



INDAGINE CONOSCITIVA IN MATERIA DI INNOVAZIONE DIDATTICA Audizione di Ashoka Italia ONLUS

Alessandro Valera, Direttore
Luca Solesin, Responsabile Scuola e Giovani
16 ottobre 2019

Introduzione

Ashoka è un'organizzazione non governativa internazionale presente in 93 Paesi ed è leader mondiale nel campo dell'imprenditoria sociale. Ashoka è impegnata da 38 anni nel creare un mondo in cui ognuno si percepisca come agente del cambiamento per favorire soluzioni sistemiche alle principali problematiche sociali. In ciascun Paese, Ashoka sostiene i migliori innovatori sociali per creare sistemi in grado di cambiare positivamente la società ed opera con tutti gli attori del territorio nazionale avviando dei percorsi di confronto, condivisione e co-costruzione che portino coloro che si attivano per la comunità a sentirsi parte di un unico "ecosistema del cambiamento" tessendo connessioni nuove, ibride e trasversali, fuori dagli schemi convenzionali finora utilizzati. Per risolvere problematiche complesse c'è bisogno di soluzioni non ancora immaginate: Ashoka mira a facilitare questo processo.

Per costruire un mondo in cui "siamo tutti agenti del cambiamento", Ashoka identifica e sostiene gli imprenditori sociali più innovativi a livello internazionale, impara dall'esempio delle loro innovazioni e mobilita una comunità globale che abbraccia i nuovi paradigmi emergenti. Attraverso un rigoroso processo di selezione degli imprenditori sociali più innovativi (*Ashoka Fellow*), Ashoka ha costituito una rete internazionale di oltre 3500 individui capaci di rispondere in maniera efficace e sistemica ai problemi. Inoltre, ha avviato un processo di messa in rete delle migliori innovazioni dal punto di vista educativo, didattico, pedagogico e scolastico per accompagnare il processo di trasformazione del modello di crescita affinché ogni giovane possa sviluppare le competenze più rilevanti per essere agente del cambiamento.

1. Contesto

Le dinamiche portate dalla globalizzazione hanno contribuito negli ultimi decenni ad una accelerazione della velocità del cambiamento sociale. Tale velocità è senza precedenti nella storia dell'umanità e sta completamente trasformando il modo di vivere, lavorare e interagire delle popolazioni. Se in passato un'innovazione poteva impiegare millenni a diventare la norma, ora il cambiamento è così rapido da essere più veloce della durata media della vita di una persona: pertanto, tutti noi siamo chiamati ad affrontare il cambiamento sociale. La letteratura ha spesso descritto il mondo di oggi con l'acronimo *VUCA* (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) in cui sempre più l'umanità sarà chiamata ad affrontare, fra molte questioni, cambiamenti climatici, problemi sociali dovuti alla frammentazione e la crescente



disuguaglianza, dilemmi etici relative all'intelligenza artificiale e alle biotecnologie (Hughes, 2018).

Emerge dunque una "nuova realtà" non fondata sulla logica dell'efficienza nella ripetizione, bensì sulla capacità di adeguarsi e gestire il cambiamento sociale. Il Dottor William Drayton nel 2018 illustrava questo momento storico e l'esigenza di un quadro di competenze differente in un passaggio emblematico:

"In passato, il valore veniva prodotto dall'efficienza nella ripetizione. Ora il valore viene prodotto da un continuo adattarsi e contribuire al cambiamento. In un mondo in continuo cambiamento una persona deve essere un "agente del cambiamento" se vuole contribuire alla costruzione di valore. Tuttavia, essere agente di cambiamento richiede delle competenze sofisticate che sono in qualche misura opposte a quelle richieste dal mondo che sta scomparendo".

Se dunque si intende costruire società solide ed aperte, in grado di affrontare le sfide di oggi e di domani, è necessario creare un mondo in cui ognuno possa fiorire, sviluppare tutto il suo potenziale e fornire il proprio contributo per il bene comune. Un mondo in cui ognuno è *changemaker*. In questo scenario, chiunque può essere un agente del cambiamento e ha la necessità e il diritto di avere a disposizione gli strumenti per attivarsi. Le nuove generazioni in particolare si trovano dunque davanti ad una grande sfida: guidare il cambiamento sociale. Dunque si ritiene necessaria una riflessione rispetto al sistema educativo vigente e al tipo di competenze necessarie.

2. Un nuovo paradigma educativo

L'obiettivo di Ashoka è quello di promuovere un nuovo modo di intendere il rapporto fra giovani, formazione e società. Basandosi sul principio della rilevanza educativa, Ashoka vuole che i giovani si percepiscano come attori del cambiamento sociale e che possano sviluppare le competenze necessarie per diventare leader di questo processo inarrestabile. Tali competenze risultano essere alcune delle "competenze per la vita", o "competenze per il XXI secolo" (Scott, 2015). In particolare Ashoka ritiene di fondamentale importanza lo sviluppo delle competenze di *empatia, imprenditorialità, leadership condivisa e creatività*.

A livello internazionale c'è un consenso crescente riguardo all'importanza di queste competenze sia rispetto alla rilevanza per la vita che per l'impiego. Competenze socio-emotive sono alla base di riflessioni in Forum internazionali (UNESCO, 2015) e costituiscono un contributo essenziale alla formulazione dei concetti di *educazione alla cittadinanza globale ed educazione per lo sviluppo sostenibile* affermati in maniera esplicita nel target 4.7 della Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (Nazioni Unite, 2015). L'OCSE inoltre ha sviluppato di recente il *Learning 2030 Framework* e il *Learning 2030 Compass* alla base della *Global Competence*, oggetto di valutazione nelle ultime indagini PISA (2018). Le competenze esplicitate in precedenza costituiscono dei pilastri sui quali si regge la *Global Competence* (OCSE, 2018). Infine, la Commissione Europea inserisce l'imprenditorialità e le competenze sociali e personali fra le otto (8) competenze chiave di cittadinanza (ET 2020). Tali competenze sono state



oggetto di formulazione più approfondita con la creazione dell'ENTRECOMP (UE, 2016) e del recente dal LifEComp Framework (Joint Research Centre, 2019).

Nonostante un quadro internazionale incoraggiante, il sistema educativo italiano risulta in qualche modo arretrato sotto questo punto di vista. Tale arretratezza è senza dubbio da imputare a problematiche storiche di lungo respiro e un contesto economico e sociale stagnante. All'interno dell'Unione Europea l'Italia ha uno dei tassi maggiori di *NEET (Not in Education, Employment or Training)*, abbandono scolastico, disoccupazione giovanile e laureati. Attendendo i dati PISA di prossimo rilascio, le ultime indagini mostrano una performance peggiore rispetto alla media dei Paesi OCSE. Infine un recente studio OCSE (2017) ha dimostrato come in Italia sia presente un mancato incontro fra domanda e offerta di competenze (*skills mismatch*). Ciò rende dunque più difficoltoso l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro con conseguenti ricadute sociali.

Risulta dunque necessario adottare un approccio complesso alla trasformazione del sistema educativo (Snyder, 2013) andando a riflettere sugli aspetti dei contenuti dell'educazione, l'organizzazione dell'apprendimento e, più in generale, i pilastri sui quali fondare un paradigma educativo nuovo.

Il rapporto Delors (UNESCO, 1996) istituiva quattro pilastri dell'educazione: imparare a fare, imparare ad imparare, imparare ad essere ed imparare a vivere insieme. La formulazione di questi quattro pilastri è stata alla base delle riforme educative di molti Paesi industrializzati a cavallo fra il XX e XXI secolo. Tuttavia le dinamiche descritte in precedenza ribadiscono e sottolineano la dimensione temporale e intergenerazionale delle scelte di riforma educative. In particolare, la tematica del "futuro" e del senso di appartenenza di esso da parte delle giovani generazioni richiede una riflessione rispetto a quale società si desidera creare tramite l'educazione e l'apprendimento.

Il paradigma educativo di riferimento per questo tipo di educazione è dunque quello trasformativo ed è basato su un quinto pilastro suggerito dall'UNESCO nella recente iniziativa "*Futures of Education*": "*learning to become*", imparare a diventare. Esso comprende dunque la capacità di adattarsi al cambiamento ma anche saper fornire soluzioni innovative per trasformare la società per come la si desidera.

Il passaggio verso un nuovo paradigma, come anticipato, risulta essere un problema complesso. Non possono essere adottate soluzioni che riguardino unicamente singoli aspetti. È necessario riflettere dal punto di vista sistemico e culturale per poter intervenire su tutte le leve che abilitano o inibiscono il cambiamento. L'innovazione didattica è senza dubbio una di queste leve.

Ashoka ha individuato tredici leve fondamentali per un cambiamento complessivo del sistema scolastico: Insegnanti ed educatori, Dirigenti scolastici, Curricula e politiche, Università, Valutazione scolastica, Giovani, Genitori, Aziende, Media, Valutazione degli studenti, Ricerche, Tecnologie, Risorse economiche. Solo affrontando in maniera integrata questi aspetti è



possibile confidare in un cambiamento. L'attivazione di uno o più in maniera episodica rischia di compromettere l'intero impianto riformistico.

3. Il programma Scuole Changemaker

Ashoka intende utilizzare le metodologie dell'innovazione e imprenditoria sociale per il cambiamento all'interno del sistema educativo agendo sull'innovazione didattica all'interno delle leve "Insegnanti ed educatori", "Dirigenti scolastici", "Curricula e politiche", "Università", "Giovani", "Media" e "Valutazione degli studenti".

L'azione di Ashoka si ispira al framework dei cinque livelli di impatto (Figura 1). Ashoka ha mappato i tipi di interventi all'interno di una scala di impatto. Il primo livello, servizio diretto, identifica quei tipi di attività che portano un'innovazione didattica in una classe. In questo modo si raggiunge un impatto limitato nel tempo e nei destinatari. Il secondo livello, molti servizi, comprende attività in cui un'innovazione didattica viene portata in un intero istituto. Moltiplicando il numero di interventi si moltiplica anche il numero di beneficiari. Tuttavia l'impatto che si genera è sempre direttamente proporzionale al tempo impiegato per generarlo da parte di una istituzione. Il terzo livello, repliche indipendenti, identifica le attività che istituzionalizzano una buona pratica, un modello, che può essere replicato indipendentemente dall'autore iniziale. In questo modo si possono raggiungere molti più beneficiari. È il caso dell'approccio delle buone pratiche che mostra tuttavia dei limiti strutturali e di sistema. Gli ultimi due livelli, cambio sistemico e cambio di paradigma, costituiscono il cuore delle attività di Ashoka. Identificata una pratica didattica (livello 1) che è già stata moltiplicata (livello 2) e replicata come buona pratica (livello 3), Ashoka riconosce il potenziale di cambiamento sistemico e di paradigma condensando i concetti chiave, disseminandone il potenziale di cambiamento, connettendo gli innovatori con le altre leve per il cambiamento. In particolare il cambiamento sistemico (livello 4) identifica quelle attività che permettono un cambiamento dei ruoli, relazioni e risorse che regolano un sistema. Il cambiamento di paradigma (livello 5) identifica le attività che modificano il modo di pensare, i valori, concetti, idee, presupposti che si trovano alla base dell'emergere di ruoli, relazioni e risorse che regolano il sistema. Ashoka adotta dunque una teoria del cambiamento c.d. *bottom-up*, un "movimento dal basso" in grado di proporre soluzioni sistemiche.

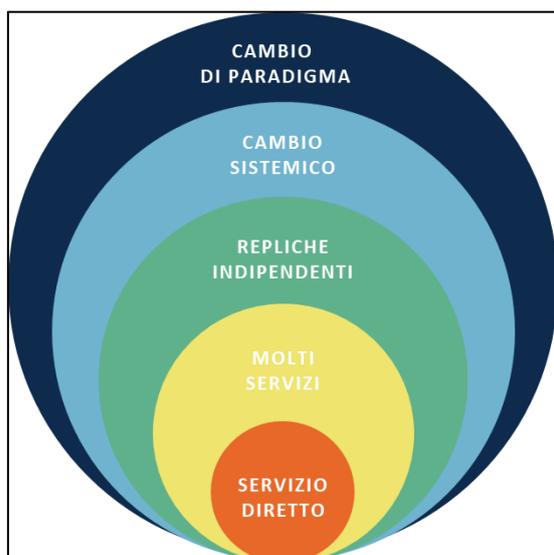


Figura 1: livelli di impatto per il cambiamento. Fonte: Ashoka.

Il primo passaggio per il cambiamento sistemico e di paradigma consiste dunque nell'individuare l'innovazione emergente. Nel contesto educativo Ashoka ha creato un network internazionale di 276 scuole (ottobre 2019) che ha chiamato *Ashoka Changemaker Schools*, Scuole Changemaker.

Queste scuole sono tutte caratterizzate da 5 elementi:

- Allineamento alla visione educativa
- Apprendimento attivo e protagonismo degli studenti
- Capacità e volontà di innovare
- Capacità e volontà di influire positivamente il sistema scolastico
- Presenza e sperimentazione di un modello di leadership integrato

Nel 2017 Ashoka ha portato il programma Scuole Changemaker in Italia perseguendo gli obiettivi di cambiamento sistemico e paradigmatico, lavorando sull'attivazione della possibilità di cambiamento e connettendo le esperienze delle migliori scuole con le altre leve identificate in precedenza.

La prima fase del programma è stata costituita da una mappatura dell'innovazione didattica italiana. La mappatura è stata condotta nel 2017 e nel 2019 utilizzando una metodologia c.d. "palla di neve" partendo da un *pool* di 70 esperti esponenti della società civile, della scuola, delle università e delle istituzioni. Tramite questa doppia mappatura Ashoka ha individuato 475 scuole in cui già è stata efficacemente avviata la sperimentazione di didattiche innovative e 32 reti e metodologie nuove. La distribuzione geografica delle scuole innovative è uniforme nel Paese. Fra le regioni con maggiore presenza di scuole innovative risultano Lazio (85), Lombardia (70), Toscana (64) e Puglia (52).

Fra centinaia di scuole innovative in tutta Italia ne sono state selezionate undici (cinque nel 2017 e sei nel 2019): istituti orientati alla stimolazione di valori come empatia ed autoimprenditorialità, che puntano alla responsabilizzazione dei propri alunni e alla



condivisione di responsabilità fra corpo docenti e studenti di ogni grado. Queste scuole sono entrate a far parte della rete internazionale delle “Scuole Changemaker” di Ashoka di tutto il mondo.

In seguito alla mappatura sono stati realizzati workshop aperti agli stakeholder del mondo scolastico. Tali workshop hanno lo scopo di connettere le innovazioni con i territori, espandere il movimento innovativo, mostrando e dimostrando che il cambiamento è possibile, necessario e realizzabile con questi strumenti.

4. Principali messaggi che emergono dall’innovazione

Alla luce di quanto presentato e sulla base delle analisi e del lavoro condotto con gli imprenditori sociali e le Scuole Changemaker del network, sono stati indentificati tre aspetti relativi all’innovazione didattica di particolare rilevanza per un cambiamento del sistema educativo.

4.1 Una nuova alfabetizzazione

Dall’analisi delle innovazioni incontrate emerge un’alfabetizzazione nuova, un curriculum volto a sviluppare competenze per la vita, un curriculum innovativo basato sul quinto pilastro educativo: «Learning to Become». L’innovazione didattica, intesa in senso ampio che comprende le finalità educative, il metodo (ciò che comunemente viene definito “didattica”) e diversi strumenti (organizzativi e materiali) attraverso i quali metodo e finalità vengono espressi, è sempre guidata da una visione e non è fine a se stessa.

Alcuni esempi di questo curriculum si trovano nelle Scuole Changemaker Scuola Città Pestalozzi di Firenze che ha creato un’ora di educazione affettiva e relazionale, l’ISIS Galilei-Costa-Scarambone di Lecce che ha introdotto l’ora di «changemaking» in cui chiede ad ogni classe di sviluppare una *start-up* innovativa, o nelle Palestre dell’Innovazione, create e diffuse da Fondazione Mondo Digitale.

4.2 Governance

L’innovazione viene spesso abilitata da una leadership integrata a livello scolastico. La rigidità del modello scolastico spesso rende difficile l’emergere dell’innovazione. La presenza di «Quadri intermedi» o Middle Management *de facto* crea i presupposti per una responsabilità condivisa, maggiore *accountability* e attitudine al cambiamento. Inoltre una scuola aperta al territorio diventa centro di un sistema di conoscenza e apprendimento che favorisce il dialogo e la fiducia fra famiglie, istituzioni e aziende per la costituzione di una comunità educante per il bene degli studenti. Infine, studenti e studentesse protagonisti attivi del proprio percorso di apprendimento sviluppano competenze chiave come la capacità di scelta, autonomia e responsabilità utili alla loro vita e al loro futuro impegno.

Alcuni esempi possono essere trovati all’ ISIS Arturo Malignani di Udine dove lo Staff del Dirigente Scolastico è composto da Staff di Direzione, Direttori di Sezione, Funzioni Strumentali e Coordinatori di Dipartimento; all’ITE Tosi di Busto Arsizio (VA) dove enti del terzo settore e di volontariato hanno casa all’interno della scuola; al Collegio del Mondo Unito a Duino (TS) dove



gli studenti scelgono le loro materie e sono impegnati alcune ore la settimana in attività di *service learning*.

4.3 Formazione docenti

La società della conoscenza, nella nuova realtà, nella nuova scuola richiede un nuovo ruolo del docente. Non più trasmissione di conoscenza ma facilitazione di processi di apprendimento all'interno di una comunità educante. Questo nuovo ruolo richiede una preparazione e formazione continua su aspetti non solo disciplinari e didattici (questi ultimi ancora carenti), ma anche personali e professionali come la capacità di lavorare in gruppo, la cura del benessere per la gestione dello stress, la gestione dei conflitti o capacità di valutare competenze trasversali.

Alcuni esempi possono essere trovati all'IIS Savoia Benincasa di Ancona dove la formazione interna *in itinere* è fortemente promossa anche su aspetti non strettamente disciplinari o didattici; o al Liceo Bertolucci di Parma dove parte della formazione viene svolta sulle dinamiche del collegio docenti.

Lista Scuole Changemaker italiane

- Collegio del Mondo Unito dell'Adriatico, Duino (TS); www.uwcad.it
- Scuola Città Pestalozzi, Firenze; www.scuolacittapestalozzi.it
- IISS E. Majorana, Brindisi; www.majoranabrindisi.edu.it
- IC San Giorgio, Mantova; www.icsangiorgio.edu.it
- Liceo Bertolucci, Parma; www.liceoattiliobertolucci.org
- ISIS Arturo Malignani, Udine; www.malignani.ud.it
- ITE Enrico Tosi, Busto Arsizio (VA); www.etosi.edu.it
- IIS Savoia Benincasa, Ancona; www.savoiabenincasa.gov.it
- IC 3 Modena, Modena; www.ic3modena.edu.it
- IC Parma Centro, Parma; www.icparmacentro.it
- ISIS Galilei-Costa-Scarambone, Lecce. www.galileicostascarambone.edu.it

Contatti

Alessandro Valera, Direttore

avalera@ashoka.org

Luca Solesin, Responsabile Scuola e Giovani

lsolesin@ashoka.org

Ashoka Italia ONLUS

italy@ashoka.org

www.ashoka.org/it



ASHOKA

Ashoka Italia

Indagine Conoscitiva in materia di Innovazione Didattica
VII Commissione (Cultura, scienza e istruzione)

Palazzo Montecitorio

16 ottobre 2019

Dott. Alessandro Valera, Direttore

Dott. Luca Solesin, Responsabile Scuola

ASHOKA

Everyone a changemaker

Ashoka è la più grande rete internazionale di innovatori sociali. Lavorando con loro e con alleati in tutti i settori, Ashoka crea un mondo in cui ognuno si percepisce come agente del cambiamento, per favorire soluzioni sistemiche alle principali problematiche sociali.

Anno Fondazione: 1981

N. Paesi: 93

N. Ashoka Fellow: 3500+

N. Scuole Changemaker: 270+



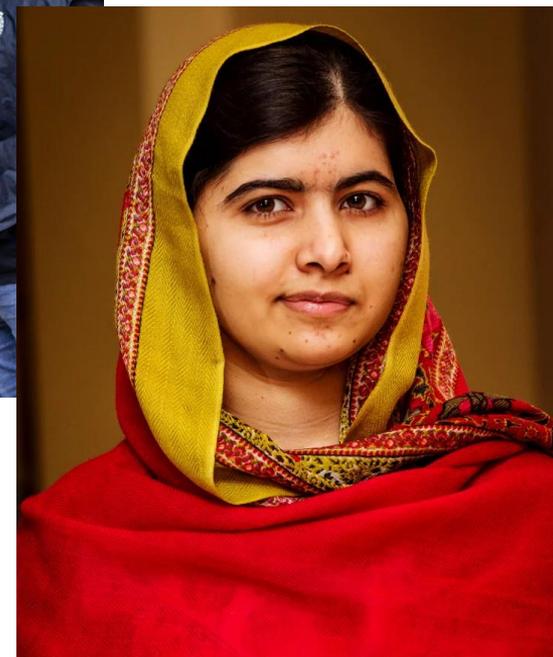
LA NUOVA REALTA'

Passaggio storico dalla ripetizione al cambiamento costante

Chi si sa adattare al cambiamento prospera, chi non riesce è progressivamente escluso

Nuova realtà mostra una nuova inuguaglianza

Scuola ed educatori devono mettere tutti nelle condizioni di diventare attori del cambiamento





COSA FACCIAMO

Un nuovo paradigma

- I. Identificazione e supporto degli imprenditori sociali più innovativi.
- II. Accelerare un mondo in cui "Siamo tutti agenti del cambiamento".
- III. **Accompagnare il processo di cambiamento di paradigma in ambito educativo**

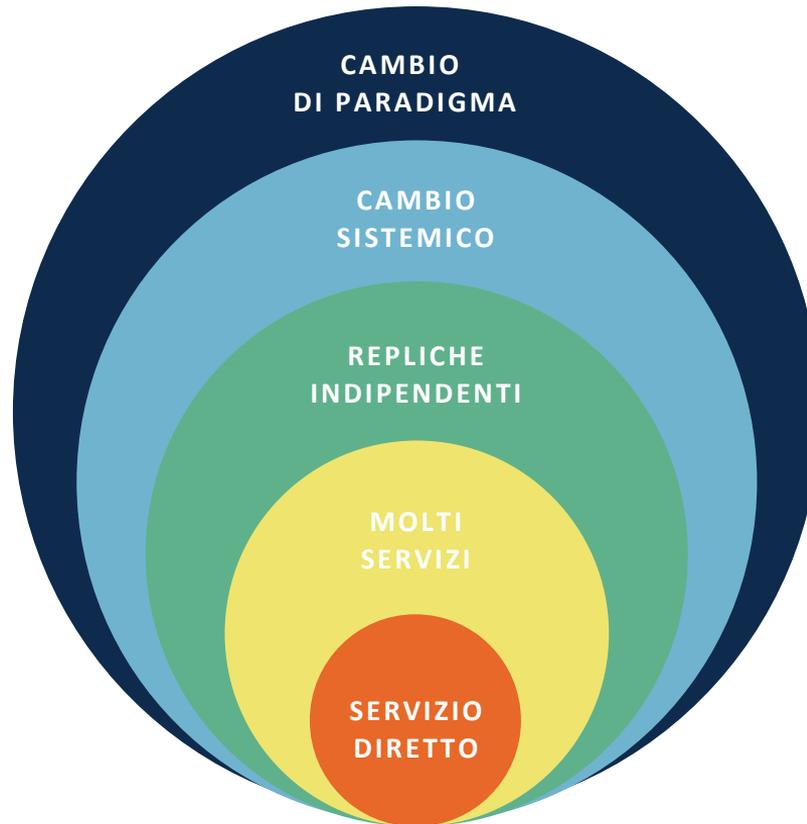
CAMBIAMENTI CRITICI IN SISTEMA

COMPLESSO

1. Insegnanti ed educatori
2. Dirigenti scolastici
3. Curricula e politiche
4. Università
5. Valutazione scolastica
6. Giovani
7. Genitori
8. Aziende
9. Media
10. Valutazione degli studenti
11. Ricerche
12. Tecnologie
13. Risorse economiche

TEORIA DEL CAMBIAMENTO

- Paradigma educativo abilitante il cambiamento
- Modifica delle regole che possono favorire la disseminazione della pratica
- Creazione e istituzionalizzazione della buona pratica replicabile
- Pratica didattica per un istituto
- Pratica didattica per una classe



EDUCAZIONE



Per affrontare un mondo in cui la costante è il cambiamento è necessario che ogni giovane si percepisca come changemaker, attore e protagonista del cambiamento sociale.

Bisogna dunque ripensare gli **obiettivi** dell'educazione e **l'organizzazione** dell'apprendimento.

Un nuovo modo di intendere il rapporto fra giovani, formazione e società. Un paradigma di «**educazione changemaker**».

Questo modello richiede complesse competenze: *Empatia, Imprenditorialità, Leadership condivisa e Creatività*

Lavoriamo per accompagnare il processo di cambiamento di paradigma in ambito educativo verso un nuovo paradigma basato sui principi di rilevanza, inclusione, qualità e apprendimento permanente.

IN ITALIA



Scuole Changemaker

Scuole Changemaker italiane:

1. Collegio del Mondo Unito, Duino
2. Scuola Città Pestalozzi, Firenze
3. ITIS Majorana, Brindisi
4. IC San Giorgio, Mantova
5. Liceo Bertolucci, Parma
6. ISIS Malignani, Udine
7. ITE Tosi, Busto Arsizio
8. ISIS Savoia Benincasa, Ancona
9. IC 3 Modena
10. IC Parma Centro
11. ISIS Galilei-Costa Scarambone, Lecce.

Criteri di selezione

Visione (Everyone a changemaker)
Apprendimento attivo
Innovazione
Influenza
Leadership integrata





MAPPATURA

- «Snowball methodology»
- 2 turni di mappatura (2017 – 2019)
- 70 esperti consultati
- 475 Scuole mappate
- Tutte le regioni
- 32 modelli e reti innovativi



TRE CONCETTI

NUOVA ALFABETIZZAZIONE

Dall'innovazione emerge un'alfabetizzazione nuova, un curriculum volto a sviluppare competenze per la vita.

Curricolo innovativo basato sul quinto pilastro educativo: «Learning to Become».

Esempi: Ora di educazione affettiva e relazionale (SC Pestalozzi), ora di «changemaking» (IS Galilei Costa), Palestre dell'innovazione (Fondazione Mondo Digitale).

Riferimenti: LifEComp, ENTRECOMP, DIGCOMP (EU), Futures of Education (UNESCO)

GOVERNANCE

L'innovazione viene spesso abilitata da una leadership integrata. «Quadri intermedi» o Middle Management *de facto*.

La scuola diventa centro di un sistema di conoscenza e apprendimento del territorio.

Studenti e studentesse protagonisti attivi del proprio percorso di apprendimento.

Esempi: Staff del Dirigente Scolastico (Staff di Direzione, Direttori di Sezione, Funzioni Strumentali, Coordinatori di Dipartimento- ISIS Malignani), apertura agli enti extrascolastici (ITE Tosi), scelta delle materie e service learning (UWC Duino).

FORMAZIONE DOCENTI

Nuovo ruolo del docente.

Preparazione e formazione continua su aspetti non solo disciplinari o didattici ma anche personali e professionali: capacità di lavorare in gruppo, benessere del docente, gestione dei conflitti, capacità di valutare competenze trasversali.

Esempi: formazione per Team di docenti e formazione interna in itinere (IIS Savoia Benincasa), formazione sulla collegialità (Liceo Bertolucci).



CONTATTI

www.ashoka.org/it

Dott. Alessandro Valera, Direttore

avalera@ashoka.org

Dott. Luca Solesin, Responsabile Scuola e Giovani

lsolesin@ashoka.org

