



REGIONAL LEARNING COMMUNITIES & FACILITATORS
When We Share, We Win

Il meglio della professionalità collaborativa

Buone pratiche

Projektnummer 2019-1-AT-01-KA201-051480

"When we share, we win"

© ReLeCoFa Regional Learning Communities & Facilitators 2021

www.communities4learning.eu.

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute. .

SOMMARIO

Comunità di apprendimento regionali e facilitatori	5
Informazioni sul progetto.....	5
Il team di progetto.....	5
ESEMPI DI BUONE PRATICHE - UNA PANORAMICA	6
LIVELLO INTERNAZIONALE - RICERCA.....	7
Professionalità collaborativa	7
10 principi di professionalità collaborativa	8
LIVELLO INTERNAZIONALE	16
L'esempio tutto virtuale - LinkedIn	16
L'esempio di EPALE	17
L'esempio di eTwinning.....	17
Conclusione Livello internazionale	22
LIVELLO NAZIONALE	23
L'esempio di progetto Erasmus+ KA1 Mobility	23
L'esempio della scuola nel Cloud, Portogallo	24
L'esempio della rete binazionale Stiria/Štajerska	26
L'esempio della rete di programmi di borsisti di Teach For Austria (TFA)	27
L'esempio di rete nazionale INCLUD-ED, Portogallo	29

L'esempio dell'educazione del preside, Svezia	33
Conclusione Livello nazionale	37
LIVELLO REGIONALE	39
L'esempio della rete JEBK, Austria	39
L'esempio Urania Graz – Bildung bewegt, Austria	41
Il MUSIS - Steirischer Museumsverband - esempio, Austria	42
L'esempio di Holzweltbildung - Austria	44
L'esempio del Lesezentrum Steiermark, Austria	46
L'esempio di MurauerInnen - Austria	47
Conclusione Livello regionale	51
LIVELLO LOCALE.....	52
L'esempio di apprendimento professionale di Fridaskolorna, Svezia	52
L'esempio del Trainer/Training Centre, Portogallo	56
L'esempio di classe, Portogallo	57
L'esempio di classe, Svezia	58
Conclusione Livello locale	62

Comunità di apprendimento regionali e facilitatori

Informazioni sul progetto

Il progetto "*Comunità regionali di apprendimento e facilitatori*" - è un partenariato strategico finanziato da Erasmus+. L'obiettivo del progetto è quello di creare comunità di apprendimento attive, locali, regionali ed europee, promosse da facilitatori di apprendimento regionali. Per acquisire la titolarità delle questioni e delle preoccupazioni pubbliche, abbiamo bisogno di nuovi concetti organizzativi, ad esempio reti analogiche e digitali strutture di supporto che tengano conto del valore delle reti informali. Per comunità di apprendimento, intendiamo forme di scambio e cooperazione organizzate da individui, sostenute dalla comunità e idealmente anche dalle autorità educative. I membri della comunità sono invitati a creare, condividere e, scambiare e sviluppare ulteriormente idee per il settore dell'istruzione, ad esempio nuovi materiali didattici e metodi di insegnamento innovativi. Con la conoscenza delle sfide esistenti a diversi livelli di sistema, queste comunità di guadagno L possono sviluppare e suggerire soluzioni realistiche ai problemi attuali nell'educazione quotidiana.

Il team di progetto

Il progetto *Comunità regionali di apprendimento e facilitatori* (R e LeCoFa) è una collaborazione di partenariato strategico finanziata da Erasmus+ tra:

- bit Management, Graz, *Austria*,
- Bildungsdirektion Steiermark - l'autorità educativa della Stiria, Graz, *Austria*,
- Frida Utbildning Didaktikcentrum, Vänersborg, *Svezia* e
- Future Balloons, Figueira da Foz, *Portogallo*.

ESEMPI DI BUONE PRATICHE - UNA PANORAMICA

Nell'ambito del progetto R e L e CoF, sono stati raccolti esempi di buone pratiche di creazione di reti tra insegnanti e parti interessate a livello locale, regionale, nazionale e internazionale provenienti da tutti i paesi partner, vale a dire Austria, Svezia e Portogallo. Lo scopo della raccolta di campioni in questo documento è identificare i fattori di successo necessari per il successo delle strutture cooperative. L'obiettivo è individuare forme di cooperazione di natura sia informale che formale e trarre conclusioni sul motivo per cui il principio di cooperazione è di importanza centrale e vantaggioso per gli attori coinvolti.

A **livello internazionale**, ci siamo concentrati sulla ricerca di informazioni sulle ricerche più importanti su questo argomento nei nostri rispettivi paesi. La panoramica descritta non è solo con una prospettiva europea in quanto Norvegia, Stati Uniti e altri paesi sono inclusi nelle ultime ricerche. La prima parte del documento si concentra sui fatti più importanti dichiarati da questa ricerca. Abbiamo anche cercato iniziative internazionali di diversa origine, come reti e cooperazioni nel settore dell'istruzione avviate dall'UE, nonché una combinazione di esempi nazionali e dell'UE.

A **livello nazionale**, ci siamo concentrati sulla ricerca di informazioni sulle iniziative del Ministero dell'Istruzione, sulle iniziative delle Università e sulle possibili collaborazioni tra ricercatori e università, nonché su esempi binazionali che scaturiscono da una prospettiva più ampia.

A **livello regionale**, ci siamo concentrati sulla ricerca di informazioni sulle iniziative del governo regionale o del dipartimento dell'istruzione, iniziative delle università regionali sulla formazione degli insegnanti specifica della regione. Ci siamo anche concentrati su reti che hanno avuto origine da organizzazioni specifiche di una regione e basate su specifici criteri o aspetti regionali. Qui, le cooperazioni della regione austriaca della Stiria, rappresentano la maggioranza.

A **livello locale**, ci siamo concentrati sulla ricerca di informazioni su iniziative di diversi tipi di organizzazioni, associazioni o collaborazioni professionali, nonché consorzi scolastici. Ci siamo anche concentrati su iniziative all'interno delle singole scuole che lavorano sullo sviluppo strategico della scuola o su obiettivi specifici. Sono stati raccolti esempi dalla Svezia, dall'Austria e dal Portogallo.

Per ogni livello, il capitolo termina con un riepilogo dei **fattori e dei criteri di successo**, nonché una **riflessione** sulle origini di questi. Abbiamo cercato di collegare tutti i fattori di successo alle

denominazioni comuni per gli esempi di migliori pratiche menzionati nello studio di Hargreaves e O'Connor sulla professionalità collaborativa.

LIVELLO INTERNAZIONALE - RICERCA

Professionalità collaborativa

Professionalità collaborativa: quando insegnare insieme significa imparare per tutti è un recente studio di Andy Hargreaves e Michael T. O'Connor, pubblicato nel 2018. Lo studio offre una buona panoramica dello stato dell'arte ¹della professionalità collaborativa al momento. Le pagine seguenti sono estratti dallo studio sopra menzionato. Hargreaves e O'Connor descrivono anche ciò che ha contraddistinto le diverse fasi di sviluppo e i modi di networking nella storia che hanno portato alle migliori pratiche odierne di collaborazione professionale. La collaborazione professionale nella scuola ha attraversato cinque fasi di sviluppo, la prima fase è un lungo periodo di cultura didattica individualistica. Successivamente, si possono distinguere quattro fasi distinte di collaborazione professionale:

1. *La collaborazione si sta espandendo/aumentando*: gli insegnanti stanno iniziando a collaborare come alternativa all'individualismo. La ricerca mostra gli effetti positivi della collaborazione sull'apprendimento e sulle prestazioni degli studenti.
2. *La collaborazione è messa in discussione*: non tutte le forme di collaborazione degli insegnanti producono effetti positivi, ad esempio quelle che si basano sulle parole piuttosto che sull'azione o sulla "collegialità crocifissa" che vengono imposte "dall'alto".
3. *La collaborazione è progettata*: vengono sviluppati diversi modelli per la collaborazione degli insegnanti, ad esempio. comunità di apprendimento professionale e ricerca di azione congiunta.
4. *La collaborazione cambia*: la collaborazione degli insegnanti si approfondisce nella professionalità collaborativa, con strutture e metodi chiaramente definiti. Le forme di cooperazione permeano tutte le parti del lavoro degli insegnanti e si basano su relazioni positive e di fiducia tra le parti coinvolte.

Definizione: Hargreaves e O'Connor definiscono il concetto di professionalità collaborativa contrapponendolo al concetto di collaborazione professionale. La collaborazione professionale

¹ Hargreaves, A. & O'Connor, M.T. (2018). *Professionalità collaborativa: quando insegnare insieme significa imparare per tutti*. Thousand Oaks: Corwin.

riguarda il modo in cui le persone collaborano all'interno di una professione. È un concetto descrittivo che descrive come le persone in un gruppo professionale lavorano insieme. La professionalità collaborativa riguarda il modo in cui le persone collaborano in modo più professionale e praticano la loro professione in modo più collaborativo. Il concetto è normativo e mira a rafforzare e migliorare la propria pratica professionale con gli altri.

"La professionalità collaborativa significa che insegnanti e altri educatori trasformano congiuntamente l'insegnamento e l'apprendimento per aiutare tutti gli studenti a creare vite soddisfacenti piene di significato e successo. La professionalità collaborativa è basata sull'evidenza ma non basata sui dati ed è organizzata attraverso una pianificazione rigorosa, dialoghi profondi e talvolta impegnativi, feedback sinceri ma costruttivi e indagini collaborative continue. La cultura della scuola è permeata dal lavoro congiunto che caratterizza la professionalità collaborativa. Gli insegnanti si prendono cura l'uno dell'altro e hanno una solidarietà collegiale nel lavoro impegnativo che svolgono insieme. Collaborano professionalmente e hanno un approccio reattivo e inclusivo agli studenti, agli altri e alla società"

Hargreaves e O'Connor hanno studiato e analizzato cinque diversi modelli collaborativi in quattro continenti (Asia, Nord America, Sud America ed Europa). I modelli collaborativi sono stati focalizzati su vari cosiddetti "sistemi di messaggistica" (sistemi che esistono all'interno della scuola e che vengono utilizzati per trasmettere agli studenti ciò che è importante imparare, come il curriculum, la pedagogia, la valutazione, la scuola come organizzazione e il rapporto con la società) e hanno coinvolto almeno tre insegnanti all'interno o all'esterno di una particolare scuola. Lo studio si è concentrato esclusivamente sulla collaborazione tra personale educativo e non sulla collaborazione, ad esempio, con aziende o college / università. Tutti e cinque i modelli sono stati applicati per almeno quattro anni.

10 principi di professionalità collaborativa

Sulla base dell'analisi dei cinque casi di studio, sono stati formulati dieci principi di professionalità collaborativa. Questi principi dimostrano che la professionalità collaborativa sembra avere le seguenti dieci caratteristiche che la distinguono dalla cooperazione professionale ordinaria.

1. Autonomia collettiva

Ciò significa che gli insegnanti sono più indipendenti dal top management burocratico, ma più dipendenti l'uno dall'altro. Invece di concentrarsi sui dati (ad esempio, risultati di test e statistiche di vario tipo) come guida per ciò che fanno gli insegnanti, viene posta maggiore enfasi sul giudizio

professionale degli insegnanti basato su diversi tipi di prove. La cosa più importante è che gli insegnanti esaminino continuamente la loro pratica e che utilizzino sia i dati quantitativi dei grandi set di dati che il proprio giudizio professionale. Autonomia collettiva significa anche che gli insegnanti sono aperti al feedback, all'ispirazione e al supporto.

2. Capacità collettiva

La capacità collettiva è la convinzione che, insieme agli sforzi congiunti, possiamo fare la differenza per i nostri studenti, indipendentemente dalle circostanze. Sembra che gli insegnanti abbiano una visione errata delle capacità, ad esempio, di gruppi minoritari o di studenti provenienti da ambienti socioeconomici vulnerabili. Questo approccio non esiste a titolo collettivo.

3. Indagine collaborativa

Gli insegnanti esplorano regolarmente problemi, problemi o differenze nella loro pratica insieme per migliorare o cambiare i loro metodi. A volte viene chiamata ricerca d'azione collaborativa o spirali di indagine. Il processo prevede innanzitutto l'identificazione dei problemi nella pratica e quindi l'esame sistematico per apportare cambiamenti positivi. Gli insegnanti partono da una varietà di tipi di prove, fanno piani e li implementano insieme al punto di partenza di ciò che escogitano, e poi iniziano dall'inizio con un nuovo ciclo. La ricerca collaborativa funziona meglio quando è integrata nel lavoro quotidiano e non è un metodo o un processo applicato separatamente. L'indagine collaborativa è un approccio condiviso da tutti gli insegnanti e un atteggiamento di base che è incorporato nell'insegnamento stesso.

4. Responsabilità collettiva

Tutti hanno l'obbligo reciproco di aiutarsi a vicenda e prendersi cura degli studenti comuni. La responsabilità collettiva riguarda i nostri studenti piuttosto che i miei studenti e le nostre scuole nella nostra comunità, non la mia scuola sul mio piccolo terreno. Gli insegnanti si aiutano a vicenda a migliorare e così fanno le scuole nella stessa area. Se tutte le scuole migliorano, l'intera comunità diventa più forte, il che significa che i bambini sono meglio preparati quando iniziano la scuola e hanno una migliore capacità di apprendimento. Ci sarà sempre bisogno di una certa misura di responsabilità nella maggior parte dei sistemi scolastici pubblici. Ma la responsabilità deve essere il piccolo residuo che rimane quando la responsabilità è stata sottratta.

5. Iniziativa congiunta

La professionalità collaborativa è caratterizzata da un minor numero di iniziative, ma maggiori. Gli insegnanti si assumono una responsabilità maggiore e il sistema non impedisce loro di farlo. Le persone non sentono di dover aspettare che gli venga detto cosa fare. Si rendono conto che è meglio chiedere perdono che chiedere permesso. Gli insegnanti sono ispirati e hanno l'opportunità di provare nuovi approcci che coinvolgono gli studenti e portano nuova vita al loro desiderio di insegnamento. Le aspettative, i processi e le strutture di finanziamento nella scuola o nel sistema scolastico incoraggiano gli insegnanti a condividere ciò con cui hanno iniziato in modo che anche altri insegnanti possano essere coinvolti e imparare da esso. La professionalità collaborativa riguarda gruppi di individui forti che vogliono aiutarsi a vicenda e imparare gli uni dagli altri.

6. Dialogo reciproco

Sia la professionalità collaborativa che la collaborazione professionale significano che gli insegnanti parlano tra loro. Ma le conversazioni differiscono. In entrambi i casi sono sempre educati e spesso personali. Gli insegnanti si scambiano pensieri e parlano di esperienze e problemi. Dove c'è professionalità collaborativa, le conversazioni coinvolgono più di questo, sono anche lavoro. Si verificano conversazioni travagliate e gli insegnanti prendono l'iniziativa attiva quando sono motivati. Il feedback che viene dato è sincero e rispettoso conversazioni sono fatte e, ad esempio, differenze di approccio, materiale didattico o la gestione degli studenti con comportamenti impegnativi. I colloqui diventano un vero dialogo in cui entrambe le parti apprezzano i contributi reciproci. Spesso, la conversazione è moderata e ci sono regole chiare che dovresti ascoltare prima e chiedere all'altro di chiarire prima di fare obiezioni.

7. Lavoro cooperativo

Il lavoro congiunto consiste nell'insegnare come una squadra di insegnanti, pianificare insieme, condurre ricerche di azione congiunte, fornire feedback strutturati, condurre peer review, valutare il lavoro degli studenti e così via. Il lavoro congiunto coinvolge documenti e prodotti o fenomeni (ad esempio una lezione, un programma o una relazione di feedback) ed è spesso facilitato da strutture, strumenti e protocolli speciali. Nella professionalità collaborativa, le conversazioni fanno parte del lavoro.

8. Obiettivi comuni

Professionalità collaborativa significa perseguire, formulare e promuovere un obiettivo comune che va oltre i risultati dei test o anche le prestazioni accademiche in sé. Significa un lavoro con obiettivi educativi che consentono ai bambini e ai giovani di svilupparsi e prosperare come persone intere che possono vivere vite significative e trovare un lavoro che si sente significativo per se stessi e soddisfa uno scopo nella società.

9. Collaborazione con gli studenti

Nello sviluppo scolastico, gli studenti sono di solito obiettivi e oggetti di cambiamento e della cooperazione professionale degli insegnanti. Raramente sono anche coinvolti come soggetti. Ma nelle forme più approfondite di professionalità collaborativa, gli studenti sono attivamente coinvolti nella creazione del cambiamento insieme agli insegnanti. Si sente la voce dello studente.

10. Tutti hanno una visione d'insieme e hanno accesso al quadro generale

La professionalità collaborativa è caratterizzata dal fatto che ognuno ha una visione completa e complessiva, a differenza del caso più comune in cui solo la direzione vede l'intero quadro mentre tutti gli altri lavorano nel proprio angolino. In una professionalità collaborativa, tutti lavorano insieme e creano l'immagine (insieme).

Sommario

Se i dieci principi di cui sopra fossero trasformati in domande, potrebbero suonare qualcosa del genere:

1. Vuoi - e puoi fare importanti giudizi professionali insieme?
2. Sei veramente convinto che tutti i tuoi studenti possano svilupparsi e avere successo - e sei pronto ad assicurarti che lo facciano?
3. Poni regolarmente domande sul tuo insegnamento e su quello degli altri - e intendi agire in base alle risposte?
4. Senti quasi la stessa responsabilità per gli altri studenti a scuola come per i tuoi - e ti assumi la responsabilità di aiutarli con gli altri?
5. Prendi l'iniziativa di rinnovare e cambiare o aiutare un collega che ne ha bisogno senza che ti venga chiesto?

6. Hai conversazioni intense o anche discussioni accese con i colleghi su idee, piani, politica o il modo migliore per aiutare gli studenti che hanno difficoltà e hanno bisogno di un nuovo modo per andare avanti?
7. Hai colleghi con cui lavori in modo davvero soddisfacente, dentro o fuori la scuola, ad esempio per quanto riguarda la pianificazione, l'insegnamento, la revisione o il feedback?
8. Il tuo insegnamento e il tuo apprendimento sono permeati dal significato e da un senso più profondo di scopo morale - e usi la tua influenza e autorità per aiutare gli studenti a trovare obiettivi e significato nella vita?
9. A volte lavori con i tuoi studenti e per loro?
10. Hai una prospettiva olistica sulla tua organizzazione, una comprensione di come tutto è collegato e un senso di responsabilità per il tuo posto nel quadro generale / organizzazione?

Sulla tendenza a introdurre involontariamente nuovi modelli o metodi educativi:

Quattro aspetti situazionali e culturali indispensabili per applicare queste forme di cooperazione nelle scuole o nei sistemi scolastici altrove:

1. Che aspetto aveva *prima* dell'introduzione del modello?

Affinché i modelli collaborativi raggiungano buoni risultati a breve termine, devono essere parte di un processo a lungo termine per cambiare la cultura e la comunità.

2. Quali altre forme di collaborazione vengono utilizzate in *parallelo* con essa, sia a scuola che nella cultura che caratterizza l'intera società?

La forma che un sistema o una pratica collaborativa assume in una scuola riflette l'intera cultura della società. I modelli di collaborazione professionale non possono essere spostati da un contesto all'altro così come sono. Se il risultato deve diventare professionalità collaborativa, la cultura deve essere presa in considerazione.

3. Quale sostegno esiste attorno al modello, ad esempio sotto forma di sostegno pubblico, tempo per la collaborazione o reti professionali più ampie?

Tutte le scuole fanno parte di sistemi diversi e devono armonizzarsi con questi, o - se i sistemi non sono sulla buona strada - almeno tra loro.

4. Quali sono i *legami* tra il modello e le idee collaborative o la collaborazione concreta al di fuori della scuola, ad esempio nelle scuole di altri paesi, nella ricerca internazionale, su Internet o altrove?

Un sistema può ottenere stimoli produttivi attraverso disturbi esterni. Quando nuove conoscenze penetrano regolarmente dentro e fuori da un sistema, provocano il cambiamento del sistema e stimolano anche altri sistemi.

Passaggio dalla collaborazione professionale alla professionalità collaborativa:		
Da		A
Parole o azioni		Parole e azioni
Obiettivi di performance ristretti		Apprendimento significativo
Riunioni occasionali		Cultura incorporata
Controllo dell'amministratore		Insegnante guidato
Troppo comodo o teso / forzato		Genuino e rispettoso
Talk - Comunicazione unidirezionale		Dialogo
Per gli studenti		Con gli studenti

Cosa dobbiamo fare per rafforzare la professionalità collaborativa della scuola?

- Smettere di dedicare troppo tempo ai gruppi di dati di riferimento a scapito di un'indagine collaborativa più ampia: combinare i due
- adattare sempre modelli collaborativi tratti da altri paesi e culture per adattarsi al nuovo contesto
- adottare misure per contrastare un elevato turnover del personale che mina la cultura collaborativa
- continuare a sviluppare la professionalità collaborativa e passare da conversazioni e incontri regolari a un dialogo approfondito, feedback e ricerca congiunta.
- continuare a cercare feedback costruttivi dai colleghi sia all'interno che all'esterno della propria comunità
- consentire agli studenti di essere parte del processo e creare il cambiamento, insieme ai loro insegnanti
- utilizzare i vantaggi della tecnologia digitale con un buon senso, valutando attentamente quali soluzioni possono *supportare* la professionalità collaborativa
- sviluppare una maggiore collaborazione con altre scuole e sistemi scolastici, soprattutto in ambienti caratterizzati da competizione

***Professionalità collaborativa: quando insegnare insieme
significa imparare per tutti***

.

LIVELLO INTERNAZIONALE

L'esempio tutto virtuale - LinkedIn

Il facilitatore all'interno di questa rete è una soluzione di intelligenza artificiale - AI - che raccomanda corsi adatti in cui persone che la pensano allo stesso modo possono incontrarsi. La rete B2B LinkedIn è composta da ventisette milioni di studenti e quasi tredicimila clienti aziendali. Alcuni corsi sono messi a disposizione gratuitamente e sono accessibili per ben settecentoventidue membri di LinkedIn.

L'utilizzo della rete LinkedIn come base per raggiungere le parti interessate offre molti vantaggi. A differenza della maggior parte delle tradizionali reti legate al lavoro, all'apprendimento o alla formazione in servizio, LinkedIn è virtuale al 100% e fornisce una rappresentazione digitale ampia e aggiornata della forza lavoro. Inoltre, è la più grande rete professionale che ha dati correlati come lavoro precedente e attuale, occupazione, competenze, industria, ecc. all'interno del loro grafico economico.

La comunità di *LinkedIn Learning* fa parte della più ampia comunità professionale di LinkedIn. A differenza del caso in cui si segue un corso o una formazione "tradizionale", un altro vantaggio di seguire un corso online è che il certificato viene ottenuto immediatamente dopo aver terminato il corso e le competenze possono essere aggiunte immediatamente al profilo LinkedIn dello studente. Inoltre, gli aggiornamenti del profilo LinkedIn del partecipante sono ulteriormente diffusi all'interno della rete personale di LinkedIn che a sua volta consente ad altri all'interno della rete di sostenere le competenze e le abilità appena acquisite, vale a dire, anche esperti.

I maggiori vantaggi dell'utilizzo di LinkedIn completamente virtuale come rete per la professionalità collaborativa, l'apprendimento e la condivisione delle conoscenze con altri professionisti è che è continuo e promuove l'apprendimento permanente. Fornisce un mix tra moduli di apprendimento asincroni e sincroni (watch party) e le condizioni necessarie per creare un ambiente buono ed efficiente per la condivisione e la collaborazione professionale.

Conclusioni da trarre sui fattori di successo di LinkedIn per la professionalità collaborativa e su come organizzare la condivisione secondo la struttura organizzativa di cui sopra. Se hai una comunità molto grande, la condivisione funziona anche quando solo pochi dei partecipanti sono attivi, ad esempio i visitatori del corso e i formatori.

L'esempio di EPALE

EPALE - la piattaforma elettronica per l'apprendimento degli adulti in Europa- è finanziata dal programma Erasmus+ e fa parte della strategia dell'Unione europea per promuovere maggiori e migliori opportunità di apprendimento per gli adulti. EPALE è una comunità europea, multilingue e aperta per i professionisti dell'istruzione degli adulti, tra cui insegnanti e formatori, personale di orientamento e supporto, ricercatori e scienziati e responsabili politici.

EPALE è una piattaforma comune per la collaborazione e l'informazione combinata con iniziative ed eventi educativi. Fornisce un ambiente efficiente per la condivisione e la cooperazione. La piattaforma consente ai professionisti del settore educativo di connettersi tra loro e imparare dai colleghi di tutta Europa, attraverso post di blog, forum, lo strumento di ricerca dei partner del progetto e incontri reali.

In che modo il processo o il trasferimento o la condivisione di conoscenze e/o competenze differisce da quello di altre reti "tradizionali"? EPALE fornisce una piattaforma di informazione e networking nel campo dell'educazione degli adulti, sostenendo e consolidando così anche le professioni nel campo dell'educazione degli adulti. Il trasferimento e la condivisione delle conoscenze avvengono principalmente attraverso la comunità e il networking.

Il più grande vantaggio di EPALE è che fornisce una piattaforma specifica per lo scambio nell'educazione degli adulti che supporta il trasferimento di conoscenze e il networking.

La struttura organizzativa di EPALE fornisce le condizioni necessarie per creare un ambiente buono ed efficiente per la condivisione e la cooperazione e quindi incoraggia la professionalità collaborativa.

L'esempio di eTwinning

Proprio come EPALE, eTwinning è una piattaforma online per l'istruzione. La differenza è che eTwinning funziona come una comunità online potenziata per le scuole in Europa.

È cofinanziato da Erasmus+, il programma europeo per l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport e offre una piattaforma sicura per tutto il personale scolastico - presidi, insegnanti di tutte le materie, non solo lingue come si potrebbe pensare, ma anche bibliotecari e altro personale coinvolto nelle attività di istruzione, insegnamento e apprendimento. Il criterio di base è che devi lavorare in una

scuola. eTwinning è stato lanciato nel 2005 come iniziativa principale del programma eLearning della Commissione europea e dal 2014 l'iniziativa è stata pienamente integrata in Erasmus +.

European Schoolnet, il partenariato internazionale di 34 Ministeri europei dell'Istruzione, è responsabile del Servizio centrale di supporto di eTwinning per sviluppare l'apprendimento per scuole, insegnanti e alunni in tutta Europa. eTwinning è inoltre supportato a livello nazionale da 38 Unità Nazionali di Supporto.

eTwinning.net, il portale eTwinning è disponibile in 28 lingue, offre notizie dai paesi eTwinning, opportunità di sviluppo professionale, informazioni sul riconoscimento ed esempi di progetti di successo.

Originariamente, la cooperazione era destinata solo alle scuole all'interno dell'Unione Europea, tuttavia, ora anche le scuole dei paesi vicini sono invitate a partecipare alla collaborazione. Attualmente (2021), ci sono 44 paesi rappresentati sulla piattaforma eTwinning e la comunità professionale coinvolge centinaia di migliaia di insegnanti, che imparano gli uni dagli altri, condividono pratiche e idee ma collaborano anche con i loro studenti. Questo rende eTwinning la più grande rete di insegnanti al mondo.

Come suggerisce il nome, l'obiettivo è quello di utilizzare la tecnologia dell'informazione e gli strumenti digitali e trovare uno o più partner scolastici per la collaborazione su un tema scelto. Ci sono possibilità di sviluppare progetti con o senza un toolkit, coinvolgere gli studenti in modi diversi, presentare i risultati del progetto sullo spazio gemello del progetto eTwinning, creare forum, chat room e incontri di comunicazione digitale. I progetti possono essere gestiti in modo indipendente o a complemento dei progetti Erasmus+ Mobilità o di partenariato strategico.

Come insegnante puoi cercare partner di cooperazione in base al paese, agli argomenti di cooperazione, alla lingua, alle materie e alle fasce d'età insegnate e ci sono anche forum e gruppi eTwinning in cui gli insegnanti interessati a un determinato argomento possono cercare partner e collaborare.

Ci sono 14 *gruppi* in primo piano moderati da eTwinners esperti. Questi sono:

1. Programmazione nelle scuole
2. Inglese come seconda lingua
3. Imprenditorialità nell'istruzione

4. Portare eSafety nei progetti eTwinning
5. Francese come seconda lingua
6. STELO
7. Rete di scuole sostenibili
8. Aula basata sul gioco
9. Istruzione inclusiva
10. Aula creativa
11. Virgilio - La tua Guida eTwinning
12. Genere - Sapere come fermare gli stereotipi
13. Integrazione scolastica degli studenti migranti
14. Dirigente scolastico

Per aiutare i nuovi membri, la piattaforma offre sia materiale per l'autoapprendimento che i cosiddetti Learning Events, nonché seminari online su diversi argomenti. Gli eventi di apprendimento richiedono normalmente tra le quattro e le sei ore. Ci sono anche seminari online. Si tratta di sessioni video online in diretta di un'ora in cui gli insegnanti hanno la possibilità di imparare, parlare e discutere una varietà di temi. Questi corsi e seminari sono guidati da esperti e poiché non richiedono molto tempo, devono essere visti principalmente come una spinta e un'ispirazione. Forniscono ai partecipanti un'introduzione a un argomento, nuovi materiali didattici o conoscenze e aiutano anche con idee di cooperazione.

La professionalità collaborativa è ulteriormente incoraggiata attraverso l'apprendimento tra pari e gli eventi in primo piano di eTwinning, i workshop di sviluppo professionale e le conferenze tematiche e annuali eTwinning. Ci sono anche corsi più lunghi, che durano 3-4 mesi. Questi corsi sono guidati da un gruppo di esperti e i partecipanti sono attivamente coinvolti attraverso compiti e lavori di gruppo, attività asincrone e talvolta sincrone, discussioni online ecc. Ogni anno, eTwinning promuove un corso con l'obiettivo di fornire conoscenze sulla moderazione online, l'insegnamento e l'apprendimento e corsi per ambasciatori eTwinning. A tale scopo è stato creato un Moodle eTwinning e i partecipanti ricevono un certificato per ogni corso completato.

A fornire competenze per i corsi e la formazione per lo sviluppo professionale, ci sono i cosiddetti Amici di eTwinning. Si tratta di organismi, organizzazioni e iniziative che condividono i valori e gli obiettivi di eTwinning. La collaborazione tra eTwinning e i suoi Amici mira a condividere la loro esperienza con gli insegnanti attraverso seminari online, workshop e la diffusione di materiale di alta qualità.

Per sostenere gli insegnanti a tutti i livelli, anche a livello locale, ci sono i cosiddetti ambasciatori eTwinning. Un utente esperto di eTwinning può candidarsi presso le Unità Nazionali di Supporto per formarsi e diventare un ambasciatore eTwinning. Attualmente, ci sono più di 1500 ambasciatori, cioè membri esperti, che condividono anche buone pratiche e imparano gli uni dagli altri per sviluppare le loro competenze al fine di fornire supporto e guida a tutti gli eTwinners.

Uno degli elementi più importanti di eTwinning è la collaborazione tra insegnanti, studenti, scuole, ma è anche possibile includere genitori e autorità locali nella cooperazione. Sebbene questi gruppi di utenti non possano mai registrarsi per un profilo individuale, possono essere invitati come ospiti a un progetto.

Le scuole che utilizzano attivamente eTwinning nelle loro attività quotidiane di apprendimento possono richiedere un'etichetta Scuola eTwinning. La dichiarazione di missione delle cosiddette scuole eTwinning sono i seguenti cinque impegni.

Le scuole eTwinning si impegnano a:

- leadership condivisa, per la responsabilità dell'organizzazione e del processo decisionale. Il preside della scuola e i dirigenti degli insegnanti sostengono attivamente tutto il personale affinché sia coinvolto nelle attività eTwinning.
- collaborazione, condivisione e lavoro di squadra in cui gli insegnanti della scuola lavorano insieme come una squadra per pianificare le loro attività pedagogiche eTwinning e altre e condividere le loro esperienze e pratiche con i loro colleghi, sia all'interno che all'esterno della loro scuola. Collaborano per fornire un piano d'azione eTwinning e lo usano per guidare l'innovazione e il cambiamento nella loro scuola e oltre.
- Gli studenti come agenti di cambiamento. Gli studenti hanno un ruolo da svolgere nello sviluppo della Scuola eTwinning. Promuovono eTwinning agli insegnanti (sia già impegnati che non ancora coinvolti) e ai genitori, agendo sia come driver che come cassa di risonanza per tutte le innovazioni che avvengono nella pedagogia e nell'uso della tecnologia. Le scuole eTwinning sono modelli per altre scuole
- svolgere un ruolo di ambasciatori per altre scuole nella loro area/regione promuovendo attivamente eTwinning e diffondendo i loro risultati attraverso il maggior numero possibile di

mezzi: giornate aperte, briefing informativi e programmi di mentoring. Sono proattivi nel creare opportunità di sviluppo professionale aperte ad altre scuole nella loro zona.

- essere organizzazioni di apprendimento inclusive e innovative. Le Scuole eTwinning si impegnano per l'inclusività a tutti i livelli e cercano attivamente modi per creare un ambiente inclusivo per gli studenti di ogni abilità e cultura, i loro genitori e la comunità più ampia. Gli insegnanti delle Scuole eTwinning si impegnano a sviluppare l'intera scuola come organizzazione di apprendimento. Usano eTwinning per sostenere e fornire il loro curriculum utilizzando modelli pedagogici innovativi che includono, tra una varietà di approcci, l'apprendimento collaborativo, l'educazione incentrata sullo studente, approcci flessibili ai tempi di apprendimento e allo spazio di apprendimento.

Un Rapporto eTwinning sarà pubblicato più avanti nel 2021. Ha lo scopo di mostrare come funzionano le Scuole eTwinning e promuovere il suddetto approccio di leadership condivisa, attraverso l'analisi di dati quantitativi e un'indagine qualitativa. I dati quantitativi sono stati raccolti attraverso un sondaggio con 1261 Scuole eTwinning. La parte qualitativa si basa su sei casi di studio di 18 mesi di Scuole eTwinning che hanno ricevuto ulteriore supporto e guida dall'Unità Centrale eTwinning attraverso attività faccia a faccia e online.

Il più grande vantaggio di eTwinning è la sua versatilità. Le scuole hanno una piattaforma sicura in cui il personale coinvolto in diversi aspetti dell'istruzione, dell'insegnamento e dell'apprendimento può collaborare in molti modi diversi. I progetti possono essere gestiti con o senza studenti e, se lo si desidera, altri gruppi target e parti interessate possono essere invitati come ospiti.

Il fatto che la piattaforma sia accessibile e offra diverse possibilità di sviluppo professionale, individualmente e/o in gruppo, con tutto, dal materiale per l'autoapprendimento, eventi di apprendimento più brevi e lezioni a corsi più lunghi l'ha resa la più grande rete di insegnanti in Europa.

Si prevede di unire la piattaforma eTwinning con School Education Gateway, la piattaforma online europea per l'istruzione scolastica. Questa è una piattaforma con un gruppo target più ampio di utenti. Qui, tutti, dai responsabili politici, esperti e tutti i professionisti dell'istruzione scolastica al personale delle singole scuole menzionate sopra nell'esempio eTwinning, possono tenersi aggiornati sulle politiche e le azioni europee nell'ambito dell'istruzione.

Conclusione Livello internazionale

Sono stati raccolti esempi di buone pratiche di creazione di reti tra insegnanti e parti interessate a livello internazionale al fine di identificare i fattori di successo per le strutture cooperative. L'obiettivo è individuare forme di cooperazione di natura informale e formale e trarre conclusioni sul motivo per cui il principio di cooperazione è di importanza centrale e vantaggioso per gli attori coinvolti.

I tre esempi citati, LinkedIn, EPALE ed eTwinning, sono tutte piattaforme basate su Internet, tuttavia le reti differiscono per quanto riguarda i gruppi target e le dimensioni.

Sulla base dei fattori di successo descritti in Hargreaves & O'Connor (2018), possiamo affermare che per gli esempi presentati, sono principalmente i seguenti principi di professionalità collaborativa che li caratterizzano; *autonomia collettiva*², *iniziativa congiunta*³, *dialogo reciproco* e *l'opportunità di avere una visione d'insieme e l'accesso al cosiddetto quadro generale del settore*.⁵

Fattori di successo

La decisione di frequentare un corso è individuale. I corsi sono attivamente ricercati dall'individuo o suggeriti in base alla rilevanza e agli interessi della persona. Non c'è un'autorità superiore che decida. Tutti i corsi sono virtuali, ma solo pochi partecipanti devono essere online contemporaneamente ai formatori, il resto può partecipare in seguito e quindi le informazioni vengono condivise facilmente. Ricevi il certificato di conseguimento subito dopo il corso, che è qualcosa di ricercato. Ottenere una conferma immediata è considerato un segno di efficienza. Si impara insieme a molti altri colleghi in un contesto internazionale che porta a un lavoro cooperativo su molti livelli. Questo modo di organizzare una formazione consente una continuazione a livello nazionale, regionale o locale e in un contesto locale nella tua scuola, provando cose nuove. Il modo di imparare insieme agli altri incoraggia anche il processo di condivisione. Continui il dialogo e condividi le tue conoscenze e idee con i tuoi colleghi a livello locale e sei incoraggiato a condividere anche con i colleghi di altre scuole. Un corso online in corso che dura più di un solo evento di formazione inviterà automaticamente i partecipanti a mettere la pratica nella loro vita lavorativa quotidiana.

² Gli insegnanti sono di più indipendente di top management burocratico, ma più dipendenti l'uno dall'altro. Invece dei dati, viene posta maggiore enfasi sul giudizio professionale degli insegnanti. Autonomia collettiva significa anche che gli insegnanti sono aperti al feedback, all'ispirazione e al supporto.

³ Gli insegnanti prendono di più responsabilità E il sistema non impedisce loro di provare nuovi approcci. Le aspettative, i processi e le strutture di finanziamento incoraggiano gli insegnanti a condividere ciò che hanno iniziato con altri insegnanti.

⁴ Gli insegnanti si scambiano pensieri e raccontano esperienze e problemi. La conversazione può essere moderata e ci sono regole chiare che dovresti ascoltare prima e chiedere all'altro di chiarire prima di fare obiezioni.

⁵ In una professionalità collaborativa, tutti lavorano insieme e creano l'immagine (insieme).

LIVELLO NAZIONALE

L'esempio di progetto Erasmus+ KA1 Mobility

L'Autorità educativa della Stiria (in tedesco: Bildungsdirektion Steiermark) è l'organizzazione coordinatrice di un consorzio di 110 scuole provenienti da tutta l'Austria.

Sulla base delle esigenze delle scuole sia individualmente che su una scala più ampia e generale, "Lingue che collegano le culture e promuovere lo sviluppo economico", il progetto UE della rete offre esperienze di apprendimento e scambi di conoscenze all'estero, all'interno dell'UE. In questo modo, gli insegnanti e il resto del personale educativo delle scuole all'interno del consorzio hanno qualcosa di nuovo in comune che li unisce. Tutti partecipano alle attività del progetto a livello internazionale dell'UE, ma sono organizzate anche attività locali e regionali. Queste attività innescano nuove collaborazioni indipendenti e la creazione di nuove collaborazioni e progetti sono fortemente sostenuti e incoraggiati.

Il programma europeo Erasmus+ consente alle autorità educative di diversi paesi, scuole, aziende, istituzioni pubbliche, ministeri e istituzioni educative extrascolastiche e scolastiche di collaborare e far parte della stessa rete educativa.

Ciò che rende unica la rete non sono solo le sue dimensioni: collega 101 scuole in tutta l'Austria. Si tratta di una rete assolutamente unica anche sotto altri aspetti, in quanto una rete così vasta e capillare non è mai esistita prima in Austria. Tradizionalmente, gli insegnanti austriaci preferiscono lavorare da soli piuttosto che in comunità. Ad esempio, è improbabile che gli insegnanti in Austria chiedano sostegno ad altri insegnanti della loro scuola o condividano le conoscenze con loro. Il grande vantaggio della struttura e del lavoro di questa rete è che consente ai singoli partecipanti di cooperare e acquisire il potere di cambiare il panorama educativo passo dopo passo attraverso la cooperazione. Sconvolge le relazioni tradizionali tra gli insegnanti, consente loro di attraversare i confini e formare lentamente una comunità di insegnanti e di coloro che sono coinvolti nell'istruzione.

Anche le modalità di trasferimento delle conoscenze sono diverse da quelle di una rete tradizionale. La piattaforma digitale della Commissione europea, la già citata <http://www.etwinning.net/> eTwinning, è la principale piattaforma di scambio della rete di progetti.

L'apprendimento tra pari è incoraggiato e ulteriormente migliorato da presentazioni ed eventi di apprendimento online. Insieme ai cosiddetti festival dell'apprendimento organizzati all'interno della rete, questi eventi virtuali e misti generano opportunità di scambio e l'apprendimento tra pari è migliorato. Durante gli incontri vengono utilizzati nuovi strumenti interattivi per facilitare la cooperazione e aiutare i partecipanti a esprimere le loro opinioni e condividere le loro conoscenze. In questo contesto, tutti sono nel ruolo di uno studente e di un insegnante allo stesso tempo.

I maggiori vantaggi della struttura e del lavoro di questa rete è che trasforma i lupi solitari in attori di gruppo e non solo consente ma incoraggia le persone ad avviare ulteriori cooperazioni. Grazie agli strumenti utilizzati, i partecipanti imparano a collaborare online.

La connessione naturale e la rete all'interno del consorzio del progetto Erasmus+ insieme alla struttura organizzativa fornita dall'autorità educativa della Stiria si sono rivelate essenziali per il successo di questo ambiente di apprendimento. I fattori chiave che rendono questa rete eterogenea di successo sono molteplici. I fattori includono una conoscenza approfondita del sistema educativo, l'apprezzamento dei membri delle reti, la pazienza, la flessibilità, la spontaneità e la creatività, nonché un ampio orizzonte per gestire tali reti in modo sostenibile e a lungo termine. La tenacia di una persona o di un gruppo per guidare le parti del processo è auspicabile.

L'esempio della scuola nel Cloud, Portogallo

La piattaforma School in the Cloud è stata originariamente lanciata alla conferenza TED 2014 per aiutare ad accelerare questa ricerca aiutando gli educatori - siano essi insegnanti, genitori o leader della comunità - a gestire i propri ambienti di apprendimento auto-organizzati - SOLE - e a contribuire all'esperimento globale condividendo le loro esperienze con gli altri. Ora è gestito da SOLE Central presso l'Università di Newcastle, un hub globale per la ricerca e la pratica SOLE diretto da Sugata Mitra. Sugata Mitra ha condotto molti esperimenti dal 1999 che hanno rivelato che gruppi di studenti possono imparare quasi tutto da soli dato l'accesso a Internet e la capacità di lavorare come una comunità.

Attualmente (2021) esiste una comunità globale di oltre 18.000 persone che utilizzano SOLE in tutto il mondo. Gli ambienti di apprendimento auto-organizzati utilizzano un nuovo approccio a una "comunità di apprendimento".

Un ambiente di apprendimento auto-organizzato, o SOLE, può esistere ovunque a condizione che ci siano anche un computer, una connessione Internet e studenti pronti ad imparare. All'interno di un SOLE, agli studenti viene data la libertà di imparare in modo collaborativo utilizzando Internet.

Un educatore pone una grande domanda e gli studenti formano piccoli gruppi per trovare una risposta. Durante una sessione SOLE, gli studenti sono liberi di muoversi, cambiare gruppo e condividere informazioni in qualsiasi momento. Verso la fine di una sessione, hanno l'opportunità di condividere ciò che hanno imparato con tutto il gruppo. Le sessioni SOLE sono caratterizzate da scoperta, condivisione, spontaneità e intervento limitato dell'insegnante.

La soluzione di rete SOLE ha successo grazie alla sua natura motivazionale e stimolante. Le grandi domande sono la scintilla che accende una sessione SOLE. Porre una domanda interessante e pertinente accende l'immaginazione e la curiosità dei bambini e li guida in un vero e proprio processo di scoperta. Sviluppare una buona Big Question può anche essere la parte più difficile dell'esecuzione di una sessione SOLE.

Queste domande incoraggiano i bambini a offrire teorie, lavorare in modo collaborativo, usare la ragione e pensare in modo critico. Una buona Big Question collegherà più di un'area tematica: "Cos'è un insetto?" ad esempio, non tocca tanti argomenti diversi come "Cosa succederebbe alla Terra se tutti gli insetti scomparissero?".

Il ruolo degli e-mediatori è una differenza importante rispetto a quello degli ambienti di apprendimento tradizionali. I mediatori UNICI sono indicati come "Grannies". Il loro ruolo non è solo quello di ispirare curiosità, ma anche di aiutare a sviluppare la fluidità linguistica e le capacità di ricerca che consentiranno ai bambini di iniziare a rispondere più facilmente alle grandi domande.

L'esistenza della Granny Cloud, che è gestita interamente da volontari, significa che non importa dove si trova un SOLE, i bambini possono accedere a un adulto di supporto e incoraggiante mentre iniziano a imparare da soli.

The School in the Cloud vuole stimolare la creatività, la curiosità e la meraviglia negli studenti e ispirarli a prendere il controllo del proprio apprendimento. Gli spazi che rendono possibile questo sono chiamati Self Organized Learning Environments (SOLEs).

I SOLE possono essere creati da chiunque, ovunque, che si tratti di educatori, genitori o comunità. È semplicemente un luogo in cui gli studenti sono incoraggiati a lavorare insieme per rispondere a grandi

domande usando Internet. Questi luoghi sono alimentati dalla scoperta di sé, dalla condivisione e dalla spontaneità. Ogni SOLE è diverso, ma l'obiettivo è sempre quello di supportare i bambini ad attingere al loro innato senso di meraviglia e intraprendere un'avventura intellettuale, spinti da grandi domande. Dovrebbe essere divertente!

Per molti bambini questo è un modo completamente nuovo di imparare. Quindi, spesso possono essere necessarie alcune sessioni affinché una SOLE inizi a funzionare davvero bene. Con un po' di pazienza e perseveranza ti troverai rapidamente sorpreso da quanto incredibilmente gli studenti possano imparare a lavorare insieme e trovare le risposte alle grandi domande.

L'esempio della rete binazionale Stiria/Štajerska

La rete binazionale Stiria/Štajerska è sostenuta da una sessantina di scuole su entrambi i lati del confine austriaco (Stiria) - sloveno. È stato avviato dall'Autorità per l'istruzione della Stiria e dal Ministero della Pubblica Istruzione sloveno. Entrambe le organizzazioni hanno ricevuto il mandato di farlo dai rispettivi governi.

L'unicità di questa rete è che è legittimata esclusivamente dal suo desiderio di cooperazione.

La rete Steiermark/Štajerska è composta da:

- Autorità educative che fungono da facilitatori
- Personale educativo delle scuole che fanno parte di questa rete
- Alunni che agiscono in questa rete
- Iniziative extrascolastiche, organizzazioni e aziende che fungono da partner di cooperazione che stimolano l'ispirazione per la collaborazione

Ciò che rende questa rete più efficace di altre è ciò che collega i partecipanti alla rete. Si nutrono del desiderio di lavorare insieme e hanno un forte interesse comune: il benessere dei giovani e una fiorente regione di confine. La rete è gestita pazientemente da entrambe le parti e la cooperazione non è forzata.

La rete è diversa dalle reti tradizionali nel modo in cui è più facile. A causa della motivazione intrinseca, le persone coinvolte nella rete hanno il desiderio di collaborare. Non c'è bisogno di pensarci. Funziona perché ci sono sempre persone disposte a collaborare.

Un grande evento, con tutti i partecipanti della rete si tiene una o due volte all'anno. L'obiettivo è riunire tutte le parti interessate e condividere esempi di buone pratiche a livello transfrontaliero. Questi incontri servono anche allo scopo di alimentare questo spirito cooperativo.

A differenza dei tradizionali eventi di apprendimento con alcuni docenti specifici e un pubblico di apprendimento, questi incontri di rete consentono a più partecipanti di tenere conferenze. Ogni evento segue uno schema di programma interattivo molto efficiente. Condividere conoscenza e apprendimento insieme è il DNA della rete. Ci sono facilitatori all'interno delle autorità scolastiche, che servono la rete e accompagnano, sviluppano e documentano benevolmente lo sviluppo.

A parte gli eventi organizzati annualmente, è evidente che tutta la cooperazione transfrontaliera è positiva per gli studenti e gli insegnanti.

La regione binazionale Steiermark/Štajerska si estende tra Austria e Slovenia e condivide una lunga storia di conflitti. Le attività all'interno della rete hanno benefici a lungo termine per entrambe le regioni dai numerosi impulsi che vengono creati all'interno della rete.

Conclusioni da trarre sulla struttura organizzativa della Stiria/Štajerska per un ambiente buono ed efficiente per la professionalità collaborativa. L'apprezzamento per i membri della rete è la base del successo. Questo va di pari passo con molti altri valori e competenze trasversali che faciliteranno e svilupperanno la rete e la cooperazione tra partner di diverse nazionalità e culture, anche se abbastanza vicini a livello regionale. Esempi di tali qualità sono una visione aperta, pazienza, flessibilità, spontaneità, creatività e guardando a una prospettiva più ampia.

È inoltre necessaria una comprensione delle specificità dei sistemi educativi coinvolti.

L'esempio della rete di programmi di borsisti di Teach For Austria (TFA)⁶

La comunità di apprendimento rispetto al programma di compagni è guidata principalmente dal "team di formazione e supporto" di Teach For Austria (TFA), tuttavia, i membri della cosiddetta "comunità TFA" possono avere la guida in determinate attività di rete che contribuiscono al programma di compagni.

La comunità TFA è una rete incredibilmente vivace composta da borsisti, ex studenti, personale ed ex personale. Gli attori della rete agiscono in modo autonomo e indipendente. Non possiamo e non

⁶ Maggiori informazioni sul programma Teach for Austria sono disponibili qui:
<https://www.teachforaustria.at/fellow-programm/uber-das-programm>

Das Netzwerk von Teach For Austria in Österreich

TEACH FOR AUSTRIA

Das Netzwerk von Teach For Austria in Österreich

PUBLIC INSTITUTIONS

- bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
- Landesschulrat für Salzburg
- Land Oberösterreich
- Federal Ministry for European and International Affairs
- Integration
- Erasmus+
- Landesregierung
- formal recognition
- provides excellent education
- recruits excellent teachers
- provides work-shops
- conducts scientific research on motivation of TFA fellows
- cooperation partners
- improve qualification of young adults
- AMS

PUPILS

UNIVERSITIES

- JKU Linz
- WU
- Universität Wien
- Universität Salzburg
- TU Wien
- FUNDRAISING SALZBURG AUSTRIA and other NGOs

CIVIL SOCIETY

GOLD PARTNERS

- Lenzing
- berndorff Privatstiftung
- greiner
- HEINZEL GROUP
- Miba
- BCG
- Fronius
- IBM
- provides teaching software
- provides financial capital
- provides brand placement
- provides financial capital
- provides brand placement

OTHER PARTNERS

- DONAU CHEMIE
- LOTTERIEN
- STATE STREET
- Red Bull
- ALCAR
- SEAT
- frauenthal
- umdaschgroup
- LIEBHERR

COOPERATION PARTNERS

- DEMUTH
- Thomas Goiser Projektkommunikation e.U.
- Bank Austria
- OBB
- SALZBURG GLOBAL SEMINAR
- ICON
- RAUCH
- Compass-Gruppe

CORPORATE WORLD

Teach For All

INTERNATIONAL NETWORK

SWAROVSKI

one person each is member of the board of TFA

Uno dei motivi principali del successo raggiunto dal programma TFA fellow può essere che vede i vantaggi di combinare diverse prospettive e approcci al fine di ottenere una maggiore uguaglianza educativa. Pertanto, la sua attenzione si è concentrata sulla comunicazione e l'interazione su un piano di parità, in particolare all'interno del sistema scolastico.

Forse, il successo può essere tratto dal fatto che i leader della rete si stanno differenziando consapevolmente

28

... in quali aree gli stessi membri della comunità TFA sono "discenti" o "insegnanti"

... dove è più sensato ritirarsi per consentire e promuovere la cooperazione rispetto alla visione del programma - il TFA 2050.

Il più grande vantaggio in questa forma di rete è che tutti nella comunità TFA sono chiaramente impegnati nella visione dell'organizzazione sopra menzionata. Allo stesso modo, nella rete complessiva del TFA, l'impegno e il sostegno alle attività organizzate della rete rispetto all'uguaglianza educativa è chiaramente visibile.

Le ragioni di questo successo, o meglio le condizioni che devono essere soddisfatte per realizzare quanto sopra, sono la comprensione comune della sfida di fondo (disuguaglianza educativa in Austria) all'interno della rete e la chiarezza sull'approccio e la visione di TFA.

La consapevolezza della necessità del proprio contributo è il fattore di successo a livello di comunità e stakeholder per questa comunità di apprendimento. Questa consapevolezza è una delle condizioni necessarie per creare un ambiente buono ed efficiente sia per la condivisione che per una collaborazione efficiente.

Il programma Teach for Austria offre una struttura organizzativa sotto forma di una rete basata su relazioni tra singole persone e non entità. Le relazioni della rete si basano sulla fiducia. La fiducia a sua volta dipende dalle risorse che fluiscono attraverso le relazioni. Esempi di tali risorse sono l'attenzione, l'informazione, la conoscenza, il denaro, il tempo, il supporto, ecc.

I membri della rete si impegnano a collaborare e condividere esperienze - anche in un ambiente apparentemente competitivo - se contribuisce alla visione d'insieme.

L'esempio di rete nazionale INCLUD-ED, Portogallo

INCLUD-ED, Strategies for inclusion and social cohesion in Europe from education (2006-2011) è un progetto sviluppato dal CREA (Community of Research on Excellence for All) e finanziato dal Servizio di Supporto alle Riforme Strutturali della Commissione Europea. La cooperazione nazionale deriva da questo progetto e si basa su teorie scientifiche e sul monitoraggio di esperti dell'Università di Barcellona per raggiungere gli studenti nelle scuole.

La rete di gruppi scolastici coinvolti nel progetto pilota Learning Communities in Portogallo dispone già di undici unità organiche.

Il progetto delle comunità di apprendimento INCLUD-ED mira a trasformare le scuole e le loro comunità attraverso l'implementazione di attività educative di successo (Ações Educativas de Sucesso - AES), che favoriscono l'interazione e la partecipazione della comunità per superare le disuguaglianze sociali.

Parte del successo della rete può essere trovato nel fatto che il progetto gode del supporto tecnico del CREA (Community of Research on Excellence for All), che a novembre 2019 ha iniziato a formare un gruppo di 40 formatori, e a monitorare e formare i team responsabili dell'attuazione del progetto in ciascuna delle comunità educative coinvolte.

Il programma prevede la creazione di gruppi interattivi in classe e l'esplorazione delle diverse capacità di apprendimento degli studenti per promuovere l'aiuto reciproco. Il programma dimostra che gli studenti provenienti da gruppi svantaggiati, da famiglie con scarsa istruzione, così come i figli di immigrati o la cui lingua madre non è il portoghese, possono anche fare bene accademicamente, quando c'è un maggiore coinvolgimento della famiglia a scuola.

I risultati ottenuti da INCLUD-ED sono stati citati nelle linee guida del Parlamento europeo come un modo per superare l'abbandono scolastico e le disuguaglianze nell'istruzione, con la raccomandazione che vengano applicate azioni educative di successo e che le scuole diventino comunità di apprendimento.

INCLUD-ED è stato inizialmente provato due anni fa in dieci cluster scolastici del paese, portando a miglioramenti nei risultati educativi e una riduzione dei tassi di abbandono e fallimento. Nell'anno accademico 2019/2020, è stato esteso ad altri cinquanta cluster dell'Area Educativa di Intervento Prioritario, dove la maggior parte degli studenti proviene da famiglie a basso reddito e scarsamente istruite, e dove le scuole trovano i tassi di abbandono e il perpetuarsi delle disuguaglianze più difficili da contrastare.

Il trasferimento e la condivisione delle conoscenze differiscono da quelle delle reti tradizionali in quanto i membri della comunità partecipano ai processi decisionali diventando rappresentanti attivi negli organi decisionali. In questo modo, i membri della famiglia e della comunità partecipano alla valutazione dei programmi e del curriculum della scuola. Inoltre, i familiari e i membri della comunità

partecipano alle attività di apprendimento degli studenti durante il normale orario scolastico e al di fuori della scuola. I membri partecipano ai processi di apprendimento degli studenti aiutando a valutare i progressi scolastici dei bambini. Anche i membri della famiglia e della comunità partecipano a programmi educativi che soddisfano i loro bisogni.

I maggiori vantaggi hanno dimostrato di essere l'organizzazione all'interno della rete di:

- Formazione comunitariae comunitaria (partecipazione educativa comunitaria al proprio apprendimento).
- Termini dialogici letterari che significa che l'insegnante promuove il dibattito tra gli studenti su opere classiche della letteratura o di altre arti, con la partecipazione della comunità. (Partecipazione educativa della comunità al proprio apprendimento).
- I gruppi interattivi e biblioteca tutorata (Partecipazione della famiglia e della comunità in classe e altri spazi di apprendimento).
- Una serie di famiglie e commissioni miste (processo decisionale comunitario): i comitati e le assemblee miste sono organi decisionali composti da persone di tutti i gruppi della comunità: famiglie, insegnanti, studenti e altri rappresentanti della comunità.

Il programma dimostra che gli studenti provenienti da gruppi svantaggiati, da famiglie con scarsa istruzione, così come i figli di immigrati o la cui lingua madre non è il portoghese, possono anche fare bene accademicamente, quando c'è un maggiore coinvolgimento della famiglia a scuola.

Conclusioni da trarre sulla struttura organizzativa del programma INCLUD-ED per un ambiente buono ed efficiente per la professionalità collaborativa:

INCLUD-ED ha identificato azioni di successo che contribuiscono a superare l'insuccesso scolastico attraverso raggruppamenti eterogenei con la riallocazione delle risorse umane esistenti e prolungando il tempo di apprendimento, nonché per includere alcuni tipi di educazione familiare e comunitaria.

Queste azioni di successo hanno dimostrato che erano sbagliati quei discorsi che tendono a incolpare gli studenti o il loro ambiente per l'insuccesso scolastico, in particolare gli studenti con minoranze o immigrati. Al contrario, è stato riscontrato che quando queste azioni sono attuate in scuole prevalentemente immigrate e minoritarie situate in aree svantaggiate, i loro risultati educativi migliorano.

Quindi, ciò che è cruciale non è la composizione del corpo studentesco, ma quale tipo di azione educativa viene implementata. I tipi di partecipazione di successo delle famiglie e dei membri della comunità diventano una risorsa potenziale significativa per il miglioramento dell'inclusione educativa e sociale.

Sono stati identificati cinque tipi di partecipazione: *informativa*, *consultiva*, *valutativa* (vale a dire: centro e studenti), *decisivo* (nel processo decisionale compresi gli aspetti accademici) ed *educativo*. Gli ultimi tre sono trovati per favorire il successo educativo.

I dati hanno fatto luce sull'importanza di programmi di successo per l'educazione familiare.

Gli incontri letterari dialogici sono il miglior esempio di questa educazione familiare di successo. I dati mostrano che questo programma di educazione familiare favorisce notevolmente la motivazione degli studenti.

Il termine "Comunità" significa appartenenza, interesse reciproco e condivisione.

Una delle grandi sfide per la creazione di "Learning Communities" è quella di fornire un ambiente che faciliti l'interazione, la collaborazione e, necessariamente, l'instaurazione di relazioni umane. Sono queste relazioni che creano le dinamiche socio-culturali che promuovono un ambiente più collegiale per la collaborazione e la condivisione. L'attuazione di queste comunità deve consentire il cambiamento e l'innovazione.

Nelle comunità di apprendimento, gli insegnanti hanno così l'opportunità di diventare discenti del proprio insegnamento e di assumere se stessi come professionisti riflessivi in grado di esprimere opinioni informate sulla loro pratica. Ciò li aiuta anche a sviluppare capacità di autoregolamentazione che consentono loro di interpretare le prove dei risultati del loro insegnamento. L'analisi dei fattori di esito o di successo del proprio insegnamento e anche l'identificazione dei cambiamenti necessari per massimizzare i risultati degli studenti, sono competenze professionali che, come precedentemente affrontato, la ricerca identifica con insegnanti efficaci.

Learning Communities è un progetto basato su un insieme di pratiche educative di successo volte alla trasformazione sociale ed educativa. Questo modello educativo è in linea con le teorie scientifiche a livello internazionale che evidenziano due fattori chiave per l'apprendimento nella società di oggi: le interazioni e la partecipazione della comunità.

L'esempio dell'educazione del preside, Svezia

Nell'educazione del preside nazionale in Svezia, dovrebbe essere offerta una supervisione al fine di mettere a fuoco la pratica dei partecipanti e contribuire allo sviluppo del business (Skolverket - "L'Agenzia nazionale per l'istruzione"2015). All'Università di Göteborg, abbreviato GU, la supervisione professionale è una parte continua della formazione triennale per i presidi.

Il supervisore professionale che guida il gruppo del preside è impiegato dall'università. Possono essere persone che, esse stesse, hanno precedentemente lavorato come presidi o che sono accademicamente attive nei campi della scienza del lavoro e della pedagogia.

Questi tutor professionisti guidano il lavoro. Vengono formati gruppi di conversazione degli studenti, ciascuno composto da sei a nove presidi. I membri del gruppo di dialogo lavorano in stretta collaborazione. Sono tutorati per l'orientamento professionale, hanno studi di letteratura, dialoghi e workshop. I gruppi di dialogo vengono cambiati ogni anno, il che significa che i presidi fanno parte di tre diversi gruppi di dialogo durante la loro formazione. Il supervisore professionale segue un gruppo per un anno.

C'è una struttura chiara nel modello di conversazione da cui non ci si discosta.

Esiste una tecnica concordata per porre domande in modi diversi. In questo modo, diventa chiaro quale forma di conversazione e dialogo adottare. Tutti hanno bisogno di imparare questo. Questo si basa sul fatto che il proprietario del problema stesso ha le risposte ai suoi problemi. La struttura della riunione è costruita in modo da lasciare con la sensazione di non essere in una posizione bloccata. Ti viene fornito un elenco concreto di cose da provare nella tua scuola.

Ogni incontro inizia con un follow-up sui problemi affrontati nella riunione precedente e su ciò che è stato fatto finora per affrontare il problema e trovare una soluzione. Il feedback continuo e il lavoro continuo da una riunione all'altra creano un senso di motivazione. Sai che ti incontrerai di nuovo e che il lavoro che fai è seguito. La struttura consente ai partecipanti del gruppo di vedere che, insieme, hanno contribuito ad aiutare ogni membro del gruppo ad andare avanti.

L'organizzazione del lavoro differisce dalle reti tradizionali nei seguenti modi:

- C'è un moderatore responsabile della conversazione tra i partecipanti al gruppo.

- C'è una struttura su come parlare e fare domande. Tutti i partecipanti entrano nelle conversazioni di gruppo con l'approccio che gli altri partecipanti al gruppo non hanno le risposte giuste, ma che il proprietario del problema che discuti, ha anche un'idea e può trovare la soluzione ad esso.
- I metodi dell'Università di Göteborg per il lavoro collegiale mantengono un approccio costruttivo e lungimirante.

Nelle normali conversazioni collegiali, viene spesso creata una cultura che può essere limitante, diventa facile cadere nella mentalità della vittima o concentrarsi sul negativo. Il modello di orientamento professionale rompe questo schema e crea una cultura prospettica diversa, più costruttiva, con un approccio positivo.

Il modello di lavoro di processo utilizzato nel programma del preside presso la GU - Università di Göteborg - si basa sul Peer Group Mentoring; un modello composto da nove fasi che è stato sviluppato da Lauvås, Hofgaard, Lycke e Handal (1997).

Il mentoring del gruppo di pari presso il programma nazionale di istruzione principale ha il suo punto di partenza nella teoria professionale pratica. Il suo obiettivo è quello di raggiungere lo sviluppo del business in un contesto educativo concentrandosi sui presidi come leader ma anche come colleghi e studenti. La capacità di riflettere criticamente sulla propria posizione e sui propri valori nel contesto pedagogico può altrimenti essere difficile.

Il ruolo del supervisore professionale è principalmente quello di essere un moderatore per il mentoring del gruppo di pari. Ciò significa che il supervisore conduce la conversazione e mantiene la direzione, contribuisce con domande approfondite e lavora per un clima aperto, riflessivo e stimolante a beneficio dei partecipanti.

Lo scopo del mentoring del gruppo tra pari è quello di ampliare la comprensione di un problema specifico e di come gestirlo. Il modello offre ai partecipanti l'opportunità di elaborare i propri pensieri su un problema specifico per ottenere una maggiore comprensione e trovare modi nuovi e migliorati di risolvere il problema. Nel programma educativo del preside, l'attenzione si concentra sull'individuazione dei fattori ostruzionistici, cioè dei fattori che limitano o ostacolano lo sviluppo professionale dei partecipanti.

I seguenti nove passaggi sono inclusi nel modello:

Passi	Spiegazione	Questioni importanti da considerare
Passo 1: Introduzione	Ogni preside pensa a un problema per il quale vuole aiuto (circa 5 minuti).	Riflessione silenziosa
Passaggio 2: presentazione del problema	Descrizione del problema. Ognuno presenta un problema concreto in base alle proprie attività scolastiche.	Il moderatore prende appunti per rendere i problemi visibili a tutti.
Passaggio 3: selezione del problema	Giro veloce in cui tutti dicono con quale problema vogliono lavorare. Il gruppo sceglie uno dei problemi descritti. Problemi simili sono tenuti separati.	Ricordatevi a vicenda il segreto professionale.
Passaggio 4: spiegazione del problema	Il proprietario del problema fornisce una descrizione più dettagliata del problema selezionato.	Nessuna domanda in questo passaggio. I partecipanti prendono i propri appunti.
Passaggio 5: chiarire il problema e la situazione	I partecipanti si alternano per porre domande al proprietario del problema per aumentare la loro comprensione. Ognuno mette per iscritto la propria interpretazione del problema. Ognuno legge le proprie interpretazioni / percezioni ad alta voce al gruppo.	Ascolta attentamente le domande degli altri e le risposte che seguono. Una domanda alla volta. Non dare buoni consigli. Al proprietario del problema viene data l'opportunità di riflettere brevemente su ciò che è stato detto.
Passaggio 6: il suggerimento del proprietario del problema di possibili azioni di leadership	Il proprietario del problema fornisce un resoconto dei possibili modi per affrontare il problema e delle possibili azioni.	Il moderatore prende nota di queste azioni per renderle visibili a tutti. Il proprietario del problema approva la formulazione.
Fase 7: La proposta del gruppo per le	Ogni partecipante suggerisce un'azione di leadership al proprietario del problema.	Si prega di fare diversi round. Non commentare i suggerimenti reciproci.

azioni di leadership		Il moderatore scrive le proposte e la formulazione viene approvata dalla persona che ha presentato la proposta.
Passaggio 8: concretizzare le azioni di leadership	Il proprietario del problema sceglie le azioni di leadership proposte che potrebbe voler provare. Se necessario, il proprietario del problema riceverà aiuto dal moderatore per concretizzare le azioni di leadership specifiche da testare fino alla prossima opportunità di supervisione. Ad esempio, per supportare il proprietario del problema a passare dalla parola all'azione, l'intervistatore può utilizzare una delle seguenti domande:	Quali possibili azioni di leadership vedi? Cosa ti piacerebbe provare fino alla prossima volta che ci incontreremo?
Passo 9: Conclusione	Il ciclo di tutorial termina e può essere valutato se lo si desidera.	

Lo scopo della supervisione è quello di creare l'opportunità per i presidi di riflettere su azioni di leadership concrete nella loro pratica professionale. Questo è anche proposto dai presidi come il più grande vantaggio. È importante che l'orientamento professionale e il tutoraggio del gruppo di pari si concentrino sulle domande dei presidi. Anche il modo in cui i supervisori agiscono come moderatori della conversazione ponendo domande e conducendo è essenziale. I partecipanti trovano utili i diversi strumenti forniti dal supervisore. Strumenti come modelli di domande e una matrice per poter partecipare alle discussioni di mentoring del gruppo di pari nel miglior modo possibile.

I presidi sottolineano i diversi passaggi del modello e la forma di conversazione come importanti per lo sviluppo del gruppo. Contribuisce al team building del gruppo e all'avvicinamento. Il modulo promuove anche ogni partecipante a parlare, evitando così che solo poche voci vengano ascoltate in ogni momento.

Diversi presidi hanno riportato il modello di conversazione nei loro luoghi di lavoro. Il modello si è dimostrato efficace nella gestione delle questioni degli studenti, poiché sempre più persone sono attivamente coinvolte e motivate.

Quali conclusioni si possono trarre su come organizzare la condivisione secondo quanto sopra - struttura organizzativa, condizioni necessarie per creare un ambiente buono ed efficiente per la condivisione e la collaborazione e la professionalità collaborativa

È importante dedicare del tempo a introdurre il modello tra i nuovi membri del gruppo e sottolineare che potrebbe essere difficile vedere il potenziale di apprendimento all'inizio, sia perché non si "conosce" il modello sia perché non ci si conosce nel gruppo. Il supervisore professionale deve creare legittimità sia per se stesso come moderatore che per la forma. Mentre i presidi cambiano gruppi e supervisori ogni anno, si formano nuove costellazioni. Questa variazione è solo positiva in quanto promuove i principi del mentoring di gruppo tra pari e diventa una fonte di apprendimento e sviluppo insieme in nuove costellazioni.

Conclusione Livello nazionale

Esempi di buone pratiche di creazione di reti tra insegnanti e parti interessate a livello nazionale sono stati raccolti da tutti i paesi partner. Lo scopo della raccolta di campioni è identificare i fattori di successo per il successo delle strutture cooperative. L'obiettivo è identificare forme di cooperazione di natura informale e formale e trarre conclusioni sul motivo per cui il principio di cooperazione è di importanza centrale e vantaggioso per gli attori coinvolti in un contesto nazionale.

Gli esempi presentati mostrano che ci sono alcune caratteristiche comuni che appaiono al di là dei confini nazionali e nell'esempio della Stiria/Štajerska anche tra due paesi. Con il supporto di Hargreaves & O'Connor (2018), i seguenti principi emergono come fattori di successo: *obiettivi comuni*, ⁷ *lavoro cooperativo*, ⁸ *collaborazione con gli studenti* e ⁹ *costruzione di capacità collettive* attraverso ¹⁰ *l'indagine collaborativa*.¹¹

⁷ Professionalità collaborativa significa perseguire, formulare e promuovere un obiettivo comune che va oltre i risultati dei test o anche le prestazioni accademiche in sé.

⁸ Il lavoro cooperativo consiste nell'insegnare come una squadra di insegnanti, pianificare insieme, condurre ricerche di azione congiunte, fornire feedback strutturati, condurre una revisione tra pari, valutare il lavoro degli studenti e così via.

⁹ Nelle forme più approfondite di professionalità collaborativa, gli studenti sono attivamente coinvolti nella creazione del cambiamento insieme ai docenti. Si sente la voce dello studente.

¹⁰ La capacità collettiva è la convinzione che, insieme agli sforzi congiunti, possiamo fare la differenza per i nostri studenti, indipendentemente dalle circostanze.

¹¹ Il processo prevede innanzitutto l'identificazione dei problemi nella pratica e quindi l'esame sistematico per apportare cambiamenti positivi.

La struttura organizzativa è importante per un ambiente buono ed efficiente per l'apprendimento sia per la professionalità collaborativa e/o, come mostra l'esempio portoghese, per una prospettiva più ampia di una comunità di apprendimento.

L'apprezzamento dei membri di tale rete è anche la base per il successo. È necessaria una comprensione reciproca del sistema educativo o equivalente. Questo va di pari passo con una mente aperta e la capacità di vedere le cose da prospettive diverse in quanto potrebbe essere difficile per i membri della comunità di apprendimento vedere il potenziale di apprendimento all'inizio del processo poiché sei nuovo al modello e alla costellazione di gruppo. Hai bisogno di pazienza e di destinare, cioè, del tempo, quando introduci un nuovo sistema, modello o metodo per l'apprendimento a membri del gruppo non precedentemente coinvolti in attività simili o comunità di apprendimento. Flessibilità, spontaneità, creatività e un ampio orizzonte sono altre qualità che hanno dimostrato di essere fattori di successo per sviluppare tali reti. Tutti possono essere membri di una comunità di apprendimento. Anche gli insegnanti possono essere studenti. L'apprendimento avviene anche a meta-livello.

LIVELLO REGIONALE

L'esempio della rete JEBK, Austria¹²

La rete JEBK è una rete informale composta da organizzazioni giovanili, culturali ed educative, tutte situate in Stiria; uno dei nove stati federali dell'Austria. La rete non è sancita in alcun modo formale, tuttavia, ciò non compromette la sua fattibilità e il suo ruolo ben riconosciuto in Stiria. La rete è stata fondata nel 2014 e da allora è fiorita creando eventi e progetti condivisi. Il vantaggio della rete è la sua flessibilità, in quanto non è vincolata ad alcuna forma giuridica.

Ci sono una varietà di parti interessate. La rete comprende le seguenti organizzazioni:

Europe Direct Stiria

- LOGO EU.INFO (Organizzazione giovanile)
- Panthersie for Europe (Progetto per i giovani della Stiria)
- Europazentrum Europahaus Graz (Istituzione educativa per la realizzazione di un'Europa unita a Graz)
- Beteiligung.st (Ufficio specializzato per la partecipazione dei bambini, dei giovani e dei cittadini)
- Giovani federalisti europei e applicazione europea (Organizzazione della gioventù)
- Sapere Aude (Organizzazione Giovanile)
- Forum accademico per la politica estera - Lega universitaria delle Nazioni Unite
- LandeschülerInnenvertretung (Consiglio nazionale degli studenti)

Il loro ambito di lavoro varia, nel complesso, include l'istruzione, la gioventù e l'arte. Tutte le organizzazionecoinvolte sono pro-Europa e sostengono lo sviluppo dell'Unione europea.

Questo tipo di rete ha dimostrato di avere più successo in quanto ha un modo piuttosto unico di strutturare la sua cooperazione. L'adesione alla rete è volontaria e non esiste un numero prestabilito di eventi che devono essere raggiunti. Invece, la motivazione intrinseca dei membri dell'organizzazione è l'ingrediente chiave del successo. Secondo il motto *"tutto è possibile, nulla è*

¹² Ulteriori informazioni sulla rete JEBK e sui risultati della cooperazione e Gli eventi possono Consultabile all'indirizzo: <https://www.bildung-stmk.gv.at/unterricht/europaservice/netzwerke.html>

necessario", spetta ai membri portare avanti le cose. In pratica, le forti relazioni tra i membri di questa rete hanno dimostrato di essere una componente importante.

Un altro fattore di successo è l'atteggiamento positivo e l'approccio alla condivisione di informazioni e materiale; fidarsi dei destinatari per usarlo saggiamente, senza copiare idee. Inoltre, le organizzazioni sono sempre alla ricerca di sinergie per aumentare il valore per tutte le organizzazioni membri coinvolte.

La rete non è un accordo formale e il fatto che le attività di cooperazione si basino sulla motivazione e l'iniziativa dei partecipanti è sicuramente insolito, ma una chiave per il successo. Altre reti più tradizionali possono diventare rigide nel tempo e l'innovazione non è così naturale a lungo termine. La forma fluida del Network JEBK permette all'organizzazione di trovare denominatori comuni e creare eventi e progetti in linea con gli interessi reciproci. Una base di valori comune tra tutte le organizzazioni coinvolte è l'atteggiamento positivo nei confronti dell'Unione europea e dei suoi programmi e politiche.

Il processo di trasferimento o condivisione di conoscenze e/o competenze differisce da quello di altre reti "tradizionali" in quanto la condivisione di informazioni e conoscenze è apparentemente disorganizzata e avviene in molti modi diversi sia virtualmente che di persona. Le arene di collaborazione della rete includono vari gruppi e piattaforme di social media, incontri di persona, e-mail e abbonamenti alla newsletter dell'organizzazione JEBK. Raramente l'intera rete si organizza in un unico incontro. La forma più comune utilizzata per il networking è che i sottogruppi si riuniscono per le riunioni.

Tuttavia, il flusso di informazioni è coerente. L'ingrediente chiave per una comunicazione di successo si basa sul fatto che le informazioni sono condivise generosamente: con un grande cuore e senza invidia. Nuove informazioni da altre reti arrivano con facilità, sono integrate e generano nuovi apprendimenti e nuove collaborazioni, eventi, progetti, ecc.

Oltre alla comunicazione e allo scambio regolari, soprattutto, il più grande vantaggio con questo tipo di rete è il forte sostegno reciproco tra le organizzazioni coinvolte. È questo interesse comune e il sostegno che consentono alla rete di prosperare. La comunità procrea ed è costante, anche se non sono costantemente in contatto, i partner della rete possono contare l'uno sull'altro.

Una delle ragioni e delle condizioni per un tale successo è che gli individui coinvolti nella rete sono personalità forti e leader nelle proprie comunità.

Conclusioni da trarre sulla struttura organizzativa della rete JEBK per un ambiente buono ed efficiente per la professionalità collaborativa: Come linea di fondo, che può essere tratta dall'osservazione di questa rete, un modo più flessibile e meno burocratico di organizzazione è possibile e può anche portare a grandi risultati. Inutile dire che molta fiducia e forti relazioni tra i membri fondano questa rete. L'innovazione costante è possibile, poiché la forma personalizzabile delle reti lascia spazio alla creatività e a nuovi approcci. Soprattutto durante la pandemia di Covid-19 questa rete non si è tirata indietro, ma finora è riuscita a continuare le sue collaborazioni ed è stata rassicurata nella sua creatività, stabilendo eventi online significativi.

L'esempio Urania Graz – Bildung bewegt, Austria

L'Urania austriaca (Stiria) si considera un centro per la formazione continua a stretto contatto con università e musei della Stiria, nonché con importanti istituzioni culturali. Come associazione apartitica e senza scopo di lucro, è membro dell'Associazione dei centri austriaci di educazione degli adulti e della Rete educativa della Stiria. Oltre a questo, Urania vuole fornire una piattaforma su cui gli ultimi risultati delle attività scientifiche, culturali e artistiche possano essere presentati a un vasto pubblico e dovrebbe stimolare il dibattito e la discussione.

L'idea di Urania nacque a Berlino a seguito dell'Illuminismo. Alexander von Humboldt (1769-1859) era già convinto che la conoscenza scientifica rendesse le persone più razionali e permettesse loro di agire in modo più razionale. Di conseguenza, Urania prese il nome dalla musa dell'astronomia e furono fondati diversi osservatori Urania, ad esempio a Vienna e Zurigo. Molte delle decine di Urania in tutto il mondo di lingua tedesca e oltre, che sono state fondate tra il 1890 e il 1925, non esistono più perché sono state sciolte sotto il regno del nazionalsocialismo e non rifondate dopo la guerra.

L'Urania di Graz fu in grado di ristabilirsi dal 1947. Importanti innovazioni culturali ed educative del dopoguerra in Stiria, ad esempio i concerti della gioventù - poi Jeunesse - , il Forum Stadtpark, le mostre Trigon, la Dichiarazione di Graz sull'educazione degli adulti o il Rinascimento Hammer-Purgstall, possono essere ricondotte a iniziative in cui l'Urania è stata significativamente coinvolta.

Urania si è impegnata a diffondere la formazione continua nel senso dell'umanesimo critico in stretta connessione con le università e l'educazione culturale di Graz e della Stiria in forma generale e completa, con l'obiettivo di formare la personalità umana nella sua totalità e unità.

A differenza di altre istituzioni educative per adulti, ad esempio i tradizionali centri di educazione degli adulti, Urania si basa su una struttura associativa con più di settemila membri. Molti di loro hanno sostenuto l'Urania per decenni attraverso contributi finanziari e attività.

Grazie ai loro stretti contatti con le università e gli istituti di ricerca della Stiria, si confrontano costantemente con nuove scoperte, temi e modi di pensare in una fase precoce, che incorporano direttamente nelle loro offerte formative. Questi includono anche nuovi metodi di insegnamento.

Per offrire la più ampia gamma possibile di corsi, accessibili a tutti, accanto all'istruzione generale tradizionale e alle qualifiche professionali, Urania fornisce anche attività ricreative significative, qualifiche di base e competenze culturali e mediatiche. Inoltre, vogliono essere un forum per il dialogo, la comprensione e la diversità di opinioni e avere un posto fisso nella vita culturale della città di Graz e della Stiria.

Quali conclusioni si possono trarre su come organizzare la condivisione secondo quanto sopra circa la struttura organizzativa e le condizioni necessarie per creare un ambiente buono ed efficiente per la condivisione e la cooperazione e la professionalità collaborativa?

Lo scambio costante di Urania è reso possibile dallo stretto contatto con università e istituti di ricerca e dalla creazione di un forum di dialogo. L'amministratore delegato dell'associazione è il direttore Dr. Wolfgang Moser. Personalità della politica, della scienza e della cultura partecipano al comitato esecutivo dell'associazione. La struttura organizzativa sottostante con un ampio comitato esecutivo con persone provenienti dalle università e dalla vita culturale della Stiria, supporta la gestione. La professionalità è garantita dal sistema di gestione della qualità LQW.

Il MUSIS - Steirischer Museumsverband - esempio, Austria

L'Associazione dei musei della Stiria

MUSIS è una comunità di musei che fornisce una rete per musei e collezioni, nonché per i visitatori interessati. La cooperazione è determinata dall'impegno personale e dalla competenza professionale,

che si basa su standard museali internazionali. Pertanto, forniscono una buona rete per i musei della Stiria e forniscono le conoscenze essenziali.

Mag.a Evelyn Kaindl-Ranzinger è l'amministratore delegato di MUSIS. Come società, MUSIS ha anche un intero consiglio di amministrazione dietro l'amministratore delegato, comprese persone provenienti da diversi musei.

In qualità di comitato per la rappresentanza degli interessi, introducono i musei e le collezioni della Stiria agli standard museali internazionali, promuovono il networking tra queste istituzioni, nonché con il pubblico e i partner di cooperazione dei media, della politica e dell'istruzione. Creano e garantiscono posti di lavoro nell'ambiente culturale e offrono servizi orientati alla domanda, di alta qualità e convenienti per il settore museale e culturale.

Come centro di competenza per la consulenza, la formazione e il networking, forniscono i seguenti servizi concreti: consulenza di esperti e supporto ai processi nei musei, formazione specialistica e formazione continua, progetti per la creazione di posti di lavoro e la sicurezza del posto di lavoro, collocamento di specialisti, campagne di marketing, networking, progetti internazionali, pubblicazioni, piattaforme di discussione, lobbying e pubbliche relazioni

I partner includono anche istituzioni educative e culturali correlate (biblioteche, archivi, associazioni artistiche, consigli scolastici regionali, ecc.)

La rete concreta di partner/clienti di MUSIS:

- gestione e personale di musei e collezioni
- volontari e professionisti a tempo pieno nel settore culturale
- il settore pubblico (autorità federali/statali/municipali) e AMS/St:WUK
- Rappresentanze museali regionali, nazionali e internazionali
- Partner dei settori della cultura, del turismo e dell'istruzione
- individui e studenti interessati alla cultura e all'istruzione
- istituzioni educative e culturali correlate (biblioteche, archivi, associazioni artistiche, consigli scolastici regionali, ecc.)

Nel loro settore, sono l'unica rete ad essere emersa esclusivamente dalla comunità e rimanere completamente indipendente.

Sono l'unica rete settoriale molto attiva anche a livello internazionale e a livello dell'UE e consentono ai loro partner austriaci che non possono, o non dispongono delle risorse, di farlo sulla base di progetti. Grazie alla straordinaria ampia rete e alla forte attenzione all'istruzione, allo sviluppo della qualità e alla gestione basata sul benchmarking europeo. Il trasferimento di conoscenze non si basa solo su workshop, corsi ed eventi, ma principalmente sul networking tra le diverse entità.

Quali conclusioni si possono trarre su come organizzare la condivisione secondo la struttura di cui sopra e le condizioni necessarie per creare un ambiente buono ed efficiente per la condivisione e la cooperazione?

L'indipendenza deliberata e l'orientamento fattuale della rete consentono, da un lato, un'azione rapida e una pianificazione orientata ai fatti delle offerte e dei progetti per la rete e i suoi gruppi target. D'altra parte, riduce le opportunità per gli enti pubblici e politici di co-modellare le strategie. La costante sfida economica della rete e di tutti i partner a volte blocca l'implementazione di concetti di progetto efficaci. Nella sua struttura data, l'associazione vive in un confine costante tra fornitore di servizi, fornitore di idee, motivatore, sviluppatore di progetti, piattaforma e lobby e lavora sulla consapevolezza partecipativa e democratica dei suoi membri musei

L'efficienza e il successo dei processi dipendono sempre dai singoli nodi della rete.

Un'altra cosa che li distingue dalle reti di partner in altri stati federali è il livello relativamente basso di finanziamento da parte del settore pubblico, mentre offrono ancora una vasta gamma di servizi e spesso una pianificazione di progetti visionaria.

L'esempio di Holzweltbildung - Austria

La Holzweltbildung – "Educazione mondiale del legno" in inglese – fa parte della regione leader Holzwelt Murau con il principale rappresentante DI Franz Rodlauer.

Holzweltbildung è la rete di tutte le istituzioni educative rilevanti nel distretto di Murau. All'interno dell'Holzwelt Murau lavorano come associazione nel settore educativo con giovani e adulti.

Creano pari opportunità per tutte le persone nella regione in termini di istruzione e offrono interessanti opportunità educative per tutte le età, i generi, i livelli di istruzione e gli interessi.

La piattaforma di Holzweltbildung è unica dal punto di vista organizzativo perché oltre alle istituzioni puramente educative, le organizzazioni culturali, ad esempio i musei (Holzmuseum), le istituzioni culturali e i progetti sociali, ad esempio associazioni senza scopo di lucro come Domenico, possono partecipare alla rete. Questa diversità e varietà con il sostegno reciproco consentono una visione chiara delle esigenze della regione e l'apertura verso temi transregionali, ad esempio spazi educativi digitali.

Inoltre, all'interno della rete, ogni categoria di età ha la sua voce, che è particolarmente apprezzata dai giovani (Landjugend - gioventù rurale in inglese - scuola professionale statale).

Inoltre, la stabilità della piattaforma, con i suoi oltre due decenni di lavoro congiunto e cooperazione al di là di tutti i confini ideologici, è certamente anche una caratteristica dell'unicità e un parametro di successo.

A differenza delle reti tradizionali, in questa organizzazione ombrello tutte le istituzioni educative cooperano piuttosto che competere l'una contro l'altra. Stanno lavorando insieme sugli stessi argomenti/problemi per fornire una buona base per l'apprendimento permanente in tutta la regione.

All'interno di questa rete le istituzioni educative si incontrano regolarmente per scambiare informazioni e lavorare su un obiettivo comune. Inoltre, hanno istituito una piattaforma educativa comune per il pubblico.

Il più grande vantaggio è che tutte le istituzioni educative stanno lavorando insieme verso un obiettivo comune, fornendo offerte educative su misura.

Quali conclusioni si possono trarre su come organizzare la condivisione in base a quanto sopra quando si tratta di struttura organizzativa e condizioni necessarie per creare un ambiente buono ed efficiente per la condivisione e la cooperazione?

Una piattaforma comune per lo scambio fornisce una buona base per la cooperazione e la collaborazione. A bposizioneamento stradale, comprese le istituzioni in vari campi educativi e persone di tutte le età nello sviluppo educativo.

Ulteriori - più informali - commenti su questa piattaforma fatti dai suoi membri:

- L'Holzweltbildung è come una foresta mista con diversi attori che guardano i problemi da diverse direzioni (ambasciatori di Murau)
- Vario e unico o difficilmente si trova una seconda volta in questa forma (Catholic Educational Institution)!
- Tanto di cappello a questa rete e alla natura concreta dei suoi attori (Camera di Commercio e WIFI)
- L'istruzione e la cultura o l'impegno sociale sono strumenti importanti per uno sviluppo regionale efficace (presidente di Holzweltbildung)

L'esempio del Lesezentrum Steiermark, Austria¹³

Il Lesezentrum Steiermark - un centro di servizio e coordinamento per il sistema bibliotecario della Stiria - è gestito dall'amministratore delegato Dr. Michaela Haller e un ampio tabellone. Lavorano per conto del governo provinciale della Stiria, della diocesi, di Graz Seckau e della Direzione dell'istruzione della Stiria.

È un istituto per lo sviluppo delle biblioteche, l'organizzazione delle biblioteche e l'educazione alla lettura per le biblioteche pubbliche (ad esempio nelle comunità, nelle parrocchie, nelle imprese e negli ospedali) e le biblioteche scolastiche della Stiria. L'istituto fornisce consulenza ai team bibliotecari di tutta la Stiria per quanto riguarda le questioni professionali. Organizzano inoltre corsi di formazione e perfezionamento, conducono laboratori di educazione alla lettura per bambini e giovani, gestiscono una biblioteca supplementare multilingue e una biblioteca specializzata per l'educazione alla lettura, sostengono i bibliotecari nella creazione o nella riorganizzazione delle biblioteche, consigliano le autorità e i politici su questioni relative ai sistemi bibliotecari e all'educazione alla lettura. Inoltre, sono attivi in tutta la Stiria nell'educazione dei genitori e nella formazione continua degli insegnanti.

Oltre a questo, l'istituto prevede anche diversi progetti che coinvolgono vari gruppi target specifici (famiglie, bambini, giovani, migranti solo per citarne alcuni)

Fa parte di una più ampia rete nazionale insieme alle due organizzazioni ombrello centrali per il sistema bibliotecario in Austria, l'Associazione austriaca delle biblioteche (Büchereiverband Österreichs) e la rete bibliotecaria austriaca (Österreichischen Bibliothekswerk). Questa rete comprende dipartimenti specializzati in altre province federali, con il panorama educativo in Austria e nella provincia federale

¹³ Per ulteriori dettagli e nomi dei partner consultare <https://www.lesezentrum.at/index.php/ueber-uns/partner>.

(Ministero, PH, università, scuole), con autorità e con varie organizzazioni nella provincia federale e in tutta l'Austria sui temi dell'educazione degli adulti, dei musei e delle biblioteche.

Riassumendo, il Lesezentrum contribuisce alla pianificazione e allo sviluppo di un'efficiente rete bibliotecaria della Stiria. Sono fortemente ancorati sia a livello nazionale che regionale e lavorano su un meta-livello nella ricerca e sviluppo (argomenti di lettura e biblioteche) e praticamente.

Si differenziano dalle altre reti in quanto sono specializzati nel tema delle biblioteche e dell'istruzione a questo proposito. Il più grande vantaggio è la fornitura di conoscenze / assistenza in termini di sviluppo della biblioteca, organizzazione e educazione alla lettura per tutte le biblioteche e anche le autorità e i politici all'interno della Stiria.

Dettagli essenziali della rete: La comunità del Lesezentrum è multistrato, completa, lavora con la condivisione a diversi livelli e c'è un'importante connessione tra teoria e pratica

Quali conclusioni si possono trarre su come organizzare la condivisione con questo tipo di struttura organizzativa?

Prima di tutto, una struttura di rete complessa richiede personale affidabile e stabile e supporto finanziario per costruire, mantenere e gestire la rete.

In secondo luogo: la connessione tra teoria e pratica deve essere costantemente vissuta e rianimata, il che richiede risorse e coerenza.

L'esempio di MurauerInnen - Austria

MurauerInnen è iniziato come progetto della regione leader HOLZWELT MURAU nel corso del bando "Women.Live.Regions". Il progetto è gestito da quattro donne del distretto di Murau (Stiria): Gunilla Plank (capofila del progetto), Gundi Jungmeier, Uli Vonbank-Schedler e Tina Brunner.

Insieme ad artisti regionali e operatori culturali, associazioni e parti interessate, stanno implementando vari eventi, progetti e workshop su temi rilevanti per le donne tra il 2019-2020.

Gli attori vengono presentati tramite Facebook, i contenuti e le domande dei rispettivi workshop sono sviluppati dalle donne dei gruppi target stessi.

Questa rete è unica nel senso che da un lato non è stata creata da sola ma è stata pianificata come un progetto per un certo periodo di tempo.

Fin dall'inizio, hanno avuto un'enfasi sulla rappresentazione esterna e un accresciuto "senso della missione". Tre delle quattro donne del gruppo principale sono/sono state professionalmente coinvolte nel lavoro di pubbliche relazioni ed è desiderio del loro cuore rendere le preoccupazioni specifiche delle donne visibili e udibili al mondo esterno. Un altro fattore di successo è il micro-targeting, ovvero la consapevolezza che non *tutte le* donne possono identificarsi con un progetto, ma che un progetto deve avere il maggior numero possibile di elementi costitutivi diversi per il maggior numero possibile di approcci diversi.

Il progetto mira a dare voce alle donne della regione, a chiarire i pregiudizi specifici di genere e a porre questo problema al centro dell'attenzione. Ciò significa che un gruppo specifico discute agende tematiche specifiche al fine di influenzare le donne e gli altri abitanti di un'intera regione. Ciò significa anche che le discussioni specializzate sono portate al di fuori del gruppo di esperti raggiungendo una gamma più ampia di persone.

Specifico del Murau, il progetto è caratterizzato soprattutto dalle gerarchie piatte e dal carattere partecipativo di altre reti.

Le MurauerInnen si concentrano principalmente sulle questioni relative alle donne nella regione e avviano la creazione di reti e la partecipazione attiva delle donne allo sviluppo regionale. Il sostegno reciproco, il trasferimento di conoscenze e la creazione di reti sono appropriati.

Il trasferimento di conoscenze avviene nell'ambito di vari eventi e in scambi personali di networking. Una parte essenziale è anche il lavoro congiunto sui progetti. I gruppi target sono donne della regione o con un legame con la regione. Il trasferimento di domande, risultati e approfondimenti viene effettuato tramite social media e newsletter. Il concetto di apprendimento comunitario è un approccio moderno che è ben accettato.

Il più grande vantaggio dei MurauerInnen è che sono riconosciuti nella regione. La ragione di questo vantaggio sono comportamenti non convenzionali, dichiarazioni ed eventi che contrastano la comprensione tradizionale dei ruoli e degli eventi... e quindi suscitare scalpore.

Quali conclusioni si possono trarre su come organizzare la condivisione, secondo quanto sopra, per quanto riguarda la struttura organizzativa e le condizioni necessarie per creare un ambiente buono ed efficiente per la condivisione e la cooperazione:

È necessario

- Avere un core team di ampio respiro.
- Organizzare eventi partecipativi, con un approccio partecipativo generale.
- Fornire un budget per progetti congiunti e lavoro di media e pubbliche relazioni.
- Avere umorismo.
- Fornire la possibilità di trasferimento di conoscenze nel corso di eventi e in diversi progetti in cui sorgono ulteriori iniziative.

Essere gentili non sempre aiuta.

(commento personale di uno dei networker)

Conclusione Livello regionale

Sono stati raccolti esempi di buone pratiche di creazione di reti tra insegnanti e parti interessate a livello regionale con l'obiettivo di avere tutti i paesi rappresentati. Gli esempi selezionati per questo documento provengono tutti da regioni austriache. Lo scopo della raccolta di campioni è identificare i fattori di successo per le strutture cooperative. L'obiettivo è identificare forme di cooperazione di natura sia informale che formale e trarre conclusioni sul motivo per cui il principio di cooperazione è di importanza centrale e vantaggioso per gli attori coinvolti in un contesto regionale.

Gli esempi descritti nel capitolo per il livello regionale provengono principalmente dalla regione della Stiria in Austria. Ci sono quattro fattori di successo legati ai principi per la professionalità collaborativa che emergono come modello comune in questi progetti regionali. Il successo si basa sui seguenti quattro principi: *autonomia collettiva*,¹⁴ *iniziativa comune*,¹⁵ *dialogo reciproco* e *lavoro cooperativo*.¹⁷

C'è il desiderio di imparare e di condividere la conoscenza. Sembra che questo desiderio e la voglia di contribuire e ideare iniziative individuali come quella di organizzare eventi per l'apprendimento e la condivisione, permeano la regione. Gli scambi professionali - sia formali che informali - di conoscenze e competenze, si svolgono a tutti i livelli. È reso possibile da uno stretto contatto continuo e dalla fornitura di forum per il dialogo con i membri della comunità e la rete estesa a diversi livelli regionali, dal singolo membro, attraverso l'istituzione organizzatrice, alle università e agli istituti di ricerca.

¹⁴ Gli insegnanti sono più liberi dal top management burocratico, ma più dipendenti l'uno dall'altro. Invece dei dati, viene posta maggiore enfasi sul giudizio professionale degli insegnanti. Autonomia collettiva significa anche che gli insegnanti sono aperti al feedback, all'ispirazione e al supporto.

¹⁵ Gli insegnanti si assumono maggiori responsabilità e il sistema non impedisce loro di provare nuovi approcci. Le aspettative, i processi e le strutture di finanziamento incoraggiano gli insegnanti a condividere ciò che hanno iniziato con altri insegnanti.

¹⁶ Gli insegnanti si scambiano pensieri e raccontano esperienze e problemi. La conversazione può essere moderata e ci sono regole chiare che dovresti ascoltare prima e chiedere all'altro di chiarire prima di fare obiezioni.

¹⁷ Il lavoro cooperativo consiste nell'insegnare come una squadra di insegnanti, pianificare insieme, condurre ricerche di azione congiunte, fornire feedback strutturati, condurre una revisione tra pari, valutare il lavoro degli studenti e così via.

LIVELLO LOCALE

L'esempio di apprendimento professionale di Fridaskolorna, Svezia

Il gruppo di gestione del consorzio Frida Utbildning - Frida Education - prende la decisione iniziale ed è responsabile del piano di sviluppo generale. Redigono un piano biennale che descrive le competenze e le aree di interesse per lo sviluppo desiderato del gruppo scolastico nel suo complesso, nonché delle sue varie unità scolastiche e aziendali. Didaktikcentrum - il formatore in servizio all'interno del consorzio - viene quindi incaricato di eseguire le diverse parti del piano.

La rete è organizzata in modo molto strutturato sui diversi livelli all'interno dell'organizzazione:

- Il gruppo Management è responsabile del business plan
- Il formatore in servizio è responsabile dell'esecuzione di questo piano e della formazione degli insegnanti.
- I presidi sono responsabili di guidare e adattare lo sviluppo delle competenze in ogni scuola verso gli obiettivi locali della scuola.
- I dirigenti scolastici intermedi sono responsabili della formazione dei colleghi. In ogni scuola, i presidi hanno nominato insegnanti che fungono da formatori intermedi degli insegnanti e contribuiscono alla formazione continua e allo sviluppo individuale della scuola. Si tratta di persone che, per la maggior parte, lavorano come insegnanti ma contribuiscono anche allo sviluppo delle competenze della scuola come moderatori e facilitatori per i loro colleghi.

Il ruolo del formatore in servizio è unico, in quanto fa parte del consorzio ed è collegato sia al gruppo di gestione che a ciascuna scuola. I ricercatori e i formatori in servizio lavorano insieme per sviluppare modi e metodi educativi. C'è accesso sia alla teoria che alla pratica. Esperienza scientificamente fondata e basata sull'evidenza. La teoria ben fondata influenza la pratica nel lavoro di miglioramento / sviluppo e viceversa. La combinazione crea l'opportunità di testare la teoria nella pratica, trarre conclusioni e "creare" la teoria dalle esperienze e dalla pratica di prima mano.

È anche unico con uno sviluppo strategico e a lungo termine di una pratica collaborativa costruita su grandi aspettative da entrambe le parti. La direzione si aspetta che ogni dipendente partecipi a diversi

processi di sviluppo e apprendimento. Gli insegnanti e i dirigenti scolastici si aspettano di ricevere una formazione in servizio aggiornata, pertinente e di alta qualità.

Nelle scuole e nelle organizzazioni senza una cultura collaborativa incorporata, possono sorgere tensioni di "potere". Queste tensioni si traducono in situazioni in cui uno favorisce l'altro, in cui le riunioni non hanno luogo a meno che qualcuno non sia responsabile o in cui alcune persone non prendono parte o non siedono in silenzio nei dialoghi.

Quanto sopra non si verifica all'interno del consorzio Frida.

Il compito dei quadri intermedi / dirigenti scolastici è quello di essere facilitatori nelle discussioni collegiali in ogni scuola. Indipendentemente dal contenuto della formazione in servizio, i quadri intermedi contribuiscono nel loro ruolo di moderatori e leader della conversazione. Tutti i quadri intermedi si incontrano in 8-10 occasioni per anno accademico per conoscere e scambiare esperienze su forma e contenuto per lo sviluppo delle competenze. Il formatore in servizio è incaricato di preparare e condurre queste riunioni.

Come dipendente all'interno del consorzio Frida, ci sono alcune aspettative e linee guida in materia di collaborazione e formazione che non puoi escludere. L'idea del consorzio è che dovrebbe essere visto come un ologramma - dove valori e idee permeano ogni parte. Perché ciò accada, ci devono essere strutture e piattaforme e arene comuni. Gli intermediari o i leader intermedi - situati tra la direzione e i colleghi - diventano una parte importante di questo trasferimento. Le riunioni dei quadri intermedi funzionano come un'arena in cui avviene questo trasferimento, ma anche come un'arena per lo scambio di esperienze e l'apprendimento collegiale tra pari. Ci sono interfacce chiare con la possibilità di migliorarsi e supportarsi a vicenda nei diversi ruoli. È un sistema emergente in cui la distribuzione dei ruoli nelle scuole è chiara. Il sistema consente la massima capacità di azione possibile in ogni ruolo.

Il lavoro di sviluppo si basa su conferenze settimanali tenute contemporaneamente in tutte le scuole. Sono essenziali e la condizione per uno sviluppo di successo. A queste si aggiungono misure di sostegno con un'agenda strategica con preparazione e valutazione con riunioni dei dirigenti scolastici e dei dirigenti scolastici/presidi. Tutti gli insegnanti sono presenti non solo per le loro lezioni, ma per l'intera giornata e sono tenuti a prendere parte a tutte le conferenze all'interno dei gruppi di insegnanti e alle conferenze generali settimanali.

Il ruolo del preside all'interno dell'organizzazione sembra leggermente diverso rispetto a quello di altre scuole in quanto non hanno le stesse responsabilità per quanto riguarda, ad esempio, l'economia.

Il sistema scolastico indipendente è anche qualcosa che differisce da quello delle scuole comunali in quanto non esiste un'agenda politica.

- Sviluppo scolastico attraverso la formazione dei dirigenti scolastici.

Ci sono otto incontri di mezza giornata durante un anno accademico per i dirigenti scolastici. Il formatore in servizio li "educa" ad essere facilitatori e leader di conversazione.

Ricevono più formazione nella forma, cioè il "come" e un po' meno nel contenuto. Imparano come condurre con successo le riunioni in un modo che contribuisca alla partecipazione attiva di tutti e a una varietà di metodi di lavoro. Ad esempio, i dirigenti scolastici imparano come iniziare una riunione in modo che tutti siano coinvolti rapidamente, come creare strutture per incoraggiare tutti a parlare e distribuire lo spazio vocale tra i partecipanti. Questi corsi di formazione sono anche tenuti per evidenziare una meta-prospettiva in cui il gruppo pensa alla conversazione stessa.

- Sviluppo scolastico attraverso la classe

Le conferenze settimanali sono anche utilizzate per distribuire compiti per i pedagoghi da provare nella propria classe. Anche gli stessi presidi sono coinvolti in questa esplorazione. Non si limitano a seguire il lavoro dei colleghi in quanto contribuiscono attraverso il proprio lavoro come parte del team.

- Sviluppo della scuola attraverso strutture consolidate e collaudate per la collaborazione

Tempo di conferenza settimanale per i team di insegnanti. Ad esempio, il lavoro a tema interdisciplinare è pianificato insieme. Il team diventa una parte naturale della tua pianificazione. Gli accordi forniti creano l'abitudine di condividere e imparare gli uni dagli altri. Quando più insegnanti sono nella stessa classe, uno scambio di esperienze avviene non solo nel momento ma anche prima - nella pianificazione - e dopo - nel post-lavoro e nella valutazione. Questo è insegnamento formativo - e valutazione. Nell'organizzazione Frida, l'insegnante lavora più insieme ai colleghi e non è tanto "la mia classe" ma "la nostra classe".

C'è una struttura fissa con riunioni ricorrenti che crea opportunità e incoraggia tutto il personale, insegnanti, dirigenti scolastici e dirigenti scolastici a collaborare e condividere esperienze e conoscenze. Attraverso l'organizzazione dell'apprendimento professionale, i quadri intermedi / dirigenti scolastici hanno l'opportunità di esercitare il loro ruolo di moderatori e facilitatori per diventare migliori nel guidare l'apprendimento dei loro colleghi.

Il ruolo del facilitatore è chiarito durante i corsi di formazione di un'intera giornata e le discussioni collegiali. Il preside ha il mandato di guidare e il ruolo di moderatore e facilitatore è accettato dal gruppo. Un formatore interno responsabile degli incontri sia con i presidi del gruppo scolastico ma anche con tutti i presidi all'interno di ogni scuola, crea un'opportunità per prendere parte e riflettere sullo stesso input della teoria, che di conseguenza aiuta a costruire una base di conoscenza comune e un linguaggio comune all'interno dell'intera organizzazione - la visione olistica.

La visione comune e gli obiettivi fissati dalla direzione giustificano l'importanza di una struttura e organizzazione della formazione in servizio per raggiungere gli obiettivi prefissati. Quindi, ci sono anche intere giornate di formazione in servizio congiunte tra le scuole del gruppo con contenuti importanti per tutti i partecipanti.

Quali conclusioni si possono trarre su come organizzare la condivisione secondo quanto sopra circa la struttura organizzativa e le condizioni necessarie per creare un ambiente buono ed efficiente per la condivisione e la collaborazione?

Fattori di successo per questo tipo di organizzazione collaborativa professionale:

- Direttive e contenuti chiari per il lavoro di sviluppo.
- Le cosiddette opportunità *assegnate*. Ciò significa dedicare tempo, spazio e arene per il lavoro di sviluppo. Si tratta di opportunità non solo per le riunioni dei dirigenti scolastici e le conferenze settimanali, ma anche per giornate complete di formazione in servizio per l'intera organizzazione.
- Ruoli, compiti e responsabilità chiari

Ci sono strumenti incorporati per la collaborazione al fine di continuare sia a sfidarsi ulteriormente che ad imparare gli uni dagli altri. I facilitatori hanno bisogno di strumenti per porre domande stimolanti e creare una cultura di gruppo in cui i partecipanti siano preparati a partecipare e contribuire al lavoro.

Arene facilmente accessibili e ben funzionanti per la comunicazione e lo scambio di informazioni fornite dall'organizzazione responsabile della formazione.

L'esempio del Trainer/Training Centre, Portogallo

La rete Formatore/Centro di Formazione è costruita in base alla frequenza di una determinata azione formativa. L'obiettivo è quello di condividere i materiali prodotti nell'ambito di questa stessa azione formativa tra i suoi vari partecipanti. Molto spesso, ogni tirocinante mette a disposizione, nella propria scuola e per insegnanti della stessa area disciplinare, i materiali prodotti con l'obiettivo di un'eventuale uniformità delle pratiche all'interno dello stesso gruppo disciplinare o l'utilizzo dei materiali nell'affrontare gli stessi contenuti da parte di insegnanti diversi.

L'idea alla base della rete è quella di creare un diverso tipo di contesto. Si ritiene che riunire un gruppo di insegnanti provenienti da diverse scuole e consigli in un contesto formativo renda possibile un'altra realtà oltre a quella spesso confinata all'insegnante stesso o al gruppo disciplinare di una singola scuola.

Dato che ad un'azione formativa partecipano docenti di vari gruppi disciplinari, di vari livelli di insegnamento e di varie scuole della regione/consiglio (e talvolta tra consigli), la formazione in un contesto faccia a faccia consente il contatto tra varie realtà e la condivisione di esperienze e know-how. D'altra parte, ogni tirocinante (insegnante) costituisce un elemento che diffonde le risorse e le conoscenze acquisite nella formazione alle scuole in cui insegnano. In questo modo è un interesse reciproco e una situazione vantaggiosa per tutti. La rete di condivisione consente sia ai formatori che ai tirocinanti di fornire una serie di risorse e conoscenze.

Il trasferimento e la condivisione di conoscenze e/o competenze differiscono da quelli di altre reti "tradizionali" poiché le risorse e i materiali sono condivisi sulla piattaforma del Centro di Formazione in modo che tutti gli insegnanti abbiano accesso ad essi. Quando possibile, il materiale è anche progettato per fornire soluzioni a sfide o problemi comuni quando si affronta il contenuto in classe.

Data la natura non digitale dei materiali e delle risorse didattiche specifiche, sono disponibili presso il Centro di formazione dove possono essere utilizzati su richiesta.

Il maggior vantaggio dell'utilizzo di questo tipo di rete è la diversificazione delle metodologie e degli strumenti a supporto dell'approccio dei contenuti delle varie discipline.

Maggiore precisione e velocità nel processo di valutazione degli studenti.

Quali conclusioni si possono trarre su come organizzare la condivisione secondo quanto sopra per quanto riguarda la struttura organizzativa e le condizioni necessarie per creare un ambiente buono ed efficiente per la condivisione e la cooperazione?

Il feedback è abbastanza positivo, considerando che c'è un crescente senso di comunità tra gli insegnanti che va ben oltre la scuola in cui insegnano. D'altra parte, a causa della mancanza di risorse umane assegnate, il Centro di formazione appare qui come un elemento accentratore, nonostante le difficoltà di compilazione, organizzazione e messa a disposizione di tutti i materiali progettati nell'ambito delle varie azioni di formazione.

L'esempio di classe, Portogallo

La rete comprende tutti gli insegnanti di una particolare classe / anno che si incontrano settimanalmente per discutere questioni specifiche della classe. La rete è composta dal direttore di classe, dagli insegnanti di classe, da un rappresentante dei genitori e da un rappresentante degli studenti, rappresentanti di classe. Il principale responsabile è il direttore di classe (6° grado).

Gli incontri si tengono tre volte l'anno, normalmente prima della fine di ogni trimestre scolastico.

In una scuola con diverse classi, la comunità era organizzata per classe. Non c'era alcun collegamento con le altre classi della scuola. Trattandosi di una comunità ristretta (solo una classe) non c'è molta condivisione con gli altri "dall'esterno".

Il coinvolgimento di tutti coloro che sono interessati a risolvere i problemi della classe è la ragione principale per cui formano questa comunità. In questo modo le problematiche riscontrate coinvolgono tutte le parti interessate. I maggiori benefici sono il miglioramento dell'ambiente di lavoro, ma anche il miglioramento delle relazioni scolastiche, nonché il miglioramento dei voti degli studenti. L'obiettivo iniziale era la risoluzione dei conflitti tra pari e del bullismo. Questi incontri includevano anche l'organizzazione di eventi scolastici, dove tutta la comunità era chiamata ad intervenire.

Quali conclusioni si possono trarre su come organizzare la condivisione secondo la struttura organizzativa di cui sopra, le condizioni necessarie per creare un ambiente buono ed efficiente per la condivisione e la collaborazione e la professionalità collaborativa?

Questa comunità è piuttosto ristretta (solo una classe) sebbene includa il direttore di classe, insegnanti di altre materie, un rappresentante dei genitori e un rappresentante degli studenti. La comunicazione tra i genitori avveniva via e-mail o telefono e poi il rappresentante passava le informazioni al direttore di classe.

Il successo della rete deriva dal fatto che con gli incontri e quindi la creazione di un senso di comunità, ogni classe della scuola condivide la stessa metodologia di lavoro.

L'esempio di classe, Svezia

Apprendimento cooperativo tra gli studenti delle scuole Fridaskolan

L'insegnante / pedagogo responsabile del lavoro in classe organizza il lavoro per creare possibilità e incoraggiare la cooperazione tra gli studenti. L'insegnante e gli studenti interagiscono tra loro. L'insegnante conduce il lavoro, ma gli studenti prendono parte attiva alla collaborazione attraverso dialoghi in varie forme.

L'idea di lavorare con l'apprendimento collaborativo è che l'apprendimento può aumentare in ogni singolo studente se si impara insieme e in dialogo con gli altri. Le abilità sociali sono sviluppate simultaneamente. La collaborazione si fonda su cinque diversi principi di base.

- **Interdipendenza positiva.** L'insegnante organizza la collaborazione dove è necessario coinvolgere ogni membro/alunno/studente affinché il lavoro del gruppo abbia successo.
- **Responsabilità propria.** Ogni studente deve condividere le proprie conoscenze e pensieri e quindi essere responsabile di contribuire al lavoro del gruppo, ma anche essere responsabile della propria comprensione e apprendimento.
- **Partecipazione paritaria e interazione di supporto simultanea.** Il lavoro in classe è organizzato in modo che tutti gli studenti siano coinvolti allo stesso tempo, ad esempio in dialoghi in coppia invece di una persona alla volta che prende la parola e gli studenti rimanenti dovrebbero

sedersi in silenzio e ascoltare. Quando sorgono domande, gli studenti si rivolgono prima l'uno all'altro invece di alzare la mano e chiedere all'insegnante.

- **Capacità collaborative.** La capacità di collaborare deve essere costantemente sviluppata e questo viene fatto sistematicamente nell'apprendimento collaborativo. Gli studenti parlano di quali abilità di collaborazione sono importanti per vari tipi di esercizi di collaborazione e si esercitano per migliorarli come parte del lavoro.
- **Feedback, feed-up e feedforward.** La riflessione e la valutazione sono sempre parti importanti del lavoro in classe e quindi presenti in ogni momento. Gli studenti hanno del tempo per pensare al lavoro del gruppo, darsi un feedback reciproco e riflettere su come vogliono lavorare in futuro.

Come parte dell'apprendimento collaborativo, l'insegnante utilizza diverse strutture collaborative per supportare la collaborazione tra gli studenti in modi diversi. Uno di questi esempi è la struttura dell'EPA. In inglese, la struttura IPA è un'abbreviazione di Individually, in Pairs, All together.

Inizia con l'insegnante che pone alla classe una domanda aperta. Gli studenti devono quindi pensare a quella domanda *individualmente* per un po', dopo di che sono incoraggiati a rivolgersi l'un l'altro in coppia e dirsi l'un l'altro cosa pensano della domanda. L'ultimo passo è chiedere ad alcune coppie di presentare i loro pensieri a tutta la classe - tutti.

In una situazione di insegnamento tradizionale, è spesso l'insegnante che possiede il contenuto e gli studenti ricevono le conoscenze dell'insegnante ma assumono un ruolo di apprendimento piuttosto passivo. L'insegnante pone domande ricorrenti, con alcuni studenti che alzano la mano e uno studente che risponde. Se lo studente risponde correttamente, il "dialogo" è completo, se lo studente risponde in modo errato, gli altri studenti agitano ancora di più le mani per far uscire la parola.

In una classe con apprendimento collaborativo, prendi la "deviazione" permettendo allo studente di pensare da solo, poi insieme agli altri e infine a tutta la classe. Questo cambiamento apparentemente piccolo crea una partecipazione completamente diversa in classe. Il contenuto viene spostato dall'essere "di proprietà" dell'insegnante all'essere collocato tra gli studenti. Tuttavia, questo non significa che l'insegnante sia passivo. L'insegnante deve progettare l'insegnamento per garantire questa partecipazione e seguire da vicino il processo degli studenti.

Nelle scuole, il lavoro di gruppo di vario genere è una caratteristica comune. Tuttavia, il lavoro di gruppo tradizionale spesso fa sì che gli studenti dividano il lavoro tra loro piuttosto che collaborare. Ci sono spesso problemi dovuti alla grande differenza di quanto i partecipanti del gruppo considerino importante il compito, la propria responsabilità e gli sforzi di lavoro. Nell'apprendimento cooperativo, tuttavia, agli studenti vengono assegnati ruoli diversi, tutti cruciali per il successo del gruppo nel suo insieme. Crea l'interdipendenza sopra descritta, che rende gli studenti importanti l'uno per l'altro. C'è un'aspettativa chiara e esplicita di come siano il ruolo e le responsabilità di ciascun partecipante.

Nell'"insegnamento regolare", la capacità degli studenti di cooperare è valutata e vista come una misura di responsabilità. L'insegnante può essere deluso dagli sforzi degli studenti. Spesso gli studenti non pensano che il lavoro di gruppo funzioni così bene anche tra di loro. Nell'apprendimento cooperativo, l'insegnante trascorre del tempo ad allenare la capacità degli studenti di lavorare insieme. Quindi, la capacità di collaborare non è prevista dagli studenti fin dall'inizio, ma qualcosa che deve essere sviluppato, proprio come altre abilità importanti all'interno del lavoro scolastico. Allenandosi e "giocando" con diverse forme di collaborazione, gli studenti saranno gradualmente attrezzati per gestire una collaborazione. All'insegnante viene quindi data l'opportunità di valutare gli sforzi e le abilità degli studenti invece di lamentarsi della mancanza di collaborazione.

Nell'insegnamento ordinario, raramente si spende tempo pensando alla collaborazione stessa e a come funziona. Se viene fatto, la domanda di valutazione è generalmente "buona" o "cattiva". Nell'apprendimento cooperativo, lo studente ha l'opportunità di pensare alla collaborazione stessa. Tale riflessione può avvenire individualmente, in gruppo o tutti insieme (di solito un po' di ciascuno). Ad esempio, gli studenti possono pensare a come lo spazio di conversazione è distribuito nella collaborazione. Quando vedono che qualcuno ha parlato molto più di qualcun altro, è facile creare strategie comuni per sviluppare la collaborazione nella fase successiva. Tale riflessione non deve richiedere molto tempo, ma contribuisce davvero a un diverso livello di comprensione.

Nell'insegnamento tradizionale, gli studenti spesso entrano in una classe e si siedono con i compagni di classe che conoscono meglio. In queste costellazioni ogni ruolo è predestinato e la possibilità di esplorare nuovi modi di "essere" è limitata. In una classe con apprendimento cooperativo, l'insegnante divide costantemente gli studenti in nuovi gruppi, il che crea nuove superfici di contatto e nuove opportunità di sviluppo, anche come individuo. Allo stesso tempo, naturalmente uno studente può sentirsi un po' vulnerabile quando inizia il lavoro in un nuovo gruppo "sconosciuto". Pertanto, è

importante che l'insegnante utilizzi le idee di base dell'apprendimento cooperativo per progettare la collaborazione del gruppo in modo ponderato.

L'effetto più grande e più desiderabile è naturalmente l'apprendimento dello studente. Attraverso un approccio cooperativo, gli studenti imparano meglio e vengono coinvolti nel proprio apprendimento fin dall'inizio. Sembra anche che la conoscenza sia più stabile. Gli studenti che studiano in classi tradizionali in cui l'insegnamento è caratterizzato dal trasferimento di conoscenze da insegnante a studente, sono maggiormente a rischio di dimenticare ciò che hanno appreso. Nel modo cooperativo di lavorare, gli studenti lavorano per mettere in parole ciò che hanno imparato in diversi modi, il che contribuisce a rendere la conoscenza più duratura.

L'apprendimento che avviene insieme ad altri è un esempio dell'approccio all'apprendimento enfatizzato nel curriculum svedese, basato su una prospettiva socio-culturale. Gli insegnanti che lavorano con metodi più cooperativi, usano automaticamente metodi che sono più vicini alle intenzioni dello stato.

Un altro vantaggio è che gli studenti sono addestrati nelle basi della cittadinanza democratica con abilità come cooperare con gli altri, ascoltarsi a vicenda, difendere la propria opinione ma anche scendere a compromessi. L'aspetto democratico è prominente nel curriculum svedese.

Uno dei numerosi vantaggi per l'insegnante è che molti ritengono che l'apprendimento cooperativo sia concreto e facile da imparare e adattarsi per fare la differenza in classe. Ci vuole tempo per andare più in profondità e comprendere appieno la collaborazione e il lavoro cooperativo, ma fin dall'inizio, piccoli cambiamenti nella progettazione delle lezioni hanno grandi effetti positivi. Quando Fridaskolan ha iniziato la formazione degli insegnanti utilizzando l'apprendimento cooperativo, molti insegnanti hanno apprezzato i suoi pensieri. Con un repertorio didattico più ampio tra cui scegliere saggiamente, i pedagoghi sentono semplicemente di diventare insegnanti migliori.

Un ultimo effetto positivo è che molti studenti sperimentano l'insegnamento come più divertente. Sperimentano che le lezioni finiscono più velocemente quando loro stessi sono coinvolti in ciò che sta accadendo. Nella fase successiva, crea anche un clima sociale migliore nella scuola nel suo complesso. Più studenti hanno collaborato tra loro in quanto sono stati "costretti" a stare in gruppi che non hanno scelto loro stessi. In questo modo, la comunità scolastica aumenta così come il senso di unità.

Quali conclusioni si possono trarre su come organizzare la condivisione in base a quanto sopra circa la struttura organizzativa e le condizioni necessarie per creare un ambiente buono ed efficiente per la condivisione e la cooperazione?

Una conclusione tratta è che è relativamente facile passare da un apprendimento più tradizionalmente organizzato a una classe di apprendimento collaborativo. È l'insegnante che deve pensare in modo diverso su come l'apprendimento può essere organizzato. L'insegnamento non deve essere sempre collaborativo, ma può avere elementi di apprendimento collaborativo, il che rende relativamente facile iniziare a provare alcune parti e quindi aumentare la quantità di collaborazione man mano che gli insegnanti diventano più sicuri e la capacità del gruppo di studenti di collaborare migliora. Allo stesso tempo, gli effetti della collaborazione possono essere maggiori se il modo di organizzare l'apprendimento è utilizzato da più insegnanti in una scuola. Ciò offre agli studenti maggiori opportunità di praticare le capacità di collaborazione e acquisire familiarità con quel modo di lavorare.

Nel corso del tempo, sia il gruppo di insegnanti che quello di studenti, imparano di più sull'apprendimento collaborativo, ad esempio le diverse strutture per la cooperazione. Si raccoglie un repertorio didattico in base al quale è possibile variare il lavoro in classe e in diversi modi scegliere le forme per il lavoro in relazione al contenuto e allo scopo del compito.

In pratica, potrebbe essere necessario ripensare i mobili in classe. È un vantaggio se i mobili possono contribuire alla flessibilità, poiché gli studenti a volte lavorano individualmente, in coppia o in gruppi più piccoli e talvolta come un intero gruppo. L'arredamento in classe deve consentire agli studenti di collaborare in modi diversi.

Conclusione Livello locale

Esempi di buone pratiche di creazione di reti tra insegnanti e parti interessate a livello locale sono stati raccolti da tutti i paesi partner. Lo scopo della raccolta di campioni è identificare i fattori di successo per il successo delle strutture cooperative. L'obiettivo è identificare forme di cooperazione di natura informale e formale e trarre conclusioni sul motivo per cui il principio di cooperazione è di importanza centrale e vantaggioso per gli attori coinvolti in un contesto locale.

Gli esempi presentati a livello locale mostrano chiaramente che quando ci si avvicina al livello di classe, ci sono due principi che dominano, vale a dire: la *collaborazione con gli studenti*¹⁸ e la *capacità*

¹⁸ Nelle forme più approfondite di professionalità collaborativa, gli studenti sono attivamente coinvolti nella creazione del cambiamento insieme ai docenti. Si sente la voce dello studente.

*collettiva*¹⁹. Insieme, sono supportati da altri tre principi nei progetti riportati, vale a dire: *obiettivi comuni*²⁰, *indagine collaborativa*²¹ e *l'opportunità di accedere al cosiddetto quadro generale*²².

Includere più attori può supportare gli studenti attivi nel processo. La rete più grande e gli ambienti di apprendimento inclusivi in cui l'intera comunità svolge un ruolo importante descritto nell'esempio di classe portoghese sono facilmente trasferibili ad altre comunità di apprendimento.

La variazione dei metodi di lavoro e come strutturare l'apprendimento ha un impatto diretto sui risultati. Variare i metodi e le costellazioni di lavoro da individuale a in coppia o Tutti insieme (il modello IPA) rende l'apprendimento più divertente, interessante e meno ripetitivo o addirittura noioso per i membri della comunità.

Il lavoro di apprendimento cooperativo con gli studenti rappresenta un'opportunità di meta-apprendimento e di riflessione - individualmente, in gruppo o tutti insieme - sulle specificità e sui fattori di successo della collaborazione stessa. Oltre agli aspetti psicologici dell'apprendimento, ci sono anche fattori di successo che dipendono dall'organizzazione o dall'impostazione dell'ambiente di apprendimento fisico.

Lo sviluppo della motivazione interiore dei membri della comunità di apprendimento e la spinta ad imparare, collaborare e condividere le loro conoscenze ed esperienze di apprendimento con gli altri dipende non solo dalla configurazione o dall'organizzazione della comunità di apprendimento stessa, il supporto per i partecipanti in tutte le fasi dell'apprendimento e della condivisione e il modo in cui l'apprendimento è organizzato e strutturato svolgono un ruolo. L'organizzazione dello spazio di apprendimento, sia digitale per le comunità di apprendimento virtuali o la configurazione fisica, la scelta di mobili, decorazioni ecc. in un'aula o nell'ambiente equivalente in loco è altrettanto importante.

¹⁹ La capacità collettiva è la convinzione che, insieme agli sforzi congiunti, possiamo fare la differenza per i nostri studenti, indipendentemente dalle circostanze.

²⁰ Professionalità collaborativa significa perseguire, formulare e promuovere un obiettivo comune che va oltre i risultati dei test o anche le prestazioni accademiche in sé.

²¹ Il processo prevede innanzitutto l'identificazione dei problemi nella pratica e quindi l'esame sistematico per apportare cambiamenti positivi.

²² In una professionalità collaborativa, tutti lavorano insieme e creano l'immagine (insieme).

Il progetto

La visione del progetto è quella di creare vivaci comunità di apprendimento a livello locale, regionale ed europeo, alimentate da facilitatori regionali di apprendimento. Abbiamo bisogno di nuovi sistemi organizzativi per far propri i problemi e le preoccupazioni di una società più ampia. Il nostro approccio si basa sul networking analogico e digitale e sulla creazione di strutture di supporto che tengano conto del valore delle reti informali.

Il motto del progetto è: “Quando condividiamo, vinciamo”.

RISULTATI

1	2	3	4
RELAZIONE E DOCUMENTO POLITICO che illustra la nostra visione della cooperazione europea nel settore dell'istruzione scolastica.	Un CURRICULUM INNOVATIVO per i facilitatori delle comunità di apprendimento.	MATERIALI DI APPRENDIMENTO per i facilitatori delle comunità di apprendimento.	Una PIATTAFORMA UNICA DI ACCOMPAGNAMENTO E COLLABORAZIONE per i partecipanti alle comunità di apprendimento regionali.

Maggiori informazioni sul progetto su



www.facebook.com/ReLeCoFa



www.communities4learning.eu/

