



Titolo dell'iniziativa di miglioramento: Faber LAB: Un nuovo sistema di opportunità formative per l'aggiornamento dei docenti dell'area di indirizzo di scuola tecnica e professionale

Area di processo: Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane

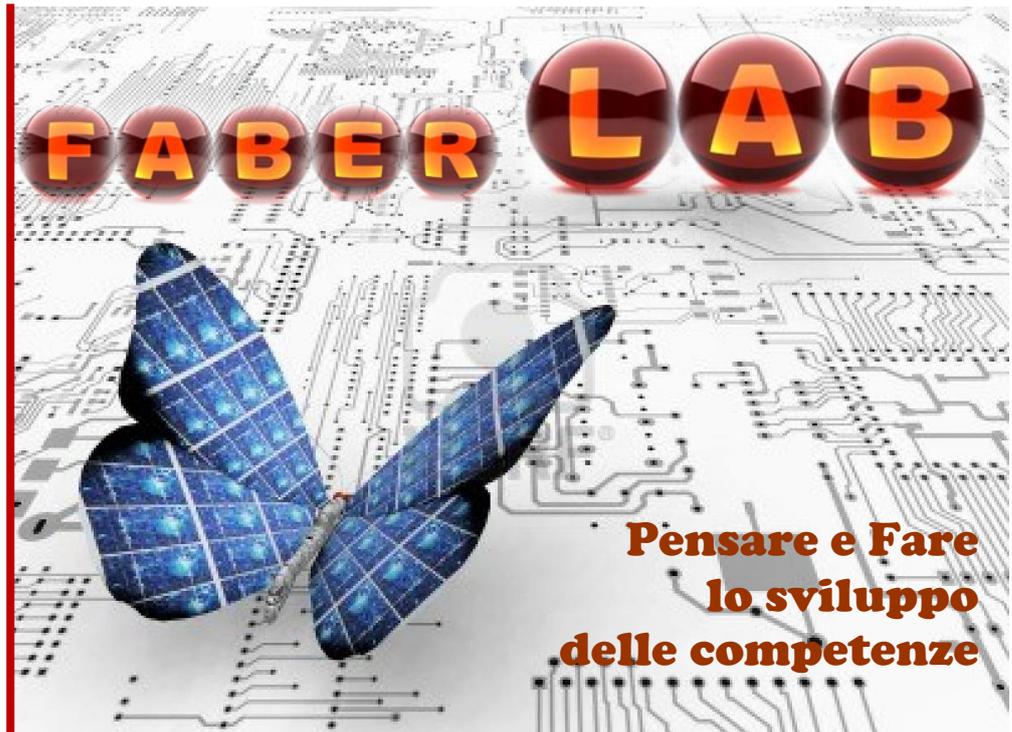
Responsabile dell'iniziativa	Prof. Salvatore Grillo		Data prevista attuazione def.	30.06.19	
Livello di Priorità	3		Ultimo riesame	31.12.15	
Situazione corrente al	30.11.2015		In linea	In corso	In ritardo

Componenti gruppo miglioramento: Coordinatori dipartimenti area di indirizzo

Sportello Aldini Lavoro



Istituto Istruzione Superiore
Aldini Valeriani-Sirani



UN NUOVO SISTEMA DI OPPORTUNITÀ FORMATIVE PER L'AGGIORNAMENTO DEI DOCENTI DELL'AREA DI INDIRIZZO DI SCUOLA TECNICA E PROFESSIONALE:

micro-laboratori per l'aggiornamento dei docenti dell'area di indirizzo degli istituti tecnici e professionali - settore tecnologico.

Concept:

l'analisi del contesto e i presupposti teorici del progetto

La formazione dei docenti negli ultimi anni è stata fatta con contenuti, modelli e contesti diversi. Emerge una certa dinamicità e forme innovative sul "come" farla, spesso ancora poco visibili a livello complessivo e, sfortunatamente, fortemente rallentata dalla crisi economica in atto. La formazione dei docenti, anche quando c'è e nei casi migliori e con esiti positivi, si configura spesso frammentata nonostante sia un "dato di fatto" che essa rappresenti l'elemento centrale di un possibile rinnovamento della scuola in un'epoca di profondi mutamenti economici, sociali, culturali. Non è affatto infrequente, purtroppo, che l'aggiornamento professionale dei docenti abbia teso ad identificare il *life long learning* con l'*upgrade* dell'ultima "novità" tecnologica o della moda corrente, sacrificando riflessione e consolidamento e badando, soprattutto in tempi di risorse molto scarse e tagli feroci, ai bilanci della scuola e alla tensione al risparmio.

Anche in Emilia Romagna la scuola, pur essendo ricca di risorse umane e di esperienze positive, sperimenta una grande difficoltà sul terreno di strategie efficaci nella formazione dei suoi professionisti, mentre oramai da più parti si affermi che la qualificazione della professionalità docente, nella pluralità delle dimensioni che la caratterizza, può svilupparsi principalmente nell'ottica della costruzione di una comunità di riflessione e di crescita professionale, di "riflessione condivisa sull'agire" come il fattore strategico in grado di dare luogo a processi innovativi importanti per il miglioramento della qualità del sistema scuola.

Rinnovare ed agire la formazione per l'aggiornamento dei docenti è dunque una necessità, pur rappresentando - fuori di ogni semplificazione - un percorso che si muove su un orizzonte culturale ed organizzativo complesso. Da più parti e da tempo si esprimono perplessità e dubbi sull'efficacia dei corsi di aggiornamento tradizionali in presenza, quelli *ex-cathedra*, dove le conoscenze riversate difficilmente riescono ad avere un'applicazione sul campo. Talvolta anche i corsi in *e-learning* appaiono problematici rischiando di esasperare il senso di solitudine del docente che si vede solo di fronte ai problemi.

In questo contesto la rinnovata consapevolezza del *sapere professionale* come un insieme prezioso e inestricabile di conoscenze pratiche e teoriche, di competenze operative e capacità che richiedono un allenamento e "manutenzione" continui, ha contribuito a rimettere con forza in discussione le strutture tradizionali conosciute e praticate per la formazione in servizio dei docenti poiché insufficienti a dare una risposta significativa ai reali bisogni degli insegnanti. Si guarda, infatti, con sempre più attenzione a **dispositivi formativi centrati su pratiche e laboratori riflessivi**, dove tra le

due dimensioni che caratterizzano il “capitale professionale” di qualsiasi mestiere, compreso quello dell’insegnante, vi sia sinergia e integrazione attraverso la riflessione comune sull’esperienza.

Dar corpo e gambe ad un’idea di formazione dei docenti in questa dimensione vuol dire adottare un deciso cambio di “prospettiva” e significa, in primo luogo, ripensare e superare l’idea di “corso”. Molte suggestioni importanti in questo ambito sono venute negli ultimi anni dagli studi basati sulla pratica noti come Practise-based-Studies (PBS) secondo cui l’apprendimento è il risultato di un processo sociale basato sull’interazione e situato in uno specifico contesto socio-materiale. Le persone conoscono ed imparano “praticando”, negli errori, nella produzione e ri-produzione quotidiana delle azioni situate in un contesto. In sostanza l’apprendimento si realizza *con* e *attraverso* un processo di interazione con altri “praticanti”, un processo che è di negoziazione collettiva dei significati entro la comunità di pratiche di cui si entra a far parte tramite il mestiere. Questo tipo di sapere fa la differenza, fortemente radicato nel bagaglio di *expertise* di ciascuno e per quanto sia difficilmente formalizzabile o trasferibile attraverso procedure di formazione tradizionali. La partecipazione a comunità di pratiche diventa il fondamentale **ambiente formativo come contesto di una comunità di apprendimento**, o meglio ancora di **auto-apprendimento e auto-valutazione**, dove la pratica di interazione e la costruzione condivisa dei significati tra i partecipanti all’esperienza che nel lavorare si genera innesca una trasformazione delle loro pratiche, delle quali l’apprendimento è l’aspetto costitutivo.

Il concetto di Comunità di Pratiche (CdP) detto con più semplicità indica la costituzione di un gruppo che si forma per trovare risposte comuni a problemi inerenti l’esercizio del proprio lavoro. O, ancor meglio, nelle parole di Wenger, uno dei massimi studiosi in questo ambito di analisi, per comunità di pratiche si intende *“un gruppo di persone che condivide un interesse per qualcosa che essi fanno, o sanno come fare, ed impara nell’interazione a farlo in modo migliore”*.

Finalità e obiettivi generali del progetto:

la descrizione del progetto, gli scopi che si intende perseguire

Occorre dunque cambiare prospettiva, allontanarsi dall’idea di corso, per trattare il tema dell’aggiornamento degli insegnanti e offrire delle occasioni più significative per prendersi cura della propria professione, condividendo che le comunità di pratiche possono diventare l’ambiente, e forse il luogo ideale, per formare ed aggiornare la pratica dell’insegnante. Un ambiente formativo in cui i docenti possono riflettere sull’esperienza, condividere approcci, sperimentare nuovi contenuti e nuove pratiche che generano nuove teorie attraverso un’interazione continua e quello a cui danno vita è un apprendimento che stimola la risoluzione dei problemi nel momento stesso in cui essi nascono.

In questo quadro gli Istituti Aldini Valeriani-Sirani, fortemente voluti dalla comunità bolognese per rispondere alla crisi dell’industria della seta del 1840, vuole inserirsi a livello propositivo facendosi promotore di un **sistema di opportunità finalizzate all’aggiornamento degli insegnanti di scuola tecnica pensati come “micro-laboratori del pensare e del fare”**, dove i partecipanti siano raccolti con l’obiettivo di intraprendere un percorso di crescita comune attraverso un’attività collaborativa concreta per migliorare conoscenze e abilità proprie della loro pratica professionale.

Il percorso immaginato per la sperimentazione di tale sistema di opportunità formative per allenare e migliorare il bagaglio di *expertise* dei professionisti dell’insegnamento si fonda sull’adozione dell’idea della comunità di pratiche in quanto concepisce :

- l’apprendimento come qualcosa che si realizza all’interno di una comunità di discenti e di altre figure professionali (tutor, guida, esperti ...) piuttosto che come il risultato di un insegnamento da un docente a uno o più discenti;
- la crescita delle conoscenze e delle competenze connessa alla capacità di riflettere sull’agire e di riconoscere e risolvere problemi del contesto professionale, processo, questo, è legato indissolubilmente alla dimensione sociale, basato cioè sull’interazione con altri e in uno specifico contesto materiale.

L’obiettivo che ci si prefigge di realizzare è di mettere in moto una serie di azioni e percorsi formativi che possano costituire un AMBIENTE FORMATIVO (il micro-laboratorio) in cui i docenti partecipanti siano artefici del proprio sviluppo professionale. Da qui la scelta del nome Faber LAB, in cui si richiama un contesto di apprendimento che è strumento coadiuvante di processi di **auto-apprendimento e autovalutazione**, che tende a creare una comunità che impara lavorando, interagendo tra i suoi membri e nelle pratiche reali dei compiti, dei problemi, della ricerca di soluzioni e nella riflessione sulle conseguenze di ciò che si è fatto.

Le finalità che guidano l’azione si sostanziano nella volontà:

- di affermare concretamente che la scuola può rappresentare un laboratorio per lo sviluppo professionale che cresce attorno all’assunto fondamentale della “riflessione sulla pratica”, dimensione imprescindibile di qualsivoglia azione formativa destinata ai professionisti dell’insegnare
- di supportare la creazione di più di una comunità di pratiche di insegnanti rendendoli consapevoli del passaggio da un contesto in cui i ruoli sono quelli di docenti e corsisti a quello di una comunità di pratiche fatto di persone accumulate dall’interesse a migliorare e rendere più efficace la propria pratica professionale grazie all’adozione di una produzione collaborativa e di un modello negoziale di costruzione dei significati.

Il target group:

i docenti dell’area di indirizzo degli istituti tecnici e professionali - settore tecnologico come scelta strategica del progetto.

La dinamica dei cambiamenti socio-economici delle società tecnologicamente avanzate, e non ultimo le sfide di competitività rese ancora più esasperate dalla crisi economica in atto, richiedono al sistema di istruzione e formazione profonde modifiche strutturali ed organizzative. Le nuove e spesso difficili condizioni della competizione economica internazionale assegnano un ruolo sempre più cruciale alla qualità delle persone nelle imprese come il loro essere la fonte più strategica di vantaggio competitivo per l'azienda e l'intero sistema economico.

Conoscenze, talento, capacità di apprendimento e di cambiamento vieppiù indicati come fattori essenziali per lo sviluppo economico e sociale di un territorio chiamano in causa, in primis, le strutture più naturalmente deputate a formare le persone e cioè il sistema formativo e rappresentano in generale sfide e attese che comunque gravano sul sistema dell'istruzione-formazione. Di fatto ineludibili, per quanto impegnative. Benché si sia consapevoli che il processo di innovazione necessario e in atto debba coinvolgere tutti gli aspetti della scuola, ivi compresi la sua struttura, i contenuti, gli strumenti, gli attori, il ruolo degli insegnanti resta fondamentale, la chiave di volta del processo di cambiamento. Migliorare e rendere più efficace la qualità della pratica professionale degli insegnanti diventa perciò l'investimento più importante da mettere in campo per contribuire ad un livello di efficacia maggiore della scuola, *anche* per dare una risposta alla domanda di "conoscenze e talento" che viene dal sistema economico.

Questa esigenza di migliorare la qualità della formazione dei docenti, e anche degli studenti, diventa una vera e propria sfida nelle scuole di formazione tecnica, laddove l'incessante evoluzione scientifica, tecnica e tecnologica rappresenta una costante (e difficile) scommessa per la didattica. Sicuramente tale scommessa complica in certo qual senso l'orizzonte di riferimento, ma resta fondamentale per far crescere e studiare nelle migliori condizioni quei giovani tecnici affinché domani siano in grado di essere protagonisti per contribuire a migliorare il successo e la competitività delle imprese del nostro territorio.

Per tali ragioni il progetto sceglie come target **i docenti dell'area di indirizzo degli istituti tecnici e professionali - settore tecnologico come ambito privilegiato e strategico** per ribadire che esso rappresenta un fattore decisivo in un periodo di rapidi cambiamenti sociali, economici e tecnologici del settore manifatturiero che inevitabilmente irrompono nelle scuole tecniche.

Il modello formativo:

la logica, le scelte metodologiche e i risultati attesi

La logica operante è quella del *learning by doing (and thinking)*: apprendere un ambiente usandolo, apprendere una metodologia sperimentandola, apprendere i diversi strumenti utilizzandoli e, soprattutto, riflettendo e auto valutando i risultati delle proprie azioni e apprendere producendo risultati concreti, risorse didattiche da utilizzare nella propria pratica professionale.

Ed inoltre, affatto ultima, una *logica di didattica per competenze*, in quanto il risultato atteso è proprio la messa a punto di conoscenze e abilità, e la loro condivisione, per produrre risultati (materiali didattici) per un contesto reale e situato, quello del proprio insegnamento.

Per sottolineare la tensione verso azioni formative caratterizzate da una natura partecipativa e flessibile si ritiene importante adottare un modello formativo fondato su alcuni principi di carattere generale che sostanziano, parimenti, i principali risultati attesi:

- una forte attenzione ai bisogni e al contesto di provenienza dei partecipanti che ha il valore del vero e proprio contesto di apprendimento;
- il potenziamento dell'autonomia progettuale di ciascun partecipante stimolando la progettazione di un personale progetto di formazione/aggiornamento che può contare sull'aiuto reciproco tra i partecipanti e sul supporto/consulenza di co/docente-tutor;
- lo stimolo all'autoformazione-autovalutazione con la disponibilità di materiali, sussidi, bibliografie e l'interazione con esperti sia in presenza che on-line;
- la costruzione negoziale di significati con attenzione a mantenere sempre uno sguardo sulla multidimensionalità dei problemi;
- l'opzione decisa e totale per imparare facendo (e pensando) già richiamata;
- la realizzazione di "oggetti-prodotti" didattici come risultato atteso e come evidenza concreta del personale percorso formativo.

I micro-laboratori:

le aree tematiche, le azioni/competenze oggetto del progetto

I micro-laboratori su cui punta l'azione formativa in oggetto riguarderanno alcune delle competenze più strategiche nella pratica professionale degli insegnanti e in relazione stretta con i bisogni più pressanti che siano funzionali alle diverse situazioni didattiche e, soprattutto, coerenti con un uso efficace delle nuove tecnologie.

I micro-laboratori agiranno in prima istanza su alcune aree disciplinari di particolare interesse che sono:

- ▶ Meccanica, Informatica, Elettronica e Elettrotecnica, Chimica Industriale, Trasporti e Logistica e Grafica

Le competenze professionali oggetto dell'iniziativa, con possibilità di costruire percorsi personali e flessibili con l'utilizzo di microlaboratori di autoapprendimento, sono per il momento definiti in:

- **competenze linguistiche e metodologiche-didattiche** rivolte a docenti in servizio di disciplina non linguistica;

- **competenze digitali** sia relative a conoscenze e abilità indipendenti dai contenuti disciplinari che relative alla didattica delle diverse discipline con particolare attenzione agli approcci e alle strategie di apprendimento che possono trarre vantaggio dall'uso di ICT;
- **competenze metodologiche-didattiche trasversali**, che cioè non si riferiscono direttamente alla specifica disciplina che consistono nella capacità di pianificare, organizzare, mettere in atto e valutare un'azione formativa finalizzata all'apprendimento degli studenti;
- **competenze disciplinari in ambito tecnico-tecnologico**, che rappresentano il bagaglio culturale di ogni docente relativamente alle materie di insegnamento e include sia la conoscenza della materia insegnata, dei linguaggi, degli strumenti, dei nuclei fondati che la metodologia didattica della disciplina.

La struttura organizzativa di base:

le strategie organizzative per il funzionamento dei gruppi

Per favorire un buon funzionamento del sistema si ipotizza una struttura articolata in:

- un *gruppo di coordinamento*, con la presenza di rappresentanti dei partner coinvolti, responsabile della messa a punto delle attività, dell'organizzazione puntuale e di connettere i membri della comunità che aderiranno all'iniziativa stessa;
- i *gruppi attivi* dei partecipanti alle diverse attività che organizzerà la propria costituzione ed esperienza attraverso:
 - un incontro di avvio come momento di socializzazione in cui chiarire le finalità formative, la tempistica, i ruoli dei soggetti coinvolti, le competenze e gli strumenti di cui si ha bisogno;
 - incontri periodici in piccoli gruppi;
 - un incontro finale orientato a riflettere sull'esperienza realizzata, sui risultati ottenuti e sulla raccolta di idee e bisogni per l'avvio di una comunità di pratiche successiva.

La pianificazione delle fasi di sviluppo del progetto e i costi:

il diagramma di Gantt e le risorse necessarie

Lo sviluppo del progetto pone particolare attenzione alla fase progettuale quanto ai diversi step ricompresi nella fase preparatoria all'avvio operativo dei micro-laboratori, sia per il carattere innovativo dell'iniziativa e, nondimeno, per la considerazione che in essi dimora l'efficacia di variabili che possono incidere in modo significativo per il buon successo dell'iniziativa (vedi paragrafo Fattori Critici di Successo). In particolare, sono da considerare leve determinanti l'insieme degli aspetti relativi:

- alla identificazione e sensibilizzazione del gruppo target,
- alla comunicazione e presentazione del progetto agli interlocutori del territorio,
- alla centralità data alla scelta di improntare le attività ad una dimensione di forte coinvolgimento dei partecipanti e attenzione ai loro bisogni, con la possibilità di costruire percorsi personali e flessibili,
- alla priorità data ad un partenariato, come sistema flessibile e di scambio, in cui l'integrazione "longitudinale" (nella scuola e tra scuole) si coniughi con l'integrazione "trasversale" con i soggetti del territorio (imprese, università, enti territoriali, associazionismo di imprese, etc...) per ottimizzare e valorizzare strumenti e risorse che possano sostenere e dare attuazione alle azioni da compiere.

Sinteticamente le MACRO FASI di sviluppo si articolano nel modo seguente:

- ▶ Fase 1 – Progettazione esecutiva
- ▶ Fase 2 – Individuazione dei responsabili organizzativi di area , a titolo provvisorio, che saranno i referenti/coordinatori dei primi incontri di comunicazione esterna e tutor/facilitatori per la costituzione dei gruppi rispettivamente alle seguenti aree disciplinari:
Meccanica, Informatica, Elettronica-Telecomunicazioni ed Elettrotecnica, Chimica, Grafica e Comunicazione , Trasporti e Logistica
Le aree Disciplinari afferiscono alla possibilità di attivare micro-laboratori relativamente nei seguenti laboratori tecnologici (*):
Meccanica: Disegno e CAD 3D, CNC sia in fase simulativa che realizzativa, Prototipazione, robotica;
Informatica: Laboratorio Informatico, Programmazione , Microcontrollori, Cisco Academy;
Elettronica/Elettrotecnica: realizzazione circuiti, PLC, Microcontrollori, PC Industriali
Chimica: Indagini con gascromatografo, nuove metodologie di indagine chimica
Grafica: Packaging
(*) Ogni laboratorio dedicato presso l'Istituto Aldini avrà un responsabile che potrebbe fare riferimento a docenti di provata esperienza e competenza nella materia laboratoriale specifica, forniti da Unindustria e CNA Bologna e distaccati presso l'Istituto Aldini, Laboratorio "PRIMO MIGLIO" al fine di garantire la copertura di tale ruolo.
- ▶ Fase 3 – Individuazione degli Istituti Scolastici e degli insegnanti da coinvolgere nella promozione di un primo seminario di contatto finalizzato a illustrare l'iniziativa, la specificità delle tecnologie collegate alle aree di interesse, raccogliere suggerimenti, esigenze e possibili spunti su cui pianificare la collaborazione futura.

- ▶ Fase 4 – Incontri e seminari formativi (con l'eventuale disponibilità di laboratori professionali) con la partecipazione di esperti e consulenti provenienti dal mondo formativo, aziendale ed accademico, finalizzati all'analisi dei suggerimenti provenienti da scuole e imprese, alla definizione di competenze e strumenti operativi necessari, degli aspetti organizzativi e alla pianificazione del lavoro collaborativo.
 - Promozione della partecipazione ad iniziative a scopo di orientamento, sensibilizzazione e formazione in azienda dei docenti delle discipline di indirizzo tecnico-specialistico attraverso seminari in azienda gestiti dalla Fondazione Aldini Valeriani e afferenti le tematiche della Meccanica, Organizzazione aziendale, Sistemi elettrici per l'automazione, Elettronica-Elettrotecnica, Meccatronica per l'automazione.
- ▶ Fase 5 – Definizione e messa a punto delle attività, dell'organizzazione puntuale e dell'analisi delle esigenze espresse dai gruppi all'interno del Gruppo di Coordinamento e avvio della costituzione operativa dei Gruppi Operativi che aderiranno all'iniziativa.
- ▶ Fase 6 – Incontri di avvio dei Gruppi Operativi e definitivo avvio del progetto di Micro-Laboratori di autoapprendimento

Diagramma di Gantt e costi

Attività		Periodo di svolgimento SPERIMENTAZIONE 2016						Costi		
Denominazione		1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	Costi interni	Servizi professionali	Realizzazione azione
1	Progettazione esecutiva							500,00	500,00	3.000,00
2	Fase 2								900,00	
3	Fase 3									
4	Fase 4							500,00	400,00	
5	Fase 5							500,00	400,00	
6	Fase 6							500,00	400,00	
7	Monitoraggio e verifica									
Costo totale per attività								2.000,00	2.600,00	3.000,00
Costo complessivo del progetto 2016								7.600,00		

Diagramma di Gantt e costi

Attività		Periodo di svolgimento 2017						Costi		
Denominazione		1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	Costi interni	Servizi professionali	Realizzazione azione
1	Avvio microlaboratori							600,00	4.000,00	6.000,00
2	Monitoraggio e verifica							700,00		
3	Analisi punti critici									700,00
4	Riprogettazione							300,00	1.000,00	1.500,00
Costo totale per attività								1.600,00	5.000,00	8.200,00
Costo complessivo del progetto 2017								14.800,00		

Diagramma di Gantt e costi

Attività		Periodo di svolgimento 2018						Costi		
Denominazione	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	Costi interni	Servizi professionali	Realizzazione azione	
1	Microlaboratori						600,00	4.000,00	6.000,00	
2	Monitoraggio e verifica						700,00			
3	Analisi punti critici								700,00	
4	Progetto definitivo						300,00	1.000,00	1.500,00	
Costo totale per attività							1.600,00	5.000,00	8.200,00	
Costo complessivo del progetto 2018							14.800,00			

Diagramma di Gantt e costi

Attività		Periodo di svolgimento 2019						Costi		
Denominazione	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	Costi interni	Servizi professionali	Realizzazione azione	
1	Microlaboratori							3.000,00	4.500,00	
2	Monitoraggio e verifica						500,00			
3	Prog. pubblicità						500,00		700,00	
4	Diffusione risultati						300,00	1.000,00	1.500,00	
Costo totale per attività							1.300,00	4.000,00	6.700,00	
Costo complessivo del progetto 2017							12.000,00			

Costo Complessivo del Progetto : € 48.200,00

A carico dell'Istituto : € 12.500,00

Il partenariato educativo: il quadro dei partner/attori del progetto

I partner che sono elencati di seguito saranno naturalmente da coinvolgere sia a livello complessivo, in primis nel gruppo di coordinamento ipotizzato, ma soprattutto e in maniera selettiva nello sviluppo operativo delle azioni formative. Ovviamente essi saranno individuati in maniera coerente e in relazione ai contenuti e caratteristiche del contributo da mettere in campo per la realizzazione del progetto specifico di "competenze" che si intende attivare, delle azioni da compiere, del ruolo che sono chiamati a svolgere (operativo, di assistenza, consulenza, etc...) e del livello di coinvolgimento loro richiesto (politico-decisionale, gestionale, tecnico-operativo, consulenza scientifica etc...).

- Istituti Tecnici di area manifatturiera presenti sull'area metropolitana di Bologna ed extra area
- Aziende
- Associazioni Datoriali ed altre Associazioni di imprese che operano nel contesto manifatturiero
- CCIAA di Bologna
- EELL: Comune di Bologna, Provincia di Bologna, Regione Emilia Romagna
- Università
- Fondazione Aldini Valeriani
- Ufficio Scolastico Regionale/Provinciale

I Fattori Critici di Successo (FCS):

le variabili chiave e le strategie per il successo del progetto

Il dispositivo formativo proposto nel progetto, nella sua impostazione generale e metodologica, conta sulla forza di alcune variabili "delicate" che, però, faranno la differenza. Esse rappresentano le leve fondamentali e determinanti per il successo dell'iniziativa su cui si deve focalizzare l'attenzione e saper presidiare per il raggiungimento di risultati positivi. Le positività su cui fare leva, prima ancora che i fattori negativi abbiano luogo. Nella pianificazione e realizzazione del progetto è perciò opportuno che vadano tenuti in considerazione e presidiate alcune dimensioni più capaci di avere un impatto importante sulla realizzazione degli obiettivi e per consentire di trasformare i punti di debolezza in punti di forza. In particolare tra le variabili chiave le più decisive appaiono essere:

- il fattore tempo,
- la motivazione e la disponibilità degli insegnanti a mettersi in gioco,
- la comunicazione efficace,
- l'efficienza organizzativa e la valorizzazione delle risorse in un sistema inter-organizzativo
- la lungimiranza e l'impegno dei partner nel sostenere la sperimentazione.

La scuola agisce sul territorio in una costante relazione di scambio e interazione, scuola e territorio agiscono in un rapporto di reciprocità: le risorse dell'una costituiscono la risposta ai bisogni dell'altra, e viceversa.

L'efficacia di tale interazione è una variabile chiave del modello formativo proposto dal progetto qui descritto: una delle sue leve di successo dimora proprio nello sforzo congiunto di definire strategie integrate, unendo le forze e le risorse, capacità, competenze, funzioni di più attori nell'attuazione di soluzioni e per il conseguimento di obiettivi comuni. Il partner iato educativo sopra menzionato ne è lo strumento operativo per creare alleanze virtuose e significative da parte di tutti gli attori e decisori. Alleanza capace di creare legami forti per una reale condivisione di risorse utili alla costruzione di un sistema integrato di opportunità, generando un effetto moltiplicatore in termini di validità, efficacia e reali ricadute positive su una formazione capace di incidere realmente sulla pratica professionale dei docenti.

Un partenariato inteso più come un tavolo di scambio di esperienze e risorse, che come semplice strumento di concertazione, con l'obiettivo di realizzare un processo di confronto e di condivisione tra attori diversi, coinvolti in un comune interesse, i quali – pur in presenza di culture, ruoli e funzioni diversi – cercano di giungere a un risultato migliore per rispondere alle esigenze di sviluppo e innovazione del nostro territorio.

Il metodo che si propone deve essere considerato un investimento a lungo tempo, per certi versi coraggioso e generoso, di lunga lena e respiro: più è la convinzione della sua innovatività e validità, maggiori saranno le ricadute osservabili.

Come misure di sostegno/valorizzazione è opportuno prevedere e realizzare una serie di azioni volte:

- alla sensibilizzazione del target potenziale,
- alla presentazione e comunicazione del progetto nei confronti dell'utenza e dei soggetti che operano sul territorio nel campo educativo, socio-economico e professionale,
- alla pianificazione di strumenti e risorse,
- all'individuazione di procedure di monitoraggio, autovalutazione e verifica interna,
- alla capitalizzazione e valorizzazione dell'esperienza in termini di diffusione sul territorio.

Misurazione dell'efficacia del progetto:

Strumenti di misurazione e parametri

	parametro	strumento	Risultato atteso
Efficacia della formazione	Level 1 - gradimento	questionario	$G \geq 4/5$
	Level 2 - apprendimento	Test valutazione	$V \geq 20/30$
	Level 3 - comportamento	Mystery client	$MC \geq 4/5$
	Level 4 - ROI	$RTF = GR + MO + IM + VE$	$RTF \geq 5/8$
Ricadute sugli allievi	Level 1 - competenze	Questionario allievi Questionario aziende	Miglioramento valutazioni esterne
	Level 2 – Uso laboratori	Partecipazione centri di eccellenza	N. centri attivati > 4 Incremento Allievi partecipanti > 10%