

DOTTORATO DI RICERCA CON PERCORSO EXECUTIVE IN EDUCAZIONE NELLA SOCIETÀ CONTEMPORANEA

Fondazione Avsi

1. Titolo del progetto: “A proposed holistic approach to the development of soft skills in secondary schools in developing sub Saharan Countries”

Literature and empirical evidence suggest that the quality of education cannot be limited to the level of cognitive or academic performance of students alone. Emotional intelligence, also commonly known as soft skills (or character skills), is increasingly recognised as critical for students' survival, advancement, and success in academic, professional and personal life.

In developing countries like Uganda, there is evidence of an increased level of demand for soft skills in the labour market. Despite the increasing demand for soft skills from the employment sector, little effort has been invested in growing learners' soft skills, a phenomenon that has created a disequilibrium in the labour market. Moreover, the available modes of educational assessment do not test the levels of soft skills acquisition/proficiency.

Hence, the research proposal seeks to:

- Develop a demand-led character skills assessment framework; determining the soft skills that students in secondary schools acquire, the identification of the soft skills that are not nurtured in the current education system and how they correlate with learning outcomes and; considering the alignment of national policy to supply-responsive skills development based on the identified character skills the labour market needs.
- Develop a school based support system to the enhancement of character; Attention to soft skills among education reformers is presently skewed towards attempts to enhance and measure broad student dispositions that are abstract, context-free, not directly observable, assessed through self-report questionnaires, and dominated by genetic influences (Grover J. R. Whitehurst, 2017). The framework shall enhance school leaders capacity in the implementation of a more productive approach and would emphasize soft skills that are specific, contextual, socially observable, easily malleable within the environment of classrooms and schools, and widely accepted as a responsibility of schools to support (low abstraction soft skills). A school assessment framework shall accompany the developmental framework.
- Develop a discipline methodological approach that aims at generating knowledge in students while enabling the growth of character competences; In the East African context, teaching practices are often reduced to rote learning of information. Research repeatedly suggests incorporating skills instruction through curricula and teaching styles that rely heavily on examples, modelling, and practice (Hanover Research, 2014) is beneficial for the generation of a paradigm shift in the growth of youth's character. The research aims at exploring teaching methods and assessment practices specific to the subject (like English and Mathematics) that could potentially reduce on rote learning and foster a holistic growth in the youth.

2. Titolo del progetto: “Predictability of soft skills in Ugandan Society; how soft skills acquisition can transform our society”

Many studies show that when children and youth acquire soft skills (or character) they are more likely to thrive now and in the future: For example, a study by Clancy Blair and Rachel Peters Razza finds that these skills are predictive of early math and reading ability, independent of intelligence. Specific executive function skills, like self-control, predict college students' grades and better adjustment and social relationships (C. Blair, R.P. Razza, 2007). A study by Megan McClelland of Oregon State University and her colleagues finds that another executive function skill — what is called "attention span persistence" in four year olds or the ability to pay attention and resist distractions — is predictive of whether or not children graduated from college when they were 25 years old (M. McClelland, 2016). A New Zealand study that followed children from birth through 32 years found that executive function skills are predictive of health and wealth, independent of children's IQ or their social-economic status at birth (M. Daly et al, 2015).

The debates about character focus on whether character can be taught. A number of studies show that these skills — such as focus, self-control, perspective taking, critical thinking and the ability to take on challenges — can all be improved. These skills that are considered to be crucial are summed up in Heckman's acronym "Ocean": openness (curiosity, willing to learn); conscientiousness (staying on task); extroversion (outgoing, friendly); agreeableness (helpful); neuroticism (attention to detail, persistence) (J.J. Heckman et al 2014). Heckman research demonstrates the predictability of these skills of important outcomes such as educational achievement, obesity, offender rates, employment and smoking.

In Uganda, the Ministry of Education and Sports (MoES) Strategie Report 2004-2015 argues that learners are failing to acquire the skills and knowledge relevant for the world of work or further education. The report stresses that only a minority of students in post-primary education appear to be achieving at expected levels. Hence, many leave school ill-prepared to participate in the labour market as productive citizens or workers (MoES, 2004). Relatedly, today's assessment of Uganda's secondary education achievements concentrates more on students' mastery of content and core academic skills, but neglects soft skills. The system mainly emphasises cognitive skills, standardised examinations and tests scores. Thus, confirming that the skills of: emotional intelligence, conflict resolution, communication, resilience, assertiveness, optimism, integrity, self-awareness and patience demanded by labour market are undeveloped and unapprised (LGIHE, 2016). Despite the growing evidence that soft skills affect academic performance and life after school, policy-makers and educators seem not to have leveraged that fact (Farrington et.al, 2012). Hence, the implications of soft skills on educational practice remain unclear.

These concerns provide scope for a study that aims at demonstrating how the presence of soft skills in secondary school students affects their future life outcomes. In particular, the study aims at identifying the correlation between various soft skills and the academic, economic and life outcomes in the Ugandan context. A second objective of the research is to identify educational paths and practices that enhance the character formation in students.

The study shall contribute to the public discourse on soft skills formation that is growing in the Country and in East Africa, and concurrently serve as potential advocacy and sensitization tool for the improvement of education standards and human, social and economic development.

Il Cardo Società Cooperativa Sociale

Titolo del progetto: “Le comunità educanti: uno studio sulle aree marginali alpine quali comunità di apprendimento”

Background

“In Europa c'è in "limes" verso l'esterno, che separa l'Europa da quello che Europa non è, e un secondo "limes" interno che separa le Alte Terre dalle Grandi Pianure, un confine poco noto, ma evidente, che segue le curve di livello. **Le Alpi, con la loro storia e con l'insieme delle culture che si sono fatte montanare, possono essere un cantiere stupendo, per affrontare una criticità che interessa l'Europa tutta.**”

“Il futuro delle aree montane deve passare e può passare solo attraverso le teste e le mani di chi in montagna ci vive”

“Siamo dentro a un processo di riforma, cambiamento, trasformazione. Penso che all'interno di questo meccanismo abbiamo il bisogno di calare queste riflessioni, anche cercando di sperimentare nuove strade battendo il sentiero dell'innovazione.”

“La montagna, le montagne sono il cuore del modello di sviluppo sostenibile che l'occidente si deve dare. **Le Alpi in particolare sono il cuore del cuore**, perché sono anche l'anello di congiunzione tra il Sud e il Nord d'Europa, e sono il raccordo fra i mercati più sviluppati dell'Unione Europea, Baviera e Lombardia”.
(Tratto dagli Atti del Convegno “Le alte terre si organizzano” – Centro Interdipartimentale Ge.S.Di.Mont. Università degli Studi di Milano – 2014)

Ogni organizzazione è una costellazione di “comunità di pratica”. Con questa idea **Wenger getta le fondamenta del pensiero che le organizzazioni dovranno adottare per sopravvivere nel XXI secolo. Comunità di pratica presenta una teoria dell'apprendimento** che vede il coinvolgimento nella pratica sociale come il processo fondamentale attraverso cui impariamo e diventiamo quelli che siamo. L'unità primaria di analisi non è né l'individuo né l'istituzione sociale, ma quella “comunità operativa” formata da persone che svolgono delle attività in comune in un certo arco di tempo. **Per delinea re la dimensione sociale dell'apprendimento, la teoria analizza in modo sistematico l'intersezione tra i problemi di comunità, pratica sociale, significato e identità. Ne emerge un ampio schema di riferimento concettuale per intendere l'apprendimento come processo partecipato e condiviso.**
(Tratto da www.hoepli.it)

Le organizzazioni che facilitano l'apprendimento continuo dei loro membri e che, a loro volta, sono capaci di apprendere e dunque di cambiare si definiscono “**Learning Organisation**”. In una dimensione ancora più ampia - “meta” - possono dirsi tali le forme organizzative che insegnano e, a loro volta, imparano ad “apprendere ad apprendere”.

Il concetto, che si è affermato alla fine degli anni Ottanta soprattutto grazie ai lavori di **Peter Senge** e colleghi. Il modello è apparso vincente a fronte delle continue pressioni di un ambiente instabile e in continuo mutamento che richiedeva - e ancora oggi esige - una crescente capacità di adattamento. Parliamo dell'attitudine di queste stesse organizzazioni a dare significato al loro stesso esistere, che è da rintracciarsi non nel loro mero perpetuarsi, ma nell'abilità di rigenerare il mandato per cui sono nate. Chi crede di sapere già tutto e continua autoreferenzialmente e in modo decontestualizzato a dispensare soluzioni standardizzate e omologanti che invitano alla replica acritica e non all'iniziativa, all'innovazione, all'intrapresa.

La questione non è evidentemente solo funzionale, se sopravvivere o semmai si tratta di restare o meno connessi con la propria anima. Di avere senso. Di produrre senso. Di custodire, aggiornandola continuamente, la propria vocazione. L'organizzazione che apprende è un'organizzazione che si ricorda perché esiste.

Ciò che queste forme organizzative perseguono non è tanto il cambiamento in sé e per sé, quando un'apertura sapiente che conduce a una altrettanto sapiente malleabilità delle forme che vengono poste a costante servizio dell'incessante dinamismo della vita.

Apprendere diventa un metodo, un modus operandi dell'organizzazione che essa applica a tutto e tutti; si sostiene la cultura dell'innovazione e dell'esplorazione; ci si muove in uno scambio di apprendimento reciproco con l'ambiente esterno e con la comunità di riferimento.

L'organizzazione è riflessiva, perché l'apprendimento diventa criterio di valore e di giudizio per l'organizzazione medesima. L'accompagnare altri ad "apprendere ad apprendere" costituisce probabilmente la forma più elevata di empowerment e una tra le più generose e lungimiranti coniugazioni del prendersi cura.

(Tratto da Archivio della Generatività sociale – 2016)

Obiettivi

Sviluppare attraverso la ricerca bibliografica le seguenti tematiche:

Spazio educativo

- La città luogo di educazione diffusa
- L'ambiente naturale quale luogo di educazione condivisa

"Apprendimento sul campo" in una comunità educante

- Apprendere dalle produzioni artistiche presenti nella comunità
- Apprendere dalla natura e dalla conformazione del territorio
- Apprendere dalla disposizione architettonica e stradale della comunità
- Apprendere dal linguaggio locale e dai toponimi

Apprendimento diffuso

Life long learning

Learning organization

Nella comunità oggetto dello studio, "sperimentare":

- Sviluppare possibilità di apprendimento continuo
- Promuovere collaborazione e scambio di esperienze tra le figure/enti che fanno cultura all'interno della comunità
- Valorizzare il potenziale umano presenze sul territorio (stimolare le singole risorse a condividere il proprio sapere)

Comprendere per le aree marginali:

- Cambiamenti sociali ed economici per sviluppare nuovi orizzonti pedagogici e nuovi sensi dell'"abitare".

Azioni

- Studiare la letteratura, identificare e approfondire i riferimenti bibliografici.
- Confrontarsi con gli enti del territorio (Pubbliche amministrazioni, Università della Montagna di Edolo, Distretto culturale di Valle Camonica, ecc) per identificare la comunità di riferimento per lo studio e la sperimentazione.
- Creare nella "comunità educante" un sistema di eventi sociali, esperienze biologiche/naturalistiche, scientifiche, artistiche, filosofiche.
- Analizzare esperienze di educazione diffusa già presenti all'interno della comunità (anche se non così definite o riconosciute fino ad ora)
- "Sperimentare": possibilità di apprendimento continuo; collaborazione e scambio di esperienze tra le figure/enti che fanno cultura all'interno della comunità; il potenziale umano presenze sul territorio valorizzandolo (stimolare le singole risorse a condividere il proprio sapere).

- Il progetto prevede che come in una learning organization sarà tutta la "comunità in apprendimento" e tutti saranno portatori di possibilità di apprendimento (attraverso le loro azioni, conoscenze ed esperienze). Come in una learning organization la comunità apprenderà sia dall'interno (i membri come risorsa) che dall'esterno (confrontandosi con altre esperienze e conoscenze).
- Esplorare e comprendere per le aree marginali alpine i cambiamenti culturali (perdita dei "collanti sociali" della cultura rurale) per sviluppare nuovi orizzonti pedagogici e nuovi sensi dell "'abitare".
- Condurre a partire dalle aree alpine una riflessione ampia sulle innovazioni pedagogiche per le aree marginali (periferie di città, piccoli paesi di pianura ecc).

Specchio Magico Cooperativa Sociale Onlus

Titolo del progetto: “Prevenzione primaria di abuso e maltrattamento all’infanzia tra life course approach e evidence based prevention a partire dall’esperienza del progetto Porcospini”

Descrizione sintetica

Gli obiettivi della ricerca sono legati alla connessione tra la messa a punto, realizzazione e validazione di percorsi formativi di prevenzione primaria in età precoce, in una logica di *life course approach*, e la costruzione di modelli *evidence based* per la verifica/valutazione di tali percorsi. La ricerca sarà finalizzata a generare solida conoscenza scientifica intorno a una delle più importanti iniziative progettuali dell’azienda cooperativa nella quale il candidato al dottorato executive è inserito, ovvero il Progetto Porcospini, già validato a livello comunitario e rappresentante a oggi, a livello nazionale, la più significativa esperienza di intervento coordinato di prevenzione primaria sui temi dell’abuso sessuale e del maltrattamento. L’osservatorio ampiamente rilevante (circa 20.000 bambini coinvolti) consentirà di mettere a punto un lavoro capillare di ricerca azione che possa coniugare diversi obiettivi di ricerca: l’analisi critica e avanzamento nell’ideazione della proposta, la messa a punto di metodologie più puntuali di verifica/valutazione, la costruzione di percorsi formativi e modelli di intervento evidence-based. Non esistono ad oggi affondi esaustivi al riguardo, anche a fronte della complessità delle esperienze fin qui condotte, pervasive in termini di numeri e di coinvolgimento trasversale di attori sociali - dalle famiglie agli assetti istituzionali, passando dalle forze dell’ordine e dal sistema giudiziario - che richiedono un’attenzione specifica per garantire la tenuta rispetto agli obiettivi e la sostenibilità nel tempo, a 8 anni dall’inizio del progetto.

Articolazione annuale delle attività

Prima annualità: partecipazione mirata ai seminari e lezioni previsti dal corso di dottorato e ritenuti rilevanti per il percorso formativo concordato con le figure di tutoraggio; preparazione dello stato dell’arte e dello scenario della ricerca; messa a punto del progetto di ricerca (entro giugno); incontri di monitoraggio (almeno 6); scrittura di un abstract e/o di un position paper. Al termine del primo anno: definizione puntuale della metodologia.

Seconda annualità: attivazione della ricerca sul campo, raccolta di documentazione e dati empirici; analisi preliminare; presentazione dei risultati preliminari della ricerca in un contesto nazionale e internazionale. Al termine del secondo anno: primo report di ricerca.

Terza annualità: elaborazione ulteriore del materiale empirico; presentazione dei risultati in un contesto nazionale e internazionale; scrittura della tesi. Al termine del terzo anno: consegna della tesi di dottorato per la valutazione.

Il regolamento prevede la possibilità di una quarta annualità, non obbligatoria.

Descrizione delle metodologie e degli strumenti per la valutazione in itinere e finale dei partecipanti e per il riconoscimento della formazione in impresa

Sarà definito un calendario di incontri periodici con il tutor universitario ed eventualmente con un supervisore aggiunto (almeno 6 incontri annuali), per monitorare lo stato di avanzamento e la qualità della ricerca e di incontri congiunti con il tutor universitario e aziendale (almeno 2 all’anno, in prossimità delle valutazioni intermedie e finali), per concordare gli aspetti metodologici, contenutistici, progettuali nonché organizzativi e amministrativi, armonizzare gli obiettivi aziendali e accademici e garantire il riconoscimento della formazione in impresa.

Descrizione delle modalità di coordinamento delle attività a carico dell'impresa e delle attività a carico dell'istituzione formativa

Il tutor aziendale fornirà al candidato indicazioni utili alla programmazione e conduzione della ricerca all'interno del contesto aziendale. Saranno programmati in azienda momenti di verifica della ricerca e restituzione e aggiornamento del lavoro svolto dal ricercatore.

Descrizione dell'organizzazione del gruppo di lavoro e dei profili professionali impiegati con particolare riferimento ai tutor formativo e aziendale

Il tutor formativo, prof.ssa Laura Formenti, è Coordinatore del Dottorato e Professore Associato di Pedagogia Generale e Sociale, con un curriculum centrato sulla pedagogia della famiglia, i processi di cura e le metodologie qualitative nella ricerca pedagogica di impianto sistemico-costruttivista. Sarà garante della tenuta scientifica del progetto e della sua qualità teorica e metodologica. Potrà avvalersi delle competenze multi e interdisciplinari dell'intero collegio di dottorato e del dipartimento, oltre che di un'ampia rete di partner esterni e internazionali, eventualmente anche attraverso la nomina di un supervisore aggiunto, qualora le caratteristiche del progetto lo rendessero opportuno.

Il tutor aziendale, Chiara Valsecchi, è Vice Presidente e prossimo Presidente della cooperativa e coordina diversi interventi e servizi. Responsabile del Progetto Porcospini. Il ricercatore potrà lavorare a stretto contatto con la dott.ssa Valsecchi e potrà partecipare alle équipes di progetto dove interverranno gli operatori (educatori, psicopedagogisti, psicologi, psicoterapeuti, neuropsichiatri) deputati alla conduzione, sviluppo, monitoraggio e verifica degli interventi di prevenzione primaria in capo alla cooperativa.