	Prima	Tramite contatti diretti e la partecipazione generale alla <i>community</i> , possono essere raccolte interessanti informazioni sulla formazione all'estero, sia su eTwinning che nello School Education Gateway.
Conoscenza reciproca e preparazione linguistica e culturale	Prima	Avviando progetti eTwinning o anche solamente videoconferenze (eventi live) tra la propria scuola e quella ospitante.
Preparazione staff in partenza	Prima	Sfruttando le varie possibilità di sviluppo professionale (in primis <i>Learning Events</i> e <i>Online Seminars</i>).
Coinvolgimento degli alunni	Durante la mobilità	Gli alunni possono essere inseriti in progetti eTwinning tra la propria scuola e la scuola ospitante e coinvolti in videoconferenze, chat, raccolta e scambio di materiali ecc.
Condivisione con i colleghi	Durante e dopo	I materiali dell'esperienza in generale possono essere condivisi con i colleghi in un gruppo eTwinning o in un progetto d'istituto, già durante la mobilità.
Disseminazione dei risultati	Dopo la mobilità	Un gruppo sarà un'occasione unica per disseminare i risultati e amplificare l'impatto su tutto l'istituto e/o con reti locali e altre scuole/docenti partner.
Mantenere i contatti	Dopo	Restando in contatto su eTwinning Live e avviando progetti futuri con gli istituti ospitanti, che diano sostenibilità all'esperienza.
Approfondimento tematiche	Dopo	Sfruttando le varie possibilità di sviluppo professionale (in primis <i>Learning Events</i> e <i>Online Seminars</i>), ma anche sviluppando progetti futuri.
Scambio informazioni tra beneficiari KA1	Prima, durante e dopo	Cercare su eTwinning il gruppo dedicato "Mobilità Erasmus+ KA1 - Key Action 1 in Italia", in cui condividere esperienze e buone pratiche scaturite da progetti di mobilità vecchi e nuovi.

Ponendosi come luogo di incontro e di scambio per lo sviluppo professionale dei docenti, eTwinning ha scelto da sempre di puntare molto su un'offerta propria di occasioni di formazione e aggiornamento dedicate ai suoi iscritti. Se da un lato la mobilità reale resta residuale e incentrata su grandi eventi (conferenze europee) oppure su iniziative che coinvolgono un numero limitato di docenti (PDW - *Professional Development Workshop* e seminari multilaterali), il carattere altamente innovativo e lo stretto rapporto con le nuove tecnologie di eTwinning hanno fatto sì che fosse **la formazione online** a trovare un terreno particolarmente fertile nella piattaforma.

I percorsi di formazione online di carattere formale a livello europeo prevedono la possibilità per gli iscritti di seguire **Learning Events e seminari online**. I primi sono **corsi online intensivi**, condotti da esperti internazionali su specifici ambiti didattici, si svolgono nel corso di due settimane circa e prevedono incontri in sincrono, forum di discussione asincrona, giornate di riflessione, confronto ed eventuali lavori personali o di gruppo; i materiali sono accessibili online, su una specifica piattaforma collegata con eTwinning Live. I **seminari online o Expert talks** sono occasioni singole di approfondimento dedicate agli iscritti o a specifici target e tenuti da un docente esperto oppure da esperti esterni di livello nazionale o internazionale, sempre su argomenti legati alla didattica e alle nuove tecnologie. Entrambi prevedono il rilascio di un attestato di partecipazione. La formazione online è anche utile per chi muove i primi passi in piattaforma e sente la necessità di beneficiare di un supporto mirato: in tal caso, i contenuti della formazione sono focalizzati sugli strumenti di eTwinning, in particolare sulle modalità di interazione con i colleghi europei per costruire e sviluppare le idee progettuali e sulle modalità di lavoro attraverso il TwinSpace, privilegiando un approccio pratico e collegato al buon uso della piattaforma.

Figura 19 – Docenti italiani coinvolti in attività di formazione online eTwinning nel 2015

Tipologia evento	Partecipanti italiani
Learning Events	127
Online Seminars (livello europeo)	39
Corsi online (nazionali)	160
Online Seminars (nazionali)	135
Totale anno 2014	461
Learning Events	407
Online Seminars (livello europeo)	170
Corsi online (nazionali)	516
Online Seminars (nazionali)	437
Totale anno 2015	1.530

Le occasioni di sviluppo professionale non si esauriscono però nei percorsi formali, poiché in eTwinning buona parte della **formazione e dell'aggiornamento professionale** avviene attraverso **la condivisione e la collaborazione tra colleghi**. Le occasioni di scambio e arricchimento reciproco sono molteplici, ma lo strumento più idoneo per sistematizzare tali occasioni è dato dai **gruppi eTwinning**. I gruppi sono degli spazi di discussione online interni alla piattaforma eTwinning che consentono a un numero circoscritto di partecipanti la condivisione di idee ed esperienze oppure la possibilità di lavorare collaborativamente su un particolare tema, beneficiando degli strumenti messi a disposizione (forum, archivio file, chat e videoconferenza). I gruppi possono essere moderati da uno o più eTwinners esperti allo scopo di facilitare il contatto e la condivisione di pratiche e risorse tra docenti con interessi ed esigenze professionali simili, nonché di favorire lo sviluppo di nuovi progetti e dare supporto. Esistono gruppi sponsorizzati dall'Unità centrale di Bruxelles, ma ogni utente ha la possibilità di crearne di nuovi o richiedere l'accesso ad uno creato da altri.

DDS IV Circolo di Pinerolo - Plesso Primaria G. Rodari (TO)**Titolo del progetto:** Tasty CLIL 2.0**Docente fondatrice:** Rampone Silvana

Breve descrizione: Grazie alla presenza dell'Ambasciatrice eTwinning Silvana Rampone, l'istituto ha promosso il potenziamento delle competenze informatiche dei docenti e l'implementazione del CLIL con l'utilizzo di un progetto eTwinning. Lo spazio online a disposizione, il *TwinSpace*, è stato utilizzato sia per condividere materiale di autoformazione e documentazione di pratiche con il gruppo docenti della scuola, potenziandone l'impatto e la disseminazione, che per conoscere e pianificare le mobilità con i partner di Cipro, con cui si è sviluppato un'esperienza di *job shadowing* reciproco. Da un'altra mobilità per *job shadowing* in Spagna del progetto KA1 Erasmus+, focalizzata sull'uso del *tablet* e *tools* web 2.0 in classe, è nato un progetto eTwinning con la scuola ospitante e la sperimentazione è continuata oltre il breve periodo della mobilità. La mobilità è stata inoltre integrata con altre occasioni di formazione online offerte dalla piattaforma eTwinning, a beneficio di diversi docenti dell'istituto.

TwinSpace di progetto: <https://twinspace.etwinning.net/900>

Istituto Statale di Istruzione Superiore G. Galilei di Gorizia**Titolo del progetto:** Euroteachers team up**Docente fondatrice:** Pallavicini Alessandra

Altri partner (cui è stato assegnato il Premio nazionale eTwinning 2015): Elena Pezzi (Liceo L. Bassi di Bologna), Clara Elisabeth Baez (ITES R. Piria di Reggio Calabria), Brigida Clemente (IS De Sanctis di Rocchetta Sant'Antonio-FG)

Breve descrizione: eTwinning ha reso possibile la creazione di un'ampia rete di docenti appartenenti a diverse scuole europee impegnate in progetti di mobilità KA1 incentrate sul CLIL. Il TwinSpace di progetto è stato utilizzato come piattaforma di formazione per la condivisione di materiali, per discussioni e per videoconferenze. Il diverso livello di esperienza ha permesso ai docenti più esperti di condurre webinar e condividere materiali per aiutare i meno esperti nell'uso di eTwinning e nello sviluppo di metodologie per la didattica a progetti e collaborativa. Dopo la fase iniziale di formazione, è stata avviata una ricerca di partner all'interno della rete per la creazione di piccoli progetti eTwinning sulle tematiche oggetto della formazione, mettendo in pratica quanto appreso e permettendo così di mantenere i contatti e la collaborazione tra gruppi di docenti delle diverse scuole oltre la mobilità

TwinSpace di progetto: <https://twinspace.etwinning.net/1284>

Questionario focus group

A. La preparazione alla mobilità

1. Quali metodi di selezione dei partecipanti alle mobilità sono stati adottati:
 - Commissione di selezione sì no
2. Criteri di selezione:
 - Bando di selezione strutturato o domanda aperta dell'interessato?
 - Quali criteri sono stati utilizzati per la selezione?
3. Che cosa è avvenuto tra il momento della selezione dei partecipanti e la partenza ovvero cosa ha fatto l'istituto in questo periodo?
 - La gestione del budget e organizzativa è stata controllata dalla scuola oppure lo staff in mobilità ha gestito direttamente questi aspetti della mobilità?
4. Quanto tempo ha richiesto l'organizzazione e la pianificazione delle attività preparatorie?
Quante risorse sono state impegnate nella fase preparatoria della mobilità? staff docente/staff amministrativo?

B. Sviluppo e impatto a livello individuale

1. Avete avuto l'opportunità di apprendere buone pratiche? se sì, quali?
2. Avete avuto l'opportunità di apprendere nuove abilità pratiche (cognitive: uso del pensiero logico, intuitivo e creativo e/o pratiche: abilità manuale, uso di metodi, di materiali, di strumenti) utili per lo sviluppo professionale? se sì, quali?
3. Avete sviluppato nuove competenze ovvero capacità di usare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali, metodologiche responsabilmente e autonomamente nel vostro contesto lavorativo? se sì, quali?
4. Crescita e ampliamento delle relazioni professionali:
 - C'è stata una crescita e un ampliamento delle relazioni professionali all'interno dell'istituto scolastico? se sì, in quale forma concreta e con quale sviluppo?
 - C'è stata una crescita e un ampliamento delle relazioni professionali all'esterno dell'istituto scolastico? se sì, in quale forma concreta e con quale sviluppo?
 - C'è stata una crescita e un ampliamento delle relazioni professionali sul territorio a livello locale, regionale, nazionale e/o internazionale? se sì, in quale forma concreta e con quale sviluppo?

5. Avete acquisito nuove abilità a livello organizzativo, manageriale e dirigenziale, se sì quali?
6. C'è stato un miglioramento delle abilità linguistiche: quali?
 - Avete acquisito una certificazione delle competenze linguistiche? sì no
 - Avete avviato o avvierete una sperimentazione CLIL?
7. Avete registrato un miglioramento dell'uso delle TIC?
 - Che cosa fate concretamente di diverso rispetto al passato?
 - quali strumenti usate?
 - quali abilità avete sviluppato?
 - in che modo utilizzate queste nuove abilità?
8. Ritenete che ci sia stata o ci sarà la possibilità di sviluppare nuove opportunità di carriera nella vostra scuola o all'esterno?
9. C'è stata o ci sarà la possibilità all'interno del vostro istituto di valorizzare le capacità professionali che avete acquisito?
10. Avete acquisito nuove metodologie di insegnamento della disciplina da voi insegnata? Quali? Le state sperimentando in concreto?
11. Conoscete metodi di riconoscimento e validazione delle competenze e abilità acquisite a livello formale e non formale? se sì quali?
12. Dopo l'esperienza di mobilità sono nate ulteriori esigenze di aggiornamento e formazione? Se sì, come si stanno sviluppando?
13. E' accresciuta la vostra conoscenza delle opportunità di finanziamento a livello europeo per lo sviluppo di progetti internazionali?

C. Sviluppo e impatto a livello di istituto scolastico o di classe

1. Sono stati o saranno inseriti nuovi metodi di insegnamento e approcci educativi appresi durante la formazione all'estero nelle linee di indirizzo del POF triennale della scuola? oppure nella classe? Se sì quali?
2. Ritenete vi sia una maggiore apertura alla dimensione europea da parte degli alunni del vostro istituto? Quali azioni/attività di promozione e informazione sono state adottate/sviluppate in tal senso?
3. Ci sono stati cambiamenti sia di tipo manageriale che organizzativo nell'istituto? Quali?
4. Come è stata organizzata la sostituzione del personale in mobilità? quale periodo è stato scelto per effettuare la mobilità, perché?
5. Si è verificata l'esigenza di un rafforzamento della programmazione e progettazione condivisa a livello di istituto? Se sì perché? come? in quali ambiti (ordini collegiali, gruppi di lavoro...)
6. L'istituto ha avviato e/o rafforzato nuove cooperazioni internazionali?

7. Nel nuovo piano triennale del POF sono state inserite linee di indirizzo per l'internazionalizzazione?
8. L'istituto ha avviato e/o rafforzato la cooperazione con attori del mondo del lavoro?
9. L'istituto ha avviato e/o rafforzato la cooperazione con attori della società civile, istituzioni locali?
10. Prevedete di utilizzare l'esperienza acquisita dalla scuola grazie al progetto di mobilità KA1 Erasmus+ per l'orientamento in entrata e in uscita degli alunni? come?
11. Quali forme di riconoscimento formale e non formale l'istituto ha rilasciato alle persone che hanno realizzato la mobilità?

ALLEGATO II

Schede dei progetti delle dodici scuole partecipanti al focus group

Direzione Didattica di Vignola (MO)

Docente partecipante al focus group: Scaglioni Elisabetta

Titolo del progetto: Improving the quality of foreign language teaching

Obiettivi principali: migliorare le competenze linguistiche e metodologico-didattiche dei docenti, acquisire nuovi metodi e strumenti di insegnamento per aumentare motivazione ed entusiasmo negli alunni, condividere idee e materiali con docenti di altri Paesi europei, conoscere nuove culture e sistemi scolastici diversi, creare progetti condivisi con altre scuole d'Europa utilizzando anche la piattaforma eTwinning, aprirsi alla dimensione europea, trasmettere un'educazione plurilingue, favorire l'inclusione degli alunni stranieri, disabili e con bisogni educativi speciali.

Numero mobilità richieste: 8

Numero mobilità effettuate: 8

Finanziamento: 18.944 €

Sito web: direzionendidattica-vignola.it/erasmus_/index.htm

Istituto Comprensivo Statale T. Ciresola di Milano

Docente partecipante al focus group: Beitone Cinzia

Titolo del progetto: BEI (Bilingual Education Italy), Staff training abroad

Obiettivi principali: La scuola primaria aderisce da quattro anni al progetto BEI che prevede, a partire dalla classe prima, oltre alle ore curricolari di lingua inglese, anche l'insegnamento di due materie, scienze e geografia, in lingua 2. Acquisire contenuti e metodologie innovative (CLIL) utili per l'insegnamento delle discipline (scienze e geografia); migliorare le competenze linguistiche e glotto-didattiche; instaurare contatti e relazioni di cooperazione internazionale; consolidare la capacità di cooperazione sinergica all'interno del gruppo di lavoro BEI; acquisire una preparazione metodologica di base comune tra le insegnanti BEI.

Numero mobilità richieste: 4

Numero di mobilità effettuate: 4

Finanziamento: 10.760 €

Sito web: icsciresola.gov.it

Istituto Comprensivo Pascoli di Massafra (TA)

Docente partecipante al focus group: Perniola Cinzia

Titolo del progetto: HELP Health Environment Life and Perspective

Obiettivi principali: promuovere lo sviluppo sostenibile in un'ottica di collaborazione e apertura internazionale. Migliorare le competenze e le abilità degli studenti e dei docenti al fine di sviluppare una cultura della salute e della cura dell'ambiente in un'ottica di sviluppo sostenibile.

Numero mobilità richieste: 4

Numero di mobilità effettuate: 4

Finanziamento: 9.160 €

Sito web: icgiovanni23esimo.gov.it

Liceo Scientifico e Musicale G. Marconi di Pesaro

Docente partecipante al focus group: Bottazzo Alfredo

Titolo del progetto: EUGYMUS - Europa Gymnasium Musicae – Integrare le buone pratiche per i licei musicali europei

Obiettivi principali: Ampliare le conoscenze e la comprensione delle politiche e delle pratiche nazionali/internazionali; favorire la definizione di professionalità nella didattica musicale condivisa a livello europeo; interconnessione fra istruzione formale e non formale, formazione superiore e mercato del lavoro; rafforzare la qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento; promuovere un percorso formativo per la realizzazione di un Curricula Europeo che tenda alla creazione del Liceo Musicale Europeo

Numero mobilità richieste: 15

Numero di mobilità effettuate: 15

Finanziamento: 31.915 €

Sito web: liceogmarconi.gov.it

Istituto Comprensivo di Mori (TN)

Dirigente partecipante al focus group: Chincarini Paolo

Titolo del progetto: Il CLIL per una scuola europea

Obiettivi principali: formare un gruppo di docenti in grado di progettare e gestire le lezioni in lingua straniera secondo una didattica per competenze ed inclusiva; migliorare le competenze professionali dei docenti, in particolare nella lingua inglese; fornire nuovi stimoli professionali; ampliare l'offerta formativa e didattica dell'istituto; stimolare una maggiore attenzione alla didattica inclusiva e per competenze.

Numero mobilità richieste: 9

Numero di mobilità effettuate: 9

Finanziamento: 17.483 €

Sito web: icmori.it

IV Istituto Comprensivo "S. Quasimodo" di Floridia (SR)

Docente partecipante al focus group: Mezio Cecilia

Titolo del progetto: Intercultural Communication through Mobility

Obiettivi principali: migliorare le competenze professionali dei docenti, in particolare nelle lingue; introduzione di nuovi approcci metodologici che migliorino la motivazione degli studenti e l'inclusione degli studenti di cultura e lingua diverse; ampliamento delle relazioni internazionali dell'istituto.

Numero mobilità richieste: 21

Numero di mobilità effettuate: 20

Finanziamento: 35.240 €

Sito web: icquasimodofloridia.it

Istituto Statale Marco Belli di Portogruaro (VE)

Docente partecipante al focus group: Franchi Paola

Titolo del progetto: Per una scuola europea

Obiettivi principali: ampliare nell'istituto la diffusione della metodologia CLIL; formare una rete di docenti che supportino la vocazione di cooperazione internazionale che già caratterizza l'istituto; implementare la scuola del fare lavorando su progetti internazionali con obiettivi trasversali; migliorare la didattica in modo da renderla più attiva e orientata al rinforzare i legami con le altre scuole europee; porre lo studente al centro del processo di apprendimento e del dialogo interculturale.

Numero mobilità richieste: 6

Numero di mobilità effettuate: 6

Finanziamento: 14.982 €

Sito web: marcobelli.it

Istituto Comprensivo 2 Acqui Terme (AL)

Docente partecipante al focus group: Traversa Cinzia

Titolo del progetto: Connecting to Europe

Obiettivi principali: sviluppare nuove metodologie didattiche che pongono al centro del processo di apprendimento lo studente; fornire ai docenti nuove competenze e stimoli per migliorare la motivazione degli studenti; sviluppare la dimensione internazionale della scuola; introduzione di nuovi approcci metodologici che migliorino la motivazione degli studenti e l'inclusione degli studenti di cultura e lingua diversi

Numero mobilità richieste: 8

Numero di mobilità effettuate: 8

Finanziamento: 14.520 €

Sito web: <https://sites.google.com/site/secondoacqui/abbiamo-fatto/erasmus>

Istituto d'Istruzione Superiore Leonardo da Vinci di Fiumicino (RM)

Docente partecipante al focus group: Scibilia Luigia

Titolo del progetto: FOR.LEONARDO: percorso di formazione integrato per la crescita della comunità educativa

Obiettivi principali: Successo scolastico attraverso la motivazione, la consapevolezza dell'inserimento del proprio percorso in un contesto europeo, la rimozione/risoluzione di ostacoli all'apprendimento.

Miglioramento della formazione professionale di docenti e personale d'ufficio.

Numero mobilità richieste: 6

Numero di mobilità effettuate: 6

Finanziamento: 8.986 €

Sito web: iisleonardodavinci.gov.it

Liceo Scientifico Statale Leon Battista Alberti di Napoli

Docente partecipante al focus group: Esposito Loredana

Titolo del progetto: New Challenges

Obiettivi principali: Migliorare le competenze digitali dei docenti e le competenze linguistiche; introduzione di nuove metodologie didattiche che prevedano anche l'utilizzo delle nuove tecnologie per migliorare la motivazione degli studenti; ampliamento degli orizzonti attraverso la conoscenza di buone pratiche e degli altri sistemi educativi.

Numero mobilità richieste: 5

Numero di mobilità effettuate: 5

Finanziamento: 8.978 €

Sito web: liceoalbertinapoli.it

Istituto Superiore di Larino (CB)

Docente partecipante al focus group: Marchetti Giordana

Titolo del progetto: Staff mobility and training

Obiettivi principali: utilizzo di metodologie di insegnamento maggiormente efficaci, incentrate sugli allievi e inclusive; uso pervasivo ed efficace delle ICT nella didattica; efficace insegnamento CLIL, sia in termini linguistici che disciplinari; miglioramento nell'insegnamento-apprendimento delle lingue e nella consapevolezza della diversità linguistica e culturale europea; utilizzo di strumenti di certificazione europea; aumento della capacità di cooperazione internazionale; revisione del curriculum in dimensione europea e congruente con le competenze del 21° secolo

Numero mobilità richieste: 17

Numero di mobilità effettuate: 18

Finanziamento: 30.057 €

Sito web: liceoalbertinapoli.it

Istituto Comprensivo Giovanni XXIII di Cammarata (AG)

Docente partecipante al focus group: Micciché Giuseppe

Titolo del progetto: Nuove metodologie didattiche e nuove tecnologie per crescere aprendosi all'Europa

Obiettivi principali: Aumentare la motivazione degli alunni, la crescita professionale dei docenti, le loro competenze linguistiche e migliorare nel lungo periodo l'apertura internazionale della scuola. Confronto con altri sistemi educativi, l'acquisizione di nuove competenze metodologiche e tecnologiche. Migliorare l'uso di nuove metodologie didattiche che promuovono l'utilizzo di mezzi tecnologici, quali ad esempio i tablet, sarà capace di eliminare o in ogni caso accorciare il gap tecnologico generazionale che spesso caratterizza il rapporto docenti-alunni.

Numero mobilità richieste: 6

Numero di mobilità effettuate: 6

Finanziamento: 10.806 €

Sito web: icgiovanni23esimo.gov.it

Come l'istruzione superiore ha risposto a Erasmus+ I risultati dell'azione KA1

di Luisella Silvestri

CAPITOLO 2

Premessa

Il Programma di mobilità studentesca più noto si rinnova attraverso il processo innescato da Erasmus+ (2014-2020), che ha introdotto molteplici novità: la possibilità di ripetere l'esperienza di studio e di tirocinio durante il percorso accademico, il contributo differenziato in base al costo della vita del Paese di destinazione; il supporto linguistico online (OLS), l'apertura della mobilità da e verso i Paesi extra europei¹⁰. L'anno zero, il 2014-2015, ha rappresentato un momento di transizione sia per l'Agenzia Nazionale Erasmus+ Indire che per gli stessi Istituti di Istruzione Superiore che hanno dovuto fare i conti con modalità di gestione diversa dalla precedente programmazione, a partire dagli strumenti informatici comunitari. Le difficoltà iniziali sono state però ripagate da una straordinaria risposta da parte degli studenti, che in oltre 30.000 hanno svolto una esperienza all'estero.

L'appeal del programma, dunque, è sempre vivo tra i giovani universitari, che affrontano la mobilità consapevoli dell'opportunità che hanno in termini di crescita personale, con uno sguardo attento anche alla futura vita lavorativa. Utilizzano i mesi all'estero per ampliare la rete di contatti nell'ottica di incrementare le prospettive di occupabilità sia fuori che in patria. **Il livello di soddisfazione al rientro è sempre molto alto** come si deduce dai questionari comunitari compilati alla fine della mobilità: il 72% degli studenti dichiara di aver raggiunto gli obiettivi personali in termini di apprendimento, il 77% ha portato a termine con successo le attività previste nel piano di studi concordato con l'ateneo di partenza e quello di accoglienza, il 45% è pronto a ripartire. Tra i tirocinanti quasi il 70% accetterebbe di lavorare presso l'impresa ospitante qualora si presentasse l'opportunità. Sul fronte del riconoscimento crediti l'asticella del gradimento si abbassa dal momento che al 24% degli studenti è stata richiesta un'integrazione almeno per un esame sostenuto e riconosciuto dall'istituto ospitante. Bisogna tenere presente che il periodo di studio all'estero si struttura ex-ante con un contratto tra l'istituto di appartenenza, l'istituto ospitante e lo studente

10 - A riguardo si veda il Quaderno Numero 26 "Dal Lifelong Learning Programme ad Erasmus+. Novità e dati 2014".

stesso; c'è a monte una pianificazione che stabilisce gli esami da sostenere e i crediti che si possono acquisire e un riconoscimento finale delle attività svolte all'estero.

L'*Erasmus Impact Study Regional Analysis*¹¹, ultima pubblicazione della Commissione europea sull'impatto del programma Erasmus, rileva aspetti qualitativi della mobilità internazionale mettendo in luce gli effetti nella vita degli Alumni, "ovvero gli ex studenti," analizzando le tendenze nelle quattro macro Regioni Nord, Sud, Est e Ovest. **Ne emerge un quadro decisamente a vantaggio degli studenti "mobili" per i quali la probabilità di disoccupazione si riduce**, anche a 10 anni dal periodo di mobilità, in particolare in Sud Europa. Il valore aggiunto dopo due lustri dall'esperienza si esplicita anche nel numero di soggetti ex Erasmus che ricoprono ruoli manageriali (il 70% in Est Europa). Il tirocinio all'estero risulta una scelta vincente dal momento che assicura un'opportunità di carriera al 30% dei borsisti, percentuale che cresce fino ai 1/2 dei tirocinanti provenienti dai paesi del Sud Europa, dove spicca il dato Italia secondo il quale al 51% dei propri studenti viene offerto un impiego nell'azienda ospitante. Oltre all'aspetto accademico e formativo dell'esperienza, fondamentale e imprescindibile, quello che rende Erasmus un programma di successo, dall'alto dei suoi quasi 30 anni di attività, è la sua "anima europea", il suo contributo allo sviluppo della consapevolezza di appartenere a una comunità più ampia che supera i confini nazionali, a dimostrarlo anche i numeri: infatti ben l'80% degli intervistati nell'ambito della ricerca (l'87% nel caso di studenti italiani) ha dichiarato che il **proprio sentimento di cittadinanza europea si è rafforzato grazie all'esperienza Erasmus**.

Il capitolo presenta una panoramica dei maggiori risultati 2014/2015 relativi alle attività gestite dall'Agenzia nazionale Erasmus+ Indire nell'ambito dell'Istruzione Superiore, con un approfondimento sulla mobilità del personale accademico; questa iniziativa, infatti, è trasversale ai tre settori Scuola, Istruzione Superiore ed Educazione degli Adulti, i tre ambiti di competenza dell'Agenzia Indire. In particolare vengono analizzate le risposte al questionario comunitario, il Participant Report, che il beneficiario è tenuto a compilare al rientro dal soggiorno all'estero.

11 - La ricerca è reperibile all'indirizzo: http://ec.europa.eu/education/library/study/2016/erasmus-impact_en.pdf, mentre una panoramica più ampia dei risultati: <http://www.erasmusplus.it/erasmus-impact-study-regional-analysis/>

Erasmus+ Istruzione Superiore



30.875

studenti in mobilità di cui **24.475**
per studio e **6.400** per tirocinio



2.583

docenti e personale tecnico – amministrativo di cui
1.871 docenti per incarichi di insegnamento e **712** tra
docenti e altro personale per formazione



53.187.808 euro

budget riferito alla mobilità per l'apprendimento KA1 a.a. 2014/2015

LA PARTECIPAZIONE DEGLI STUDENTI IN ERASMUS+ ALLA MOBILITÀ VERSO I PAESI DEL PROGRAMMA | **2.1**

Paesi del Programma:

Stati membri e paesi extra-UE aderenti al Programma (Islanda, Turchia, Liechtenstein, Ex Repubblica di Macedonia).

Possono prendere parte a tutte le azioni Erasmus+

Nel primo anno di attivazione del programma Erasmus+ (2014/2015) **194 istituti di istruzione superiore eleggibili** hanno potuto disporre di uno stanziamento complessivo pari a 53.187.808 euro, destinato alla mobilità degli studenti, dei docenti e dello staff, risorse che superano ampiamente il budget predisposto per il 2013/2014 (ultimo anno di attività nell'ambito del Lifelong Learning Programme) pari a € 44.181.000. Lo stanziamento per l'istruzione superiore include il finanziamento delle borse dei beneficiari, il sostegno alle organizzazioni per coprire i costi sostenuti in relazione alle attività di mobilità degli studenti e docenti (Organisational Support), il sostegno alla mobilità dei partecipanti con disabilità e una nuova voce di sovvenzione volta a

favorire gli studenti che provengono da una situazione socio-economica svantaggiata. I numeri raggiunti confermano le aspettative di crescita della partecipazione al Programma con ben **30.875¹² mobilità autorizzate, di cui 24.475 per studio e 6.400 per tirocinio**; quasi 2.000 studenti sono partiti con alle spalle già un'esperienza Erasmus. Il salto rispetto all'ultimo anno del Lifelong Learning Programme (che comunque si era concluso con un importante risultato per la mobilità degli studenti universitari) è stato del **+17,2%**, con un'attenzione particolare **ai tirocini che hanno raggiunto il picco di crescita del 44%**; inoltre **1.248 neolaureati** (il 20% dei partecipanti) hanno svolto uno stage in un'impresa all'estero.

Con il passaggio a Erasmus+ la Commissione europea ha introdotto **l'OLS - Online Linguistic Support**, lo strumento che fornisce corsi online di Inglese, Francese, Tedesco, Spagnolo, Italiano, Olandese, Ceco, Danese, Greco, Polacco, Portoghese e Svedese per le attività di mobilità a lungo termine (cioè di due mesi o più). Nel 2014-2015, 9.449 studenti italiani hanno avuto una valutazione preliminare della propria competenza linguistica, che per **6.616 ha avuto come esito l'accesso ad un corso online**. Rispetto all'anno precedente le richieste per un sostegno aggiuntivo in caso di **disabilità** sono diminuite, da 49 a **35 (32 studenti e 3 docenti)**, mentre a **591 studenti** è stata destinata una integrazione alla borsa di 200 euro in quanto **provenienti da situazione socio economica svantaggiata**. Erasmus+ ha ampliato le attività gestite dai **Mobility Consortia** estendendole alla mobilità per studio degli studenti e alle iniziative per il personale accademico. L'indicazione è stata recepita dai **19 progetti finanziati** con un impegno complessivo di 3.000.411 euro, che hanno attivato **1.248 tirocini, 10 mobilità per studio, 34 mobilità dello staff**.

Dalla **distribuzione regionale** delle mobilità si deduce che oltre il 50% degli studenti è partito dalla Lombardia, dal Lazio, dall'Emilia Romagna e dal Veneto: prima l'Università di Bologna con 2.142 studenti, a seguire l'Università degli Studi di Padova con 1.514 e al terzo posto Sapienza Università di Roma che ha autorizzato 1.464 borse. Nell'ambito degli stage, da sottolineare il risultato della Sardegna che ha gestito da sola l'8% delle mobilità grazie alla performance dell'Università degli Studi di Sassari, seconda in Italia (dopo l'Alma Mater) con 332 studenti ospitati in aziende all'estero (Figura 1).

12 - I dati sono provvisori in quanto sono in corso i controlli da parte dell'Agenzia Nazionale Erasmus+ Indire dei progetti di mobilità a.a. 2014/2015, la cui rendicontazione finanziaria è stata presentata con scadenza 30 novembre 2015.

Figura 1 - Studenti in mobilità per Regione di partenza, a.a. 2014/2015

Paese di destinazione	N. Studenti in mobilità per studio	N. Studenti in mobilità per tirocinio	Totale	N. IIS*
Abruzzo	492	132	624	6
Basilicata	59	25	84	2
Calabria	312	395	707	9
Campania	1.820	450	2.270	12
Emilia Romagna	2.867	587	3.454	15
Friuli-Venezia Giulia	699	263	962	6
Lazio	3.195	625	3.820	29
Liguria	424	152	576	3
Lombardia	4.398	621	5.019	23
Marche	762	326	1.088	9
Molise	32	16	48	2
Piemonte	1.584	245	1.829	8
Puglia	933	245	1.178	9
Sardegna	792	496	1.288	5
Sicilia	1.064	187	1.251	12
Toscana	1.579	674	2.253	18
Trentino-Alto Adige	509	54	563	4
Umbria	453	211	664	6
Valle D'Aosta	23	33	56	1
Veneto	2.478	663	3.141	19
Totale	24.475	6.400	30.875	198

* Istituti di Istruzione Superiore

In relazione ai **Paesi di destinazione**, suddivisi a livello comunitario in tre fasce secondo il costo della vita¹³, l'Agenzia nazionale Erasmus+ Indire ha quantificato la borsa in 280 euro mensile per gli studenti in mobilità per studio presso atenei appartenenti al primo gruppo di paesi, in 230 euro mensili se la destinazione è uno dei paesi appartenenti al 2° o 3° gruppo; per il tirocinante Erasmus è stata stabilita, invece, una borsa mensile pari a 430 euro se l'impresa è situata dove il costo della vita è medio-basso e 480 euro nel caso la destinazione rientri tra i paesi con costo della vita alto.

Si riscontra una crescita della mobilità verso Spagna, Francia e Germania, che si confermano le mete preferite dai nostri studenti, ma è aumentata anche la presenza italiana in Romania, Turchia, Repubblica Ceca, Slovacchia e in particolare in Polonia, che ha intensificato gli scambi con l'Italia

13 - Gruppo 1 (costo della vita alto): Austria, Danimarca, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Liechtenstein, Norvegia, Svezia, Regno Unito); Gruppo 2 (costo della vita medio): Belgio, Croazia, Repubblica Ceca, Cipro, Germania, Grecia, Islanda, Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo, Slovenia, Spagna, Turchia; Gruppo 3 (costo della vita basso): Bulgaria, Estonia, Ungheria, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Romania, Repubblica Slovacca, Ex Repubblica Jugoslava di Macedonia.

del 48% superando i mille studenti accolti; da sottolineare la ripresa della mobilità verso la Grecia. Nell'ambito dei tirocini si inseriscono le aziende britanniche, al secondo posto nella scelta dopo la Spagna, che ha riguardato 1.303 tirocinanti, oltre il 40% in più rispetto al 2013/2014 (Figura 2).

Figura 2 - Paesi di destinazione, a.a. 2014/2015*

Paese di destinazione	N. Studenti in mobilità per studio	N. Studenti in mobilità per tirocinio	Totale
Spagna	7.587	1.396	8.983
Francia	3.493	627	4.120
Germania	3.054	709	3.763
Regno Unito	1.392	1.303	2.695
Portogallo	1.428	198	1.626
Belgio	1.032	435	1.467
Polonia	927	121	1.048
Paesi Bassi	720	289	1.009
Turchia	582	62	644
Svezia	504	108	612
Austria	501	108	609
Finlandia	458	60	518
Irlanda	290	205	495
Repubblica Ceca	341	82	423
Danimarca	259	136	395
Romania	290	81	371
Norvegia	296	56	352
Ungheria	257	72	329
Grecia	189	64	253
Lituania	193	22	215
Malta--	75	121	196
Estonia	135	15	150
Slovacchia	122	21	143
Slovenia	90	24	114
Lettonia	90	13	103
Croazia	57	21	78
Bulgaria	42	19	61
Cipro	37	12	49
Islanda	23	3	26
Lussemburgo	10	11	21
Ex Repubblica iugoslava di Macedonia		4	4
Liechtenstein	1	1	2
Guiana Francese		1	1
Totale	24.475	6.400	30.875

*Il dato non è definitivo in quanto l'Agenzia Nazionale Erasmus+ Indire sta procedendo ai controlli dei rapporti finali degli istituti di istruzione superiore presentati con scadenza 15 novembre 2015.

L'Italia ha ospitato **20.942 studenti stranieri nel 2014/2015, il 3,5% in più rispetto all'anno precedente**. Se la mobilità per studio ha registrato circa 200 presenze in meno, c'è da dire che 4.270 tirocinanti europei hanno fatto esperienze nelle nostre aziende (un terzo presso Istituti di Istruzione Superiore) con un incremento del 22% se si confronta il dato con il risultato del 2013/2014. Tra i grandi Paesi si segnala l'incremento degli arrivi di stagiaires dalla Spagna (+5%), dalla Francia (+19,7%), dalla Germania (+27%), dal Regno Unito (+28,5%), ed in particolare dalla Polonia (+38%). Il calo di presenze nell'ambito della mobilità per studio si deve per lo più a defezioni da parte degli studenti spagnoli, britannici e turchi. (Fig. 3).

Figura 3 - Paesi di provenienza degli studenti stranieri in Italia, a.a. 2014/2015

Paese di provenienza	N. Studenti stranieri in mobilità per studio	N. Studenti stranieri in mobilità per tirocinio	N. Studenti stranieri in mobilità per studio e tirocinio
Spagna	5.489	1.017	6.506
Francia	1.798	427	2.225
Germania	1.772	358	2.130
Polonia	1.072	522	1.594
Turchia	966	261	1.227
Regno Unito	769	309	1.078
Portogallo	803	163	966
Romania	441	215	656
Belgio	485	80	565
Paesi Bassi	412	109	521
Austria	401	72	473
Repubblica Ceca	279	82	361
Ungheria	254	77	331
Grecia	240	84	324
Lituania	184	124	308
Svezia	231	30	261
Finlandia	143	53	196
Slovacchia	137	37	174
Bulgaria	122	42	164
Croazia	120	43	163
Danimarca	97	15	112
Irlanda	101	9	110
Lettonia	63	43	106
Norvegia	101	3	104
Slovenia	51	25	76
Estonia	31	44	75
Malta	49	15	64
Cipro	23	8	31
Islanda	18	2	20
Ex Repubblica Iugoslava di Macedonia	11		11
Lussemburgo	7	1	8
Guiana Francese	1		1
Liechtenstein	1		1
Totale	16.672	4.270	20.942

Il Programma Erasmus+ sostiene lo sviluppo professionale del personale accademico secondo un approccio strategico finalizzato a modernizzare e internazionalizzare la sua missione, con un ritorno sul sistema stesso. Prevede da una parte **incarichi di docenza all'estero**, dall'altra incentiva **periodi di formazione**, articolati in workshop, attività di affiancamento o training, permettendo al beneficiario di mettere a frutto le proprie competenze ed acquisirne altre, con una ricaduta consistente sulla professionalità del singolo e a beneficio dell'intera organizzazione sia di invio che di destinazione.

Nel 2014/2015 **2.583 docenti o staff (1.871 all'estero per insegnamento e 712 per formazione)** hanno ricevuto un contributo Erasmus+, con la specifica che il numero dei docenti all'estero per incarichi di docenza manifesta un leggero decremento (-3,7%), mentre la partecipazione alle attività di formazione, che coinvolge sia docenti che personale tecnico-amministrativo, è in crescita (+9,2%) rispetto al 2013/2014. Le partenze riguardano per il 28% dei casi personale con un'anzianità inferiore a 10 anni (categoria "Junior"); il 40% con un'esperienza tra i 10 e i 20 anni ("Intermedie"), mentre il 32% ha alle spalle oltre 20 di attività lavorativa ("Senior"). Introdotta nei primi anni del Lifelong Learning Programme, di anno in anno **la mobilità per formazione** ha coinvolto più soggetti, in particolare i docenti che rappresentano il 26,1% (Fig. 4).

Figura 4 - *Categorie dello staff in mobilità per formazione, a.a. 2014/2015*

Categoria	Numero beneficiari	%
Ufficio finanziario	23	3,2%
Amministrazione generale Administration	215	30,2%
Ufficio relazioni internazionali	130	18,3%
Informazioni studenti	49	6,9%
Docenti	186	26,1%
Altro	109	15,3%
Totale	712	100%

In linea con la mobilità degli studenti, Spagna, Francia Germania sono i primi tre **Paesi di destinazione** del personale docente e non docente in mobilità, anche se per lo staff training si inserisce al terzo posto il Regno Unito (Fig. 5).

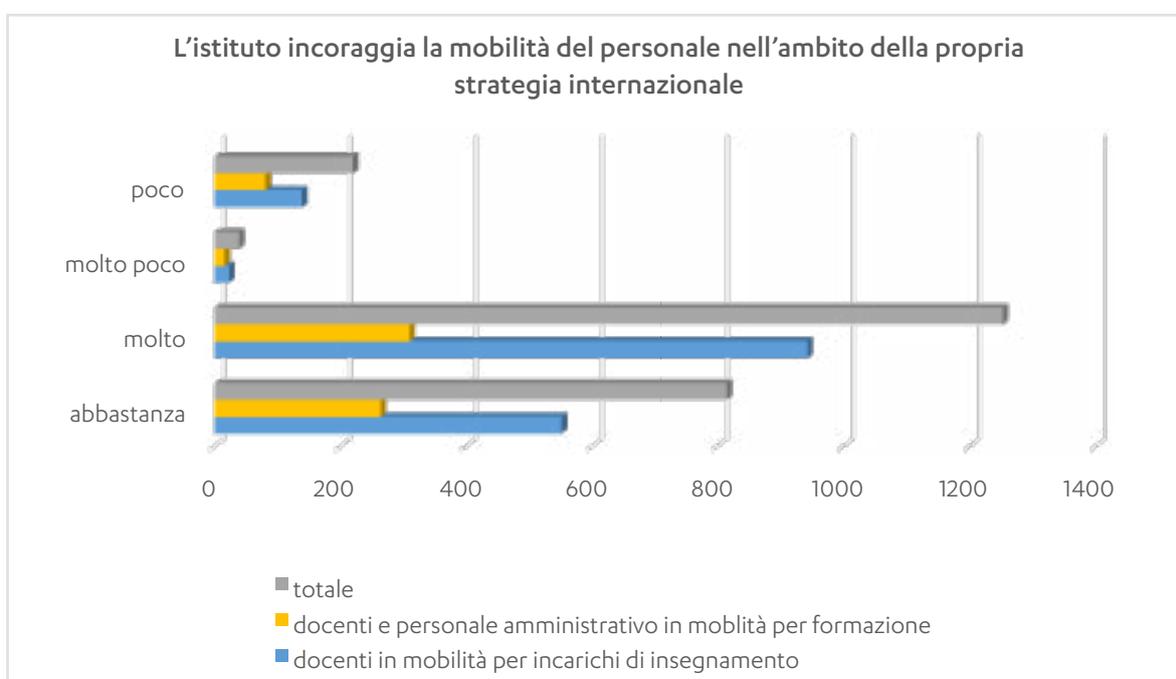
Figura 5 - Paesi di destinazione dello staff, a.a. 2014/2015

Paese di destinazione	N. docenti in mobilità per docenza	Personale in mobilità per formazione	Totale
Spagna	518	195	711
Francia	223	53	276
Germania	157	82	239
Polonia	119	55	174
Regno Unito	95	63	158
Portogallo	81	30	111
Romania	82	10	92
Turchia	82	9	91
Belgio	48	35	83
Grecia	46	20	66
Finlandia	46	16	62
Austria	47	14	61
Ungheria	41	11	52
Svezia	37	14	51
Repubblica Ceca	39	10	49
Paesi Bassi	31	18	49
Lituania	30	10	40
Croazia	19	8	27
Malta	11	12	23
Lettonia	17	5	22
Danimarca	17	3	20
Irlanda	8	11	19
Slovenia	10	8	18
Bulgaria	15	2	17
Norvegia	11	6	17
Slovacchia	15	2	17
Estonia	13	2	15
Cipro	5	3	8
Islanda	4	1	5
Ex Repubblica Iugoslava di Macedonia	2	3	5
Lussemburgo	2		2
Svizzera		1	1
Totale	1.871	712	2.581

Il **Participant Report** è un questionario comunitario che il partecipante, sia studente che personale accademico, è tenuto a compilare al rientro dalla mobilità. Attraverso i nuovi strumenti che la Commissione ha messo a punto le Agenzie nazionali hanno la possibilità di accedere a molte informazioni avendo così l'occasione di valutare i punti di forza e di debolezza dell'esperienza internazionale dei propri beneficiari. In questo paragrafo vengono analizzate le 2.329 risposte raccolte, secondo i seguenti aspetti: le motivazioni che determinano la partecipazione alle attività Erasmus+, l'impatto sia sull'istituto di appartenenza che su quello ospitante, le modalità di riconoscimento e, infine, il grado di soddisfazione generale dell'esperienza all'estero.

Più che in passato la mobilità del personale rientra nella **strategia di internazionalizzazione** intrapresa dagli Istituti di Istruzione Superiore tanto che **gran parte dei partecipanti dichiara di essere stato fortemente incoraggiato a partire dal proprio istituto**, nell'ottica di rafforzare la cooperazione con le organizzazioni partner, aprendo anche nuove strade per i percorsi formativi degli studenti (Fig 6).

Figura 6 - L'istituto incoraggia la mobilità del personale nell'ambito della propria strategia internazionale



Le iniziative di mobilità del Programma rivolte al personale docente e non docente dell'istruzione superiore non si limitano ad avere un ritorno sulle conoscenze e competenze del singolo, ma hanno una ricaduta positiva sia sugli studenti che sull'intero istituto. Questa triplice valenza si evince dalle **motivazioni che maggiormente spingono i nostri beneficiari a prendere parte in prima persona alla mobilità** nei diversi ambiti: dalla formazione (es: **“acquisire conoscenze e know-how specifico attraverso le buone pratiche apprese dall'organizzazione partner”** e **“sviluppare le proprie capacità professionali e aumentare la rilevanza della disciplina insegnata”**) alla possibilità di **“rafforzare la cooperazione con l'organizzazione partner”** e di **“creare nuove reti di contatto”**; nei confronti degli studenti prevale la necessità di **“condividere conoscenze e abilità”** e di **“incrementare la qualità e quantità delle mobilità degli studenti e del personale da e verso il proprio istituto”** (Fig. 7).

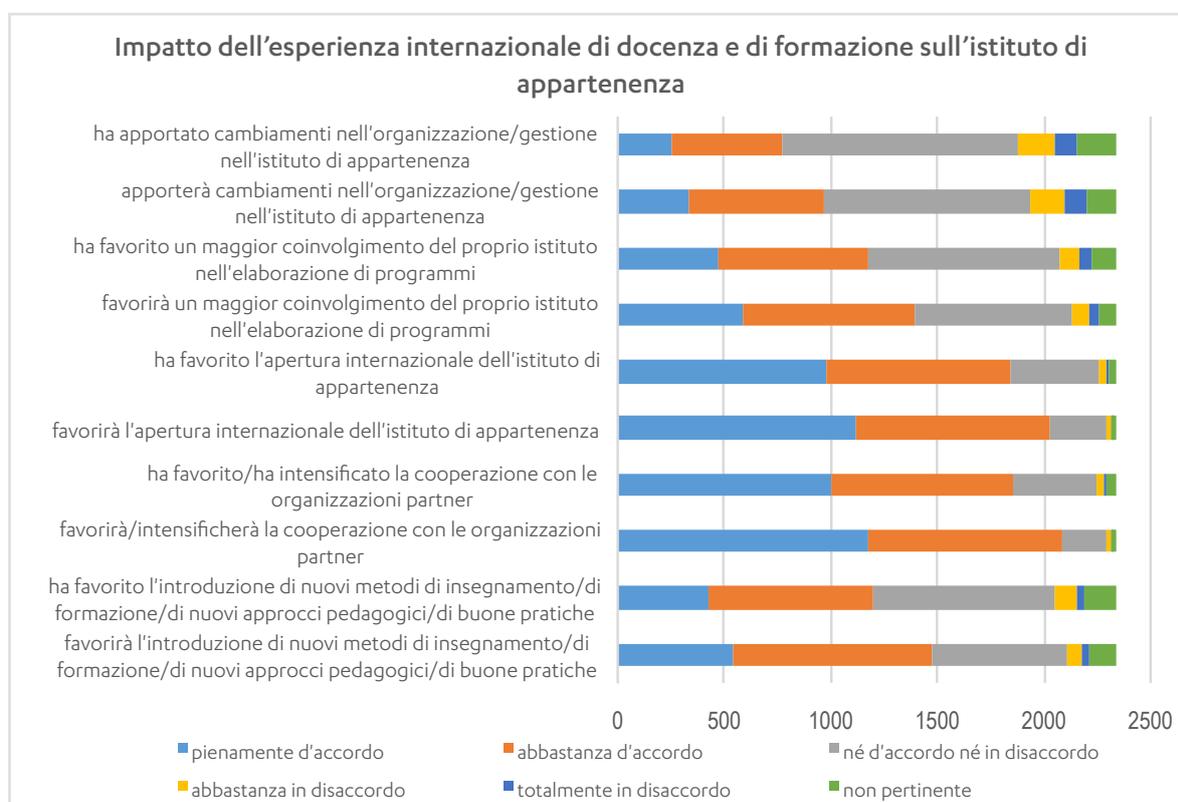
Figura 7 - Le motivazioni principali dei docenti e dello staff per prendere parte alla mobilità*

Quali erano le motivazioni principali per prendere parte alla mobilità?	Numero di preferenze
Rafforzare la cooperazione con l'organizzazione partner	3.288
Costruire nuovi contatti /allargare la rete professionale	1.372
Acquisire conoscenze e know-how specifico attraverso le buone pratiche apprese dall'organizzazione partner	1.276
Sviluppare le proprie capacità professionali e aumentare la rilevanza della disciplina insegnata	1.195
Condividere conoscenze e abilità con gli studenti	1.192
Incrementare la qualità e quantità delle mobilità degli studenti e del personale da e verso il proprio istituto	994
Migliorare le mie conoscenze sociali, linguistiche e/o culturali	915
Aumentare la mia soddisfazione sul lavoro	884
Sperimentare e sviluppare nuove pratiche e metodi di insegnamento	780
Migliorare le mie competenze linguistiche	773
Acquisire abilità pratiche rilevanti per il proprio lavoro e sviluppo professionale	752
Migliorare le opportunità offerte dal proprio istituto	705
Incontrare nuove persone	668
Creare ricadute positive come lo sviluppo di programmi, di corsi o moduli congiunti di reti accademiche, collaborazioni di ricerca ecc.	655
Migliorare le future opportunità di lavoro e di carriera	434
Costruire collaborazioni con il mondo del lavoro	161
Ricevere una sovvenzione Erasmus+	126
Altro	32

*Al quesito “Quali erano le motivazioni principali per prendere parte alla mobilità del progetto KA1 Erasmus+?” era possibile esprimere più di una preferenza

L'investimento nella mobilità all'estero del personale ha un forte impatto sulla cooperazione con le organizzazioni partner; questo aspetto raccoglie il maggior numero di opinioni positive da parte dei beneficiari quando vengono interrogati riguardo all'impatto dell'esperienza internazionale di docenza e formazione sull'istituto di appartenenza; concordano nell'affermare che attraverso la loro esperienza si possano intensificare le relazioni con le istituzioni straniere e svilupparne altre. **Ricadute altrettanto marcate sull'istituto di invio si evidenziano anche in termini di apertura internazionale, favorendo l'introduzione di nuovi metodi di insegnamento, approcci pedagogici e scambi di buone pratiche.** I pareri sono, invece, meno definiti riguardo agli eventuali cambiamenti apportati nell'organizzazione e gestione con una prevalenza di indecisi (Fig. 8).

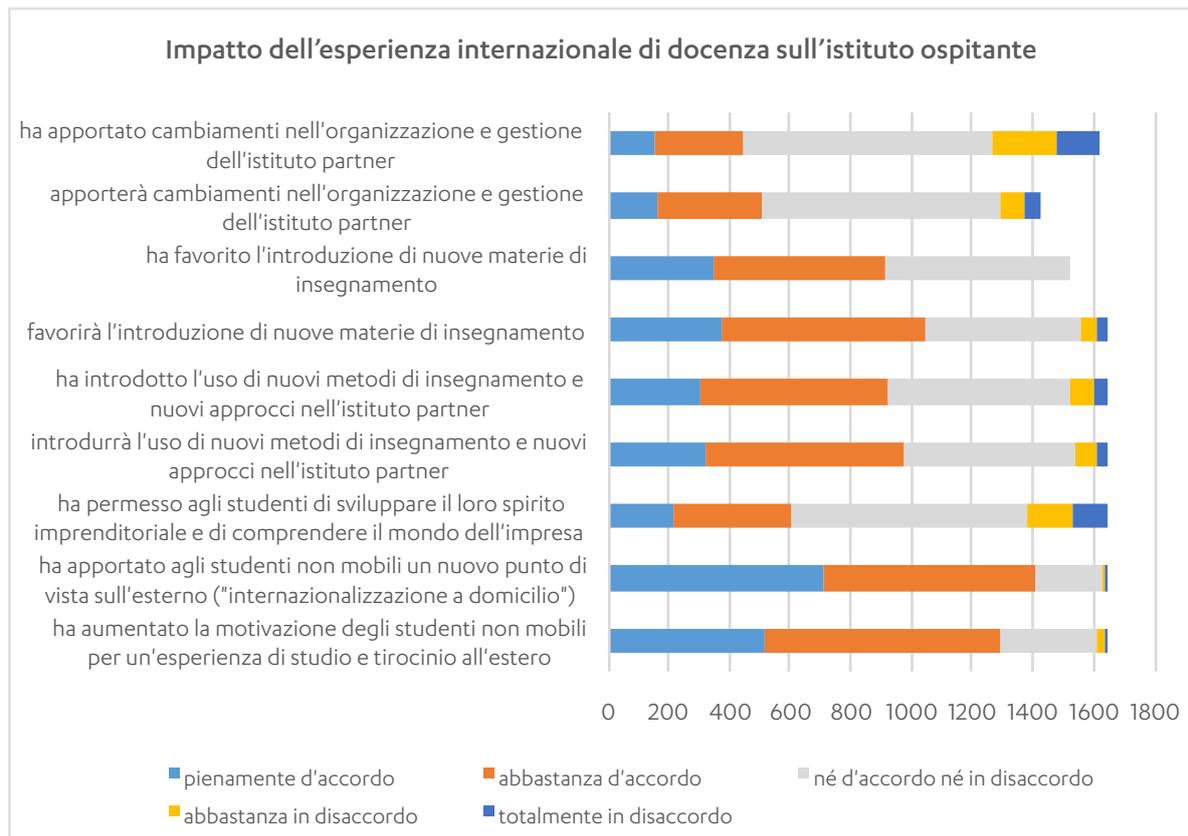
Figura 8 - Impatto dell'esperienza internazionale di docenza e di formazione sull'istituto di appartenenza



Quando al docente viene chiesta un'autovalutazione dell'impatto sull'istituto ospitante della sua presenza le risposte concordano positivamente nel fatto di favorire l'introduzione di nuovi metodi e materie di insegnamento. La percezione di provocare effetti si fa più netta nei confronti degli studenti: i beneficiari sono infatti d'accordo nella sensazione di **apportare ai non mo-**

bili un nuovo punto di vista sull'esterno (“internazionalizzazione a domicilio”) e di **aumentare la motivazione ad intraprendere un'esperienza di studio o tirocinio all'estero**. L'opinione si fa meno precisa riguardo agli **eventuali cambiamenti apportati nell'organizzazione e gestione dell'istituto partner e allo sviluppo dello spirito di imprenditorialità degli studenti** (prevale infatti la risposta “né d'accordo né in disaccordo”) (Fig. 9)

Figura 9 - Impatto dell'esperienza internazionale di docenza sull'istituto ospitante



Internazionalizzazione a domicilio:

Fornire competenze e capacità per sviluppare una vocazione internazionale, una mente internazionale, una consapevolezza internazionale, anche tra gli studenti, docenti e personale amministrativo, che non faranno un'esperienza all'estero.

Crowther, P. et al. (2000), Internationalisation at home: A position paper. EAIE

Il **riconoscimento del periodo di mobilità** viene trattato in maniera discrezionale secondo diverse modalità da parte dell'organizzazione di invio. In generale il 46% delle risposte mette in evi-

denza il ricorso a un riconoscimento non formale o addirittura ad alcuna forma di certificazione finale. Nello specifico il 30% dei beneficiari dichiara che si aspetta un “riconoscimento non formale” e il 16% “nessun riconoscimento”. Se si analizzano separatamente le due tipologie di attività, si deduce che nell’ambito della formazione prevale un tipo di riconoscimento non ufficiale, per le docenze, invece, è altrettanto diffuso inserire il periodo all’estero nel piano di lavoro annuale. Considerare il periodo di mobilità nella valutazione annuale delle performance riguarda il 22% dei docenti e il 15% dello staff in formazione (Fig.10).

Le opinioni sul tipo di riconoscimento si dividono tra coloro che si dichiarano soddisfatti del trattamento (il 48% dei casi) e coloro che invece pensano che si potrebbero adottare altre forme (quasi un terzo delle risposte) o comunque hanno dei dubbi su come viene affrontato l’argomento dalla propria istituzione (il 22% delle risposte) (Fig. 11); infatti quando al beneficiario viene chiesto quale forma di riconoscimento sarebbe opportuna la risposta prevalente riguarda l’inserimento della mobilità nella valutazione finale delle attività e nel piano di lavoro annuali, il che ne aumenterebbe il peso all’interno dell’organizzazione e riconoscerebbe il valore aggiunto che l’esperienza all’estero apporta all’attività lavorativa; cresce anche il riferimento a un compenso in termini economici (Fig. 12).

Figura 10 - Aspettative di riconoscimento del periodo di mobilità

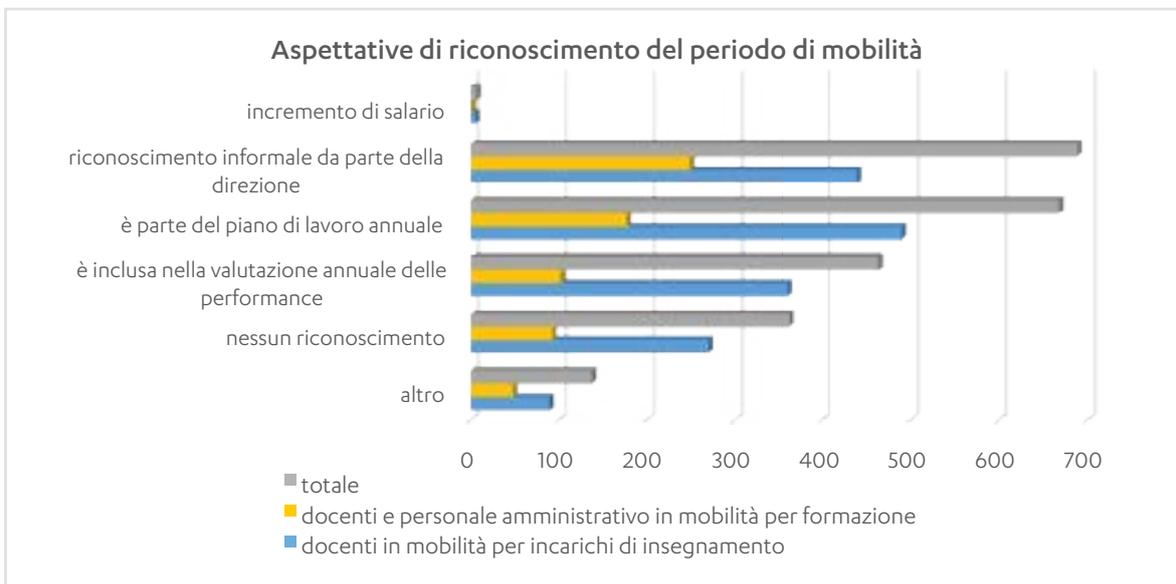


Figura 11 - Soddisfazione della modalità di riconoscimento

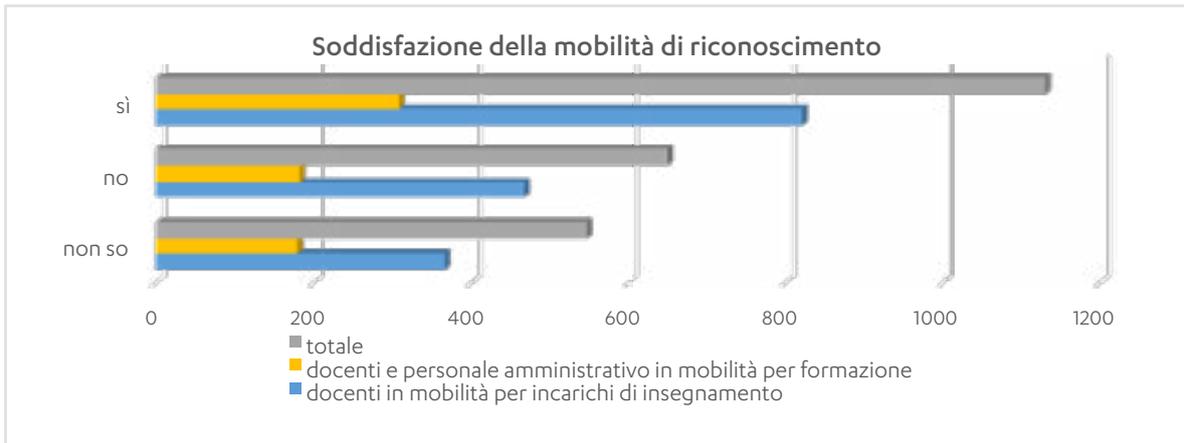
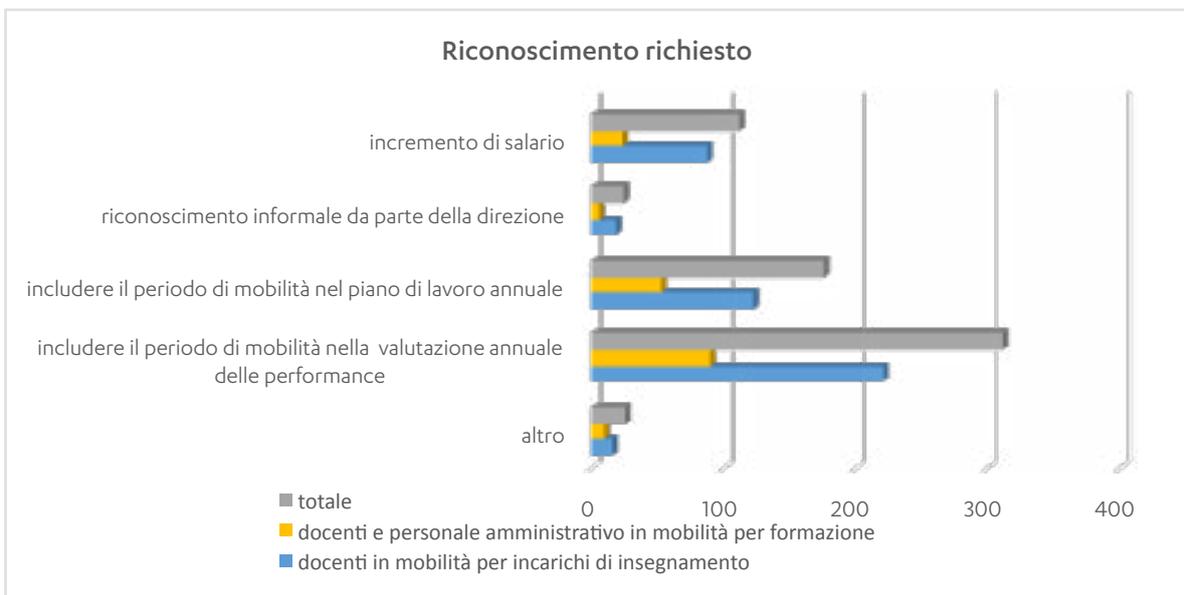


Figura 12 - Riconoscimento richiesto



In entrambe le tipologie di mobilità il livello di gradimento generale è molto alto, con il 98% dei partecipanti che si dichiara molto soddisfatto (80%) o abbastanza soddisfatto (18%); inoltre, a conferma dell'esito positivo dell'esperienza, la percentuale dei beneficiari che la consiglierebbe ad un collega sfiora il 100% (Figg. 13 e 14).

Figura 13 - Gradimento dell'esperienza di mobilità

Gradimento dell'esperienza di mobilità	STA*	STT**	Totale
molto soddisfatto	1.312	561	1.873
abbastanza soddisfatto	328	106	434
senza opinione	11	4	15
abbastanza insoddisfatto	-	-	-
decisamente insoddisfatto	2		2
Totale	1.657	672	2.329

Figura 14 - Suggesterei l'esperienza di mobilità ad un collega

Suggesterei l'esperienza di mobilità ad un collega	STA*	STT**	Totale
Sì	1.650	672	2.322
No	7		7
Totale	1.657	672	2.329

*Staff Mobility for Teaching Assignments - Mobilità dei docenti per attività didattica

**Staff Mobility for Training - Mobilità dei docenti e del personale tecnico-amministrativo per attività di formazione

a cura di Riccardo Ceni

Professor of Harmony and Analysis

International Relations Coordinator

Member of the Academic Board

Il Conservatorio di Parma, molto attivo in Erasmus+, ha saputo integrare pienamente la mobilità internazionale di studenti e, soprattutto, di docenti nell'organizzazione dell'istituto. Abbiamo chiesto al Professor Riccardo Ceni di illustrarci la politica adottata e i risultati conseguiti.

Come stabilito nella ECHE, "il Conservatorio di Musica Arrigo Boito (CMAB) promuove una politica di relazioni internazionali volta a sviluppare l'apertura, la comprensione e lo scambio tra culture diverse, in Europa e nel mondo; sostiene ogni iniziativa che possa favorire una crescita umana, formativa e professionale delle persone che vi studiano e lavorano, nella convinzione che la musica costituisca un mezzo universale per una profonda comunicazione tra individui e società." In quest'ottica il CMAB partecipa al Programma Erasmus dal 2002. Ha organizzato mobilità di studenti e staff; ha preso parte all'IP "Haydn the Progressive", aderisce a 3 Mobility Consortia (Concerto, Arts, Sued Nord) e alla Strategic Partnership "VoxEarlyMus" dedicata alla musica antica; è vincitore della call 2015-16 per International Credit Mobility con la Gnesins Academy, Moscow; al di fuori del Programma Erasmus coopera stabilmente con la University of Georgia (USA). Gli obiettivi fondamentali del processo di mobilità sono in generale il miglioramento delle competenze accademiche, professionali, linguistiche e culturali e delle opportunità personali e sociali per tutti i partecipanti; in particolare:

- per gli studenti: ampliare e approfondire le forme di apprendimento, dallo studio al traineeship;
- per i docenti: innalzare la qualità dell'insegnamento, attraverso il confronto dei metodi didattici, lo scambio e l'aggiornamento dei contenuti;
- per lo staff non accademico: favorire lo scambio di pratiche manageriali e la cooperazione tra partner;
- per l'istituzione e per il sistema: promuovere il radicamento di una mentalità internazionale, stimolo per il dialogo e il miglioramento a livello istituzionale e sistemico.

Nel 2014-15 il CMAB ha organizzato le seguenti tipologie di mobilità:

a) Outgoing: 14 mobilità per docenza e 2 per training; 1 assistente amministrativo per training; 6 studenti per studio. Si è privilegiato l'utilizzo dei fondi dei Mobility Consortia per implementare il traineeship (3 studenti) e il training (2 docenti).

b) Incoming: 17 docenti per docenza; 8 studenti per studio.

Dopo questa premessa generale, vorremmo ora concentrarci sulla **mobilità dello staff**.

Per quanto riguarda l'attività outgoing, in seguito agli accordi interistituzionali sottoscritti e ai bandi approvati e pubblicati, la selezione dei candidati ha seguito un processo documentato, trasparente, equo, inclusivo, meritocratico, non discriminatorio; prima della mobilità i partecipanti sono stati supportati nella preparazione burocratica e logistica; durante la mobilità sono state intraprese azioni di monitoraggio tramite i relativi dipartimenti e l'Ufficio Relazioni Internazionali; **al termine della mobilità hanno avuto un riconoscimento in termini di monte ore e sono stati pienamente reintegrati nella vita accademica.**

Per la selezione dei partecipanti incoming, le proposte sono state vagliate da commissioni dipartimentali in una duplice logica: da un lato l'integrazione dell'offerta didattica con competenze assenti nell'istituzione, dall'altro **l'inserimento dei docenti nei vari progetti di ricerca attivi**, quali ad esempio l'*Ear Training Workshop and Forum*, il *Laboratorio di Retorica Musicale*, il laboratorio di ricerca compositiva elettroacustica *Labirinti Sonori*.

L'*Ear Training Workshop and Forum* (<http://www.conservatorio.pr.it/sentiamoci-a-parma-2016-eartraining-workshop-and-forum-2730-01-2016/>) è un progetto a cura del Dipartimento di discipline teoriche, storiche e musicologiche, con la finalità di sviluppare le competenze sull'educazione all'ascolto – fondamentale aspetto musicale, sia per professionisti che per dilettanti – anche in collaborazione con business partners: nell'edizione 2016, oltre a docenti incoming provenienti dalla Universität für Musik und darstellende Kunst (Wien), dalla Hochschule für Musik und Theater (Hamburg), dalla Musik-Akademie Basel (tramite l'accordo sostitutivo predisposto dal governo svizzero), dalla Musikhögskolan di Malmö, ha partecipato ai lavori come STA Enterprise anche il Managing Director and Developer di EarMaster™, il software più utilizzato nel campo. Come per altri laboratori, il programma è fondato sulle lezioni dei docenti agli studenti, sia interni, sia Erasmus, con una forte ricaduta didattica per gli studenti e metodologica per i docenti e gli operatori professionali.

Il *Laboratorio di Retorica Musicale* (<http://www.conservatorio.pr.it/wp-content/uploads/2016/02/LabRetMus-2016-Programma2.pdf>), cui hanno preso parte, nelle tre edizioni finora organizzate,

docenti incoming dallo J. Haydn Konservatorium (Eisenstadt), dalla Haute École de Musique de Genève (tramite l'accordo sostitutivo predisposto dal governo svizzero) e dal Conservatorio Superior de Música de Vigo, è un progetto interdipartimentale che si propone di abbattere le frontiere tra interpretazione teorica e pratica del fatto musicale. Superati infatti gli ostacoli tecnici e comprese le strutture e la forma di un brano musicale, l'esecutore deve cercarne e restituirne il senso, il significato espressivo, elementi che nel loro insieme compongono l'interpretazione. La retorica musicale può essere il *medium* che lega tra loro l'autore, l'esecutore e l'ascoltatore. Per questo è un laboratorio trasversale, non un convegno, che conclude ogni giornata di lavori con un concerto, alla ricerca di una concretezza che per ogni musicista è l'essenza dell'interpretazione, l'apprendimento di un linguaggio con cui comunicare con chi ci ascolta.

Labirinti Sonori (<http://www.conservatorio.pr.it/ciclo-di-seminari-labirinti-sonori/>) è un progetto didattico e di produzione a cura del Dipartimento di Nuove Tecnologie, in collaborazione fra il Conservatorio Arrigo Boito e la Casa della Musica di Parma, che annovera al suo interno la Casa del Suono e Label, punto di riferimento per la ricerca in campo elettroacustico. Tra le istituzioni coinvolte stabilmente per l'invito dei docenti incoming si annoverano la Academy of Music at the Lund University (Malmö), il Conservatorio Superior de Música de Salamanca, l'ESMUC (Barcelona), il Conservatorio Superior de Música de Malaga e Musikene - Centro Superior de Música del País Vasco.

Oltre al *Laboratorio di Tastiere storiche* di recente attivazione, altri docenti incoming hanno partecipato a progetti di ricerca relativi alle singole scuole su temi specifici, nell'ambito del jazz, della composizione, del canto e dell'accompagnamento e dell'interpretazione pianistica, della musica antica, dell'esecuzione strumentale in genere.

Dunque la politica del Conservatorio Arrigo Boito rispetto allo staff incoming – e per converso, ove possibile, per l'outgoing – è il **superamento del concetto di invito puntuale di corto respiro, per inserire gli ospiti in progetti di ricerca stabili e di lungo termine**, con un conseguente impatto didattico e produttivo e con la finalità dell'innovazione, tramite anche la collaborazione fissa con stakeholders locali, regionali, nazionali e internazionali. **Abbiamo ritenuto inoltre essenziale che ai docenti e allo staff amministrativo outgoing venisse assicurato il pieno riconoscimento in termini di monte ore, a solida testimonianza del fatto che la mobilità non è un evento estraneo alla vita accademica, ma strutturale:** potremmo dire, con un ossimoro, addirittura "interno". Un'impostazione che ha prodotto ricadute rilevanti sulla motivazione dello staff, con il conseguente incremento dei flussi e dei contatti internazionali, il che ha generato a sua volta benefici per tutto il corpo accademico, a cominciare dall'ampliamento delle possibilità didattiche per gli studenti interni ed esterni.

Per quanto riguarda infine l'aspetto strategico sistemico, siamo felici di notare che – **grazie al Programma Erasmus** – si sta profilando un profondo cambio di mentalità, che vede l'internazionalizzazione non più come semplice attività integrativa, ma come un requisito strutturale di una moderna istituzione di alta formazione: la possibilità concreta e sostenibile di poter essere in Europa e nel mondo con le proprie radici e la propria tradizione. *Traditio* come *trasmissione* di valori e saperi, come scambio non solo all'interno del proprio particolare, ma in cerchi concentrici sempre più vasti e diametralmente interconnessi.

Paesi partner:

Paesi confinanti con la UE e resto del mondo

Possono partecipare solo ad alcune azioni del Programma, secondo criteri e condizioni specifiche

Le iniziative di mobilità Erasmus+ che coinvolgono i **paesi extra-europei** sono state avviate nel 2015 e prevedono periodi di studio da 3 a 12 mesi per gli studenti e attività di docenza e di formazione per i docenti ed il personale tecnico-amministrativo da 5 giorni a 2 mesi. Questa azione, International Credit Mobility, implica l'impegno da parte degli istituti di istruzione superiore a gestire le mobilità da e verso i Paesi partner. **Per l'a.a. 2015/2016 l'Agenzia nazionale Erasmus+ Indire ha ricevuto 94 candidature finanziando 41 progetti¹⁴, 35 con capofila un Ateneo, 5 un Istituto dell'Alta Formazione Artistica e Musicale, 1 gestito da un Consorzio.** Con lo spirito di incentivare l'attrattività dei sistemi di istruzione superiore europei, il Programma, attraverso questa azione, dà una forte spinta all'accoglienza sia nell'ambito della mobilità studenti che nel campo delle iniziative dedicate allo staff accademico: **su 8.983 mobilità richieste ne sono state accordate 2.489 destinate prevalentemente agli studenti, 1.210 in entrata e 458 in uscita; si attendono invece 320 docenti stranieri a fronte di 277 docenti italiani in partenza; l'iniziativa prevede l'ingresso di 151 soggetti, rispetto ai 73 in uscita, per attività di formazione.**

Il budget complessivo stanziato è stato di 11.495.516 euro, somma che rappresenta il 9,6% dei fondi complessivi messi a disposizione per l'International Credit Mobility dal programma Erasmus+; il contributo è inquadrato secondo quattro strumenti finanziari dell'Unione europea (IPA: Instrument for Pre-Accession, ENI: European Neighbourhood Instrument, DCI: Development Co-operation Instrument, PI: Partnership Instrument), che a loro volta sono suddivisi in dieci diversi sottocapitoli, ovvero lotti geografici, ciascuno con un finanziamento specifico. Nell'ambito dell'Invito a presentare proposte, valido per le attività 2016/2017, sono stati inseriti anche i Paesi ACP (Africa, Caraibi, Pacifico).

14 - Per l'elenco degli istituti finanziati si rimanda al sito dell'Agenzia Erasmus+ Indire, nella sezione Esiti Candidature: <http://www.erasmusplus.it/universita/esiti-candidature/>

Con la premessa che il numero definitivo delle mobilità sarà disponibile solo al termine delle attività 2015/2016, il maggior numero di scambi è stato attivato con i Paesi del Mediterraneo Meridionale (ENI South), a seguire l'area dei Balcani Occidentali (IPA) e del Partenariato orientale (ENI Est) (Figg. 15 e 16)

Figura 15 - Numero degli studenti in uscita ed in entrata per Regione, a.a. 2015/2016 (dati da finanziamento)

Regioni	N. Studenti in ingresso	N. Studenti in uscita
DCI Asia Afghanistan, Bangladesh, Bhutan, Cambogia, Cina, Corea del Nord, India, Indonesia, Laos, Malesia, Maldive, Mongolia, Myanmar, Nepal, Pakistan, Filippine, Sri Lanka, Thailandia e Vietnam	153	45
DCI Central Asia (Kazakhstan, Kirghizistan, Tagikistan, Turkmenistan, Uzbekistan)	51	9
DCI America Latina (Argentina, Bolivia, Brasile, Cile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Messico, Nicaragua, Panama, Paraguay, Perù, Uruguay, Venezuela)	56	10
DCI South Africa (Sud-Africa)	12	3
ENI Est Armenia, Azerbaigian, Bielorussia, Georgia, Moldavia, Territorio dell'Ucraina come riconosciuto dal diritto internazionale	240	34
ENI South Algeria, Egitto, Israele, Giordania, Libano, Libia, Marocco, Palestina, Siria, Tunisia	312	93
IPA Albania, Bosnia-Erzegovina, Kosovo, Montenegro, Serbia	222	79
PI Asia Australia, Brunei, Hong Kong, Giappone, Corea del Sud, Macao, Nuova Zelanda, Singapore, Taiwan	40	41
PI USA Canada Canada, Stati Uniti d'America	34	44
Total Russia ENI & PI Territorio della Russia come riconosciuto dal diritto internazionale	90	100
Totale	1.210	458

Figura 16 - Numero dei docenti/altro personale in uscita e in entrata per Regione, a.a. 2015/2016 (dati da finanziamento)

Regioni	STA* in ingresso	STA in uscita	STT** in ingresso	STT in uscita
DCI Asia Afghanistan, Bangladesh, Bhutan, Cambogia, Cina, Corea del Nord, India, Indonesia, Laos, Malesia, Maldive, Mongolia, Myanmar, Nepal, Pakistan, Filippine, Sri Lanka, Thailandia e Vietnam	28	37	25	19
DCI Central Asia Kazakistan, Kirghizistan, Tagikistan, Turkmenistan, Uzbekistan	2	13	16	2
DCI America Latina Argentina, Bolivia, Brasile, Cile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Messico, Nicaragua, Panama, Paraguay, Perù, Uruguay, Venezuela	12	12	0	2
DCI South Africa Sud-Africa	5	6	0	0
ENI Est Armenia, Azerbaigian, Bielorussia, Georgia, Moldavia, Territorio dell'Ucraina come riconosciuto dal diritto internazionale	57	30	47	8
ENI South Algeria, Egitto, Israele, Giordania, Libano, Libia, Marocco, Palestina, Siria, Tunisia	75	35	12	6
IPA Albania, Bosnia-Erzegovina, Kosovo, Montenegro, Serbia	87	91	41	23
PI Asia Australia, Brunei, Hong Kong, Giappone, Corea del Sud, Macao, Nuova Zelanda, Singapore, Taiwan	13	13	4	5
PI USA Canada Canada, Stati Uniti d'America	9	9	1	2
Total Russia ENI & PI Territorio della Russia come riconosciuto dal diritto internazionale	32	31	5	6
Totale	320	277	151	73

*Staff Mobility for Teaching Assignments - Mobilità dei docenti per attività didattica

**Staff Mobility for Training - Mobilità dei docenti e del personale tecnico-amministrativo per attività di formazione.

L'impegno finanziario di Bruxelles ed il sostegno del nostro Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca (attraverso il fondo per il sostegno dei giovani e la mobilità degli studenti, ai sensi dell'art. 1 del D.L-decreto-legge 9 maggio 2003 n. 105, convertito dalla legge 11 luglio 2003 n. 170 e il cofinanziamento nazionale a carico del fondo di rotazione ex legge n. 183/1987), insieme agli Istituti di Istruzione Superiore, hanno portato ai risultati ottenuti in questo primo anno di Erasmus+.

La crescita della partecipazione ha caratterizzato in maniera trasversale il Programma, con numeri in aumento in tutti gli ambiti: il supporto finanziario di 92,80 milioni di euro ha permesso a 58mila italiani, tra studenti, tirocinanti, insegnanti, volontari e altri giovani, di usufruire di una borsa di mobilità. L'ottimo esito a livello locale trova corrispondenza in Europa dove ben 650mila beneficiari hanno viaggiato per formazione o volontario.

Lo stesso Commissario europeo per l'Istruzione, la Cultura, la Gioventù e lo Sport, Tibor Navracscs, ha affermato: *"Nel corso del primo anno Erasmus+ si è rivelato un autentico successo. Il considerevole numero di partecipanti è la dimostrazione che il programma sta davvero contribuendo a migliorare le prospettive occupazionali dei giovani, aiutandoli ad acquisire nuove competenze ed esperienze e sostenendo l'ammmodernamento dei sistemi dell'istruzione, della formazione e della gioventù in Europa. Continueremo a sfruttare questa popolarità per raggiungere sempre più persone, diverse tra loro per interessi, profilo e contesto sociale"*.

Il nuovo programma Erasmus+, **più aperto e attento all'integrazione, pone maggiore enfasi sulla promozione dell'inclusione sociale, della cittadinanza attiva e della tolleranza**; ha messo a disposizione, infatti, un sostegno finanziario molto consistente per i partecipanti che dispongono di minori mezzi finanziari o hanno esigenze speciali. Un ulteriore importo di 13milioni di euro è stato impegnato per il 2016 per finanziare progetti intesi ad affrontare questioni quali l'inclusione sociale delle minoranze, dei migranti e di altri gruppi sociali svantaggiati.

Il Programma cerca di migliorare l'integrazione della mobilità degli insegnanti e del personale nelle politiche sostenute dai rispettivi istituti. Le testimonianze dei docenti e dello staff in mobilità, ricavate dai Participant Report, vanno proprio in questa direzione: il partecipante, fortemente incoraggiato a partire dal proprio istituto, ha la percezione che la sua esperienza all'estero apporti ricadute positive in termini di apertura internazionale, intensificando da una parte la coo-

perazione con le organizzazioni partner e dall'altra introducendo nuovi metodi di insegnamento, approcci pedagogici e scambi di buone pratiche. Nei confronti dell'istituto ospitante, a cogliere i maggiori effetti del suo operato sono gli studenti non mobili, apportando loro quella che si può definire un'internazionalizzazione a domicilio e incentivandoli a intraprendere un'esperienza di studio o tirocinio all'estero. Sul fronte del riconoscimento i risultati dimostrano come l'esperienza all'estero non trovi un inquadramento ben preciso nella carriera del beneficiario.

Tante le aspettative confermate che inducono ad essere altrettanto ottimisti per i futuri sviluppi del Programma.

Un'indagine sulla mobilità nel settore dell'educazione degli adulti.

Primi risultati dei progetti
dell'azione chiave 1 in Erasmus+

di Angela Miniati

CAPITOLO

3

Premessa

Primavera 2014, una stagione di cambiamenti e nuove sfide per il settore dell'istruzione e formazione. L'implementazione di Erasmus+ ha richiesto un forte impegno non solo da parte dell'Agenzia nazionale che ha dovuto ristrutturare il lavoro di *management* e monitoraggio delle attività del programma, ma in particolare per i beneficiari che hanno dovuto trovare un nuovo approccio alla progettazione europea. I cambiamenti strutturali del programma hanno introdotto concetti legati al valore qualitativo delle attività, come innovazione, ricerca didattica, riconoscimento delle competenze, trasferibilità dei risultati e internazionalizzazione delle istituzioni preposte all'istruzione. Erasmus+, per il settore dell'educazione degli adulti, rappresenta un'opportunità per migliorare la qualità dell'istruzione in tutta Europa e renderla **più accessibile**, ampliando **le conoscenze e le competenze dei cittadini**. Da anni il dibattito sull'educazione degli adulti ha catalizzato l'attenzione di decisori politici, legislatori e soprattutto di *stakeholders* impegnati nel favorire lo sviluppo di percorsi di apprendimento e formazione soprattutto per gli adulti svantaggiati.

"In Europa un adulto su quattro ha completato al massimo l'istruzione secondaria inferiore, le differenze tra paesi e fasce d'età sono significative" si legge nel rapporto di Eurydice¹⁵ nel quale viene sottolineato che 'la partecipazione all'istruzione e alla formazione degli adulti è determinata da diversi fattori, in particolare il livello di istruzione, lo status professionale, la categoria professionale, l'età e le competenze: gli adulti con qualifiche di basso livello o senza qualifiche, quelli con impieghi scarsamente qualificati, disoccupati ed economicamente inattivi, più anziani e con meno abilità hanno meno probabilità di partecipare all'apprendimento permanente. In altre pa-

15 - Commissione europea/EACEA/Eurydice, 2015. Istruzione e formazione degli adulti in Europa: ampliare l'accesso alle opportunità di apprendimento. Rapporto Eurydice. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea

16 - *Ibidem*

role, gli adulti che hanno più bisogno di istruzione e formazione sono quelli che hanno minore accesso alle opportunità di apprendimento permanente'.¹⁶

In questo quadro di forte investimento in termini di ricerca e di innovazione dei sistemi di istruzione degli adulti, il programma europeo Erasmus+ vuole contribuire al raggiungimento degli obiettivi di ET 2020. In particolare per quanto riguarda il settore dell'educazione degli adulti, Erasmus+ ha investito moltissimo sulla formazione degli operatori e di tutto lo staff impegnato nell'educazione formale, non formale e informale. Un documento importante sull'apprendimento permanente è il *Rapporto congiunto della Commissione europea e del Consiglio europea*, pubblicato nel 2015, dove si ritrova uno specifico capitolo dedicato all'educazione degli adulti nel quale si delineano **le priorità della rinnovata agenda europea per l'apprendimento degli adulti**¹⁷:

- **Gestione:** assicurare la coerenza dell'apprendimento degli adulti con altri settori strategici, migliorare il coordinamento, l'efficacia e la pertinenza rispetto alle esigenze della società, dell'economia e dell'ambiente; aumentare gli investimenti.
- **Offerta e partecipazione:** incrementare notevolmente l'offerta di apprendimento di alta qualità rivolto a persone in età adulta, in particolare per quanto riguarda l'alfabetizzazione e le competenze matematiche e digitali, e aumentare la partecipazione mediante efficaci strategie di sensibilizzazione, orientamento e motivazione destinate ai gruppi che ne hanno maggiore bisogno.
- **Flessibilità e accesso:** ampliare l'accesso aumentando la disponibilità dell'apprendimento sul luogo di lavoro e utilizzando efficacemente le TIC; mettere in atto procedure volte a individuare e valutare le competenze degli adulti poco qualificati e fornire un numero sufficiente di seconde opportunità che conducano chi è privo di qualifiche di livello terziario a una qualifica riconosciuta dall'EQF.
- **Qualità:** migliorare la qualità attraverso il monitoraggio e la valutazione d'impatto, migliorare la formazione iniziale e continua degli insegnanti per adulti.

Su quest'ultimo punto della **qualità della formazione di docenti, formatori, volontari impegnati nel mondo degli adulti**, vogliamo incentrare la nostra **analisi dei risultati delle attività di formazione dello staff, svolta a livello europeo**. Tale attività rappresenta una delle azioni strategiche di Erasmus+, KA1¹⁸, ovvero l'azione chiave dedicata alla mobilità per l'apprendimento.

17 - Joint Report of the Council and the Commission on the implementation of the Strategic framework for European cooperation in education and training (ET2020) New priorities for European cooperation in education and training, 2015, p. 13, http://ec.europa.eu/education/documents/et-2020-draft-joint-report-408-2015_en.pdf

18 - KA1 è convenzionalmente usato come acronimo di Key Action 1, Learning Mobility of individuals

Erasmus+ Educazione degli adulti



337 formatori in mobilità



24 progetti finanziati per un budget totale di

659.837 euro

riferito alla mobilità per l'apprendimento KA1 anno 2014

3.1 FASE CONCLUSIVA DEI PROGETTI KA1 E PIATTAFORMA DI GESTIONE DELLE MOBILITÀ, *MOBILITY TOOL* | **3.1**

La nostra analisi si avvale fondamentalmente di due strumenti di gestione delle azioni del programma, la banca dati **Epluslink** e la piattaforma **Mobility Tool**, una novità nell'implementazione di Erasmus+, cioè un ambiente digitale nel quale interagiscono la Commissione, l'Agenzia nazionale e le istituzioni beneficiarie. L'interfaccia del sistema permette agli utenti di compilare i documenti di monitoraggio richiesti nelle varie fasi della progettazione, inserire dati, aggiornarli e modificarli in tempi diversi. L'Agenzia può così monitorare e supportare i partecipanti in modo più costante e funzionale durante la fase di implementazione.

A distanza di tempo, sono ormai trascorsi due anni dall'inizio del programma possiamo asserire che, nonostante le previste difficoltà iniziali, si sono registrate numerose esperienze significative nell'implementazione di Erasmus+. Il bilancio della progettazione europea resta positivo, in particolare per le attività di mobilità individuale del settore dell'educazione degli adulti, un'area dell'apprendimento che nella società civile ha una lunga tradizione di condivisione e una struttura che si radica nelle associazioni, organizzazioni di vario tipo, nei centri provinciali di istruzione degli adulti (ex CTP Centri territoriali permanenti), carceri e differenti luoghi dove si acquisiscono competenze e si trasmettono conoscenze.

La selezione dei progetti KA1 nel 2014 ha prodotto un risultato abbastanza soddisfacente in rapporto ai fondi destinati a questo settore: 24 progetti finanziati, dei quali 18 di durata annuale e 6 biennali.

Figura 1 – Progetti di mobilità KA1, settore educazione degli adulti, finanziati nel 2014

	n° progetti	n° mobilità	Budget €
Progetti KA1 annuali finanziati nel 2014	18	214	427.213
Progetti KA1 biennali finanziati nel 2014	6	123	232.624
Totale	24	337	659.837

Le mobilità previste nei 24 progetti approvati erano complessivamente **337**, suddivise in due tipologie di formazione: **Corsi strutturati o eventi di formazione (comprese attività di job shadowing) e Attività di insegnamento/formazione.**

Il concetto di mobilità individuale in Erasmus+ è cambiato significativamente, in quanto l'esperienza di apprendimento rientra in un piano di sviluppo europeo che risponde **precisamente ai bisogni formativi dello staff all'interno di una strategia di innovazione e internazionalizzazione dell'istituzione.**

Tra gli obiettivi principali dei progetti di mobilità KA1 troviamo l'elaborazione di **una strategia di monitoraggio e valutazione per assicurare che le attività previste siano rilevanti e abbiano un reale impatto sulla qualità dell'insegnamento, apportando innovazione didattica e sviluppo di sistemi educativi.**

Questo terzo capitolo intende fare un bilancio e mettere in evidenza i primi effetti della ricaduta dei **progetti KA1 annuali**, quindi **il nostro campione di indagine sarà rappresentato dai 18 progetti che hanno coinvolto 214 persone dello staff impegnate in una mobilità di formazione all'estero.** L'analisi si fonda principalmente su due documenti messi a disposizione dalla Commissione europea, **il rapporto finale**, utile a individuare eventuali criticità ma anche buone pratiche emerse durante il ciclo di vita del progetto, e **il Participant Report¹⁹**, una sorta di relazione che i partecipanti compilano al termine della loro attività, strutturata in forma di questionario per raccogliere in maggior parte **dati quantitativi** relativi alla tipologia di mobilità realizzata, alla durata,

19 - Nel capitolo 3, il *Participant Report* è stato tradotto in italiano, *Rapporto del partecipante.*

al paese di destinazione, ai risultati prodotti in termini di apprendimento, competenze e nuove abilità. **L'aspetto interessante del Report è la possibilità di elaborare un'ulteriore serie di dati qualitativi tra cui le motivazioni che stanno all'origine della scelta dei partecipanti**, la ricaduta dell'apprendimento a livello personale/professionale e di istituzione, l'intenzione di realizzare altri progetti Erasmus+. Sono informazioni significative che compongono un quadro abbastanza completo di quello che è stato realizzato e offrono uno spunto di riflessione su come l'attività all'estero è stata recepita dai partecipanti in termini di impatto qualitativo.

Le sezioni principali del *Participant Report Form* sono le seguenti: ***Purpose of the Participant report, Identification of the Participant and General Information, Achievements and impact, Certification and Formal Recognition, Conclusions***. L'indagine che intendiamo sviluppare si avvarrà di **questo strumento che fornisce il punto di vista dei diretti interessati**: docenti e formatori che hanno ritenuto utile svolgere un'esperienza che potesse sviluppare le loro conoscenze e competenze professionali, creare una rete di nuovi partner, favorire lo sviluppo di nuove pratiche all'interno delle loro istituzioni. Le varie sezioni del *Report Form* si articolano in gruppi di domande con risposte multiple. Dal confronto dei dati aggregati, **estrapolati dai 214 report**, si è cercato di delineare quale sia stato o potrà essere l'impatto dei progetti KA1 sia a breve che a lungo termine facendo emergere eventuali criticità e punti di forza.

I progetti di durata annuale offrono la possibilità di fare un primo bilancio e misurare i possibili cambiamenti e sviluppi a più livelli, individuale e di istituzione.

Quasi tutti i rapporti finali dei 18 progetti sono stati elaborati e compilati dai beneficiari²⁰. La documentazione finale, strutturata sulle fasi principali dei progetti KA1, dall'implementazione alla disseminazione dei risultati, mette in evidenza gli obiettivi raggiunti e il lavoro svolto.

La lettura dei contenuti dei rapporti finali è stata poi integrata con i dati estrapolati dal Rapporto del Partecipante, disponibile nel *Mobility Tool*. La possibilità di applicare filtri ai dati che ritroviamo nel *Report* ci conduce all'interno dei progetti KA1 offrendoci spunti di riflessione di tipo qualitativo. Sono due le tipologie di formazione all'estero, la **formazione dello staff** e le **attività di insegnamento/formazione: 179 partecipanti hanno scelto di fare esperienze di apprendimento (corsi strutturati e job-shadowing) e 35 partecipanti hanno deciso di svolgere esperienze didattiche/formative.**

Figura 2 - Le tipologie di formazione all'estero e numero di persone coinvolte

Tipologia di mobilità	Partecipanti
Formazione dello staff – <i>Staff training</i>	179
Attività di insegnamento/ formazione – <i>Teaching /training assignments</i>	35
Totale	214

Figura 3 - Specifiche esperienze di formazione all'estero e numero di persone coinvolte

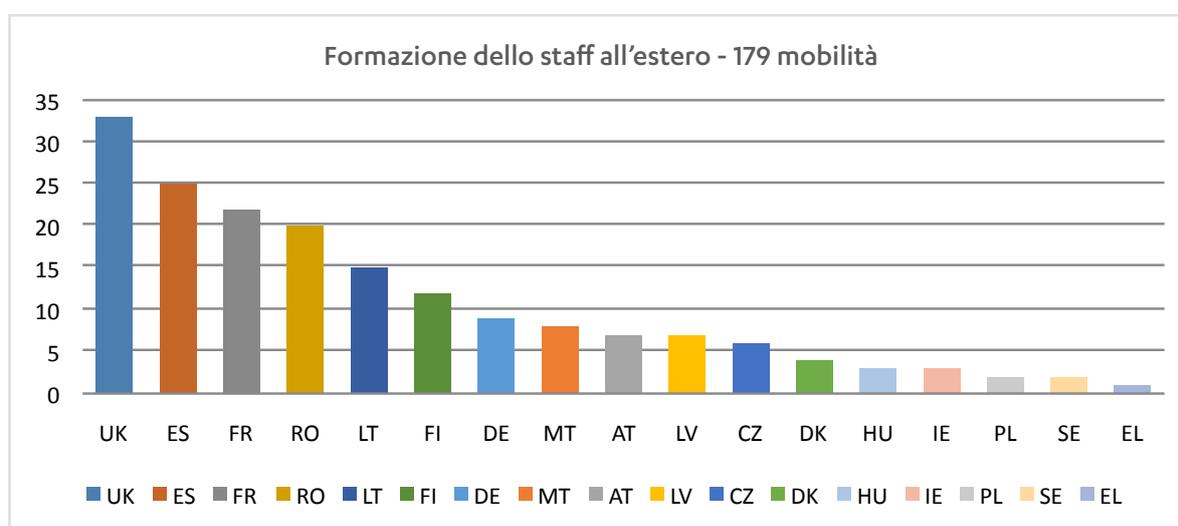
Tipologia di formazione	Partecipanti
<i>Job-shadowing/osservazione presso un'istituzione coinvolta nell'educazione degli adulti - A job-shadowing/observation period abroad in any relevant organisation active in the adult education field.</i>	23
Partecipazione a un corso strutturato - <i>Participation in structured courses</i>	132
Partecipazione a un seminario/conferenza all'estero – <i>Participation in Training events abroad</i>	23
Attività di insegnamento o formazione all'estero - <i>To teach or provide training at a partner organisation abroad</i>	36
Totale	214

20 - I progetti annuali non si sono tutti conclusi nel 2015 in quanto l'accordo finanziario (2014) è stato stipulato in tempi diversi e quindi la programmazione delle attività è stata prorogata sino ai primi mesi del 2016.

All'interno delle due macro tipologie di formazione abbiamo analizzato il numero delle specifiche esperienze scelte in funzione delle necessità formative dei partecipanti (Figura 2 e 3).

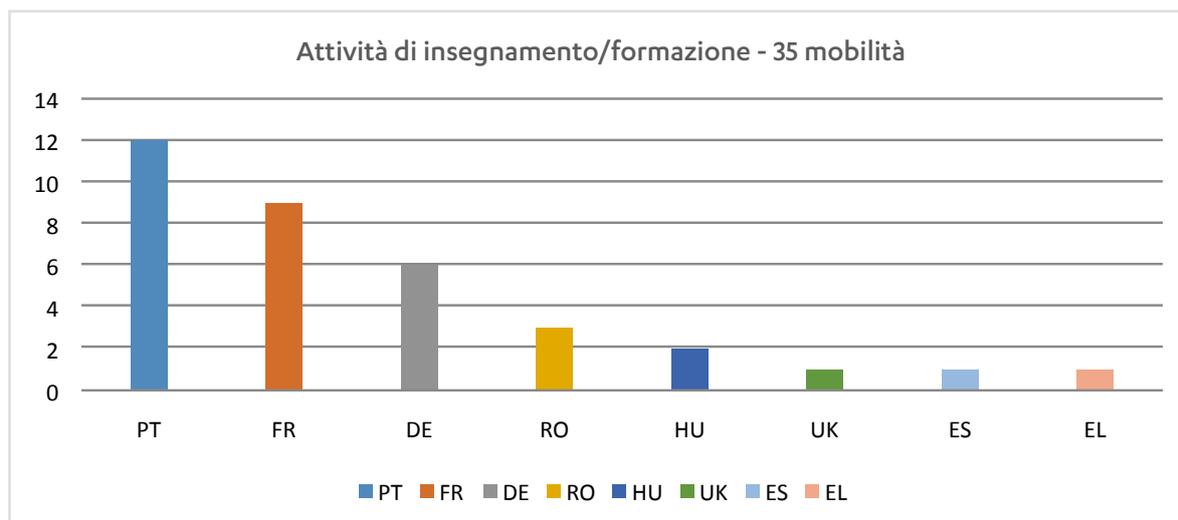
Nella categoria della **formazione dello staff** è possibile realizzare attività diverse: un periodo di **job-shadowing** (ovvero un periodo di osservazione del lavoro di un collega) oppure partecipare a **eventi e conferenze tematiche**. Nella tabella sottostante sono indicati i dati di tutte le singole tipologie di esperienze di apprendimento e di formazione svolte dai beneficiari nell'arco di un anno. La durata media dei corsi strutturati è generalmente di 5-7 giorni (ma ci sono corsi anche di due settimane), mentre le altre attività hanno una durata che varia dai 2 ai 14 giorni.

Figura 4 - Paesi di destinazione delle attività di formazione (corsi strutturati, conferenze e job shadowing)



I paesi di destinazione delle mobilità, suddivise in base alla tipologia: le attività di formazione all'estero e le attività di insegnamento/formazione. Il paese maggiormente richiesto per svolgere un'esperienza di *Staff training abroad* (la categoria comprende i corsi, le conferenze tematiche e il *job shadowing*) è stato il Regno Unito (33), a seguire Spagna (25), Francia (22), Romania (20), Lituania (15), Finlandia (12), Germania (9), Malta (8), e altri paesi (Figura 3). L'alto numero di attività di formazione realizzate nel Regno Unito è motivato dal fatto che **molti corsi sono linguistici**, vale a dire incentrati sulla didattica delle lingue straniere (in genere la lingua inglese) e l'approfondimento. Ma abbiamo riscontrato anche attività di formazione incentrate su tematiche e metodologie didattiche diverse, ad esempio **sull'utilizzo del teatro per l'inclusione sociale, la cittadinanza e l'imprenditorialità individuale, l'europrogettazione e il coinvolgimento di gruppi svantaggiati**.

Figura 5 - Paesi nei quali si sono realizzate le attività di insegnamento/formazione



Per le **attività di insegnamento** i paesi di destinazione si collocano a una diversa latitudine, e come illustra il grafico della figura 5, il Portogallo registra 12 mobilità, la Francia 9 e a seguire la Germania con 6 mobilità. L'esperienza di insegnare in un'istituzione europea, sia del settore formale che non formale dell'educazione degli adulti, ha interessato molti educatori. Una prima lettura di questo successo è da ricercare in una maggiore consapevolezza delle competenze e abilità professionali da parte dei docenti e nella necessità di confrontarsi con le altre metodologie e sistemi didattici europei.

La partecipazione

Figura 6 - Prima esperienza in ambito europeo

Prima esperienza in Erasmus+ o in altri programmi	Totale risposte
No	53
Si	161
Totale	214

La tabella 6 illustra un dato per alcuni aspetti positivamente sorprendente, in quanto sottolinea il successo della partecipazione di coloro che si sono avvicinati per la prima volta alle opportunità di formazione Erasmus+: **161 persone su 214 sono state coinvolte per la prima volta in un'esperienza professionale all'estero.** Quindi è aumentato significativamente sia l'interesse che l'attrat-

tiva dei percorsi di apprendimento in un altro paese. Erasmus+ ha prodotto un cambiamento concettuale molto importante in quanto il docente/formatore in mobilità è più consapevole di rappresentare un gruppo di lavoro e di apportare esperienze nuove e cambiamenti nella propria istituzione. Le istituzioni sono spesso della stessa tipologia: associazioni, enti pubblici, organizzazioni no profit, biblioteche, musei, università dell'età libera e alcune organizzazioni hanno una lunga esperienza nella progettazione europea. Il dato innovativo è il numero maggiore di persone della stessa istituzione coinvolte nella mobilità all'estero.

Consapevolezza della formazione

Tra le novità dell'azione KA1 abbiamo più volte e in varie sedi approfondito i cambiamenti strutturali dei progetti di mobilità dello staff. Sono progetti che coniugano i bisogni formativi dei docenti/educatori e le esigenze di innovazione e crescita delle istituzioni. Il piano di sviluppo europeo diventa il primo esperimento di individuazione dei bisogni e della ricerca di soluzioni condivise. L'elemento di novità che abbiamo registrato nell'analisi dei *Report* è una maggiore consapevolezza emersa durante l'elaborazione del piano delle attività di formazione, nel quale è coinvolta l'intera istituzione, oltre allo staff direttamente selezionato. L'approccio alla progettazione ha prodotto una **maggiore attenzione nell'individuazione delle carenze formative e una condivisione delle possibili soluzioni ai bisogni**, in tal modo gli obiettivi da raggiungere sono stati individuati in forma collegiale.

Figura 7 - Correlazione tra le attività scelte e il Piano di sviluppo europeo

Attività legata al Piano di sviluppo europeo	Totale risposte
Sì, ma non collegate bene	16
No	1
Sì, collegate bene	186
Non so	11
Totale	214

La figura 7 sintetizza e pone l'accento sull'attinenza tra le esigenze formative individuate, la scelta delle attività e il piano di sviluppo europeo: **186 su 214 formatori ritengono che la loro esperienza è fortemente congruente al disegno complessivo delle attività di apprendimento.**

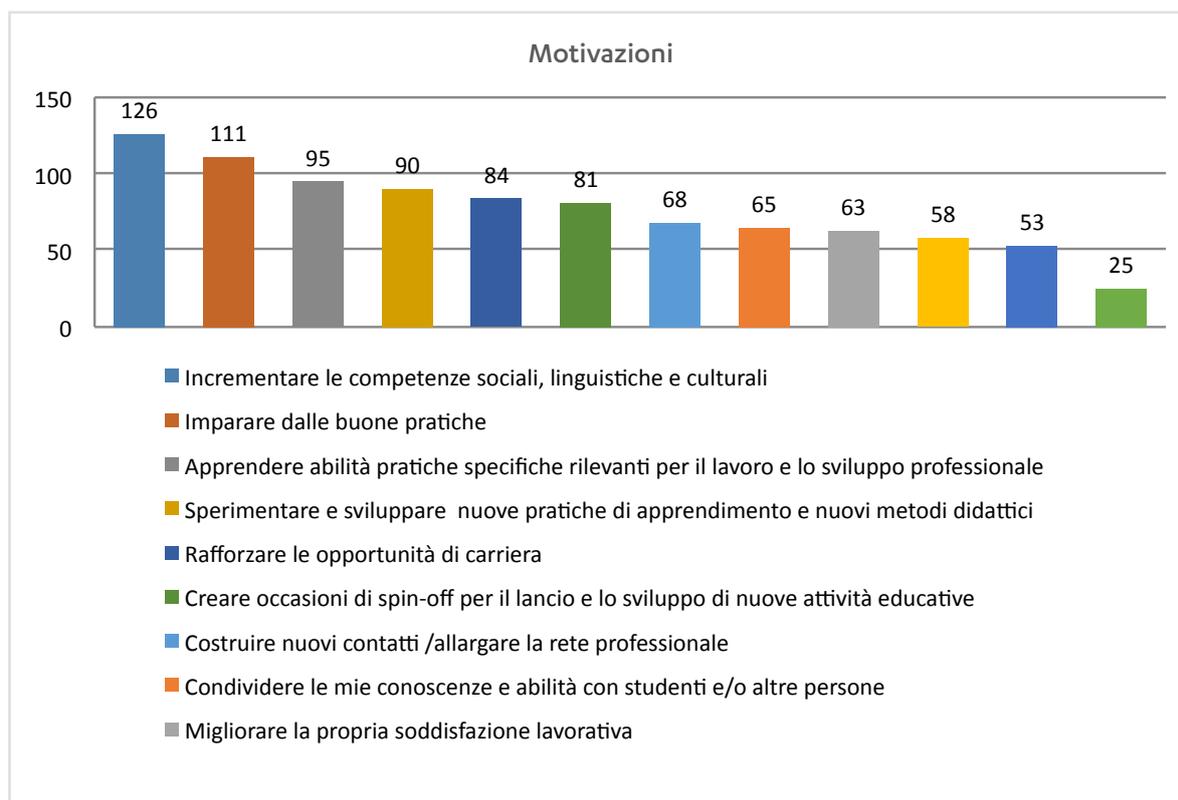
Le motivazioni per raggiungere i risultati

La figura 8, posta di seguito, ci illustra il processo, connesso ai bisogni formativi, di identificazione delle motivazioni che hanno indotto alla pianificazione delle attività. Tra le motivazioni e le aspettative più ricorrenti indicate nel *Participant Report*, i partecipanti hanno indicato quella relativa **all'incremento delle competenze sociali e culturali che appartengono alla sfera personale (126)**. L'altra motivazione più significativa è quella di **impare dalle buone pratiche (111)** e, a seguire, la **necessità di apprendere pratiche utili e attinenti al proprio ambito professionale (95)**. Un *Leitmotiv* della mobilità in servizio è **l'apprendimento di nuove pratiche di insegnamento, riferito in particolare al settore formale dell'educazione degli adulti: 90 partecipanti su 214 sono stati motivati da questa esigenza**, quindi una percentuale abbastanza alta (42%), se teniamo conto che l'educazione formale degli adulti in Italia è un settore recentemente riformato nei nuovi centri provinciali di istruzione degli adulti (CPIA)²¹. Gli altri aspetti sono legati alle opportunità di crescita di carriera (84), sviluppo di idee innovative e esperienze di spin-off per nuove attività (81), ampliamento della rete dei contatti professionali (68), condivisione delle conoscenze e abilità con studenti o colleghi (65), migliorare la propria soddisfazione lavorativa (63), creare nuovi contatti (58), rinforzare la cooperazione con l'istituzione partner (53), costruire cooperazioni con soggetti del mondo del lavoro (25).

Vogliamo aggiungere una nota di commento su quest'ultimo aspetto, lo scarso collegamento con il mondo del lavoro mette in evidenza alcune criticità del sistema educativo. Per alcuni aspetti le istituzioni hanno diffidenza/difficoltà a uscire dalla propria area di competenza o dal proprio settore di interesse e ciò determina una mancanza di collegamento con altre professionalità afferenti ad aree diverse. La formazione teorica e professionale spesso si limita a incidere sul proprio ambito lavorativo e non trova occasioni di cooperazione e condivisione con altri partner del territorio.

21 - I CPIA, Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti, sono gli istituti dove è possibile svolgere percorsi di istruzione formale per discenti di età adulta. La riforma è del 2012

Figura 8 - Le motivazioni della formazione



Gradimento

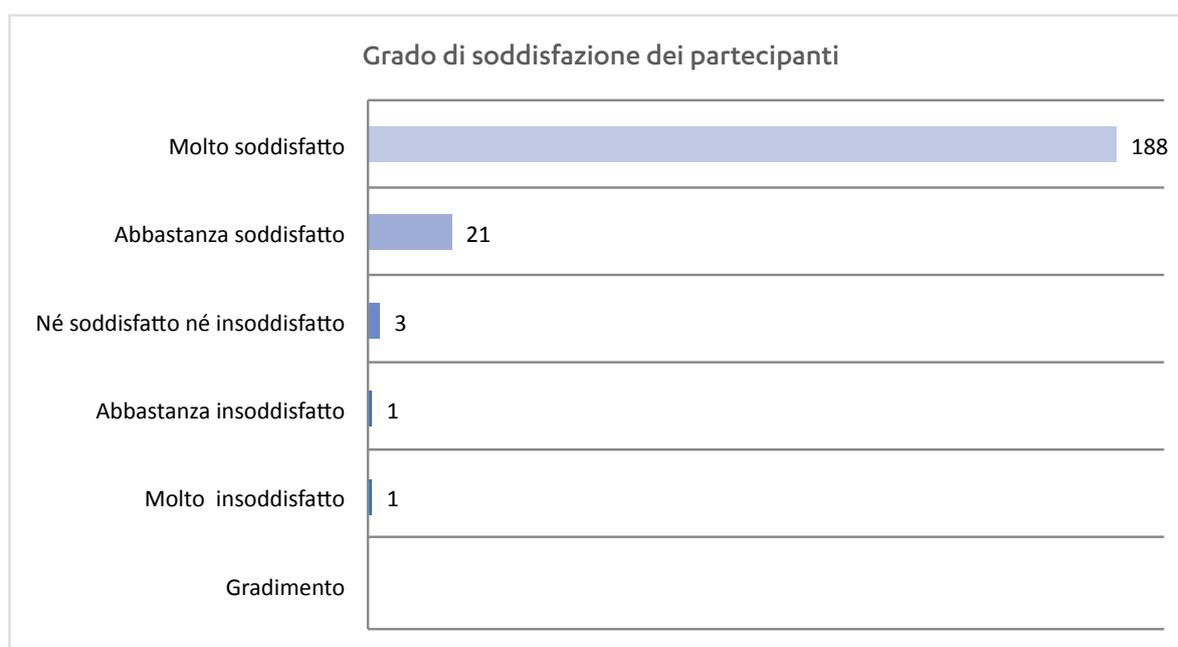
Nella lunga tradizione dei programmi culturali europei, dedicati a istruzione e formazione, l’esperienza formativa all’estero ha sempre contribuito (da Socrates a LLP, oggi in Erasmus+) a migliorare le proprie competenze professionali e a favorire l’occupabilità, nonché a potenziare il proprio sviluppo personale nel lavoro e nella collettività. Sono molteplici i benefici che si possono trarre da questo tipo di esperienza e i due più importanti sono: un miglioramento delle conoscenze linguistiche e un ampliamento delle abilità che in un mondo sempre più interculturale saranno utili per tutta la vita. Lo si desume dalla risposta che i beneficiari hanno indicato in merito al grado di soddisfazione rispetto all’attività svolta: **188 hanno scelto l’opzione “molto soddisfatto” e 21 “abbastanza soddisfatto”** (Figura 9). In complesso l’offerta formativa si è dimostrata qualitativamente valida.

In merito agli strumenti digitali di ricerca delle attività di formazione in altri paesi, ci pare utile un breve accenno alle nuove **piattaforme digitali, School Education Gateway²²** e per il settore

22 - School Education Gateway (collegato a eTwinning, la community per le scuole in Europa) è un portale di accesso unificato per insegnanti, scuole, esperti e altri attori del settore didattico. Presenta politiche didattiche europee, news, trend, articoli di esperti, iniziative nazionali, azioni per le scuole, aree per l’interazione, progetti didattici, migliori pratiche e altre risorse. <http://www.schooleducationgateway.eu/en/pub/index.htm>

degli adulti **Epale**²³, molto utili per coloro che intendono scegliere corsi, seminari o svolgere un *job shadowing* in un'altra istituzione europea. Purtroppo, per il momento, non abbiamo un dato preciso sul numero di attività di formazione all'estero individuate tramite **EPALE, la Community virtuale dedicata al mondo EDA (Educazione degli adulti), un portale multilingue in continua crescita per insegnanti, formatori, ricercatori, accademici e responsabili delle politiche educative nel settore dell'apprendimento degli adulti in Europa**. In poco più di un anno dal lancio in Italia (avvenuto nell'aprile del 2015), EPALÈ è divenuto un contenitore user-friendly di numerosi corsi altamente qualificati e altri eventi internazionali. Inoltre nella piattaforma elettronica per l'apprendimento degli adulti è disponibile una nuova banca dati per la ricerca di partner da coinvolgere in nuovi partenariati strategici KA2²⁴ focalizzati su questo settore. Infine, le pagine social della piattaforma offrono interessanti articoli di approfondimento, indagini tematiche e un panorama delle riforme nel settore dell'educazione degli adulti in Europa.

Figura 9 - Gradimento delle attività realizzate



Impatto a livello professionale

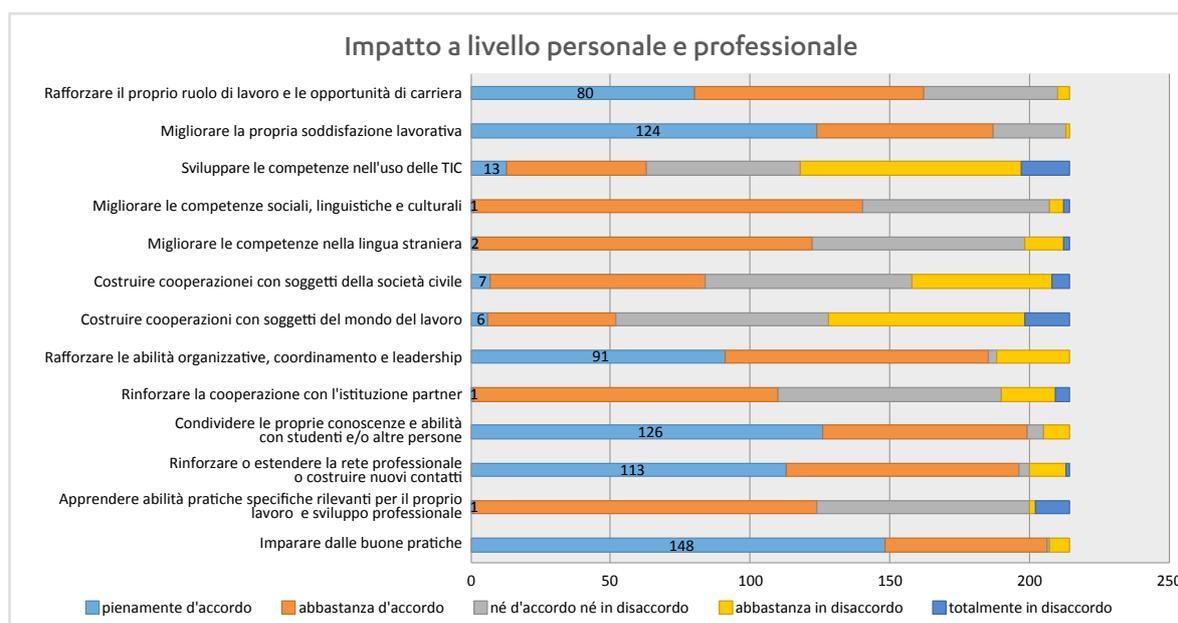
L'obiettivo principale dell'azione KA1 è stato offrire ai partecipanti l'opportunità di: acquisire una maggiore consapevolezza della dimensione europea nell'educazione degli adulti; appro-

23 - La piattaforma Epale, Elettronic Platform for Adult Learning in Europe, è organizzata intorno alla condivisione di contenuti legati all'apprendimento degli adulti, tra cui notizie, post di blog, risorse ed eventi e corsi, <http://ec.europa.eu/epale/it/about>

24 - KA2 convenzionalmente è l'acronimo della Key Action 2, Cooperation for innovation and the exchange of good practices

fondire la conoscenza di diversi sistemi educativi; migliorare le proprie competenze linguistiche, professionali e culturali. Un'altra novità dei progetti KA1 risiede nella **forte influenza e ricaduta dell'esperienza professionale fatta a livello individuale sull'intera istituzione**. Le piccole associazioni, come i grandi centri di formazione, hanno integrato e aggiornato la bacheca delle loro esperienze in ambito europeo, poichè è prevalsa un' esigenza forte di uscire dalla rete nazionale di relazioni e iniziare a mettersi in contatto con il resto del mondo

Figura 10 - Impatto a breve termine dell'esperienza a livello professionale



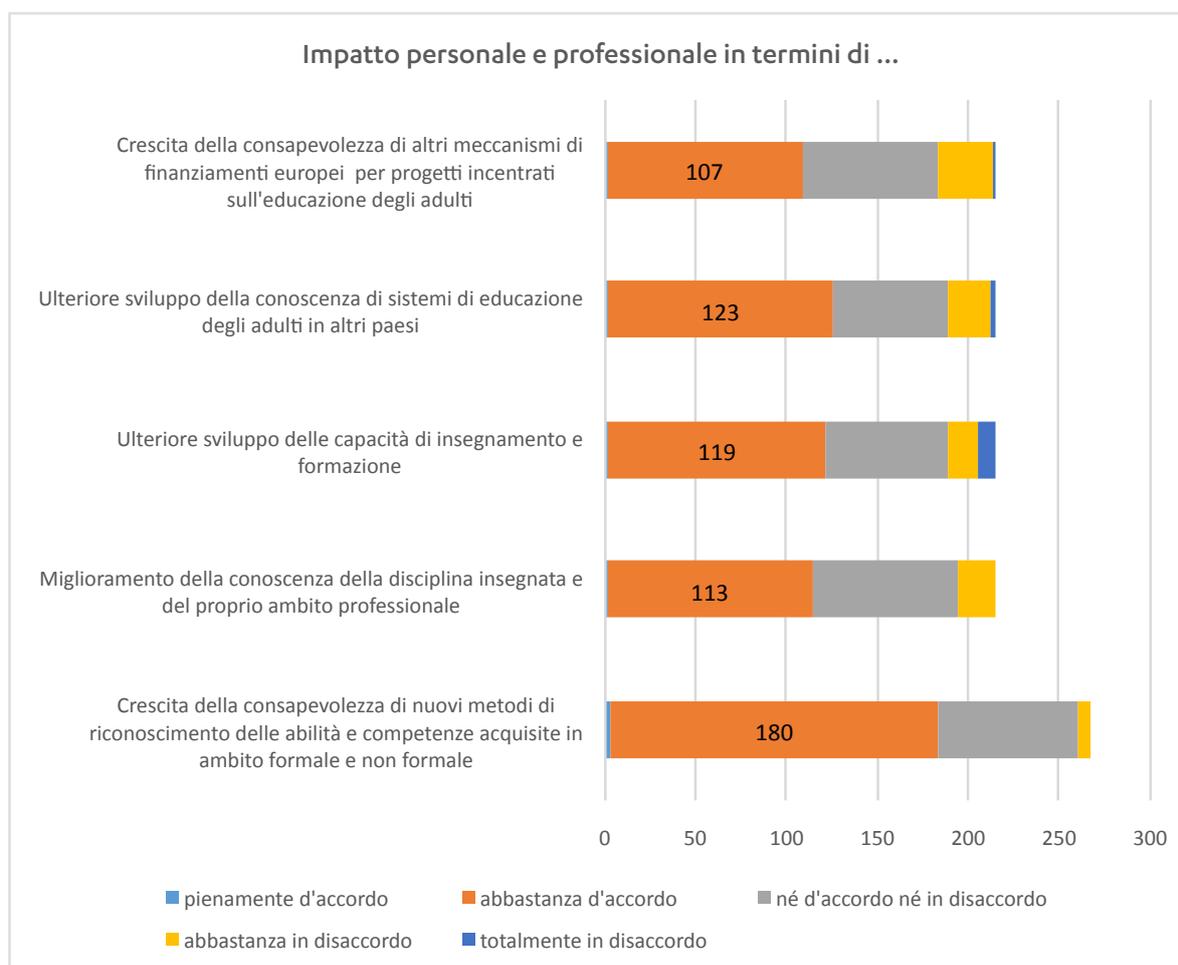
Le figure 10-11 raccolgono i dati relativi allo sviluppo e alla crescita professionale in termini di opportunità e competenze acquisite. I partecipanti in questo caso dovevano indicare il loro grado di condivisione di alcune affermazioni, scegliendo tra *pienamente d'accordo*, *abbastanza d'accordo*, *né d'accordo né in disaccordo*, *abbastanza in disaccordo* e *totalmente in disaccordo*. **Nel grafico abbiamo ritenuto utile inserire i valori numerici di coloro che hanno espresso un parere molto positivo, evidenziando la voce 'pienamente d'accordo'.**

Tra gli aspetti di miglioramento e crescita più 'votati' rileviamo quella di **imparare nuove metodologie e approcci didattici dalle buone pratiche (148 sono pienamente d'accordo)** che mette in luce una necessità profonda di scambio e di apprendimento da esperienze dirette e dall'esem-

pio pratico dei colleghi europei. Emerge inoltre una spiccata preferenza per tutte quelle competenze professionali che incidono **sul miglioramento delle abilità professionali nella didattica, come ad esempio condividere le proprie conoscenze e abilità con i discenti (126), rafforzare le abilità organizzative (113), migliorare la soddisfazione lavorativa (124).**

Coloro che hanno scelto l'opzione "né d'accordo né in disaccordo" ci indicano che probabilmente non hanno ancora elementi sufficienti e parametri utili per misurare la ricaduta del loro apprendimento (il giudizio sarebbe traducibile con "non so").

Figura 11 - Ulteriore impatto a livello professionale



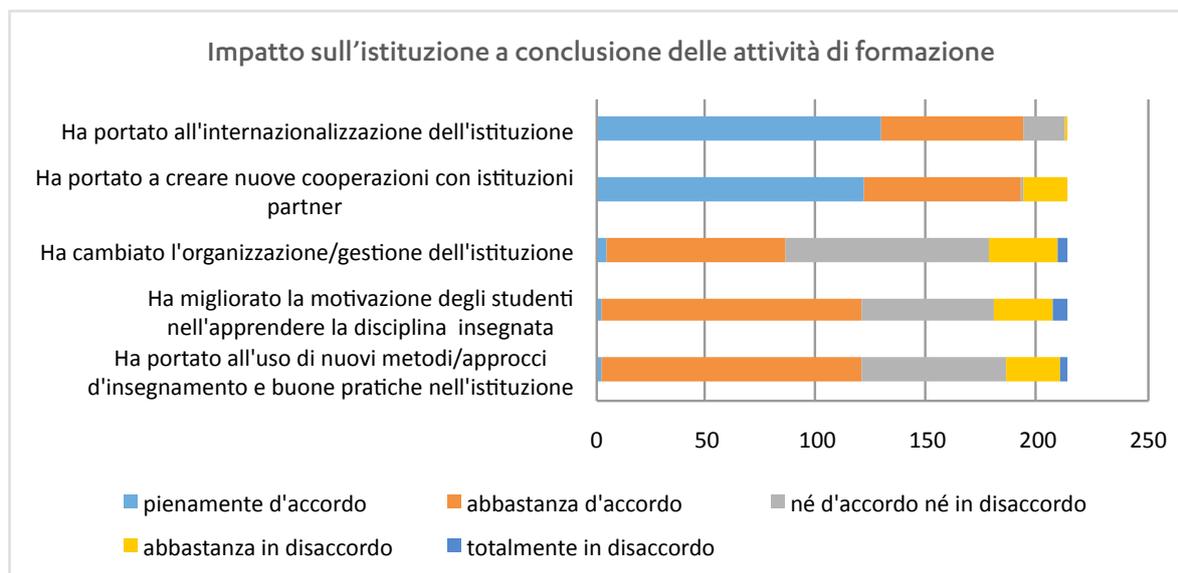
Nella Figura 11, sono messi in evidenza altri risultati a livello di consapevolezza e conoscenza di altri programmi europei, condivisione e conoscenza di nuovi sistemi educativi per gli adulti, acquisizione di nuovi strumenti per l'insegnamento e la formazione, sviluppo di nuove metodologie didattiche.

La maggior parte dei docenti hanno espresso un giudizio equilibrato rispetto ai quesiti posti sull'impatto individuale : il valore più alto è rappresentato dall'opzione "abbastanza d'accordo" (da 107 a 180). Ciò significa che i risultati attesi sono stati mediamente soddisfatti e in linea di massima gli aspetti evidenziati nel *Report Form* hanno indotto a una riflessione nei partecipanti che altrimenti non sarebbe avvenuta in maniera così approfondita e precisa.

Impatto a livello di istituzione

Abbiamo già parlato della centralità dell'apprendimento formale e non formale a livello europeo. La crescita occupazionale è legata anche alla capacità delle istituzioni di rinnovarsi, di cercare buone pratiche per fare ricerca e innovazione. L'internazionalizzazione, come mostra la Figura 12, è al primo posto nella scala delle possibili ricadute a livello di istituzione (le risposte più ricorrenti sono 'pienamente d'accordo' e 'abbastanza d'accordo'). Per quanto concerne la qualità dell'apprendimento, più volte abbiamo riscontrato che durante l'attività si conoscono molte persone con le quali è possibile creare future collaborazioni e progetti, mentre dal punto di vista gestionale e organizzativo si scoprono e si adottano altri metodi di applicazione amministrativa. **La contaminazione tra saperi e metodologie diverse apportano nuovi stimoli e maggiore coinvolgimento anche dei discenti adulti.** La Figura sottostante indica quali miglioramenti sono avvenuti a livello di istituto, in particolare per il settore didattico e manageriale.

Figura 12 - Impatto sull'istituzione



Certificazione e riconoscimento delle attività svolte

La “competenza” è la comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale²⁵. Una chiara e specifica definizione che troviamo nell’art. 2 del Decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13. Il decreto definisce le norme generali **sul sistema nazionale di certificazione delle competenze e rende operativo il nuovo Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze**. Un passo legislativo decisivo per far emergere e far crescere le competenze professionali acquisite non solo sul lavoro ma anche nel tempo libero, accrescere la trasparenza degli apprendimenti e la spendibilità delle certificazioni in ambito nazionale ed europeo.

Possiamo constatare che il riconoscimento delle competenze acquisite durante le mobilità, all’interno della propria istituzione, è di tipo informale, vale a dire non è previsto un credito formativo certificabile e spendibile (**185 partecipanti hanno ottenuto un riconoscimento informale**), mentre 21 beneficiari hanno scelto la voce “Altro”, senza ulteriori dettagli. Infine il dato relativo all’aumento salariale, una sorta di riconoscimento formativo e quindi remunerabile, è avvenuto solo per 3 persone, come mostra la figura 13. I casi in cui le attività di mobilità non hanno ricevuto nessun riconoscimento sono tipicamente riconducibili a piccole associazioni dove il personale è ridotto al minimo e l’organizzazione interna non è ben definita.

Figura 13 - Riconoscimento all’interno dell’istituzione

Forma di Riconoscimento	Risposte
Riconoscimento informale	185
Altro	21
Nessun riconoscimento	5
Aumento salariale	3

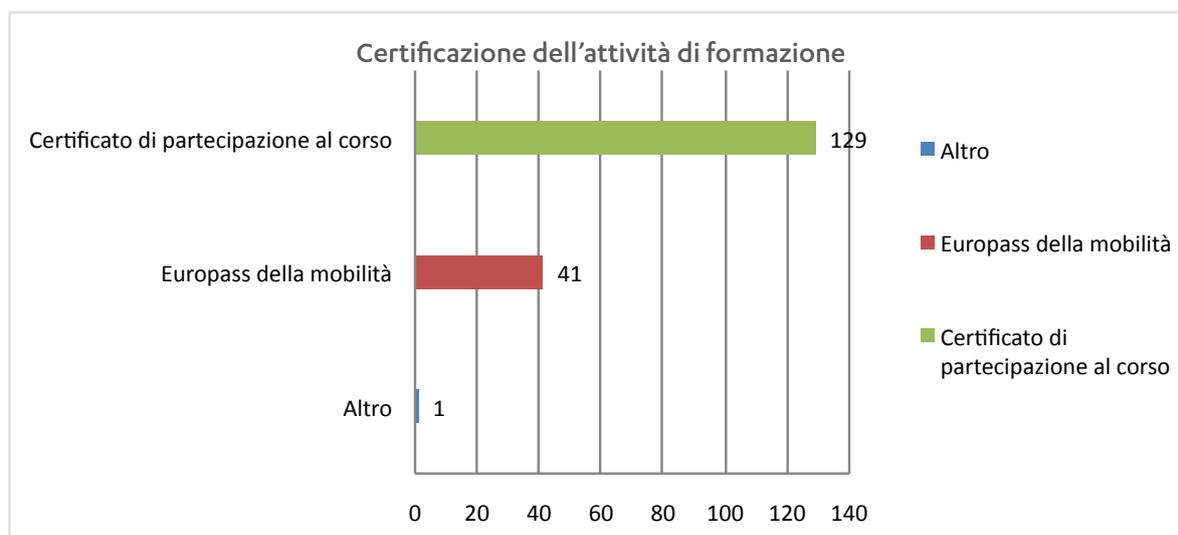
Sul versante della certificazione delle attività di apprendimento realizzate a livello nazionale e internazionale per il settore dell’educazione degli adulti (ma lo riscontriamo anche per altri settori, scuola e università), vi sono molti aspetti ancora da definire. Mentre per quanto riguarda la formazione professionale, il riconoscimento delle competenze è attestato e strutturato nel quadro dei crediti formativi europei, per altri settori dell’istruzione le procedure di riconoscimento e trasferimento delle competenze e abilità sono ancora in fase embrionale, in assenza di un piano strategico nazionale di certificazione.

25 - Decreto Legislativo, 16 gennaio 2013, n. 13, <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2013-01-16:13>.

L'Unione europea ha messo a punto diversi strumenti per sostenere la **trasparenza e il riconoscimento di conoscenze, competenze e qualifiche** e per far sì che si possa studiare e lavorare più facilmente ovunque in Europa. La **convalida dell'apprendimento non tradizionale e informale** è un modo per riconoscere l'intera gamma delle conoscenze, competenze e abilità di un individuo, indipendentemente dal fatto che siano state acquisite all'interno o all'esterno del sistema educativo formale. Se convalidate (individuate, documentate, valutate e/o certificate), queste esperienze di apprendimento possono essere più visibili e applicabili a ulteriori riforme strategiche, condivise a livello europeo.

La Figura 14 pone in evidenza il tipo di certificazione che è stata rilasciata a conclusione delle attività realizzate nei progetti KA1. Per i corsi strutturati si tratta dell'attestato di partecipazione alla formazione (129) e solo 41 hanno richiesto di inserire l'attività nell'*Europass della mobilità*, **un documento, riconosciuto a livello europeo, nel quale sono registrate le conoscenze e le competenze acquisite in un altro paese europeo**. Nel settore dell'educazione degli adulti, come precedentemente dichiarato, la certificazione e il riconoscimento delle competenze sono uno degli aspetti più dibattuti degli ultimi anni.

Figura 14 - Certificazione e riconoscimento formale dell'esperienza di mobilità



Nella *Raccomandazione sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale*²⁶ del 2012, il Consiglio d'Europa sottolinea che **“la convalida dei risultati di apprendimento, vale a dire co-**

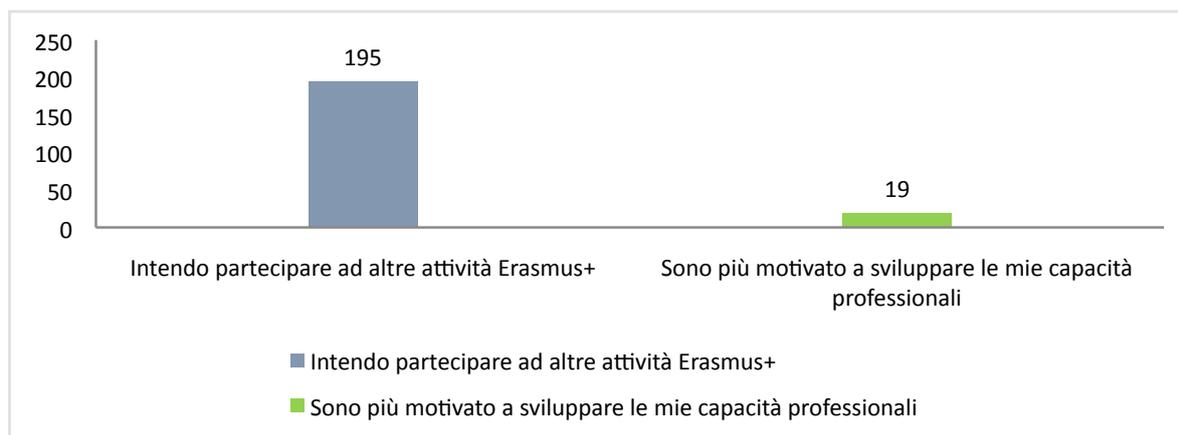
26 - *Raccomandazione del Consiglio del 20 dicembre 2012, sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale* (2012/C 398/01), [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=IT](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=IT)

noscenze, abilità e competenze, acquisite mediante l'apprendimento non formale e informale può svolgere un ruolo importante nel migliorare l'occupabilità e la mobilità, nonché nell'accrescere la motivazione per l'apprendimento permanente, in particolare nel caso di persone socialmente ed economicamente svantaggiate o meno qualificate²⁷. Il documento indica le modalità fondamentali per il riconoscimento delle abilità acquisite a livello non formale e informale: l'individuazione, la documentazione, la valutazione e la certificazione dei risultati dell'apprendimento costituiscono una qualifica parziale o completa.

Il Cedefop annualmente pubblica lo stato dell'arte delle politiche attuative del piano di riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale²⁸ nei vari paesi europei. Entro il 2018 i vari paesi europei dovranno attuare un processo di convalida e certificazione delle abilità individuali e apportare un impulso positivo alle attività di formazione svolte sia a livello nazionale che internazionale. La mobilità di formazione Erasmus+ mette in evidenza la necessità di una certificazione valida e riconosciuta a livello internazionale.

Dall'analisi dei 214 *Report Form* si nota inoltre che i beneficiari hanno manifestato una maggiore consapevolezza del valore professionalizzante della formazione all'estero, ovvero vi è una maggiore presa di coscienza che **l'apprendimento non si esaurisce nel periodo di realizzazione del corso o del job-shadowing ma continua e può diventare un apprendimento che si concretizza in altre esperienze Erasmus+**. La figura 15 mostra che il 92% dei partecipanti ha espresso l'intenzione di impegnarsi in altri progetti europei.

Figura 15 - Cosa è cambiato dopo l'esperienza della mobilità di apprendimento



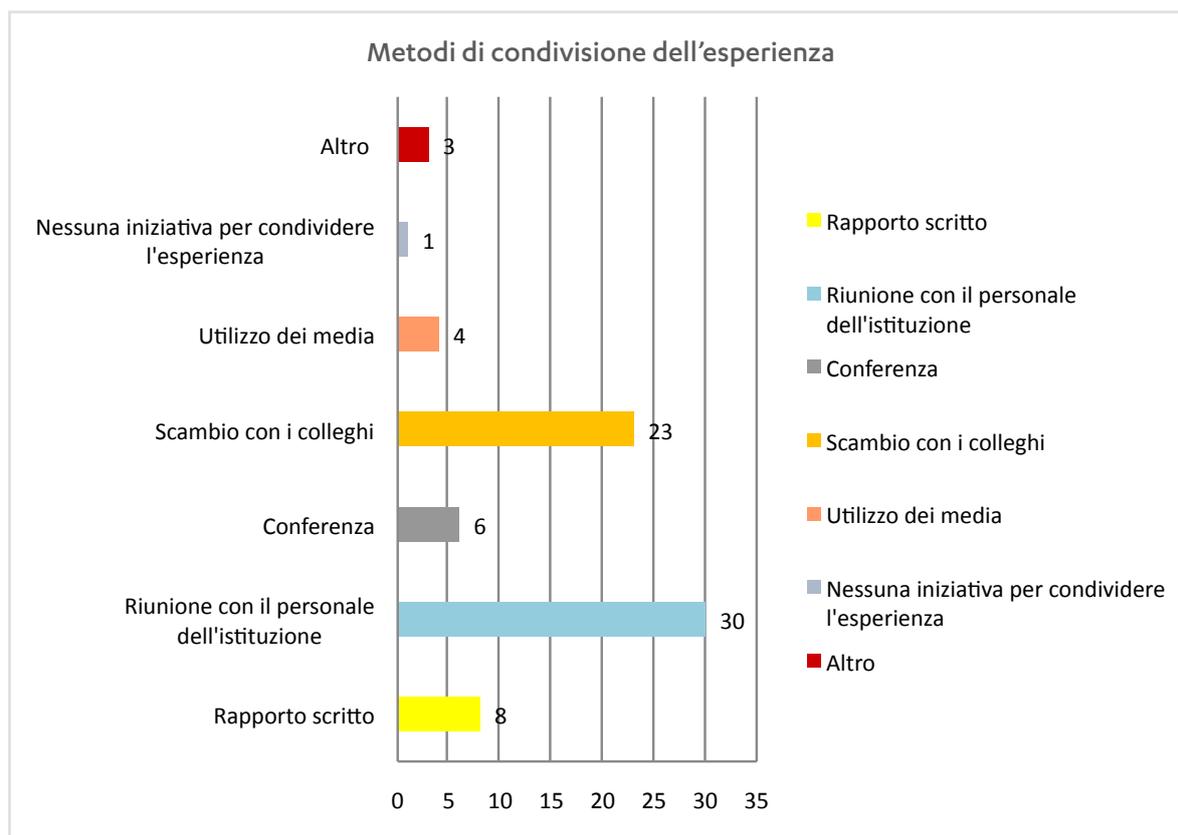
27 - ibidem

28 - *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014. Final synthesis report* <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87244.pdf>

Disseminazione

La fase di disseminazione dei risultati e impatto di sistema è la chiave di volta del programma Erasmus+. I progetti di mobilità per l'apprendimento tendono a produrre risultati che possono essere integrati nell'offerta formativa delle istituzioni e valorizzare le strategie di disseminazione degli *outputs*. La Commissione, per fare emergere le buone pratiche e valorizzare i progetti più significativi, ha predisposto una piattaforma di disseminazione dei risultati Erasmus+, **Erasmus+ projects results platform**²⁹. La disseminazione inizia già in fase di ideazione del progetto e il progetto per poter diventare un "patrimonio condiviso" deve essere prima valorizzato all'interno dell'istituzione e in seguito potrà essere disseminato anche sul territorio. Gli strumenti di condivisione di risultati e competenze possono essere di vario tipo, il grafico sottostante indica quelli più utilizzati: riunioni con i colleghi, laboratori di presentazione dei materiali, conferenze, relazioni scritte delle attività svolte, diffusione sui media. I dati riportati nella Figura 16 ci indicano quanto sia importante e fortemente sentita l'esigenza di trasferire e condividere l'apprendimento.

Figura 16 - Fasi di disseminazione delle attività di apprendimento



29 - Erasmus+ projects results platform: <http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/>

Questa prima pubblicazione Erasmus+ è incentrata sui risultati raggiunti e sulle varie fasi di implementazione dei primi progetti, quelli iniziati nel 2014.

Nel precedente paragrafo abbiamo analizzato 214 *Participant Report Form* relativi ai 18 progetti KA1 del settore educazione degli adulti di durata annuale. Le tabelle analizzate e i dati quantitativi raccolti ci hanno mostrato una situazione piuttosto positiva per quanto concerne l'impatto della mobilità realizzate in ambito europeo.

Per avere un riscontro oggettivo e verificare alcune tesi esposte durante l'analisi dei documenti e questionari digitali, abbiamo ritenuto utile un confronto diretto con le persone che stanno dietro i numeri elaborati nei grafici e nelle tabelle illustrate precedentemente.

Il processo metodologico più idoneo alla nostra analisi qualitativa ci è sembrato il focus group, una tecnica flessibile di rilevazione delle opinioni di un gruppo di interesse su un tema specifico.

L'obiettivo del focus group è stato quello di raccogliere le esperienze realizzate dai protagonisti durante le mobilità di apprendimento e il metodo di indagine utilizzato è stato un questionario appositamente preparato dall'Agenzia nazionale e proposto ai partecipanti durante l'incontro.

La struttura del questionario (pubblicato in allegato a questo capitolo) si ispira al modello del rapporto individuale preso in esame nella prima parte di questo capitolo. La sintesi narrativa che proponiamo riassume i dati raccolti durante il focus group, nel tentativo di far emergere criticità e punti di forza della progettazione. Primo obiettivo dell'incontro è stato quindi raccogliere soprattutto le riflessioni, le impressioni dei protagonisti e non semplici dati informativi. L'intervista collettiva condotta da un moderatore è stata coadiuvata dalla presenza di due osservatori che hanno trascritto le risposte degli intervenuti. Dall'interazione dei partecipanti sono emerse numerose e interessanti sollecitazioni, poichè nell'intervista, oltre alle domande prestabilite, sono stati affrontati vari argomenti attinenti le attività progettuali, contestualizzando ampiamente le attività svolte, dalla preparazione alla formazione alle attività di disseminazione.

Il focus group dedicato al settore dell'educazione degli adulti, si è tenuto presso INDIRE³⁰ e vi

30 - L'incontro del gruppo di lavoro si è svolto nel Salone Lombardo Radice, Indire, il 27 novembre 2015.

hanno partecipato **7 rappresentanti³¹ di 4 Istituzioni coinvolte in un progetto di mobilità KA1** annuale e 5 rappresentanti dell'Agenzia Erasmus+: un moderatore, due osservatori e due esperte della piattaforma EPALE.

Le istituzioni coinvolte nel focus group³², tutte del settore dell'educazione non formale degli adulti, avevano già partecipato a precedenti programmi europei, in particolare Grundtvig e Youth in Action. Quindi la loro esperienza ha permesso di fare un ulteriore confronto con le attività di formazione in servizio che negli anni precedenti avvenivano a livello individuale e nelle quali il concetto di condivisione delle necessità di apprendimento non era così strategico come nell'azione KA1.

Al tavolo di lavoro hanno partecipato due associazioni culturali e teatrali, **Teatro due mondi** (Faenza) e **Mirmica** (Milano), impegnate nella pedagogia teatrale per l'inclusione sociale e il coinvolgimento dei gruppi svantaggiati; un ente di ricerca e formazione che offre corsi di qualificazione e riqualificazione e conduce ricerche sociali, **E.RI.FO** (Firenze) e infine il Centro iniziativa democratica insegnanti, **Cidi** (Grosseto), un'associazione di insegnanti di tutti gli ordini di scuola e di tutte le discipline che si occupa di iniziative di aggiornamento e ricerche didattiche.

A conclusione dell'incontro si sono delineati una serie di punti di forza evidenziati nel corso del dibattito:

- la condivisione di tutte le attività del progetto durante la stesura del piano di sviluppo europeo
- il monitoraggio e la valutazione della formazione, sia *in itinere* che a conclusione delle attività
- il coinvolgimento di altre istituzioni del territorio
- l'opportunità di vedere e conoscere altre istituzioni che operano nello stesso settore
- l'adozione di nuovi metodi didattici e l'opportunità di trasmettere le proprie competenze educative
- la disseminazione e la valorizzazione dei risultati per ampliare la rete di collaborazioni internazionali

Non sono emerse particolari criticità e abbiamo verificato in più momenti che nel gruppo tutti avevano pienamente realizzato le attività previste.

31 - Intorno al tavolo si sono confrontati, Sonia Bombardieri dell'Associazione Teatro dei due Mondi, Giovanna D' Alessandro, Alessandro Amato e Stefano Bini di Istituto E.RI.FO, Viola Ghidelli e Wauder Luca Garrambone – Associazione Mirmica, Franca Pastarini – Centro di iniziativa democratica degli insegnanti – CIDI.

32 - In Appendice pubblichiamo le schede relative ai progetti KA1 delle istituzioni che hanno partecipato al focus group.

L'unica osservazione da sottolineare è la richiesta da parte dei beneficiari di realizzare ulteriori incontri (focus group) con altre istituzioni coinvolte nell'azione KA1 e con l'Agenzia nazionale, in tempi diversi, come occasione di una riflessione collettiva sulle esperienze realizzate, per approfondire in modo sistematico il valore e il significato delle mobilità per l'apprendimento, soprattutto dopo un anno o due dalla conclusione del progetto. Di fatto, il nostro intento è quello di continuare a monitorare e misurare l'impatto attraverso varie metodologie e strumenti, realizzando varie indagini quantitative e qualitative.

Lo strumento di lavoro: il questionario

Di seguito riportiamo lo schema delle domande proposte nel focus group:

1. Preparazione alla mobilità
2. Sviluppo e impatto a livello individuale
3. Sviluppo e impatto a livello di istituzione
4. Riconoscimento delle competenze e risultati raggiunti – Certificazione

Ciascuna delle quattro sezioni tematiche è stata declinata attraverso un set di domande specifiche che abbiamo sintetizzato nel seguente schema:

Domande introduttive: Quali metodi di selezione dei partecipanti sono stati adottati?

Domande di transizione: Che cosa è avvenuto tra la selezione dei partecipanti e la partenza? cosa ha fatto in concreto l'istituzione?

Domande chiave: Avete avuto l'opportunità di sperimentare e apprendere buone pratiche in relazione alla tematica scelta e alla tipologia di attività svolta? Ritenete vi sia una maggiore apertura alla dimensione europea da parte dei discenti della vostra Istituzione? Quali azioni/attività di promozione e informazione sono state adottate/sviluppate in tal senso? Ci sono stati cambiamenti sia di tipo manageriale che organizzativo nell'istituzione? Avete accentuato o avviato una cooperazione con attori del mercato del lavoro, società civile e autorità del territorio?

Domande finali: Come prevedete di attuare la politica di disseminazione dell'esperienza acquisita? Con quali strumenti? A che livello? Quali forme (strumenti) di riconoscimento formale e non formale l'istituzione ha previsto di rilasciare ai partecipanti?

Realizzazione del focus group

Un primo dato che ci sembra significativo sottolineare è l'entusiasmo dei partecipanti per essere stati coinvolti nel focus group, in quanto l'invito ha prodotto un'ulteriore opportunità di riflettere sulla pianificazione delle attività di progetto, ripercorrendo tutte le tappe fondamentali della progettazione, in particolare la stesura del Piano di sviluppo europeo. Inoltre, i partecipanti hanno gradito molto conoscere direttamente altre istituzioni coinvolte nei progetti europei, ma soprattutto che operano a livello nazionale nello stesso settore educativo e formativo.

Durante l'intervista i partecipanti hanno dichiarato, in modi diversi, di aver approfondito il significato del lavoro svolto e il valore aggiunto dell'esperienza formativa. Un altro aspetto rilevato durante la conversazione è la consapevolezza, da parte dei partecipanti, dell'importanza delle mobilità all'estero come occasione di crescita professionale e soprattutto culturale, un'esperienza nella quale il rapporto umano è fondamentale, *Si torna profondamente cambiati*, ha dichiarato un partecipante. Per riassumere in modo chiaro i risultati e le esperienze del focus group, abbiamo utilizzato mappe concettuali che raccolgono in modo schematico, attraverso parole chiave, l'insieme degli interventi e non esclusivamente le singole risposte. L'interazione dialogica tra i componenti del focus group ha permesso a tutti di esplicitare opinioni e consapevolezze che in precedenza erano rimaste ad un livello implicito. Generare riflessioni e stimolare nuove idee e interessi comuni è stato il risultato più significativo dell'incontro.

Domande introduttive: Quali metodi sono stati adottati per la selezione dei partecipanti alle mobilità? Commissione di selezione: sì - no?



Le attività preparatorie sono state svolte da tutte le istituzioni. Il Cidi ha previsto una commissione di selezione per insegnanti di lingua straniera e al bando hanno risposto circa 30 persone di cui 15 sono state selezionate. L'istituto E.RI.FO nella selezione ha dato priorità ai docenti che intendevano svolgere una formazione di tipo linguistico e alla prima esperienza in ambito europeo. La condivisione dei corsi da scegliere ha preceduto poi la fase organizzativa riservata ai singoli partecipanti.

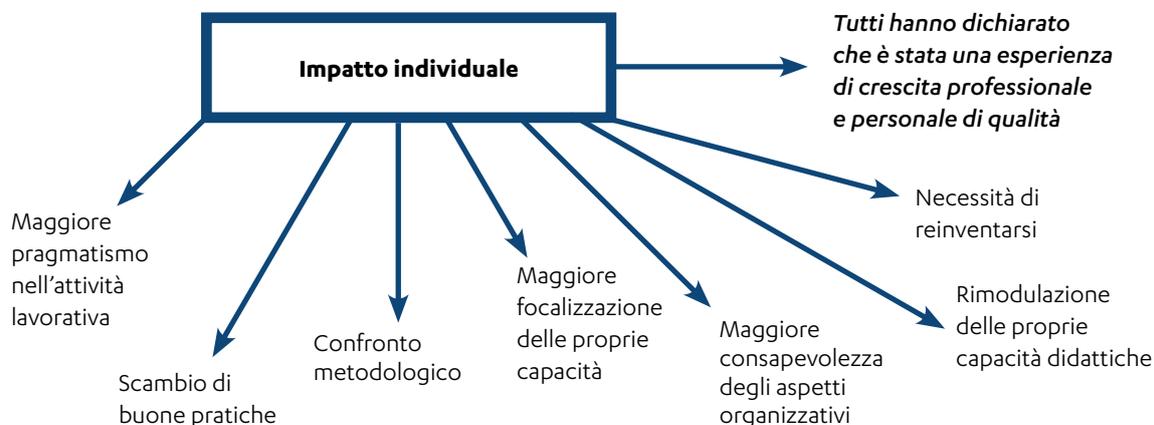
L'associazione Teatro due mondi essendo un'istituzione relativamente piccola non ha applicato particolari criteri di selezione. Sono stati coinvolti nella mobilità i collaboratori, i volontari e i soci. Tutte le persone interessate hanno potuto partecipare e ciò ha avuto un impatto molto forte sia a livello personale che sull'istituzione. Alcuni partecipanti hanno svolto due mobilità nell'arco della durata del progetto per il raggiungimento di una certificazione formale.

Domande di transizione: Che cosa è avvenuto tra la selezione dei partecipanti e la partenza? cosa ha fatto l'istituzione?



In generale, per l'organizzazione del viaggio e altri aspetti logistici collegati alle mobilità, i partecipanti hanno provveduto personalmente. I compiti e i ruoli di ciascuno sono stati condivisi e questo elemento è ricorrente nei temi trattati durante il focus group. La fase preparatoria ha richiesto l'impegno e il coinvolgimento di tutto il personale, anche nelle associazioni di dimensioni ridotte.

Domande chiave: Avete avuto l'opportunità di sperimentare e apprendere buone pratiche in relazione alla tematica scelta e alla tipologia di attività svolta? in quale contesto è avvenuto l'ampliamento delle relazioni professionali? a livello di istituzione? a livello locale e regionale? a livello internazionale?



Le risposte e i commenti relativi alla ricaduta professionale concordano nel considerare l'esperienza un valore aggiunto nella propria carriera e un osservatorio privilegiato delle nuove metodologie di didattica dell'adulto in Europa. L'associazione Mirmica è stata invitata dall'ente ospitante a partecipare a eventi e attività lavorative all'estero. Il progetto europeo ha motivato tutte le istituzioni a realizzare altre attività di formazione in contesti e luoghi diversi.

Domande chiave: Utilizzate/utilizzerete nuovi metodi di insegnamento/ formazione e di approcci educativi appresi durante la formazione all'estero? Quali sono? Ritenete vi sia una maggiore apertura alla dimensione europea da parte dei discenti della vostra istituzione? Quali azioni/attività di promozione e informazione sono state adottate/sviluppate in tal senso?



A livello di istituzione tutti i partecipanti hanno concordato sugli effetti positivi dell'apprendimento e dell'esperienza: *“È cambiata la percezione della propria associazione, estendendo il lavoro didattico ad altri gruppi di learners in dimensione partecipata favorendo un'interconnessione tra i progetti”* – questa l'esperienza di Mirmica.

- Nel Cidi si sono *“accesi nuovi interessi”* nei confronti della progettazione europea e molti insegnanti sono più motivati e stimolati a far parte del gruppo di lavoro impegnato nei progetti internazionali. È stato organizzato un convegno di lingue e letterature straniere presso l'Università degli Studi di Pisa dedicato agli insegnanti di lingua inglese che si occupano di adulti dislessici.
- E.RI.FO ha inserito nel catalogo nazionale Garanzia Giovani corsi di lingua inglese per categorie svantaggiate, come immigrati, inoltre *“ grazie al progetto sono aumentati l'offerta formativa e i servizi al territorio”*.
- Per l'associazione Teatro due mondi si è ampliato il supporto/promozione con le istituzioni locali e lo sviluppo di una futura progettazione.

Abbiamo quindi una ricaduta a tre livelli:

- attività: riproporre le attività quotidiane con i *learners*
- progettualità: coinvolgere maggiormente i gruppi svantaggiati
- condivisione di esperienze: rete e scambio di risorse tra persone con esperienze simili

Domande finali: Come prevedete di attuare la politica di disseminazione dell'esperienza acquisita? Con quali strumenti? A che livello? Quali forme (strumenti) di riconoscimento formale e non formale l'Istituzione ha previsto di rilasciare ai partecipanti



Durante la fase finale del focus group, realizzata nella seconda parte della giornata, il gruppo ha dato maggiore segnali di interazione, i partecipanti si rivolgevano in modo diretto l'uno all'altro e il racconto delle esperienze è stato più spontaneo.

Vogliamo inoltre sottolineare i buoni risultati emersi dall'esplorazione qualitativa delle attività di formazione, il gruppo rappresentativo ha colto pienamente il senso del processo di disseminazione e valorizzazione dei risultati acquisiti presso gli istituti ospitanti. Per quanto riguarda il riconoscimento formale delle attività svolte, i partecipanti che hanno scelto corsi strutturati hanno ricevuto l'attestato di partecipazione e nessun riconoscimento formale a livello regionale. Si è registrato un riconoscimento particolare delle attività di insegnamento svolte dallo staff dell'Associazione Mirmica, i docenti coinvolti nell'insegnamento presso un'istituzione europea, hanno ottenuto il brevetto per animatori dal Ministero della Gioventù e Sport francese: un esempio di forte impatto professionale e riconoscimento delle attività didattiche.

Al focus group ha partecipato inoltre la Prof.ssa Vanna Boffo, dell'Università degli Studi di Firenze, 'Dipartimento di Scienze Formazione e psicologia', in qualità di esperta dell'educazione degli adulti, la quale ha fatto un intervento sulla trasferibilità delle competenze dal piano personale a quello collettivo. Lo scambio di buone pratiche e la valorizzazione delle esperienze europee dovrebbero sviluppare una riflessione politica sui cambiamenti sostanziali che avvengono a livello locale e territoriale: *dalle micro si dovrebbe arrivare alle macro riforme del sistema educativo per gli adulti*, sostiene la Prof.ssa Boffo

I primi risultati dei progetti KA1 si stanno concretizzando e gli obiettivi raggiunti sono molteplici. Misurare la percentuale di successo di queste prime esperienze di formazione dello staff coinvolto nell'educazione degli adulti forse è abbastanza prematuro, ma ci è sembrato utile e opportuno capire cosa fosse successo nei primi 12-15 mesi di Erasmus+ durante il processo di realizzazione dei 18 progetti KA1. Il punto di forza emerso nella nuova progettualità, dedicata alla formazione all'estero, è **l'idea della centralità del Piano di sviluppo europeo**. Tutto lo staff coinvolto nella mobilità ha sottolineato una maggiore consapevolezza, sia a livello individuale/professionale che di istituto, del significato di apprendimento in ambito internazionale. Anche coloro che non sono partiti hanno comunque elaborato, nell'analisi dei bisogni formativi dell'istituto, nuove strategie e metodi innovativi di programmazione delle attività didattiche e hanno contribuito alla qualità di progetto di formazione all'estero.

Questo nuovo approccio, inevitabilmente, ha prodotto una serie di profondi cambiamenti: le organizzazioni che si occupano dell'educazione degli adulti, realtà molto circoscritte e legate al territorio in modo capillare, sono state coinvolte nel progetto europeo nel loro complesso e quasi tutte hanno attivato una serie di iniziative legate alle competenze apprese all'estero e investito nella formazione per migliorare i metodi di studio e di apprendimento dei *learners*.

Durante il lavoro di analisi abbiamo registrato che, parallelamente alla **crescita quantitativa** della partecipazione alle mobilità, si è prodotta una **crescita qualitativa della progettazione**. L'impatto di questo cambiamento potremo misurarlo in modo sistematico nei prossimi anni, ma un primo traguardo è già stato raggiunto: nelle istituzioni, dopo la riflessione condivisa sul perché della formazione, si è aggiunta la piena consapevolezza dell'importanza dell'impegno attivo, a tutte le età e in qualsiasi ambiente di apprendimento. **I successi/insuccessi di una formazione all'estero dipendono soprattutto dall'impegno strategico di tutti gli attori coinvolti** e dalla piena realizzazione di tutte le attività previste nel ciclo di vita del progetto. La forte motivazione che sta al centro di un progetto KA1 non potrà che produrre risultati duraturi e sostenibili nel tempo.

Questionario del focus group

1. La preparazione alla mobilità

- Quali metodi di selezione dei partecipanti alle mobilità sono stati adottati?
- Commissione di selezione sì no
- Criteri di selezione: quali? bando, domanda diretta dell'interessato?
- Che cosa è avvenuto tra la selezione dei partecipanti e la partenza? cosa ha fatto l'istituzione? *(Per il Rappresentante Legale: ha organizzato la mobilità del partecipante oppure ha provveduto il partecipante stesso?)*
- Quanto tempo ha richiesto l'organizzazione e la pianificazione delle attività preparatorie?
- Quante risorse sono state impegnate nella fase preparatoria? Staff/Staff Amministrativi/Volontari?

2. Sviluppo e impatto a livello individuale

- Che tipo di attività avete scelto?
 - Corso strutturato
 - Job shadowing
 - Attività di insegnamento
- Avete avuto l'opportunità di sperimentare e apprendere buone pratiche in relazione alla tematica scelta e alla tipologia di attività svolta?
- Ritenete che l'apprendimento di abilità pratiche siano/saranno rilevanti per lo sviluppo professionale? Quali abilità avete approfondito?
- Avete sviluppato nuove competenze? Quali?

Sono condivisibili queste definizioni?

Quadro Europeo delle Qualifiche

ABILITA' - Applicare le conoscenze e usare il know how necessario per portare a termine compiti e risolvere problemi. Sono cognitive (uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) e pratiche (abilità manuale, uso di metodi, di materiali, di strumenti).

COMPETENZE - Comprovata capacità di usare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali, metodologiche in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale. Sono descritte in termini di responsabilità ed autonomia

- Avete acquisito nuove abilità a livello organizzativo, manageriale e dirigenziale: quali?
- Crescita e ampliamento delle relazioni professionali: in quale contesto è avvenuto l'ampliamento delle relazioni professionali? a livello di istituzione? a livello locale e regionale? a livello internazionale?
- Avete riscontrato un rafforzamento di nuove cooperazioni internazionali?
- Miglioramento delle abilità linguistiche: quali? Avete acquisito una certificazione delle competenze linguistiche? sì no
- Avete registrato un miglioramento dell'uso delle TIC? quali gli strumenti? E come li avete utilizzati?
- Ritenete che ci sia stata o ci sarà la possibilità di sviluppare nuove opportunità di carriera nella vostra istituzione o all'estero?
- Avete acquisito nuove metodologie di insegnamento/formazione dei discenti? Quali? Le state sperimentando in concreto?
- Avete sviluppato una maggiore consapevolezza su nuovi metodi di riconoscimento e validazione delle competenze e abilità acquisite a livello formale e informale?
- Ritenete di aver raggiunto o raggiungerete un miglioramento della conoscenza del vostro ambito lavorativo?
- Dopo l'esperienza sono nate ulteriori esigenze di aggiornamento e formazione? Se sì, come si stanno sviluppando?
- E' accresciuta la conoscenza delle opportunità di finanziamenti a livello europeo per lo sviluppo di progetti internazionali?

3. Sviluppo e impatto a livello di istituzione

- Utilizzate/utilizzerete nuovi metodi di insegnamento/ formazione e di approcci educativi appresi durante la formazione all'estero? Quali sono?
- Ritenete vi sia una maggiore apertura alla dimensione europea da parte dei discenti della vostra Istituzione? Quali azioni/attività di promozione e informazione sono state adottate/sviluppate in tal senso?
- Ci sono stati cambiamenti sia di tipo manageriale che organizzativo nell' istituzione?
- Come è cambiato il rapporto di cooperazione con i partner nazionali e stranieri?
- Avete registrato un rafforzamento delle esperienze di programmazione nel piano delle attività di formazione all'interno dell' Istituzione? In quale misura, perchè e cosa avete verificato?
- Avete accentuato o avviato una cooperazione con attori del mercato del lavoro, società civile e autorità del territorio?
- Prevedete di utilizzare l'esperienza internazionale acquisita durante il progetto per l'orientamento dei giovani disoccupati, gruppi svantaggiati, persone con bisogni speciali? Come?

4. Riconoscimento delle competenze e risultati raggiunti – Certificazione

- Avete utilizzato EUROPASS?
- Quali forme (strumenti) di riconoscimento formale e non formale l'Istituzione ha previsto di rilasciare ai partecipanti?
- In quale periodo è stata realizzata la mobilità? Per quale motivo?
- Come prevedete di attuare la politica di disseminazione dell'esperienza acquisita, con quali strumenti? A che livello?
- Che valore attribuite all'esperienza di mobilità all'estero? scarso/sufficiente/buono/molto buono
- La mobilità è stata inserita nel vostro curriculum vitae?

Schede dei progetti KA1 delle istituzioni partecipanti al focus group

Centro Iniziativa Democratica Insegnanti – Grosseto

Insegnare inglese ai dislessici: aspetti problematici e strategie d'intervento

Mobilità realizzate: 16

Paese di destinazione: Regno Unito

Tipologia di attività: Corsi strutturati

cidigrosseto.altervista.org/chi-siamo.html

Sintesi del progetto

La dislessia è una difficoltà che riguarda la capacità di leggere e scrivere in modo corretto e fluente. Leggere e scrivere sono considerati atti così semplici e automatici che risulta difficile comprendere la fatica di una persona dislessica. In Italia la dislessia è poco conosciuta, benché riguardi circa il 4% della popolazione scolastica. Il fenomeno DSA, in particolare la dislessia, impone agli insegnanti, agli educatori e ai professionisti della formazione di attivare percorsi e risorse per garantire l'accesso e la fruizione dei percorsi formativi anche a studenti con dislessia. Garantire il successo scolastico anche agli studenti dislessici rappresenta una sfida alle nostre capacità professionali ed un traguardo reso ormai possibile dalle conoscenze a nostra disposizione: il lavoro congiunto di insegnanti, medici e terapisti, ciascuno forte delle proprie competenze specifiche, ne costituisce lo strumento indispensabile.

Bisogni formativi

Il progetto nasce dalla richiesta di alcuni operatori, con esperienza relativa ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento, di approfondire la conoscenza della dislessia e in particolare delle metodologie per l'insegnamento e l'apprendimento della lingua materna e della lingua inglese. Le conoscenze e competenze maturate dai partecipanti e i contatti con altri professionisti e organizzazioni del settore, acquisiti attraverso l'esperienza di mobilità all'estero, attraverso l'utilizzo di eTwinning e l'accesso ad altri contesti virtuali, permetteranno loro di avviare nuove iniziative progettuali e/o di promuovere la propria collaborazione professionale.

Risultati e impatto

Sviluppo professionale e della carriera in un contesto europeo, conoscenza di canali informatici per entrare in contatto con altri insegnanti e istituzioni. Conoscenza del sistema didattico inglese e del sistema di formazione degli adulti. Ampliamento delle attività di insegnamento. Futura attività di job shadowing presso i partner del progetto.

Finanziamento: € 48.982

Passepartout: English Language Competencies

Mobilità realizzate: 12

Paese di destinazione: Irlanda, Regno Unito, Malta

Tipologia di attività: Corsi strutturati

www.erifo.it/portfolio/passepartout/

Sintesi del progetto

Passepartout si propone di favorire l'internazionalizzazione del sistema della formazione dei formatori, obiettivo che ERIFO persegue da oltre 10 anni, con la realizzazione di oltre 100 mobilità nell'ambito di partenariati transnazionali e 10 progetti di ampia scala (multilateral) sul Lifelong learning. Passepartout, attraverso la mobilità in servizio di 12 formatori di adulti (di discipline non linguistiche) si propone di potenziare la loro formazione linguistica, comunicativa, metodologica e di favorirne l'accesso a risorse didattiche di alta qualità e di respiro internazionale, nonché di agevolare l'accesso a programmi di mobilità transnazionale.

Bisogni formativi

Il bisogno a cui risponde questo progetto è l'innalzamento delle competenze in una lingua straniera e in particolare l'inglese, la più diffusa al mondo e nel web. La scarsa conoscenza della lingua inglese incide negativamente su una formazione di qualità e sulla professionalità dei formatori, oggi sempre più figure strategiche del cambiamento. Le conclusioni del Consiglio del marzo 2013 sull'investimento in formazione e istruzione sottolineano come insegnanti e formatori dovrebbero essere incoraggiati ad acquisire proprio le competenze linguistiche per rafforzarne il profilo e le competenze. Passepartout non prevede solo una formazione linguistica ma anche specialistica (di tipo elearning) su come accedere e organizzare mobilità per formazione e lavoro.

Risultati e impatto

Un'offerta formativa di maggiore qualità che aumenta l'attrattività del sistema della formazione per gli adulti;

un rafforzamento della cooperazione e degli scambi internazionali tra sistemi della formazione degli adulti al livello europeo.

Finanziamento: € 34.008

Mirmica Moving On Up

Mobilità realizzate: 13

Paese di destinazione: Francia

Tipologia di attività: 10 Corsi strutturati e 2 attività di insegnamento

Organizzazione ospitante: Centre d'Entrainement aux Méthodes d'Education Active PACA (CEMEA PACA)

www.mirmica.it/?page_id=144

Sintesi del progetto

L'Associazione Mirmica lavora nel campo della formazione e dell'educazione con gruppi di adulti, giovani e studenti a rischio di esclusione sociale o psico-sociale. La metodologia si concentra sull'utilizzo di pratiche derivate dal teatro e dalle arti performative, sul lavoro sul corpo e il movimento, sulla narrazione personale o fittizia, sulle dinamiche di gruppo, sull'organizzazione di performance ed eventi con drammaturgia comunitaria. I Cemea (Centres d'Entrainement aux Méthodes d'Education Active) della regione Paca, che hanno sede a Marsiglia, hanno una riconosciuta tradizione nell'educazione e nella formazione francesi, soprattutto in relazione al lavoro in contesti a rischio di esclusione sociale e in quello del reinserimento professionale. Questo progetto vuole essere un primo passo di un più ampio piano di sviluppo delle competenze e delle attività dell'Associazione Mirmica.

Bisogni formativi

Approfondire le capacità dello staff di operatori per migliorare le attività già esistenti e renderne possibili altre, sia a livello nazionale che internazionale. Il progetto ha coinvolto membri esperti dello staff affiancati da giovani adulti tirocinanti nel campo formazione, e prevede tre flussi di mobilità: due di Staff Training Abroad e una di Staff Teaching Abroad.

Risultati e impatto

Apprendimento di nuove pratiche e tecniche di insegnamento. Acquisizione di nuove competenze gestionali-organizzative, di coordinamento e tecnico-informatica. Coinvolgimento di gruppi locali giovani adulti in un'azione di accompagnamento all'arte. Nell'associazione si sono create nuove direzioni di ricerca, a ridefinire ruoli e identità professionali, cooptare nuove collaborazioni. Cambiamento nell'identità associativa, introduzione di innovazioni nel lavoro e con il territorio a livello locale, nazionale ed europeo. Nuovi collaborazioni con i Cémea PACA a livello internazionale.

Finanziamento: € 10.618

Teaching inclusive theatre

Mobilità realizzate: 24

Paese di destinazione: Francia - Portogallo e Germania

Tipologia di attività: attività di insegnamento

http://www.teatroduemondi.it/index_europa_it.html

Sintesi del progetto

Il Teatro due mondi è una associazione impegnata nella pedagogia teatrale, i suoi pedagoghi hanno pluriennale esperienza nell'insegnamento del teatro e delle tecniche teatrali. Il Progetto prevede due flussi di incarichi di insegnamento all'estero per 6 formatori (12 mobilità). Da quattro anni l'associazione ha intrapreso un percorso pedagogico con "non-attori", persone che si rivolgono al teatro con motivazioni sociali prima che artistiche. Si è sviluppata una metodologia che utilizza il teatro come veicolo di inclusione sociale e dialogo fra persone e culture differenti. L'obiettivo principale del progetto mira a perfezionare queste metodologie attraverso il confronto con altre realtà europee e approfondimenti di tematiche specifiche. Attività di formazione: Teaching assignment / incarichi di insegnamento .

Bisogni formativi

Acquisire nuove competenze; definire nuove metodologie formative per facilitare percorsi di integrazione sociale; acquisire conoscenza sulla formazione non formale in altri paesi europei ; verificare diversi approcci ai temi dei diritti di cittadinanza/diritti umani/problematiche socio-economiche nella formazione per adulti. Per i formatori: messa in pratica di un nuovo modello di "pedagogia teatrale inclusiva", accrescimento delle competenze (lavoro in team internazionale, co-conduzione).

Risultati

Per i formatori: messa in pratica di un nuovo modello di "pedagogia teatrale inclusiva", accrescimento delle competenze (lavoro in team internazionale, co-conduzione).

Per i discenti: empowerment, apertura verso l'altro, riconoscimento del valore della diversità.

Al termine di ogni seminario è prevista una "azione teatrale in spazi aperti" realizzata dai partecipanti coordinata dei formatori TDM. L'"azione teatrale" costituisce un completamento del percorso formativo che coniuga la "microdidattica" (miglioramento delle relazioni interpersonali fra partecipanti) con la "macrodidattica" teatrale (integrazione del gruppo dei discenti in un contesto sociale ampio ed eterogeneo).

Finanziamento: € 19.998



Erasmus+

AGENZIA
NAZIONALE
INDIRE

Agenzia Nazionale Erasmus+ Indire
Via C. Lombroso, 6/15 50134 Firenze
Via Guidubaldo del Monte, 54 00197 Roma
www.erasmusplus.it

INDIRE ISTITUTO
NAZIONALE
DOCUMENTAZIONE
INNOVAZIONE
RICERCA EDUCATIVA

Istituto Nazionale di Documentazione,
Innovazione e Ricerca Educativa
Palazzo Gerini Via M. Buonarroti, 10 50122 Firenze
www.indire.it



MIUR

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della
Ricerca
www.istruzione.it

