



**ISTITUTO ISTRUZIONE
SECONDARIA SUPERIORE
"Enrico GIANNELLI"**



PRESIDENZA E AMMINISTRAZIONE:
Via Fiume, 7 – 73052 PARABITA (LE) - ☎ 0833593021 - 📠
0833509756
Codice Fiscale: **81002570752** – Cod. Min. **LEIS033002**
Sito internet: www.iisparabita.it – e.mail cert.:
leis033002@pec.istruzione.it - e-mail: leis033002@istruzione.it

ERASMUS PLUS - "NOTES OF EUROPE" 2015-2018

**PIANO DI VALUTAZIONE DEL PROGETTO
a cura di Marilena De Pietro**

INDICE

L'ISS "E. Giannelli", un Istituto a dimensione europea	p. 3
Premessa del Direttore di progetto	p. 7
La valutazione come processo continuo	p. 9
Modelli di monitoraggio	p. 15
Risultati materiali ed immateriali attesi dall'esperienza "NOE"	p. 19
Allegato 1: Management attraverso gli aforismi	p. 22
Allegato 2: Strumenti	p. 24

I.I.S.S. “E. Giannelli”. Un Istituto a dimensione europea

Una delle caratteristiche fondamentali dell'ISS “E. Giannelli” è la costante apertura verso nuove frontiere culturali e linguistiche.

Dall'1 settembre 2015 il “Giannelli” coordina il progetto Erasmus plus “Notes of Europe”, Attività KA2 di partenariato fra 9 Scuole di 9 nazionalità diverse: Italia, Spagna, Romania, Estonia, Lituania, Repubblica Ceca, Germania, Regno Unito, Turchia, accomunate da una stessa tematica di studio, legata al valore formativo di musica, arte e danza. Lo scopo educativo è principalmente quello di favorire il senso di appartenenza all'Europa per usi e tradizioni favorendo il confronto fra alunni e docenti, valorizzando contemporaneamente l'identità con il proprio territorio di provenienza.

“Notes of Europe” rappresenta, un'opportunità concreta offerta agli studenti di arricchirsi attraverso esperienze in più lingue e più culture, garantite dagli scambi transnazionali. Si propone di fornire agli studenti e agli insegnanti nuove competenze, migliorando la comunicazione orale e scritta delle lingue, avvalendosi anche dei supporti TIC.

L'ipotesi progettuale è tradotta in attività innovative e stimolanti che coinvolgono attivamente l'intera comunità scolastica, con una ricaduta su tutti gli allievi dell'Istituto, ritenendo lo sviluppo del multilinguismo priorità rilevante dell'azione. L'arte, la danza e la musica sono i mediatori privilegiati per incoraggiare negli studenti il multilinguismo e l'intercultura.

Attività didattica

L'attività didattica è prevista in ogni tipo di progettualità curricolare ed extra-curricolare.

La pianificazione della distribuzione dei compiti tra i diversi Paesi e tra i diversi insegnanti dell'Istituto e la calendarizzazione delle attività si concretizza, fase dopo fase, in una efficiente organizzazione e gestione del progetto. A conclusione di ogni unità didattica ispirata al progetto, viene richiesto agli studenti di condividere con i

partner internazionali, con i compagni e con i rappresentanti delle Istituzioni i risultati raggiunti.

I partecipanti alle mobilità vengono selezionati da una graduatoria di merito stilata tenendo conto delle competenze musicali/coreutiche e linguistiche. Il punteggio viene calcolato considerando per il 70% il voto nella disciplina specifica e per il 30% il voto nella lingua inglese.

Laboratori Erasmus permanenti

Oltre alla realizzazione di prodotti materiali, come video-tutorial sulle lingue, guide turistico-culturali, DVD ed opuscoli riguardanti l'intera esperienza, il progetto si caratterizza per la rappresentazione di eventi in ogni paese partner nel corso delle mobilità (performance musicali, coreutiche, artistiche alla presenza delle comunità locali).

A tale scopo, sono stati istituiti i Laboratori Erasmus, a cadenza settimanale, in cui si sviluppano varie attività finalizzate a:

- implementare un Sito internet dedicato al progetto,
- realizzare performance e prodotti legati all'ambito musicale, coreutico, audiovisivo-multimediale e grafico,
- ricercare le identità dei primi pensatori/musicisti legati al concetto di Europa, condividendo con i Partner europei le partiture musicali storiche,
- conoscere un vocabolario di base del partenariato a confronto con la propria lingua madre.

Degna di nota è la costituzione dell'Orchestra "NOE", che prepara gli allievi per le esibizioni nelle singole mobilità ed apre sin d'ora la strada per collaborazioni future fra i Partner di questo progetto.

L'evento finale si concretizzerà in un MAXI CONCERTO con DANZE, DÈFILE, PIECE TEATRALI ed altro, rappresentando il 1° FESTIVAL DELLA MUSICA ERASMUS 2018 che si svolgerà a Parabita (LE).

Un Team d'eccellenza

Direttore di progetto e Rappresentante legale della scuola coordinatrice è il Dirigente Scolastico, Prof. Cosimo Preite.

Grazie alla sua trentennale esperienza nella progettazione comunitaria, egli risponde perfettamente a quel rinnovamento di stile e conduzione, avvenuto negli ultimi anni, sia dal punto di vista culturale che professionale. Autonomia, nel suo ruolo dirigenziale, significa buona governance della scuola. Egli si è sempre sforzato di rendere efficaci le dinamiche interne alla scuola, incluse le scelte educative, con un occhio attento verso le innovazioni. Precursore, in un certo senso, di un nuovo modo di intendere la realtà scolastica, il Dirigente Preite ha posto in essere le condizioni per monitorare il lavoro all'interno della scuola, guidare il piano di miglioramento, concordare le sfide con il territorio e con gli altri attori sociali dell'area vasta che sostiene l'istituto.

La scelta dello Staff deriva da azioni di pianificazione, gestione e potenziamento delle risorse umane, individuate fra quelle disponibili, in modo trasparente e coerente con le politiche e le strategie, allineando gli obiettivi individuali a quelli dell'istituzione ma soprattutto coinvolgendo il personale attraverso lo sviluppo del dialogo e dell' empowerment.

L'efficienza di un'organizzazione complessa viene promossa a partire dallo sviluppo di competenze professionali connesse alla continua qualificazione dell'offerta formativa.

Il miglioramento dell'Istituto si realizza, in primo luogo, con la valorizzazione e la crescita della professionalità degli insegnanti. L'insegnamento viene inteso come professione riflessiva e collegiale e non si sviluppa con la competizione: si basa sulla competenza e la responsabilità individuale in un ambito di cooperazione. Fondamentale è la qualità della formazione iniziale e di quella in servizio centrata sulla ricerca didattica e educativa.

Nel rapporto con la scuola, gli adulti, che a titolo diverso e nella specificità dei rispettivi ruoli, concorrono alla positiva realizzazione del progetto educativo, hanno responsabilità delicate nei confronti delle nuove generazioni e dell'intera collettività. La loro cooperazione è indispensabile al buon funzionamento del sistema scolastico del Paese.

L'I.I.S.S. "E. Giannelli" ritiene indispensabile costruire il rapporto insegnanti-famiglie centrato sulla mutua valorizzazione. Il patto di corresponsabilità educativa,

manifestato in svariati modi, rappresenta la prassi di un percorso di condivisione, non solo delle regole di convivenza, ma anche degli obiettivi e delle finalità dello stare a scuola.

Priorità indispensabile da cui ripartire sempre è guardare al territorio come risorsa per la scuola e la scuola come risorsa preziosa per il territorio. Scuola e territorio, infatti, sono luoghi di apprendimento, di costruzione di una società inclusiva, di vita per i ragazzi, le famiglie, gli operatori dei servizi.

Il dialogo con tutti i partner, nazionali e internazionali, ha portato l'Istituto "E. Giannelli" ad agire una vera e propria strategia di apertura al territorio, basata sulla CULTURA DI RETE, nella convinzione che la rete rappresenta non solo uno spazio di informazione, relazione, condivisione e creazione di valori ma anche uno STRAORDINARIO STRUMENTO di TRASFORMAZIONE CULTURALE e di PRODUZIONE DI SENSO COMUNE.

Al centro dell'intera proposta della scuola ci sono senza dubbio gli studenti, con i loro bisogni e desideri, dei quali deve farsi carico ciascun docente, al fine di progettare un percorso educativo co-agito. Priorità assoluta resta quella di acquisire competenze adeguate alle SFIDE DEL FUTURO.

L'I.I.S.S. "Giannelli" fa di tutto per creare un contesto e un ambiente educativo "speciale" e stimolante, nel quale storie, culture, bisogni diversi si incontrano e ai quali uno staff coeso e preparato fa del suo meglio per dare la miglior risposta educativa possibile, al fine di creare veramente "LA BUONA SCUOLA", la scuola per tutti e per ognuno, capace di valorizzare l'eccellenza come di prendersi cura dei bisogni speciali.

PREMESSA

Mi sia concesso partire dai ringraziamenti al Gruppo di Lavoro, sempre così intensamente partecipe e presente: un laboratorio di osservazione e ricerca che, mettendo insieme le varie sinergie ha prodotto il manuale di valutazione “NOE” da mettere a disposizione di tutto il Partenariato.

Alla Vicaria per la didattica Prof.ssa Maria Silvia Arcuti, alla prof.ssa Dora Romano Responsabile della comunicazione esterna con i Partner, alla prof.ssa Marilena De Pietro Referente per la Valutazione NOE, giungano i miei personali ringraziamenti per le competenze professionali costantemente messe a disposizione per tutto il corso dei lavori. La sinergia ha consentito non solo di pianificare le azioni ma anche di mettere in atto strumenti utili all’implementazione dell’intero progetto.

Una buona pianificazione progettuale parte da un iniziale processo di monitoraggio e valutazione. È indispensabile, quindi, essere concordi circa l’importanza del processo di valutazione in sé, così come è bene comprendere qual è l’atteggiamento dei diversi Partner in relazione a tale processo. Nel cercare di stabilire se alcuni interventi specifici possono fare la differenza, bisogna tenere conto di vari aspetti, come le eventuali opinioni di “esperti” ed i punti di vista di tutti gli attori coinvolti.

La valutazione non può prescindere da tempi e contenuti, ma soprattutto da un buon Team. Ecco spiegato il motivo per cui, il presente manuale è da considerarsi il prodotto conclusivo di un Gruppo coeso di professionisti della Scuola con competenze diverse, che si è fermato a riflettere con puntualità su tutte le attività della Partnership.

Il presente modello di pianificazione della valutazione si ispira prioritariamente al principio dell’ “apprendimento cooperativo” applicato anche alla LLP, di cui i progetti Erasmus sono un esempio emblematico.

La valutazione dei risultati conseguiti dai singoli Partner, infatti, ha la possibilità di essere apprezzata ed accresciuta dalla collaborazione fra docenti di tutto il partenariato.

Il nostro scopo prioritario è costituire una “comunità di apprendimento” che proceda a valutare principalmente risultati formativi (del gruppo e dei singoli), il cui successo è misurato al grado delle best practices e dell’innovazione/sperimentazione che riesce a proporre. Nell’ambito del monitoraggio formativo e del relativo progetto di valutazione è importante capire l’oggetto della valutazione per poi definire strumenti e finalità. L’aspetto diacronico solitamente è rappresentato nei tre momenti della valutazione (ex-ante, in itinere ed ex-post) e deve essere declinato alla luce di un ulteriore fattore: le differenti fasi di sviluppo della comunità che apprende.

Ogni comunità di apprendimento, infatti, vive stadi successivi di sviluppo ed è ragionevole supporre che le attività, le dinamiche e i risultati siano in funzione della fase di vita della comunità stessa. Una corretta attività di valutazione deve, quindi, riportare i dati raccolti alle fasi di vita del progetto di riferimento.

Auguro a tutti di trarre utili suggerimenti dal manuale ma soprattutto di lasciarsi interpellare per eventuali integrazioni e perfezionamenti dell’impianto complessivo.

Prof. Cosimo Preite
Direttore di Progetto

LA VALUTAZIONE COME PROCESSO CONTINUO

Valutare significa esaminare in maniera esaustiva, critica e oggettiva l'adeguatezza degli obiettivi e la qualità delle azioni compiute, in relazione ai risultati ottenuti, agli effetti provocati e ai bisogni che si prefiggono di soddisfare.

Valutare non significa utilizzare esclusivamente una tecnica, ma sviluppare un processo le cui fasi devono essere programmate durante tutto l'arco di vita del progetto stesso, in relazione alle diverse aree di interesse:

- ex-ante: pianificazione logica (progettazione e individuazione delle risorse inclusa un'analisi costi-benefici);
- in itinere: rilevanza ed efficacia delle azioni di implementazione (gestione del progetto, valutazione degli obiettivi, controllo dei fattori esterni);
- ex-post: efficacia e impatto dei risultati (obiettivi raggiunti, valore aggiunto).

Il processo di valutazione deve tener conto sia degli approcci più strettamente misurabili (aspetto finanziario, risultati, valore) che di quelli formativi (sviluppo di competenze specifiche, miglioramento delle performance).

Il processo di valutazione implica un certo equilibrio tra tempo e risorse, lavoro di ricerca e analisi, gestione del team di lavoro e costruzione di relazioni con gli attori interessati. Perché tale processo si svolga in modo efficiente è bene non perdere mai di vista il contesto del progetto (attori e beneficiari, attività, tipo di valutazione richiesta,...).

A tal scopo, è indispensabile che metodologia, tecnologia, organizzazione, processi e procedure si integrino in un modello di servizio che per sua natura è complesso e che deve essere concepito in modo da poter ottenere, con efficienza ed efficacia, i risultati previsti, assicurando al tempo stesso un ritorno adeguato in termini di positivo impatto organizzativo e di costi/benefici. È necessario, pertanto, prevedere un investimento appropriato per la costruzione di strumenti di monitoraggio e valutazione, al fine di garantire, durante tutto il ciclo di vita del progetto formativo, il controllo e la gestione della qualità, in termini di:

- qualità progettata e prevista (nella fase della ideazione della proposta progettuale e del piano esecutivo);

- qualità prestata (nella fase di attuazione del progetto e di erogazione degli interventi formativi);
- qualità raggiunta/percepita (durante l'erogazione degli interventi formativi e al termine del progetto).

L'ipotesi qui considerata è quella che suggerisce di osservare le attività di monitoraggio e valutazione riferite a due ambiti distinti, che è bene siano analizzati in modo integrato. È tale interazione ad determinare il livello e la qualità del processo di apprendimento:

- Valutazione del progetto: un insieme di azioni rivolte alla verifica della corrispondenza fra attività specifiche pianificazione;
- Valutazione formativa: una serie di azioni volte alla verifica delle attività formative e delle relazioni che intervengono tra ambiente di apprendimento/modello di servizio/processo di apprendimento, con una particolare attenzione ai risultati rilevati attraverso i fruitori.

La valutazione di progetto e la valutazione formativa, a loro volta, sono esaminate e confrontate nelle tre fasi strategiche di analisi, di cui sopra: ex-ante, in itinere (monitoraggio), ex-post. Nella fase in itinere alcune attività caratteristiche della valutazione di progetto ed altre correlate alla valutazione formativa potranno essere svolte in parallelo e aiuteranno a cogliere implicazioni differenti di un medesimo aspetto .

Sia per la valutazione di progetto che per quella formativa, si deve procedere nella somministrazione di strumenti costruiti appositamente per indagare e valorizzare i fattori di qualità di un processo, per ciascuna delle seguenti fasi:

- definizione degli ambiti di valutazione: individuazione di macro fasi di processo entro cui formulare la valutazione (ad esempio rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi, progettazione e sviluppo, ecc.);
- individuazione delle dimensioni valutative: individuazione dell'oggetto
- esplicitazione dei descrittori: categorie di interpretazione attraverso cui formulare la valutazione per ogni oggetto (ad esempio completezza/esaustività del bisogno,

chiarezza nella descrizione del fabbisogno formativo, rispondenza fra bisogni ed obiettivi progettuali, ecc.);

- descrizioni operative: modalità attraverso le quali formulare la valutazione (ad esempio indagini sul campo, focus group, ecc.)
- definizione delle variabili: individuazione degli indicatori quali/quantitativi che permettono di misurare i parametri utili nella valutazione (ad esempio caratteristiche socio demografiche del target, livello di istruzione, familiarità con le tecnologie, familiarità con le lingue, ecc.).

Un Piano di valutazione deve necessariamente prevedere tutto questo e, inoltre, va costruito stabilendo i criteri “minimi” da cui il Referente per la valutazione possa partire:

- cosa valutare, rispetto a quali obiettivi;
- perché valutare;
- come valutare;
- quando valutare;
- quali feedback dare;
- quali correttivi apportare.

Il Piano di valutazione, che dovrà essere periodicamente aggiornato, resta una prima traccia per definire e condurre le attività di valutazione lungo tutte le fasi successive del progetto. È indispensabile, monitorare le azioni in termini di:

- chiarezza degli obiettivi
- innovatività dell'intervento come caratteristica a livello progettuale;
- coerenza della metodologia rispetto ai contenuti;
- adeguatezza e coerenza degli strumenti in rapporto ai destinatari dell'intervento;
- presenza di risorse umane e competenze specialistiche, dedicate al progetto.

- Completezza delle prestazioni offerte.
- Trasferibilità della soluzione progettuale ad altri ambiti.
- Adeguatezza delle competenze professionali delle risorse umane impegnate con riferimento alle soluzioni progettuali proposte.

In termini operativi, lo schema sopra descritto, può tradursi in uno strumento di rilevazione che valuti la fase di analisi dei fabbisogni: una check list, un protocollo di intervista o un questionario, per ricorrere all'esempio più classico.

In itinere, si procede costantemente alla verifica della efficienza/efficacia di quanto proposto/fornito e, nello specifico, devono essere rilevate le funzionalità dei sistemi organizzativo, gestionale e logistico.

Rispetto alle funzionalità di tali sistemi vengono valutati:

- gli ambienti didattici (funzionalità in relazione al raggiungimento dell'obiettivo come ad esempio interattività, trasmissione punto a punto del task da trasferire, ecc.);
- le infrastrutture didattiche messe a disposizione;
- la direzione operativa del progetto (sia da parte del fornitore che, se possibile, da parte dell'amministrazione stessa);
- livelli di comunicazione e scambio di informazioni;
- le possibilità di interazione tra i vari attori coinvolti nel progetto;
- la riutilizzabilità dei materiali didattici;
- l'accessibilità

Coerentemente con l'approccio indicato quale base per la valutazione della qualità del progetto, nella fase di valutazione ex post, le attività mirano a:

- valutare che gli interventi formativi erogati;
- permettere di confrontare differenti soluzioni formative e mettere in luce vantaggi/svantaggi dell'azione attuata;

- individuare i risultati in termini di impatto organizzativo e di analisi di costi/benefici, in senso ampio e allargato per comprendere anche aspetti fondamentali della qualità percepita;
- valutare gli effetti e l'impatto a lungo termine.

La valutazione formativa

Un'attenzione a parte richiede la valutazione formativa. Lo sviluppo della cultura della valutazione ha portato alla consapevolezza che la qualità di un intervento formativo è misurabile, in termini di efficacia formativa, attraverso i risultati dell'apprendimento e la capacità di rispondere agli obiettivi proposti.

Il monitoraggio della formazione rappresenta la fase di raccolta, analisi e interpretazione dei dati, al fine di poter effettuare le attività di verifica e valutazione "in progress" dei risultati. Pertanto, il monitoraggio è un processo continuo che attraversa tutte le fasi del processo formativo, rilevandone i dati e restituendo quelle informazioni utili per rivedere e tarare specifiche azioni che hanno evidenziato elementi di debolezza.

Un osservatorio permanente, che gli esperti chiamano "presidio costante", consente di dar vita ad un sistema informativo sull'intero andamento del progetto, ponendo al centro di esso l'utente e la qualità del servizio, considerata sotto diversi aspetti e riscontrata attraverso i feedback degli altri attori coinvolti. Il monitoraggio formativo, infatti, attua un processo di feedback sistematico verso tutte le fasi del processo formativo, dall'analisi del fabbisogno alla valutazione dei risultati, in riferimento a:

- Soggetto: discenti, tutor, docenti;
- Strumenti: le risorse messe a disposizione per comunicare (forum, e-mail, ecc.);
- Contenuto: ciò che viene condiviso, comunicato e conduce al risultato di apprendimento;
- Regole: norme esplicite e implicite sulle modalità di comportamento e collaborazione;

- Comunità: l'insieme dei partecipanti;
- Ruoli: il comportamento tenuto dai partecipanti riconducibile e modelli definiti quali ad esempio il leader, il moderatore, il partecipante passivo, ecc

Gli studi in materia sono numerosi e sono il risultato di ricerche e approfondimenti che si sono intensificati negli ultimi venti anni, con l'avvento delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e con la diffusione su larga scala di questa nuova metodologia didattica.

Uno schema classico di riferimento è il seguente, che evidenzia quattro fattori oggetto di valutazione, due quantitativi e due qualitativi, definiti a loro volta da una serie di descrittori:

- Quantità dell'apprendimento acquisito: successo del sistema nell'ampliare la fruibilità del "prodotto" offerto; successo del sistema nel rispondere alle richieste; tasso di abbandoni;
- Qualità dell'apprendimento acquisito: qualità dei materiali didattici, adeguatezza della formazione in presenza/on line, contesto in cui si inserisce il processo formativo, efficacia dell'apprendimento a distanza, intersoggettività dell'apprendimento a distanza.
- Prestigio dell'apprendimento acquisito: grado di riconoscimento risultati da parte di altre Istituzioni (per es. Indire,...), livelli di certificazioni valide,....

MODELLI DI MONITORAGGIO

Il modello di Kirkpatrick (1994)

Il modello è articolato su quattro livelli, volti ad accertare il cambiamento che le persone ottengono dalla formazione e i risultati dal punto di vista dell'organizzazione che ha attivato il processo.

Livello 1 - Reazione. Misura l'atteggiamento sviluppato dai partecipanti nei confronti dell'attività di formazione. La misurazione della reazione non dice se e quanto sia stata utile l'attività formativa per una crescita delle competenze, ma solo se chi vi ha partecipato abbia avuto modo di elaborare un vissuto positivo. Il vissuto positivo, del resto, determina una condizione importante affinché i partecipanti siano propensi a utilizzare in seguito le competenze apprese durante la formazione. Pur non manifestando i livelli di apprendimento conseguiti, questa misurazione ci dice se vi sono le condizioni soggettive perché tali apprendimenti vengano rievocati quando si presenti l'opportunità. La reazione è certamente il livello di valutazione più utilizzato, perché è quello più facilmente accessibile. Lo strumento di rilevazione più usato, in questo caso, è il test di gradimento.

Livello 2 - Apprendimento. Misura quanto le competenze-obiettivo di un'attività formativa siano in possesso dei partecipanti al termine dell'attività stessa. Conoscere il livello di apprendimento al termine dell'attività formativa assolve due funzioni centrali della valutazione:

- quella formativa che serve per definire se l'apprendimento stesso abbia bisogno di integrazioni o rinforzi in tempi brevi, per non decadere;
- quella regolativa che è indispensabile per decidere se e in quale misura modificare il progetto appena attuato, per migliorarne l'efficacia in occasione di future eventuali applicazioni.

Livello 3 - Trasferimento. Misura quanto le competenze-obiettivo di un'attività formativa siano effettivamente utilizzate dai partecipanti, in situazioni di lavoro e a distanza di tempo dall'attività stessa. La predittività non è di natura deterministica,

ma solo probabilistica poiché a distanza di tempo le competenze apprese vengano esercitate al livello atteso non solo in virtù della qualità della formazione erogata, ma anche in relazione ad alcune fondamentali condizioni del contesto di lavoro, che favoriscono o meno l'esercizio delle competenze. Rientrano pertanto in questa valutazione anche il grado di esistenza delle condizioni di esercizio delle competenze-obiettivo nello specifico contesto di lavoro. Tale valutazione viene effettuata nella fase ex-post.

Livello 4 - Risultati. In questo caso viene misurato se e quanto l'organizzazione committente abbia conseguito i miglioramenti nelle prestazioni dell'operatore che ha partecipato all'attività formativa. È perciò l'organizzazione stessa che valuta la propria disponibilità a mettere l'operatore nelle condizioni di esercitare la competenza. È una delle attività di follow up del progetto, ma solitamente viene suggerito di effettuare tale valutazione al termine del progetto, dopo che sia trascorso un adeguato periodo di tempo.

Il modello di Marshall e Shriver (1994)

È basato su cinque livelli di valutazione orientati all'acquisizione di conoscenze e competenze nel discente, nell'ambito di progetti di formazione a distanza:

Livello 1 - La valutazione del docente e del tutor: anche in situazioni didattiche come quelle della formazione a distanza o dell'e-learning, in cui i docenti/tutor sono fisicamente separati nel tempo o per la distanza, è necessario ottenere dai discenti feedback sui tutor e sulla qualità dell'interazione che instaurano (anche se mediata da chat, e-mail, ecc.) sulla frequenza degli interventi nell'aula virtuale, sulla chiarezza e la tempestività delle risposte alle domande degli studenti, ecc.

Livello 2 - La valutazione dei materiali didattici: i commenti degli studenti servono a tarare il livello di difficoltà dei contenuti, a raccogliere indicazioni circa la pertinenza rispetto agli obiettivi formativi, le modalità di presentazione e l'interesse che i contenuti suscitano nei destinatari degli interventi. Questi commenti contribuiscono a migliorare l'efficacia complessiva dei contenuti.

Livello 3 - La valutazione dei moduli di corso: viene valutata l'articolazione del corso, la struttura dei moduli didattici e l'ordine in cui sono proposti all'interno di un corso.

Livello 4 - La valutazione del curriculum: è un'analisi di ordine superiore che raccoglie e confronta i dati delle valutazioni precedenti e i risultati di apprendimento dei discenti. È effettuata su tutti i corsi che compongono un curriculum e su più edizioni.

Livello 5 - Il trasferimento dell'apprendimento: si tratta di una valutazione di sintesi rispetto al modello di Kirkpatrick e che ne comprende i quattro livelli. E' relativa alle prestazioni del discente.

Questo modello pone un'enfasi particolare sulla figura del docente-tutor o mentore che è considerato il vero animatore della formazione anche in situazione virtuale.

Il modello di Van Slyke (1998)

Si tratta di un modello a variabili multiple che tiene conto degli aspetti in ingresso e in uscita dal processo di formazione. Il primo gruppo di variabili riguarda:

- Le caratteristiche dell'organizzazione, correlate alla sua capacità di implementare le azioni previste da un progetto: vanno rilevati gli obiettivi dell'organizzazione, le strategie, le politiche di spesa, le infrastrutture tecnologiche presenti, le strutture di supporto disponibili, ecc.
- Le caratteristiche dei discenti: vanno rilevati gli obiettivi individuali, le aspettative, le motivazioni personali, le competenze precedenti l'intervento formativo, le esperienze di uso delle tecnologie, ecc. È l'unico modello che introduce il concetto secondo cui anche le caratteristiche del discente possono costituire un fattore di successo o fallimento di un progetto.
- Le caratteristiche del corso: vanno valutate in relazione alla loro capacità di rispondere alle metodologie didattiche prescelte per la formazione in modalità mista (in presenza/on line con piattaforme e-learning). Ad esempio, l'uso di media

appropriati rispetto ai contenuti da veicolare, le modalità di apprendimento collaborativo rispetto alla scelta di costituire aule virtuali, ecc.

- Le caratteristiche tecnologiche del contesto formativo: vanno valutate le caratteristiche degli ambienti didattici, l'uso delle tecnologie, gli ambienti. Tutte queste variabili devono essere prese in considerazione in modo integrato, in relazione a una seconda tipologia di variabili legate a due livelli di output: quello relativo all'istituzione e quello relativo al discente stesso. Altre integrazioni al modello suggeriscono di prendere in considerazione anche l'impatto della formazione sull'istituzione/organizzazione e sulla società più in generale.

RISULTATI ATTESI DALL'ESPERIENZA "NOE"

Risultati immateriali attesi

- attivazione di interesse verso le lingue straniere
- miglioramento nelle competenze in lingua inglese
- conoscenza di lingue diverse e abilità di comunicare in modi diversi con persone di culture diverse
- imparare ad imparare
- empowerment dei giovani
- Creazione di spazi, tempi e strutture per riflettere sul proprio apprendimento e auto-valutare i progressi dell'apprendimento
- Comprensione della percezione e del significato dei ruoli sociali nelle diverse culture
- Comprensione dei fondamentali principi della comunicazione con persone di culture diverse
- Possibilità di orientarsi in situazioni insolite e nuove create dalle diversità culturali
- Possibilità di risolvere situazioni di conflitto
- Rispetto delle differenze culturali e valorizzazione della diversità
- Capacità di fare rete tra scuole anche per scambiarsi buone pratiche
- rafforzamento dell'internazionalizzazione delle scuole e del programma erasmus +
- miglioramento dei sistemi di gestione scolastica e di quelli didattici
- Miglioramento nella competenza di euro-progettazione.

Risultati materiali attesi

- Sito internet: Dedicato al progetto e contenente un FORUM - una sezione speciale sarà dedicata ai docenti per trovare notizie, esperienze, metodologie e materiali didattici da scaricare gratuitamente.
- Logo Grafico/Logo jingle/Inno: Concorso tra le scuole partner. Ogni scuola creerà proposte che verranno messe al voto. L'opera scelta rappresenterà il progetto
- Poster relativi ai Paesi partner da visualizzare in ogni scuola

- Presentazioni ppt di ogni Scuola e ogni Paese
- Ricerca-studio sui primi pensatori del concetto di Europa e sulla musica, coinvolti nel processo di riforma. Ogni scuola studierà la situazione del rispettivo paese e la condividerà con i partner.
- Raccolta di partiture musicali storiche: ogni scuola raccoglierà spartiti musicali che rappresentano la nascita del concetto d'Europa. Ogni scuola studierà la situazione del rispettivo paese e la condividerà con i partner.
- Vocabolario del partenariato: ogni scuola produrrà un frasario di una comunicazione di base nella propria lingua.
- Video-tutorial sulle lingue: gli studenti saranno insegnanti dei loro coetanei europei nell'insegnamento della rispettiva lingua attraverso videotutorial che verranno caricati sul sito del progetto
- Guide turistico-culturali: dopo ogni mobilità, ogni scuola creerà una guida della zona del paese visitato
- DVD + opuscoli riguardanti l'intera esperienza
- Eventi in ogni paese partner, durante la mobilità in entrata, composti performance di vario genere artistico-culturale. Il programma sarà eseguito congiuntamente da tutti i gruppi partner. Gli eventi saranno aperti alle comunità e vi prenderanno parte anche politici locali e decisori.
- Conferenze ERASMUS + : conferenze sulle possibilità per le scuole e sulla progettazione e coordinamento di azioni KA2.
- 1° FESTIVAL DELLA MUSICA ERASMUS: durante la mobilità finale in Italia- L'evento includerà un maxi concerto, defilé di moda, mostre d'arte e spettacoli teatrali che verranno inseriti nell'Art happening che la scuola "E.Giannelli" annualmente organizza per aprirsi al territorio e socializzare le sue opere. L'evento sarà occasione per organizzare un concorso UE, il 1° FESTIVAL DELLA MUSICA ERASMUS a cui studenti e docenti delle scuole partner avranno la possibilità di partecipare. Una commissione europea composta da rappresentanti di ogni scuola valuterà i candidati.
- Orchestra "NOE" La costituzione di un'orchestra sarà un risultato tangibile nelle singole mobilità e nelle collaborazioni future fra i Partners di questo progetto.

Le modalità di costituzione, condivise all'interno dei lavori di Staff, con le seguenti modalità: - criteri di "reclutamento/selezione" dei membri che ne faranno parte; - modalità di scelta, da parte del Paese ospitante, delle partiture da studiare fra una mobilità e l'altra con segnalazione della tipologia di strumenti richiesti agli altri Partners.

-Rilascio di attestati di partecipazione

-Rilascio dell'EUROPASS MOBILITY, un documento, riconosciuto a livello europeo, per registrare le conoscenze e le competenze acquisite in un altro paese europeo.

STRUMENTI DI MONITORAGGIO

Data la quantità e complessità degli elementi coinvolti, è necessario stabilire strumenti appropriati atti a garantire le condizioni necessarie affinché il processo di monitoraggio si applichi alle azioni da intraprendere, ai risultati attesi e al rispetto del budget (controllo dei costi).

Nelle procedure di reporting, al fine di assicurare il controllo di qualità, è necessaria la massima trasparenza nell'evidenziare e comunicare i contributi forniti da ognuno dei partner nel raggiungimento di risultati tangibili. Un elenco di tutti gli strumenti e gli output relativi al progetto deve essere disponibile, aggiornato e accessibile a tutti i partner. Si è soliti, nel caso in cui il progetto preveda l'attivazione di un sito web, creare un'area riservata ove si caricano tutti gli strumenti di progetto che divengono accessibili al solo partenariato.

Sviluppare e aggiornare costantemente un sistema web-based di comunicazione interna serve a tenere informati tutti i Partner dei progressi fatti. Tale sistema deve operare sulla base di una responsabilità condivisa e non dell'apporto esclusivo "dall'alto al basso" della Leadership.

La stesura di rapporti e relazioni interne non rappresenta sempre una necessità del programma ma tale compito può essere pensato come uno strumento interno per monitorare da vicino l'avanzamento dei lavori e in particolare delle spese. Tuttavia, se ulteriormente sviluppato, un tale sistema può essere utilizzato per facilitare e velocizzare le procedure di rendicontazione ufficiale.

Si presume che la fase di implementazione rispetti i termini definiti. Nel caso in cui sia necessario introdurre delle modifiche (anche dovute a eventuali inadempienze dei partner o a spese diverse rispetto a quelle previste) è prudente rispondere tempestivamente alle necessità di cambiamento e informarne il project director per trovare insieme delle soluzioni. Lasciare che un problema, non così evidente, cresca in maniera non controllata e che poi non si sia più in grado di correggerlo, può produrre effetti assai negativi nel lungo periodo, tra cui il blocco automatico dei finanziamenti o l'esclusione dalla partecipazione a futuri bandi europei.

ALLEGATO 1: STRUMENTI

Schede-questionari di gradimento (file allegati)

I differenti metodi proposti non sono da intendersi come un sistema unico da applicare “in blocco”, quanto piuttosto come una serie di risorse che, a partire da uno schema predefinito, possono consentire un’efficace valutazione delle attività di una comunità di pratica. La numerosità dei metodi e le risorse necessarie per la loro applicazione sono quindi da sottoporre alle molteplici considerazioni progettuali (non ultime quelle economiche) e, più in generale, vanno legate alla pragmatica del progetto, tenendo conto delle sue specificità, del modello di servizio, dei livelli di sviluppo progressivo dei servizi stessi, degli utenti.

In allegato, vengono proposti esempi utili di questionari, somministrati a livello sperimentale, creati dal Gruppo di Lavoro appositamente costituito, dopo la Sessione di Coordinamento (Sibiu, Romania 22-25 novembre 2015).

ALLEGATO 2: MANAGEMENT DI PROGETTO ATTRAVERSO GLI AFORISMI

“Il contrario di progettare è il dovere agire costretto dalle circostanze”. (Rafael Ortiz)

“Le cose che contano di più non devono mai essere alla mercé di cose che contano di meno”. (J.W. Von Goethe)

“Comincia pensando alla fine” (Stephen Covey)

“Non è sufficiente fare dei passi che un giorno, ci porteranno alla meta. Ogni passo deve essere di per sé stesso una meta e, nello stesso tempo, ci deve spingere avanti”. (J.W. Von Goethe)

“Il management riguarda gli esseri umani. Il suo compito è fare lavorare insieme le persone, fare in modo che i loro punti di forza siano efficaci ed i loro punti deboli siano irrilevanti”. (Peter Drucker)

“Persino la più semplice metodologia, se accettata dall’organizzazione e usata correttamente, può incrementare le tue probabilità di successo”. (Harold Kerzner)

“Un sistema di Project Management non dovrebbe mai essere giudicato dalla potenza del software di project management bensì dai metodi e dagli uomini che lo utilizzano”. (Anonimo)

“Nessun progetto è difficile se dividi il complesso in parti semplici” (Wynn Davis)

“Impegno, determinazione, creatività, coraggio, eticità sono le più profonde tra le forze propulsive del vivere operoso e produttivo”.(E. P.Pellicanò)

BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE

Associazione Italiana per la Qualità della Formazione, Guida alla qualità della formazio- ne. Mediatheca, 1999 (su Cd-rom).

Bernardi L., Tripodi T., Metodi di valutazione di programmi sociali, Cancan, 1981.

Bertin G., Valutazione e sapere sociologico, Franco Angeli, 1995.

Bevan N., "Measuring usability as quality of use" in Software Quality Journal, n. 4, pag. 115-1150, 1995.

Bevan N., Usability is quality of use, Proceedings of the 6th International Conference on HCI, Yokohama, Anzai & Ogawa (eds), Elsevier, 1995.

Cedefop, The use of Quality Indicators in Vocational Education and Training, Thessalo- niki, 1997.

Cedefop, "Ensuring Quality in Vocational Education and Training" in Vocational Train- ing. European Journal, n. 15, September/December 1998.

Cedefop, Evaluation of Quality Aspects in Vocational Training Programmes. Synthesis Report, Thessaloniki, 1998. CERFAD - Commissione Regionale per la Certificazione dei Materiali Didattici e dei Servi- zi per la Formazione a Distanza, Linee guida, sistemi di benchmarking, principi e criteri a supporto della qualità nell'eLearning e nella FAD, Rapporto di ricerca 2004.

Ehlers U., "The "E" - Empowering Learners: Myths and Realities in Learner- Orientated eLear- ning Quality", in e-learning papers (www.elearningpapers.eu) vol. 2, n. 1, January 2007.

Cole M., Engeström Y., "A cultural-historical approach to distributed cognition" in Salo- mon G. (Ed), Distributed Cognitions: Psychological and Educational Considerations, Cambridge University Press, 1993.

European Commission, European report on Quality of School Education, Sixteen Quality Indicators.

Report based on the work of the Working Committee on quality Indicators, Directorate-General for Education and Culture, 2000.

European Commission, The 2000-2006 Programming Period: Methodologic Working Papers.

Working Paper XX. The Mid-Term Evaluation of Structural Found Interventions, 2000.

Isfol, Le buone pratiche nella formazione per la creazione d'impresa, nella certificazione e nella formazione a distanza, Isfol Collana Fse, 2000.

Isfol, Monitoraggio e valutazione formativa (MVF) di FaDol. Rapporto finale di ricerca (2001-2002). Isfol, 2001 (pubblicazione interna).

Isfol, Linee guida per la valutazione della qualità del software didattico per per l'e-learning, Isfol Collana FSE, 2004. Isfol, Definizione di un modello di valutazione ex-ante della qualità degli interventi fad/e-learning cofinanziati dal Fse, Isfol Collana FSE, 2004.

Isfol - Struttura Nazionale di Valutazione Fse, Linee guida per il monitoraggio e la valutazione del Fondo sociale europeo 2000-2006, Collana Metodologie per la valutazione di programma, vol. 1, Isfol, 2002.