



## I. Follow-up

Please describe what will happen after the end of your main activities.

### I.1. Impact

What is the expected impact on the participants, participating organisation(s) and target groups?

Attraverso le esperienze di formazione pianificate nella proposta progettuale i partecipanti, come già menzionato in più parti del presente formulario, acquisiranno le competenze strategiche necessarie all'ottenimento degli obiettivi dettagliati nell'EDP. Ci attendiamo un incremento delle potenzialità formative del nostro Istituto nelle aree indirizzate dagli interventi di formazione: in alcuni casi, tali apprezzamenti saranno misurabili in maniera oggettiva (di questo si farà menzione dettagliata nel box I.3), in altri casi le competenze acquisite produrranno un differenziale di qualità nella prassi didattica ed organizzativa, le cui ricadute sui livelli di apprendimento saranno valutate attraverso strumenti adeguati alla complessità del fenomeno.

In generale, ci attendiamo un significativo ritorno sia in termini di chiarezza nella definizione delle strategie di lungo termine dell'Istituto - dal momento che gli assi individuati in questo progetto costituiranno l'ossatura per la pianificazione del prossimo triennio di attività - e dunque una maggiore incisività nell'azione didattica e formativa. Ci attendiamo inoltre un significativo ritorno in termini di motivazione: come abbiamo già segnalato, la possibilità di usufruire di un'opportunità formativa di questo calibro, così come la consapevolezza di operare dentro un quadro di dimensioni molto più vaste del proprio ristretto ambito di esperienza, ha innegabilmente un ritorno ponderoso in termini di slancio, motivazione e capacità/volontà di sperimentazione.

Appare chiaro, vista la linearità del progetto formativo, che gli obiettivi di medio termine dell'EDP non sono raggiungibili senza l'attuale passaggio formativo: il nostro Istituto ha bisogno di un supporto da parte dell'UE per intraprendere la sfida di EU2020. Nonostante infatti non siano mancate le azioni di formazione volte nella direzione indicata dal documento programmatico, appare evidente che l'organizzazione che sta promuovendo il presente progetto non ha le risorse per operare quel salto di qualità che riteniamo debba derivare dalla realizzazione delle attività qui proposte.

Le cooperazioni con i partner di shadowing in Spagna e Paesi Bassi, costruite attraverso il mutuo riconoscimento di un valore aggiunto derivante dallo scambio - e già dettagliato nella sezione apposita del formulario - arricchiscono significativamente la proposta formativa contenuta nel progetto: al di là infatti dell'immediata acquisizione di skills applicabili nella pratica didattica quotidiana, si tratta di un deciso passo avanti nella costruzione di un network di partner qualificati in Europa, che consente la realizzazione di operazioni di benchmarking ben più significative di quelle possibili nel ristretto contesto territoriale del nostro Istituto.

I nostri studenti usufruiranno di una didattica aggiornata rispetto agli orientamenti più recenti in campo europeo: le loro competenze di base potranno crescere attraverso l'inserimento nella pratica quotidiana di nuove metodologie didattiche, nonché attraverso l'integrazione sempre maggiore di strumenti ICT il cui potenziale didattico deve essere sfruttato appieno. Inoltre, la crescita delle competenze linguistiche e scientifiche consentirà loro di migliorare il ranking a confronto con i loro coetanei dell'EU, producendo effetti virtuosi in merito alle opportunità di collocamento lavorativo o ulteriore formazione di livello qualificato. Quest'ultimo effetto, va da sé, è virtuoso anche per un altro stakeholder del sistema scolastico, cioè le famiglie degli allievi, che potranno godere inoltre di un ulteriore ritorno in termini di qualità del servizio, a seguito delle potenziali innovazioni introdotte tramite le competenze acquisite dalla dirigenza in tema di gestione e risoluzione dei conflitti.

In ultimo i nostri partner aziendali, che guardano al nostro Istituto per il reperimento di risorse umane da inserire nei propri quadri, potranno godere dei benefici legati all'inserimento nelle proprie realtà produttive di risorse più qualificate, realizzando un significativo risparmio in termini di necessità di formazione aggiuntiva e aumentando il proprio livello di competitività sul mercato europeo.

### I.2. Dissemination of projects' results

Which activities will you carry out in order to share the results of your project outside your organisation/consortium and partners? What will be the target groups of your dissemination activities?

Sulla base della nostra pregressa esperienza abbiamo maturato la consapevolezza che un'azione di disseminazione ben condotta è una variabile di capitale importanza per la misura del successo di un progetto. Il piano di disseminazione che proponiamo, oltre a provvedere una diffusione il più possibile vasta dei risultati tangibili ed intangibili del progetto, è volto a creare un forte senso di appartenenza attorno all'intera azione formativa: per questo esso non è pensato come "coda" del progetto ma come un suo momento intrinseco, che ne segue gli sviluppi e ne accompagna i progressi.

Prendendo spunto dal piano già utilizzato in precedenti esperienze formative, prevediamo alcuni momenti di disseminazione che completeranno l'iter del presente progetto, alla presenza dei principali stakeholders del nostro Istituto: ne forniamo qui un prospetto di massima, riservandoci la possibilità di inserire ulteriori azioni qualora il risultato finale lo richiedesse.



1) Maggio 2018 (o comunque a notizia acquisita relativa all'eventuale ammissione al finanziamento): presentazione del Piano di Sviluppo europeo agli stakeholders, alla presenza del corpo docenti e dei membri rappresentativi del Comitato Tecnico Scientifico dell'Istituto, allo scopo di dettagliare la vision sottesa al piano di formazione qui contenuto;

2) Settembre 2018: presentazione del Piano dell'Offerta Formativa dell'Istituto, arricchito dalle proposte progettuali e dalle modifiche ai curriculum proposte dai docenti coinvolti nella formazione all'estero durante le precedenti tornate, alla presenza del Comitato Tecnico Scientifico dell'Istituto. Durante il momento di lancio saranno evidenziate le aree interessate dal presente piano di formazione e sarà data un'informativa dettagliata sui corsi selezionati e sul profilo dei partner di shadowing; come tradizione, il PTOF sarà dunque oggetto di comunicazione puntuale alle famiglie degli allievi, tramite comunicazione personalizzata e pubblicazione del fascicolo sul sito dell'Istituto.

3) Gennaio/Febbraio 2019: prima disseminazione degli outcome intangibili della tornata di formazione prevista tra Settembre e Dicembre, secondo le modalità di moltiplicazione già dettagliate in precedenza (stakeholder interni) e attraverso la pubblicazione di report sulla formazione e dei risultati di questionari appositamente predisposti a tale scopo e sottoposti al personale in formazione estera;

4) Maggio 2019: valutazione di impatto del progetto (v. item di valutazione nel box I.3) e presentazione dei output tangibili alle famiglie degli allievi, sotto forma di iniziative progettuali, modifiche dei curricula (sia in senso contenutistico, sia metodologico), strumenti e-learning (piattaforme e altro), studi di casi. Nella disseminazione rivolta alle famiglie sarà privilegiato un approccio concreto, orientato ad individuare le possibili applicazioni nella pratica delle competenze acquisite tramite corsi e shadowing;

5) Maggio 2019: conferenza unificata con i membri del CTS e con gli Organi Collegiali per la condivisione delle azioni di valutazione di impatto relative al presente progetto; raccolta degli output in un documento riassuntivo, fornito agli stakeholder esterni ed interni;

6) Giugno 2019: condivisione delle esperienze di progetto e dei risultati all'interno della rete che riunisce gli istituti medi e superiori del territorio biellese (SBIR - Scuole Biellesi In Rete), anche tramite la diffusione del documento sintetico citato al punto 5; Durante l'intero arco progettuale saranno realizzati aggiornamenti sulle attività a mezzo stampa e web (attraverso il sito dell'Istituto). È previsto anche un monitoraggio continuo dei principali indicatori previsti nel box I.3; al termine del periodo, valutazione dei differenziali sugli indicatori e redazione di un prospetto periodico quadrimestrale in cui si evidenzino gli eventuali progressi, in termini quantitativi e qualitativi, realizzati a seguito dell'attività di formazione e delle sue conseguenze. Redazione di un report, pubblicazione sul sito dell'Istituto e presentazione dello stesso in assemblea, alla presenza di docenti, genitori e membri del CTS. Oltre alle azioni rivolte alle key people coinvolte a diverso titolo dal progetto, per ampliare il target di disseminazione e riuscire a raggiungere la platea degli stakeholders istituzionali ed europei, prevediamo di utilizzare l'Erasmus+ Project Result Platform (come già avvenuto in occasione dell'ultimo finanziamento KA1 ricevuto dal nostro Istituto) nonché la piattaforma EPALE, con specifico riferimento agli skills sviluppati tramite le azioni di shadowing e le ricadute relative ai processi formativi per l'innovazione amministrativo-gestionale, tematica molto frequentata sulla piattaforma in questione.

### I.3. Evaluation

Which activities will you carry out in order to assess whether, and to what extent, your project has reached its objectives and results?

L'esperienza maturata nella gestione dei piani di formazione orientati al raggiungimento di obiettivi scanditi sul breve, medio e lungo termine ha insegnato che una valutazione di risultato, per essere completa e nello stesso tempo fornire indicazioni utili ad orientare eventuali correzioni, deve articolarsi attraverso l'uso di variabili quantitative e qualitative. Le variabili quantitative forniscono un riscontro verificabile dell'impatto delle azioni; le variabili qualitative, da canto loro, individuano gli aspetti intangibili (outcomes) della formazione: questi possono fare la differenza tra l'acquisizione di competenze a livello individuale e la diffusione di pratiche, conseguenti la formazione, nel contesto generale della prassi didattica quotidiana. Entrambe le variabili saranno prese dunque in considerazione nel piano di valutazione.

La valutazione sarà realizzata sulle tre aree tematiche su cui verte il progetto:

- 1) Riduzione del tasso di dispersione scolastica e potenziamento della motivazione negli allievi;
- 2) Potenziamento dei basic skills;
- 3) Miglioramento della qualità dell'istituzione e dei suoi metodi.

Per ciascuna di esse, si dettagliano ora gli indicatori.

1a) Analisi dei tassi di dispersione su un arco triennale (indicatore quantitativo): partendo dalla misura attuale del dato sulla dispersione scolastica, realizzeremo una valutazione sull'andamento del dato a seguito delle azioni previste dal progetto. Proseguiremo il monitoraggio sino al 2020, per misurare l'impatto delle azioni di miglioramento sul lungo termine;

1b) Survey sulla motivazione allo studio della popolazione studentesca (indicatore qualitativo): verrà predisposta una survey conoscitiva che individui il grado e la tipologia di motivazione allo studio nelle "fasce deboli" della popolazione scolastica. La rilevazione sarà realizzata annualmente sino al 2020, allo scopo di verificare gli eventuali mutamenti riconducibili alle azioni realizzate a seguito dei percorsi di formazione. È prevista una sotto-inchiesta in cui venga posta una relazione statistica tra il dato



relativo alla dispersione e l'eventuale condizione migrante dello studente (ivi compresi i migranti di seconda generazione e i cittadini italiani di genitori stranieri), allo scopo di individuare eventuali correlazioni positive;

2a) Potenziamento dei basic skills con l'applicazione di metodologie didattiche orientate al coaching individuale: un primo indicatore quantitativo potrà essere realizzato rilevando la quantità di esperienze didattiche realizzate con strumenti metodologici orientati all'individualizzazione durante l'anno scolastico. Un monitoraggio diacronico di tali attività permetterà di valutare l'impatto delle azioni di formazione in termini puramente quantitativi.

2b) Analisi dei dati forniti dalle rilevazioni nazionali INVALSI: utilizzando il classico metodo di comparazione statistica (monitoraggio a due vie con gruppo sperimentale e gruppo di controllo) saremo in grado di misurare l'impatto della formazione correlando gli ottenimenti degli studenti del gruppo sperimentale in raffronto a quelli del gruppo di controllo.

2c) Soddisfazione degli stakeholder di secondo livello (indicatore qualitativo/quantitativo): l'azione di potenziamento delle competenze di base è fortemente richiesta dagli stakeholder secondari. È opportuno dunque inserire un loro feedback nella valutazione di questa azione, da raccogliere tramite una specifica survey che rilevi il grado di soddisfazione nei confronti delle innovazioni introdotte a seguito della formazione specifica (qualitativo). Il differenziale in termini di competenze acquisite dagli allievi può anch'esso essere verificato dagli stakeholder, in occasione dei percorsi di alternanza scuola-lavoro: verrà predisposto un questionario volto a rilevare l'accrescimento delle competenze in questione, nella loro applicazione nel contesto lavorativo quotidiano (quantitativo);

3a) Misurazione del grado di ownership del personale scolastico (indicatore qualitativo): l'applicazione di modelli gestionali orientata al welfare aziendale e alla crescita professionale delle risorse è correlata al senso di appartenenza all'istituzione; tale indicatore può essere oggetto di una survey che ne rilevi il grado;

3b) Fenomeni correlati (indicatore quantitativo): è possibile valutare la diminuzione di fenomeni legati ad una bassa motivazione/scarso welfare. Il turn-over del personale a tempo determinato, l'assenteismo, la scarsa propensione al coinvolgimento in attività progettuali dovrebbero diminuire al crescere del senso di ownership; misurando la correlazione tra i due indicatori, è possibile individuare un dato quantitativo di sicura affidabilità;

3c) Soddisfazione degli stakeholder di secondo livello (indicatore quantitativo/qualitativo): vedi punto 2c.

Per ogni mobilità è prevista la somministrazione di un questionario di gradimento per i partecipanti.