

Indice

1. Introduzione	p. 2
2. Le esperienze di studio e professionali all’estero del corpo docente	p. 5
3. Le esperienze didattiche in lingua inglese del corpo docente	p. 7
4. I programmi per l’internazionalizzazione	p. 8
5. Didattica e internazionalizzazione	p. 15
6. Le scelte di studio all’estero degli studenti viste dai docenti	p. 17
7. L’Ateneo e l’internazionalizzazione	p. 21
8. Sintesi dei principali risultati dell’indagine	p. 27
9. Appendice (Suggerimenti da domande aperte)	p. 30

1. Introduzione

1.1. L'indagine sui docenti: obiettivi specifici

Il progetto di ricerca ha avuto l'obiettivo indagare le opinioni, gli orientamenti e le prospettive dei docenti (Docenti di I fascia e II fascia, Ricercatori a tempo indeterminato) dell'Ateneo sui percorsi di internazionalizzazione dell'Università di Milano Bicocca e il posizionamento dell'offerta formativa a livello territoriale, su scala nazionale e internazionale. L'attuale progetto di ricerca si è posto in continuità con la precedente indagine il cui fuoco cognitivo era l'erogazione dei corsi d'insegnamento e valutazione degli apprendimenti in lingua inglese.

La ricerca precedente aveva individuato due target di riferimento: a) gli studenti del III anno della laurea triennale e gli studenti del II anno della laurea magistrale; b) un panel selezionato di stakeholder dell'Università di Milano Bicocca e non, i cui orientamenti e valutazioni sono stati analizzati attraverso una serie di interviste in profondità.

L'obiettivo del progetto di ricerca attuale è stato molteplice: a) mettere in luce le esperienze professionali dei docenti connesse con l'internazionalizzazione d'Ateneo; b) evidenziare la partecipazione effettiva del corpo docente d'Ateneo a programmi per l'internazionalizzazione; c) verificare la disponibilità a erogare didattica in lingua inglese; d) individuare strumenti ritenuti dai docenti utili per il consolidamento e l'ampliamento dell'internazionalizzazione dell'Ateneo.

Infatti, come già evidenziato dal panel di stakeholder - le cui valutazioni sono state analizzate nella ricerca precedente - le strategie di internazionalizzazione possono essere attuate attraverso un mix di dispositivi la cui selezione e integrazione dipende sia dalla stima della maggiore o minore probabilità di concretizzazione di scenari sia dal perimetro d'azione della *vision* di Ateneo a medio-lungo termine.

Di conseguenza, le azioni e gli interventi finalizzati possono essere differenziati sulla base degli obiettivi che si integrano in una strategia complessiva di internazionalizzazione, come, ad esempio: a) pensare all'offerta di insegnamenti in lingua inglese solo per alcune discipline oppure prevedere l'offerta di un corso sdoppiato in italiano e in inglese (in parallelo); b) generare strutture e regole di attrattività e di accoglienza basate sulla qualità dei professori e sui valori culturali, artistici, ambientali, alimentari, ecc. dell'Italia piuttosto che sulla lingua di insegnamento; c) adottare regole che consentano a professori stranieri di passare un semestre all'anno, per qualche anno in Italia per fare ricerca e tenere un insegnamento; d) estendere l'utilizzo della lingua inglese a una quota crescente di insegnamenti, includendo anche la valutazione degli apprendimenti; e) ipotizzare un programma nazionale che riassume e coordina le iniziative delle diverse università, sostenga la formazione di consorzi tra atenei per lo sviluppo congiunto di politiche di internazionalizzazione e la creazione di strategie di internazionalizzazione calibrate per aree geografico-culturali.

1.2. Il questionario di rilevazione: modalità di costruzione e struttura dello strumento

Il processo di costruzione dello strumento di rilevazione si è svolto sulla base delle indicazioni emerse del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo. Lo strumento è stato sviluppato attraverso il contributo del Pro-Rettore per l'internazionalizzazione dell'Ateneo, di docenti di differenti Aree Scientifico Disciplinari particolarmente attivi nei percorsi di internazionalizzazione della didattica e della ricerca nonché con l'apporto di funzionari tecnico-amministrativi parimenti attivi nella promozione e gestione di programmi e percorsi per l'internazionalizzazione dell'Ateneo. Il percorso di coinvolgimento sia dei docenti sia del personale tecnico-amministrativo ha consentito di costruire uno strumento di rilevazione maggiormente focalizzato sui fabbisogni attuali dell'Ateneo per i processi d'internazionalizzazione e più centrato rispetto alle dimensioni e interventi da attuare a medio-lungo termine.

Il percorso condiviso e validato con docenti e funzionari tecnico-amministrativi di costruzione dello strumento ha portato alla definizione di un questionario di rilevazione articolato in otto sezioni:

- 1) Le esperienze di studio e professionali all'estero del corpo docente dell'Ateneo;
- 2) Le esperienze didattiche in lingua inglese del corpo docente dell'Ateneo, in Italia e all'estero;
- 3) La partecipazione effettiva del corpo docente a programmi di internazionalizzazione dell'Ateneo;
- 4) La disponibilità del corpo docente alla partecipazione ai programmi di internazionalizzazione;
- 5) Didattica in lingua inglese e internazionalizzazione: le valutazioni del corpo docente;
- 6) Le scelte di internazionalizzazione degli studenti nella prospettiva dei docenti;
- 7) L'Ateneo e l'internazionalizzazione: gli strumenti di attuazione;
- 8) I suggerimenti dei docenti per l'internazionalizzazione dell'Ateneo;
- 9) I dati socio-anagrafici dei rispondenti (Genere, Classe d'età, Ruolo, Area Scientifico-Disciplinare di appartenenza).

La compilazione delle prime sette sezioni del questionario è stata proposta come obbligatoria, l'ottava sezione relativa ai suggerimenti dei docenti e le nona sezione sui dati socio-anagrafici sono state proposte come facoltative.

1.3. La composizione dell'aggregato dei rispondenti: Genere, Classe d'età, Ruolo, Area scientifico - disciplinare

Il questionario è stato somministrato tramite la piattaforma LimeSurvey tra il 25 giugno 2018 e il 31 luglio 2018. La mail per l'accesso e la compilazione del *form* è stata inviata dall'Ufficio Pianificazione e Programmazione ai 793¹ docenti dell'Ateneo in organico al 4 giugno 2018, con una mail automatica di recall (ai docenti che non avevano ancora effettuato la compilazione e l'invio) ogni 7 giorni a partire dalla data iniziale di caricamento del questionario sulla piattaforma.

Nel periodo attivo per la compilazione del questionario hanno avuto accesso alla piattaforma 450 utenti abilitati tramite link e hanno provveduto alla compilazione e invio del questionario 360 utenti. Complessivamente il tasso di accesso al questionario della popolazione di riferimento è stato pari al 56,75% (450/793), mentre il tasso di compilazione per chi ha avuto accesso alla piattaforma è stato pari all'80,0%

¹ La popolazione di riferimento risultava così composta (al 04/06/2018, estrazione dati CSA Università degli Studi di Milano Bicocca) in valore assoluto e percentuale:

a) Genere: Maschi v.a.=441 (55,6%), Femmine v.a.= 352 (44,4%);

b) Classe di età: 35-44 anni v.a.=141 (17,8%), 45-54 anni v.a.=343 (43,3%), 55-64 anni v.a.=229 (28,9%), > 64 anni v.a.=80 (10,1%);

c) Ruolo: Docenti I fascia v.a.=215 (27,1%), Docenti II fascia v.a.=363 (45,8%), Ricercatori a tempo indeterminato v.a.=215 (27,1%);

d) Area Scientifico-Disciplinare di appartenenza: A01 Matematica e Informatica v.a.=74 (9,3%); A02 Scienze Fisiche v.a.=53 (6,7%); A03 Scienze Chimiche v.a.=39 (4,9%); A04 Scienze della terra v.a.=27 (3,4%); A05 Scienze Biologiche v.a.=73 (9,2%); A06 Scienze Mediche v.a.=103 (13,0%); A07 Scienze Agrarie e Veterinarie v.a.=2 (0,3%); A08 Ingegneria civile e architettura v.a.=2 (0,3%); A09 Ingegneria industriale e dell'automazione v.a.=14 (1,8%); A10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico artistiche v.a.=20 (2,5%); A11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche v.a.=130 (16,4%); A12 Scienze giuridiche v.a.=87 (11,0%); A13 Scienze economiche e statistiche v.a.=126 (15,9%); A14 Scienze politiche e sociali v.a.=43 (5,4%).

(360/450). Infine, rispetto alla popolazione di riferimento (N=793) il tasso complessivo di compilazione del questionario è stato pari al 45,4%.

L'aggregato dei rispondenti² si distribuisce in modo quasi paritario tra maschi e femmine (con una leggera prevalenza dei maschi) (Tab. 1.), mentre per quanto riguarda la classe d'età risultano prevalenti le classi centrali della distribuzione (45-54 anni e 55-64 anni) che - congiuntamente considerate - totalizzano quasi i ¾ dei rispondenti (73,3%) (Tab. 2.).

Tabella 1. Genere (% di colonna)

Genere	Campione		Università Milano Bicocca	
	v.a.	%	v.a.	%
Maschio	187	53,3	441	55,6
Femmina	164	46,7	352	44,4
Totale	351	100,0	793	100,0

Tabella 2. Classe d'età (% di colonna)

Classe d'età	Campione		Università Milano Bicocca	
	v.a.	%	v.a.	%
35-44 anni	62	17,6	141	17,8
45-54 anni	153	43,3	343	43,3
55-64 anni	107	30,3	229	28,9
> 64 anni	31	8,8	80	10,1
Totale	353	100,0	793	100,0

Per la variabile ruolo all'interno del corpo docente dell'Ateneo si riscontra una prevalenza dei Docenti di II fascia che raggiungono quasi il 50% del campione dei rispondenti, più limitato il contributo di Docenti di I fascia - poco più di ¼ del totale - e l'apporto numerico dei ricercatori a tempo indeterminato (22,5%).

Tabella 3. Ruolo (% di colonna)

Ruolo	Campione		Università Milano Bicocca	
	v.a.	%	v.a.	%
Docente I fascia	100	28,2	215	27,1
Docente II fascia	175	49,3	363	45,8
Ricercatore a tempo indeterminato	80	22,5	215	27,1
Totale	355	100,0	793	100,0

Il campione vede la netta prevalenza di due aree scientifico-disciplinari: l'Area 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche - con il 17,9% di rispondenti - e l'Area 13 - Scienze economiche e statistiche - con il 17,4%. Le altre aree scientifico-disciplinari totalizzano un tasso di risposta inferiore all'Area 11 e 13, raggiungendo il 10% di rispondenti per l'Area 06 (Scienze mediche), il 9,4% per l'Area 01 (Scienze matematiche e informatiche) e l'Area 05 - (Scienze biologiche) - e il 9,1% per l'Area 12 (Scienze giuridiche). Più limitato l'apporto al campione dei docenti afferenti alle altre Aree Scientifico-Disciplinari dell'Ateneo (Tab. 4.).

² L'aggregato dei rispondenti per semplicità espositiva verrà d'ora in avanti definito 'campione di rispondenti' o 'campione'

Tabella 4. Area Scientifico-Disciplinare di afferenza (% di colonna)

Area Scientifico-Disciplinare	v.a.	%
Area 01 - Scienze matematiche e informatiche	33	9,4
Area 02 - Scienze fisiche	24	6,8
Area 03 - Scienze chimiche	21	6,0
Area 04 - Scienze della terra	16	4,6
Area 05 - Scienze biologiche	33	9,4
Area 06 - Scienze mediche	35	10,0
Area 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	4	1,1
Area 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	8	2,3
Area 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	63	17,9
Area 12 - Scienze giuridiche	32	9,1
Area 13 - Scienze economiche e statistiche	61	17,4
Area 14 - Scienze politiche e sociali	21	6,0
Totale	351	100,0

2. Le esperienze di studio e professionali all'estero del corpo docente

La prima dimensione di analisi che il questionario di rilevazione ha affrontato sono le esperienze di studio, lavoro e ricerca all'estero – in sintesi il 'capitale professionale' - che i docenti dell'Ateneo hanno accumulato durante gli studi e la propria carriera. Il campione di rispondenti si distingue per una consistente presenza di esperienze formative e di ricerca all'estero: quasi i $\frac{1}{3}$ dei rispondenti ha fatto esperienza di studio all'estero e quasi il 90% ha fatto esperienza di ricerca all'estero. Più contenuta risulta essere la quota di quanti hanno avuto esperienze di lavoro all'estero ma, comunque, superiore al 50% del campione (Tab. 5.).

Tabella 5. Le esperienze di studio, lavoro e ricerca all'estero (% di riga)

	v.a.	%	Totale
Esperienza di studio	227	63,1	360
Esperienza di lavoro	195	54,2	360
Esperienza di ricerca	310	86,1	360

È possibile approfondire ulteriormente l'analisi utilizzando le variabili socio-demografiche presenti nell'ultima sezione del questionario, a compilazione facoltativa. Possiamo osservare che rispetto alle tre dimensioni in esame del capitale professionale (studio, lavoro, ricerca) il genere influisce solo marginalmente: infatti, all'interno dei sotto-campioni che hanno fatto esperienze di studio, lavoro, ricerca all'estero non si possono notare scostamenti percentuali rilevanti dalla composizione del campione complessivo (che ricordiamo vedeva il 53,3% di maschi e il 46,7% di femmine), se non per una lieve riduzione di docenti di genere femminile che hanno dichiarato di aver effettuato esperienze di lavoro all'estero (44,5%) (Tab. 5a.).

Tabella 5a. Le esperienze di studio, lavoro e ricerca all'estero per genere (% di riga)

	Maschi		Femmine		Totale v.a.
	v.a.	%	v.a.	%	
Esperienza di studio	113	51,1	108	48,9	221
Esperienza di lavoro	106	55,5	85	44,5	191
Esperienza di ricerca	161	53,1	142	46,9	303

Anche il ruolo risulta scarsamente associato alle esperienze di studio, lavoro e ricerca all'estero: infatti, all'interno dei sotto-campioni per posizione nell'Ateneo che hanno fatto esperienze di studio, lavoro, ricerca all'estero non si rilevano scostamenti percentuali rilevanti dalla composizione del campione complessivo (composto per il 28,2% da docenti di I fascia, per il 49,3% da docenti di II fascia, per il 22,5% da ricercatori a tempo indeterminato), se non per una minor incidenza di ricercatori a tempo indeterminato che hanno dichiarato di aver effettuato esperienze di lavoro all'estero (17,1%) (Tab. 5b.)

Tabella 5b. Le esperienze di studio, lavoro e ricerca all'estero per ruolo (% di riga)

	Docenti I fascia		Docenti II fascia		Ricercatori a TI		Totale v.a.
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
Esperienza di studio	62	27,7	114	50,9	48	21,4	224
Esperienza di lavoro	61	31,6	99	51,3	33	17,1	193
Esperienza di ricerca	91	29,6	153	49,8	63	20,5	307

L'analisi del 'capitale professionale' cumulato nel tempo dal corpo docente dell'Ateneo può essere meglio specificata prendendo in esame congiuntamente le tre dimensioni (studio, lavoro, ricerca) che vanno a costruirlo: il capitale professionale è una risorsa basilare per i processi di internazionalizzazione dell'Ateneo perché risulta efficacemente utilizzabile sia nella costruzione di una *vision* condivisa per l'internazionalizzazione dell'Ateneo in funzione di scenari a probabilità differenziata di concretizzazione sia nella selezione degli interventi per focalizzare l'internazionalizzazione stessa sulle dimensioni operative più efficaci all'interno degli scenari selezionati.

Come si può osservare dall'analisi dei risultati della tipologia costruita utilizzando le tre dimensioni costitutive del capitale professionale, le esperienze all'estero sono risultate ampiamente diffuse all'interno del campione di rispondenti in esame: solo il 7,5% del campione non ha fatto alcuna esperienza all'estero mentre solamente il 2,5% del campione ha fatto un'esperienza all'estero esclusivamente con lo studio.

Per differenza, il 90% del campione ha avuto esperienza o di lavoro o di ricerca all'estero o una combinazione di studio, lavoro e ricerca; considerevole risulta essere la quota di quanti hanno sperimentato almeno una esperienza - di studio, lavoro e ricerca all'estero - all'estero (55,3%), con un'incidenza di docenti che hanno integrato, durante la carriera, esperienze di studio, lavoro e ricerca che si avvicina al 40% del totale del campione (Tab. 6.).

In generale, si può osservare che non solo le esperienze all'estero risultano ampiamente diffuse nel campione in esame ma manifestano anche una consistente articolazione e integrazione delle differenti dimensioni che vanno a costruire il capitale professionale del corpo docente, risorsa che potrebbe essere efficacemente valorizzata nelle differenti fasi dei processi di internazionalizzazione dell'Ateneo.

Tabella 6. Tipologia di esperienze all'estero (% di colonna)

Tipologia di esperienze all'estero		
	v.a.	%
Esclusivamente studio all'estero	9	2,5
Esclusivamente lavoro all'estero	9	2,5
Esclusivamente ricerca all'estero	50	13,9
Studio + lavoro all'estero	5	1,4
Studio + ricerca all'estero	79	21,9
Lavoro + ricerca all'estero	47	13,1
Studio + lavoro + ricerca all'estero	134	37,2
Nessuna esperienza all'estero	27	7,5
Totale	360	100,0

3. Le esperienze didattiche in lingua inglese del corpo docente

Oltre al capitale professionale di cui abbiamo appena trattato, un'ulteriore competenza che risulta funzionale all'attivazione e rafforzamento dei processi di internazionalizzazione di Ateneo è l'esperienza di didattica in lingua inglese. Questa competenza si collega direttamente all'indagine condotta in precedenza sugli studenti dell'Ateneo (frequentanti il III anno della laurea triennale e il biennio della laurea magistrale) con cui è stata misurata la propensione degli studenti dell'Ateneo a utilizzare un'offerta didattica (valutazioni degli apprendimenti inclusa) erogata, in parte o integralmente, in lingua inglese. Come evidenziato nel rapporto dell'indagine, gli studenti hanno manifestato una debole propensione all'utilizzo della lingua inglese per la didattica e le valutazioni, evidenziando anche una consistente perplessità a un utilizzo integrale della lingua inglese per i corsi di studio. Ciò anche in ragione di una autovalutazione delle proprie competenze linguistiche come sostanzialmente limitate e, in ogni caso, inadeguate per un utilizzo estensivo della lingua inglese per la didattica e la valutazione degli apprendimenti; una parziale eccezione a questo quadro di riferimento è rappresentato dagli studenti dei Corsi di Studio di Area Economico-Statistica e di Area Scientifica che hanno manifestato sistematicamente – rispetto agli studenti delle altre Aree - una maggiore disponibilità e un più intenso apprezzamento per una didattica in lingua inglese, anche se estesa a interi corsi di studio.

Per il campione dei docenti si è scelto di rilevare tutte le esperienze di didattiche in lingua inglese effettuate sia in Italia sia all'estero: il risultato complessivamente risulta positivo poiché più di metà del campione ha fatto didattica in lingua inglese all'estero (56,9%) e i $\frac{2}{3}$ del campione ha fatto didattica in lingua inglese in Italia (Tab. 7.)

Tabella 7. Le esperienze di didattica in lingua inglese in Italia e all'estero (% di riga)

	v.a.	%	Totale
L'esperienza di didattica in LI in Italia	239	66,4	360
L'esperienza di didattica in LI all'estero	205	56,9	360

A integrazione del risultato di rilevazione che vede un'estesa esperienza di didattica in lingua inglese erogata sia in Italia sia all'estero è possibile dettagliare l'analisi evidenziando in quali percorsi e contesti formativi la didattica sia stata effettuata, in Italia e all'estero. Per quanto riguarda la didattica erogata in lingua inglese in Italia prevalgono i Seminari (78,7%) e la didattica nei Master, Dottorati, Corsi e scuole di specializzazione (63,6%). Minore attività didattica è stata svolta – anche per ragioni legate a un'offerta prevalentemente o esclusivamente in lingua italiana – nei corsi delle lauree triennali, magistrali e a ciclo unico, come pure nelle Winter/Summer School. Tuttavia, anche nei tradizionali corsi di studio (lauree triennali, magistrali, a ciclo unico) e nei percorsi brevi di formazione focalizzata come le Winter/Summer School la presenza del corpo docente dell'Ateneo rimane consistente con percentuali che vanno dal 60% al 45% (Tab. 8.).

Tabella 8. Le esperienze di didattica in lingua inglese in Italia (% di riga)

Didattica in LI in Italia	v.a.	%	Totale
Seminari	188	78,7	239
Master/Dottorati/Corsi e Scuole di specializzazione	152	63,6	239
Lauree Triennali/Magistrali/Ciclo Unico	138	57,7	239
Winter/Summer School	108	45,2	239
Altro	17	7,1	239

Come abbiamo visto in precedenza (vedi Tab. 7.) il livello di partecipazione a contesti didattico-formativi in lingua inglese all'estero è lievemente inferiore rispetto ai contesti didattico-formativi attuati direttamente in Italia: tra le esperienze di didattica in lingua inglese effettuate all'estero si segnala la forte partecipazione a Seminari, Workshops e Conferences (quasi il 90% di docenti) e la consistente attività didattica nei Phd e nei Corsi di specializzazione. Più contenuta, in ogni caso su livelli intermedi, la partecipazione alle attività didattiche maggiormente istituzionali di Bachelor, Master of Arts e Master of Science che arriva quasi al 50%

di partecipazione. Ancora più contenuta la presenza a Winter e Summer Schools che si posiziona poco sotto il 45%, al pari delle scuole invernali/estive organizzate in Italia (Tab. 9.)

Tabella 9. Le esperienze di didattica in lingua inglese all'estero (% di riga)

Didattica in LI all'estero	v.a.	%	Totale
Seminari/Workshops/Conferences	178	86,8	205
Phd/Corsi di specializzazione	131	63,9	205
Bachelor/Master of Arts/Master of Science	99	48,3	205
Winter/Summer Schools	91	44,4	205
Altro	10	4,9	205

Per quanto questi risultati – sia per l'Italia sia per l'estero - siano senza dubbio positivi quanto a esperienza pregressa e competenza acquisita nel fare didattica direttamente in lingua inglese, senza dubbio risulta più interessante l'analisi congiunta delle due dimensioni – esperienza didattica in Italia ed esperienza didattica all'estero - per riuscire a misurare con più precisione la diffusione nel corpo docente dell'Ateneo della competenza linguistica applicata alla didattica disciplinare. L'analisi congiunta sull'intero campione di rispondenti evidenzia che circa ¼ dei docenti che hanno risposto al questionario non ha mai avuto opportunità di fare didattica in lingua inglese mentre - all'opposto – quasi il 50% del campione ha fatto esperienze di didattica in lingua inglese sia in Italia sia all'estero. Consistente la quota di docenti che ha fatto didattica in lingua inglese solo all'estero (18,9%), più contenuta l'incidenza sul campione complessivo dei docenti che hanno fatto didattica in lingua inglese esclusivamente all'estero (9,4%) (Tab. 10.).

Tabella 10. Le esperienze di didattica in lingua inglese in Italia e all'estero (% di colonna)

Le esperienze di didattica in LI del corpo docente	v.a.	%
Non ha mai fatto didattica in LI (né in Italia né all'estero)	87	24,2
Ha fatto didattica in LI solo in Italia	68	18,9
Ha fatto didattica in LI solo all'estero	34	9,4
Ha fatto didattica in LI sia in Italia sia all'estero	171	47,5
Totale	360	100,0

Anche in questo caso, come per le esperienze di studio, lavoro e ricerca analizzate in precedenza, le competenze didattiche in lingua inglese appaiono essere diffuse all'interno del campione dei rispondenti e risultano essere tanto una competenza individuale – come è ovvio e necessario che sia per le funzioni didattiche – quanto una competenza organizzativa da utilizzare nei percorsi di internazionalizzazione per fare didattica in lingua inglese - esclusiva o tramite lo sdoppiamento dei corsi – sia per gli studenti italiani sia per studenti internazionali interessati all'offerta formativa dell'Ateneo.

4. I programmi per l'internazionalizzazione

4.1. La partecipazione ai programmi per l'internazionalizzazione

Questa sezione dell'indagine si è concentrata sulla rilevazione dei livelli e delle modalità di partecipazione del corpo docente dell'Ateneo ai programmi di internazionalizzazione sia quelli previsti e finanziati in ambito Comunitario e internazionale (Erasmus Studio, Erasmus Placement, Erasmus Docenti, Stage Extra Ue Exchange) sia quelli specifici dell'Ateneo (come ad esempio i programmi di Doppia Laurea o i Master internazionali). L'obiettivo conoscitivo è stato molteplice: verificare la partecipazione a programmi e dispositivi per l'internazionalizzazione dell'Ateneo, identificare i principali vincoli riscontrati da chi aveva potuto partecipare e le barriere all'ingresso per i docenti che avrebbero voluto partecipare ma che hanno dovuto rinunciare.

4.1.1. Le esperienze di internazionalizzazione

L'analisi del campione complessivo evidenzia che la partecipazione a programmi è un'esperienza che riguarda una quota limitata di docenti: come si può vedere dalla Tabella 11., solo poco di $\frac{1}{3}$ dei docenti che hanno risposto al questionario hanno preso parte a programmi per l'internazionalizzazione, mentre $\frac{1}{3}$ avrebbero voluto partecipare ma non è riusciti a farlo. Di contro poco meno del 50% dei rispondenti non ha mai partecipato a programmi per l'internazionalizzazione, non manifestando alcuna volontà di averlo voluto fare. In questo caso, la partecipazione a programmi per l'internazionalizzazione è un'esperienza solo parzialmente diffusa presso il corpo docente dell'Ateneo (Tab. 11.)

Tabella 11. La partecipazione ai programmi per l'internazionalizzazione (% di colonna)

La partecipazione ai programmi per l'internazionalizzazione	v.a.	%
Sì	130	36,1
No, ma avrei voluto	69	19,2
No, non ho mai partecipato	161	44,7
Totale	360	100,0

Come è ben evidenziato dalla Tabella 11a. sono soprattutto i ricercatori a tempo indeterminato ad aver partecipato con minor frequenza a programmi per l'internazionalizzazione (27,5%) ma allo stesso tempo sono anche la categoria di docenti che - pur volendolo - in maggior misura non hanno potuto partecipare a questi programmi (26,3%). In una situazione opposta sono i docenti di I fascia e II fascia per i quali si verifica con minor frequenza l'impossibilità di partecipare a programmi per l'internazionalizzazione, pur in presenza della volontà di farlo. Si sono trovati in questa condizione solo il 14% dei docenti di I fascia e il 18,3% dei docenti di II fascia. Per quanto riguarda, invece, i docenti che non hanno mai partecipato a programmi per l'internazionalizzazione possiamo osservare che sostanzialmente – all'interno delle tre fasce – la percentuale di chi non ha mai partecipato risulta pressoché costante, oscillando tra il 44% e il 46% dei rispondenti (Tab. 11a.)

Tabella 11a. La partecipazione ai programmi per l'internazionalizzazione per ruolo (% di colonna)

La partecipazione ai programmi per l'internazionalizzazione	Docenti I fascia		Docenti II fascia		Ricercatori a TI		Totale
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.
Sì	42	42,0	65	37,1	22	27,5	129
No, ma avrei voluto	14	14,0	32	18,3	21	26,3	67
No, non ho mai partecipato	44	44,0	78	44,6	37	46,3	159
Totale	100	100,0	175	100,0	80	100,0	355

Entrando nel dettaglio dell'analisi di chi ha potuto effettivamente partecipare a programmi per l'internazionalizzazione (N=130) possiamo evidenziare quali siano stati programmi e dispositivi che hanno riscontrato maggiore partecipazione da parte dei docenti dell'Ateneo.

La graduatoria di partecipazione ai singoli programmi evidenzia, da un lato, un forte interesse per Erasmus Docenti che incontra particolarmente il favore dei docenti orientati ai processi per l'internazionalizzazione con più di $\frac{1}{3}$ dei rispondenti, in quanto è un programma indirizzato esplicitamente alla mobilità dei docenti; seguono gli altri programmi indirizzati alla componente studentesca dell'Ateneo, con livelli di partecipazione anche relativamente elevati come le Winter/Summer School (33,1%). Una minor partecipazione nel campione di rispondenti registrano gli altri programmi rivolti agli studenti che si collocano all'interno del 'perimetro' del Programma Erasmus (Erasmus Placement/Traineeship ed Erasmus Studio) e le Doppie Lauree,

con percentuali che oscillano attorno al 20% di partecipazione. Poco sotto il 20% si collocano altri due programmi/dispositivi connessi con l'internazionalizzazione della didattica quali il programma Stage Extra-Ue Exchange e i Master Internazionali, entrambi con il 16,2% (Tab. 12.).

Tabella 12. La partecipazione ai singoli programmi per l'internazionalizzazione (% di riga)

La partecipazione ai singoli programmi	v.a.	%	Totale
Erasmus Docenti	49	37,7	130
Winter/Summer School	43	33,1	130
Erasmus Placement/Traineeship	28	21,5	130
Erasmus Studio	27	20,8	130
Doppia Laurea	26	20,0	130
Stage Extra Ue Exchange	21	16,2	130
Master Internazionali	21	16,2	130
Altro	17	13,1	130

Se focalizziamo l'attenzione su una dimensione specifica, la partecipazione dei docenti ai programmi per l'internazionalizzazione della didattica indirizzati esclusivamente alla popolazione studentesca³, possiamo osservare come all'interno del campione dei rispondenti una quota pari a ¼ dei docenti (25,6%) abbia partecipato a programmi e dispositivi connessi con l'internazionalizzazione della didattica per gli studenti; in valori assoluti questa quota è rappresentata da 92 docenti sui 360 rispondenti. Di questo sotto-campione di 92 docenti che hanno partecipato a programmi per l'internazionalizzazione della didattica per gli studenti, il 79,3% ha partecipato al massimo a 2 programmi/dispositivi per l'internazionalizzazione indirizzati agli studenti, mentre un solo il 20,6% ha partecipato a 3 o più programmi/dispositivi (Tab. 13.).

Tabella 13. L'ampiezza della partecipazione dei docenti ai programmi di internazionalizzazione per studenti (% di colonna)

Indice di partecipazione dei docenti ai programmi per l'internazionalizzazione per studenti	Docenti partecipanti		
	v.a.	%	
N. di programmi a cui i docenti hanno partecipato	1	46	50,0
	2	27	29,3
	3	12	13,0
	4	5	5,4
	5	2	2,2
Totale	92	100,0	

Complessivamente si evidenzia un quadro di partecipazione che vede, da un lato, disponibili una molteplicità di programmi e dispositivi per la componente studentesca, a cui c'è una discreta partecipazione del corpo docente, ma soprattutto emerge un forte interesse e una solida motivazione per il Programma Erasmus Docenti che supporta la mobilità e l'internazionalizzazione del corpo docente.

³ In coerenza con questa scelta sono stati presi esclusivamente in considerazione i sette programmi di internazionalizzazione indirizzati alla popolazione studentesca: Erasmus Placement/Traineeship, Erasmus Studio, Winter/Summer School, Doppia Laurea, Stage Extra Ue Exchange, Master Internazionali, BI_Cl. Questi programmi sono stati considerati equivalenti sotto il profilo della rilevanza per l'internazionalizzazione della didattica dell'Ateneo. Dalla costruzione dell'indice additivo sono stati esclusi il Programma Erasmus Docenti e la categoria 'Altro Programma'.

4.1.2. I ruoli ricoperti nei programmi/dispositivi per l'internazionalizzazione

Un ulteriore aspetto da approfondire è rappresentato dal ruolo organizzativo svolto dai docenti all'interno dei programmi per l'internazionalizzazione: come evidente dall'analisi della Tabella 14., in ciascun programma per l'internazionalizzazione prevalgono i ruoli di direzione/coordinamento e di selezione dei partecipanti. In particolare, con la sola prevedibile eccezione di Erasmus Docenti in cui i Beneficiari/Partecipanti rappresentano l'81,6% dei partecipanti, la Doppia Laurea vede il 73,1% di docenti in ruoli di direzione/coordinamento, Erasmus Studio il 63%, Erasmus Placement/Traineeship il 60,7%, gli Stage Extra Ue – Exchange il 52,4%, i Master Internazionali il 42,8%, le Winter/Summer School vedono il 41,9% (Tab. 14.). Complessivamente emerge l'impegno dei docenti nelle funzioni di gestione complessiva dei programmi (direzione, coordinamento e selezione dei partecipanti), funzioni che tradizionalmente nelle istituzioni formative sono "time consuming" e, di conseguenza, possono essere entrare in sovrapposizione e conflitto con altre funzioni istituzionali che il corpo docente deve ricoprire.

Tabella 14. Ruoli ricoperti nei programmi per l'internazionalizzazione (% di colonna)

		v.a.	%
• Erasmus Docenti	Referente Dipartimento/CCD	3	6,1
	Commissario selezione	2	4,1
	Beneficiario/Partecipante	40	81,6
	Altro	4	8,2
	Totale	49	100,0
• Winter/Summer School	Referente Dipartimento/CCD	11	25,6
	Commissario selezione	7	16,3
	Beneficiario/Partecipante	11	25,6
	Altro	14	32,6
	Totale	43	100,0
• Erasmus Placement/Traineeship	Referente Dipartimento/CCD	14	50,0
	Commissario selezione	3	10,7
	Beneficiario/Partecipante	2	7,1
	Altro	9	32,1
	Totale	28	100,0
• Erasmus Studio	Referente Dipartimento/CCD	14	51,9
	Commissario selezione	3	11,1
	Beneficiario/Partecipante	5	18,5
	Altro	5	18,5
	Totale	27	100,0
• Doppia Laurea	Referente Dipartimento/CCD	15	57,7
	Commissario selezione	4	15,4
	Beneficiario/Partecipante	3	11,5
	Altro	4	15,4
	Totale	26	100,0
• Stage Extra Ue/Exchange	Referente Dipartimento/CCD	10	47,6%
	Commissario selezione	1	4,8%
	Beneficiario/Partecipante	1	4,8%
	Altro	9	42,9%
	Totale	21	100,0
• Master Internazionali	Referente Dipartimento/CCD	5	23,8%
	Commissario selezione	4	19,0%
	Beneficiario/Partecipante	2	9,5%
	Altro	10	47,6%
	Totale	21	100,0

4.1.3. I principali vincoli incontrati

Nei paragrafi precedenti abbiamo preso in esame l'ampiezza di partecipazione e i ruoli ricoperti nei programmi/dispositivi per l'internazionalizzazione dell'Ateneo sia quelli per il corpo docente sia quelli per la popolazione studentesca. In questo paragrafo approfondiremo i vincoli rilevati dai docenti nel corso della loro partecipazione ai programmi stessi⁴. La Tabella 15. dà conto analiticamente – programma per programma – dei vincoli incontrati nell'attuazione dei programmi stessi, dalla fase iniziale di presentazione del bando e attivazione fino a quelle successive di selezione dei partecipanti e di gestione tecnico-organizzativa.

Per motivi di sintesi, verranno qui di seguito evidenziati i due principali vincoli incontrati dai docenti per ciascun programma di internazionalizzazione in esame:

- Erasmus Docenti: 1) Rigidità delle modalità di attuazione del programma (36,7%); 2) Complessità delle procedure di partecipazione/accesso (18,4%);
- Winter/Summer School: 1) Necessità di un supporto gestionale (51,2%); 2) Coordinamento ridotto tra Uffici di Aree diverse (18,6%);
- Erasmus Placement/Traineeship: 1) Necessità di un supporto gestionale (32,1%); 2) Rigidità delle modalità di attuazione del programma (21,4%);
- Erasmus Studio: 1) Coordinamento ridotto tra Uffici di Aree diverse (29,6%); 2) Difficoltà nel *matching* tra domanda e offerta di posizioni (18,5%) e Necessità di un supporto gestionale (18,5%);
- Doppia Laurea: 1) Rigidità delle modalità di attuazione del programma (23,1%); 2) Necessità di un supporto gestionale (15,4%);
- Stage Extra Ue/Exchange: 1) Necessità di un supporto gestionale (28,6%) e Coordinamento ridotto tra Uffici di Aree diverse; 2) Complessità delle procedure di attuazione del programma (19,0%);
- Master Internazionali: 1) Altro (33,3%); 2) Complessità delle procedure di attuazione del programma (23,8%).

Una prima sommaria classificazione dei vincoli può essere introdotta con la distinzione tra vincoli esterni 'incardinati' nei requisiti operativi del programma e vincoli interni connessi con la gestione di questi vincoli da parte dell'organizzazione partecipante: rientrano certamente nella prima categoria la 'Rigidità delle modalità di attuazione del programma' e la 'Complessità delle procedure di partecipazione/accesso'. Mentre nella seconda categoria rientrano certamente la 'Difficoltà nel *matching* tra domanda e offerta di posizioni', il 'Coordinamento ridotto tra Uffici di Aree diverse', la 'Necessità di un supporto gestionale'.

Complessivamente, sembrano prevalere i vincoli interni, con l'unica eccezione del programma Erasmus Docenti dove vengono indicati prioritariamente i requisiti e le procedure di accesso al programma come penalizzanti per la partecipazione dei docenti. Sono le connessioni inter-organizzative a risultare – nella percezione dei docenti che hanno risposto al questionario – solo parzialmente adeguate a dare risposta ai vincoli esterni imposti dai programmi stessi. A questo si aggiunga anche – almeno per i programmi Erasmus Studio ed Erasmus Placement/Traineeship – una difficoltà nel gestire adeguatamente il *matching* tra domanda e offerta di posizioni.

⁴ Per completezza nell'analisi dei dati va evidenziato che alcuni docenti hanno indicato di non aver incontrato alcuna difficoltà nel corso della partecipazione ai differenti programmi per l'internazionalizzazione (N=16). La domanda del questionario, tuttavia, utilizzava il termine vincolo per indicare una dimensione del programma per l'internazionalizzazione assolutamente inderogabile (come, ad esempio, la finestra temporale di presentazione del bando) oppure ad elevata articolazione e complessità (come, ad esempio, le procedure di *accountability* delle attività erogate e degli esiti conseguiti).

Tabella 15. Vincoli incontrati nei programmi per l'internazionalizzazione (% di colonna)

		v.a.	%
• Erasmus Docenti	Difficoltà nel <i>matching</i> tra domanda e offerta di posizioni	7	14,3
	Rigidità delle modalità di attuazione del programma	18	36,7
	Necessità di un supporto gestionale	4	8,2
	Coordinamento ridotto tra Uffici di Aree diverse	5	10,2
	Complessità delle procedure di partecipazione/accesso	9	18,4
	Altro	6	12,2
	Totale	49	100,0
• Winter/Summer School	Difficoltà nel <i>matching</i> tra domanda e offerta di posizioni	1	2,3
	Rigidità delle modalità di attuazione del programma	2	4,7
	Necessità di un supporto gestionale	22	51,2
	Coordinamento ridotto tra Uffici di Aree diverse	8	18,6
	Complessità delle procedure di partecipazione/accesso	3	7,0
	Altro	7	16,3
	Totale	43	100,0
• Erasmus Placement/Traineeship	Difficoltà nel <i>matching</i> tra domanda e offerta di posizioni	5	17,9
	Rigidità delle modalità di attuazione del programma	6	21,4
	Necessità di un supporto gestionale	9	32,1
	Coordinamento ridotto tra Uffici di Aree diverse	3	10,7
	Complessità delle procedure di partecipazione/accesso	2	7,1
	Altro	3	10,7
	Totale	28	100,0
• Erasmus Studio	Difficoltà nel <i>matching</i> tra domanda e offerta di posizioni	5	18,5
	Rigidità delle modalità di attuazione del programma	2	7,4
	Necessità di un supporto gestionale	5	18,5
	Coordinamento ridotto tra Uffici di Aree diverse	8	29,6
	Complessità delle procedure di partecipazione/accesso	3	11,1
	Altro	4	14,8
	Totale	27	100,0
• Doppia Laurea	Difficoltà nel <i>matching</i> tra domanda e offerta di posizioni	2	7,7
	Rigidità delle modalità di attuazione del programma	6	23,1
	Necessità di un supporto gestionale	4	15,4
	Coordinamento ridotto tra Uffici di Aree diverse	3	11,5
	Complessità delle procedure di partecipazione/accesso	7	26,9
	Altro	4	15,4
	Totale	26	100,0
• Stage Extra Ue/Exchange	Difficoltà nel <i>matching</i> tra domanda e offerta di posizioni	2	9,5
	Rigidità delle modalità di attuazione del programma	2	9,5
	Necessità di un supporto gestionale	6	28,6
	Coordinamento ridotto tra Uffici di Aree diverse	6	28,6
	Complessità delle procedure di partecipazione/accesso	4	19,0
	Altro	1	4,8
	Totale	21	100,0
• Master Internazionali	Difficoltà nel <i>matching</i> tra domanda e offerta di	2	9,5
	Rigidità delle modalità di attuazione del	1	4,8
	Necessità di un supporto gestionale	3	14,3
	Coordinamento ridotto tra Uffici di Aree diverse	3	14,3
	Complessità delle procedure di	5	23,8
	Altro	7	33,3
	Totale	21	100,0

4.2. La propensione alla partecipazione ai programmi per l'internazionalizzazione

In questa sezione verrà preso in esame un sotto-campione composto dai docenti che pur manifestando la volontà di partecipare a un programma per l'internazionalizzazione dell'Ateneo non hanno – per una serie di motivi che vedremo a breve – potuto prendervi effettivamente parte. Come abbiamo visto nel paragrafo 4.1.1. - in Tabella 11. - il numero complessivo di docenti che condividono questa condizione è 69, pari al 19,2% del campione complessivo.

4.2.1. I programmi/dispositivi selezionati dai docenti

La Tabella 16. evidenzia a quali programmi il sotto-campione di docenti in esame non hanno potuto partecipare: come ben evidente, la maggiore criticità si evidenzia sul programma Erasmus Docenti che totalizza la maggiore percentuale di mancate partecipazioni (91,3%). A grande distanza si collocano due altri programmi di internazionalizzazione – i Master Internazionali e le Winter/Summer School – con rispettivamente il 20,3% e 15,9% di mancate partecipazioni. Percentuali molto più ridotte totalizzano gli altri programmi per l'internazionalizzazione, tutti con percentuali al di sotto del 10%. Anche in questo caso, si rileva il forte interesse che i docenti hanno per la mobilità internazionale, unita anche all'interesse per percorsi didattico-formativi più focalizzati come i Master Internazionali e le Winter/Summer School.

Tabella 16. Programmi per l'internazionalizzazione a cui i docenti avrebbero voluto partecipare (% di riga)

Programmi a cui i docenti avrebbero voluto partecipare	v.a.	%	N
Erasmus Docenti	63	91,3	69
Master Internazionali	14	20,3	69
Winter/Summer School	11	15,9	69
Erasmus Studio	6	8,7	69
Erasmus Placement/Traineeship	5	7,2	69
Stage Extra Ue Exchange	5	7,2	69
Altro	3	4,3	69
Doppia Laurea	1	1,4	69

4.2.2. Le barriere alla partecipazione ai programmi per l'internazionalizzazione

Nella Tabella 17. sono riportate, per ogni singolo programma per l'internazionalizzazione, i principali vincoli/barriere che hanno impedito ai docenti di partecipare ai programmi di interesse. Sotto il profilo dei vincoli ci possono essere scarsi dubbi sul fatto che, nella percezione dei docenti che hanno risposto al questionario, la conciliazione tra compiti istituzionali e requisiti del programma rappresenti l'ostacolo maggiore alla partecipazione. Tale ostacolo si manifesta con intensità differenziata in funzione del singolo programma: con ampiezza maggiore per Erasmus Placement/Traineeship e Stage Extra Ue Exchange, a livelli intermedi per le Winter/Summer School, in misura più limitata, anche se oscillante tra il 30% e il 40%, per i Master Internazionali ed Erasmus Docenti. Il quadro complessivo si contraddistingue per una notevole omogeneità di valutazione, anche se la ridotta numerosità dei rispondenti – con l'eccezione di Erasmus Docenti – rende necessaria grande cautela nell'utilizzo delle evidenze empiriche ai fini operativi e di programmazione.

Tabella 17. I vincoli/barriere alla partecipazione ai programmi per l'internazionalizzazione (% di riga)

Principale barriera alla partecipazione al programma		v.a.	%	Totale
• Erasmus Docenti	Conciliazione tra compiti istituzionali e requisiti del programma	24	38,1	63
• Master Internazionali	Conciliazione tra compiti istituzionali e requisiti del programma	4	28,6	14
• Winter/Summer School	Conciliazione tra compiti istituzionali e requisiti del programma	7	63,6	11
• Erasmus Studio	Altro	4	66,7	6
• Erasmus Placement/Traineeship	Conciliazione tra compiti istituzionali e requisiti del programma	4	80,0	5
• Stage Extra Ue Exchange	Conciliazione tra compiti istituzionali e requisiti del programma	4	80,0	5
• Doppia Laurea	Altro	1	100,0	1

5. Didattica e internazionalizzazione

Questa sezione del rapporto di ricerca prende in esame due dimensioni specifiche che sono state proposte al corpo docente dell'Ateneo, entrambe legate all'utilizzo della lingua inglese per la didattica. La prima si lega all'importanza di un'offerta didattica in lingua inglese per attrarre studenti internazionali all'Università di Milano-Bicocca. Si tratta di una dimensione, di conseguenza, strettamente connessa alla prospettiva dell'internazionalizzazione dell'Ateneo allo scopo di aumentare la quota di studenti *incoming*; la seconda dimensione si relaziona all'importanza della didattica in lingua inglese per attrarre docenti stranieri per periodi di insegnamento in Ateneo e, quindi, per incrementare la quantità complessiva di *Visiting Professors* che vengono ospitati ogni anno nell'Università di Milano Bicocca.

Si tratta, comunque, di due tra le dimensioni che possono essere oggetto specifico di interventi per incrementare il livello di internazionalizzazione dell'Ateneo, come sarà esaminato sia nella sezione 7 del rapporto centrata proprio sugli interventi per l'internazionalizzazione dell'Ateneo sia nella sezione 9 dove si troveranno raccolti tutti i suggerimenti in forma libera formulati dai docenti .

5.1. La rilevanza della lingua inglese per l'internazionalizzazione dell'Ateneo

L'analisi dei risultati della prima dimensione - l'importanza di una didattica in lingua inglese per attrarre studenti internazionali - ci pone di fronte a un risultato di grande omogeneità e compattezza del corpo docente dell'Ateneo: il valore attribuito alla dimensione è pari a 7,90 su una scala di misurazione da 1 a 10 (Tab. 18.) e l'analisi della varianza⁵ (ANOVA) ha evidenziato che sostanzialmente non sussistono differenze

⁵ L'analisi della varianza è stata effettuata tramite la procedura post-hoc (in assenza di ipotesi preliminari sulle differenze dei valori medi tra gruppi ma in base all'ipotesi di omogeneità della varianza o omoschedasticità) utilizzando 2 test differenti: il test di Scheffè (più robusto nel caso di gruppi con numerosità differente) e il test di Tukey HSD (più conservativo rispetto alla possibilità di considerare vera l'ipotesi nulla, quando questa è falsa). L'intento è stato quello di verificare l'ipotesi nulla che tutte le medie fossero uguali tra di loro contro l'ipotesi alternativa che almeno una coppia di medie presentasse una differenza statisticamente significativa. Nel caso del confronto tra due soli gruppi (maschi e femmine) è stato utilizzato il T-test per campioni indipendenti che ha verificato l'ipotesi nulla che le medie rilevate siano uguali tra loro.

tra l'importanza media attribuita all'offerta didattica in lingua inglese per attrarre studenti internazionali all'Università di Milano Bicocca in funzione del genere, della classe di età o del ruolo ricoperto all'interno del corpo docente (Tab. 18a., Tab. 18b., Tab. 18c.). Si tratta, di conseguenza, di una valutazione d'importanza ampiamente condivisa all'interno del campione di docenti che hanno risposto al questionario, senza differenziazioni interne.

Tabella 18. 'In base alla sua esperienza, quanto è importante un'offerta didattica in Lingua Inglese per attrarre studenti internazionali all'Università di Milano-Bicocca?' (Scala di misurazione da 1 a 10)

In base alla sua esperienza, quanto è importante un'offerta didattica in Lingua Inglese per attrarre studenti internazionali all'Università di Milano-Bicocca?		
	Media	Ds
N = 360	7,90	2,35

Tabella 18a. 'In base alla sua esperienza, quanto è importante un'offerta didattica in Lingua Inglese per attrarre studenti internazionali all'Università di Milano-Bicocca?', per genere (Scala di misurazione da 1 a 10)

In base alla sua esperienza, quanto è importante un'offerta didattica in Lingua Inglese per attrarre studenti internazionali all'Università di Milano-Bicocca? Analisi per Genere			
	N	Media	Ds
Maschi	187	7,95	2,40
Femmine	164	8,01	2,15
Totale	351	7,98	2,28

Tabella 18b. 'In base alla sua esperienza, quanto è importante un'offerta didattica in Lingua Inglese per attrarre studenti internazionali all'Università di Milano-Bicocca?', per classe d'età (Scala di misurazione da 1 a 10)

In base alla sua esperienza, quanto è importante un'offerta didattica in Lingua Inglese per attrarre studenti internazionali all'Università di Milano-Bicocca? Analisi per Classe d'età			
	N	Media	Ds
35-44 anni	62	7,92	2,05
45-54 anni	153	8,07	2,38
55-64 anni	107	7,92	2,39
> 64 anni	31	7,42	2,11
Totale	353	7,94	2,30

Tabella 18c. 'In base alla sua esperienza, quanto è importante un'offerta didattica in Lingua Inglese per attrarre studenti internazionali all'Università di Milano-Bicocca?', per ruolo (Scala di misurazione da 1 a 10)

In base alla sua esperienza, quanto è importante un'offerta didattica in Lingua Inglese per attrarre studenti internazionali all'Università di Milano-Bicocca? Analisi per Ruolo			
	N	Media	Ds
Docenti I Fascia	100	8,36	2,05
Docenti II Fascia	175	7,82	2,45
Ricercatori a tempo indeterminato	80	7,79	2,16
Totale	355	7,96	2,29

Risultati sotto molti profili simili si conseguono tramite l'analisi della seconda dimensione legata all'importanza della didattica in lingua inglese per attrarre docenti stranieri per periodi di insegnamento in Ateneo e all'incremento della presenza di *Visiting Professor* in Ateneo. Da un lato, la valutazione di

importanza è parimenti elevata e a pari 7,83 su una scala da 1 a 10 (Tab. 19.) e si riscontra una forte omogeneità nel campione di rispondenti, le differenze tra le medie dei gruppi dei sotto-campioni (Tab 19a., Tab. 19b., Tab. 19c.) sono statisticamente non significative⁶, vi è convergenza del corpo docente sulla rilevanza della didattica in lingua inglese come fattore di attrazione sia per gli studenti internazionali sia per i *Visiting Professor*.

Tabella 19. ‘Secondo Lei, quanto è importante la didattica in Lingua Inglese per attrarre docenti stranieri (*Visiting Professor*) per periodi di insegnamento in Ateneo?’ (Scala di misurazione da 1 a 10)

Secondo Lei, quanto è importante la didattica in Lingua Inglese per attrarre docenti stranieri (<i>Visiting Professor</i>) per periodi di insegnamento in Ateneo?		
	Media	Ds
N = 360	7,83	2,34

Tabella 19a. ‘Secondo Lei, quanto è importante la didattica in Lingua Inglese per attrarre docenti stranieri (*Visiting Professor*) per periodi di insegnamento in Ateneo?’, per genere (Scala di misurazione da 1 a 10)

Secondo Lei, quanto è importante la didattica in Lingua Inglese per attrarre docenti stranieri (<i>Visiting Professor</i>) per periodi di insegnamento in Ateneo?			
	v.a.	Media	Ds
Maschi	187	8,04	2,29
Femmine	164	7,69	2,31
Totale	351	7,88	2,30

Tabella 19b. ‘Secondo Lei, quanto è importante la didattica in Lingua Inglese per attrarre docenti stranieri (*Visiting Professor*) per periodi di insegnamento in Ateneo?’, per classe d’età (Scala di misurazione da 1 a 10)

Secondo Lei, quanto è importante la didattica in Lingua Inglese per attrarre docenti stranieri (<i>Visiting Professor</i>) per periodi di insegnamento in Ateneo?			
	v.a.	Media	Ds
35-44 anni	62	7,89	1,98
45-54 anni	153	7,87	2,38
55-64 anni	107	7,95	2,51
> 64 anni	31	7,35	1,98
Totale	353	7,94	2,30

Tabella 19c. ‘Secondo Lei, quanto è importante la didattica in Lingua Inglese per attrarre docenti stranieri (*Visiting Professor*) per periodi di insegnamento in Ateneo?’, per ruolo (Scala di misurazione da 1 a 10)

Secondo Lei, quanto è importante la didattica in Lingua Inglese per attrarre docenti stranieri (<i>Visiting Professor</i>) per periodi di insegnamento in Ateneo?			
	v.a.	Media	Ds
Docenti I Fascia	100	8,27	2,11
Docenti II Fascia	175	7,79	2,40
Ricercatori a tempo indeterminato	80	7,55	2,27
Totale	355	7,87	2,30

⁶ L’analisi della varianza (ANOVA) è stata effettuata esattamente secondo la procedura descritta in nota 5.

5.2. La disponibilità dei docenti alla didattica in Lingua Inglese

Nel paragrafo 5.1. abbiamo esaminato l'importanza attribuita dalla didattica in lingua inglese come fattore di attrazione per studenti internazionali e *Visiting Professor*; abbiamo riscontrato una forte omogeneità di attribuzione di importanza della didattica in lingua inglese da parte del corpo docente sia per gli studenti internazionali sia per i docenti stranieri. Il passaggio successivo è stato verificare se, a fronte di questa estesa attribuzione di rilevanza, vi fosse anche una disponibilità a passare all'azione, mettendo in connessione l'opportunità di fare didattica in Lingua Inglese con l'attuale organizzazione dell'Ateneo. Alla domanda 'Se pensa all'organizzazione attuale dell'Ateneo di Milano-Bicocca, sarebbe disponibile a fare didattica in Lingua Inglese (lezioni e valutazione degli apprendimenti)?' più dei ¾ del campione ha risposto affermativamente, anche se va segnalato che quasi ¼ dei docenti ritengono che l'organizzazione attuale dell'Ateneo non consenta di fare didattica in lingua inglese (Tab. 20.)

Tabella 20. 'Se pensa all'organizzazione attuale dell'Ateneo di Milano-Bicocca, sarebbe disponibile a fare didattica in Lingua Inglese (lezioni e valutazione degli apprendimenti)?' (% di colonna)

La disponibilità dei docenti alla didattica in Lingua Inglese		v.a.	%
	Sì	275	76,4
	No	85	23,6
	Totale	360	100,0

In questo caso emergono alcune differenze che è opportuno sottolineare, anche per definire più precisamente il quadro di riferimento sulla disponibilità del corpo docente a fare didattica in lingua inglese. La Tabella 20a. evidenzia come le docenti siano leggermente meno disponibili a fare didattica in lingua inglese rispetto ai colleghi di genere maschile (74,4% contro 80,2%), mentre il ruolo ricoperto all'interno del corpo docente non sembra assumere una particolare rilevanza, se non per una lieve minor disponibilità dei ricercatori a tempo indeterminato (77,5%) rispetto alle altre due fasce di docenti che hanno risposto al questionario (Tab. 20b.).

Tabella 20a. 'Se pensa all'organizzazione attuale dell'Ateneo di Milano-Bicocca, sarebbe disponibile a fare didattica in Lingua Inglese (lezioni e valutazione degli apprendimenti)?', per genere (% di colonna)

	Maschio		Femmina		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì	150	80,2	122	74,4	272	77,5
No	37	19,8	42	25,6	79	22,5
Totale	187	100,0	164	100,0	351	100,0

Tabella 20b. 'Se pensa all'organizzazione attuale dell'Ateneo di Milano-Bicocca, sarebbe disponibile a fare didattica in Lingua Inglese (lezioni e valutazione degli apprendimenti)?', per ruolo (% di colonna)

	Docente I fascia		Docente II fascia		Ricercatore a TI		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì	80	80,0	137	78,3	58	77,5	272	77,5
No	20	20,0	38	21,7	22	22,5	79	22,5
Totale	100	100,0	175	100,0	80	100,0	351	100,0

Come prevedibile, l'età rappresenta una variabile che gioca un'influenza rilevabile sulla disponibilità a fare didattica in lingua inglese; infatti, dalla Tabella 20c. è possibile osservare come nella fascia d'età più elevata - compresa tra i 65 e i 70 anni - la disponibilità a impegnarsi in una didattica in lingua inglese risulti

nettamente più bassa (61,3%) della media del campione (76,4%) e come, parallelamente, questa disponibilità raggiunga l'incidenza massima tra i docenti più giovani, in fascia d'età compresa tra i 35 e i 44 anni (80,6%) (Tab. 20c.).

Tabella 20c. 'Se pensa all'organizzazione attuale dell'Ateneo di Milano-Bicocca, sarebbe disponibile a fare didattica in Lingua Inglese (lezioni e valutazione degli apprendimenti)?', per classe d'età (% di colonna)

	35-44 anni		45-54 anni		55-64 anni		> 64 anni		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sì	50	80,6	121	79,1	82	76,6	19	61,3	272	77,1
No	12	19,4	32	20,9	25	23,4	12	38,7	81	22,9
Totale	62	100,0	153	100,0	107	100,0	31	100,0	351	100,0

Abbiamo visto in precedenza che la disponibilità alla didattica in lingua inglese è ampiamente diffusa presso il corpo docente dell'Ateneo (76,4%); tramite una sezione specifica del questionario, è stato possibile rilevare anche le preferenze dei docenti rispetto ai percorsi didattici e ai contesti formativi all'interno dei quali preferirebbero erogare didattica in lingua inglese. Emerge un quadro in cui i docenti manifestano la loro disponibilità soprattutto per le forme tradizionali e consolidate di didattica accademica – Moduli didattici/Insegnamenti (85,1%), Seminari (81,5%), insieme a forme di didattica avanzata quali i Master, i PhD e i Corsi/Scuole di specializzazione (78,5%). Almeno per quanto riguarda il campione di rispondenti in esame, assai inferiore risulta la disponibilità per Winter/Summer School (Tab. 21.) che rappresentano percorsi più brevi di didattica e formazione e hanno, in molti casi, un taglio maggiormente focalizzato e applicativo.

Tabella 21. Disponibilità a erogare didattica in lingua inglese, percorsi didattici/formativi (% di riga)

	v.a.	%	Totale
• Moduli didattici/Insegnamenti	234	85,1	275
• Seminari	224	81,5	275
• Master (I/II livello), PhD, Corsi/Scuole di specializzazione	216	78,5	275
• Winter/Summer School	160	58,2	275

6. Le scelte di studio all'estero degli studenti viste dai docenti

Questa sezione del questionario è stata utilizzata per ricostruire – attraverso le coordinate di osservazione dei docenti – quali siano i criteri che orientano le scelte degli studenti quando decidono di effettuare un'esperienza di studio all'estero. Nel caso specifico è stato chiesto ai docenti dell'Ateneo di individuare il primo e il secondo elemento in ordine di importanza che, nella loro valutazione, influenzano la decisione degli studenti di studiare all'estero. L'indagine sugli studenti condotta in precedenza aveva centrato l'analisi esclusivamente sulla propensione degli studenti dell'Ateneo a frequentare corsi singoli e/o corsi di studio in lingua inglese, integrando la propensione soggettiva con l'autovalutazione del livello di competenza nella lingua inglese. Nel questionario proposto ai docenti è stato fatto un passo ulteriore per la comprensione dei criteri e processi sottostanti le decisioni degli studenti di effettuare un'esperienza di studio all'estero: sulla base dei risultati di questa analisi sarà possibile effettuare approfondimenti addizionali, coinvolgendo adeguatamente gli studenti, sia coloro che hanno già fatto un'esperienza di studio all'estero sia coloro che potrebbero farla in futuro.

6.1. I criteri degli studenti per selezionare le esperienze di studio all'estero

La Tabella 22. analizza il primo elemento di scelta per lo studente e possiamo osservare il risultato complessivo dell'attribuzione d'importanza dei docenti e la graduatoria che ne scaturisce; se prendiamo in considerazione i primi 3 elementi vediamo che alla base delle decisioni degli studenti di studiare all'estero c'è un fattore fondamentale che è la motivazione personale all'apprendimento (40,6%), seguito da un fattore legato al contesto dell'esperienza di mobilità, cioè la lingua del paese di destinazione (16,7%) ed, infine, il fattore economico, i costi per studiare all'estero (13,1%). Gli altri elementi vengono valutati di minore rilevanza e tutti totalizzano percentuali inferiori al 10%.

La definizione degli elementi che influenzano in modo determinante la decisione degli studenti di fare esperienza di studio all'estero pare muoversi all'interno di un 'perimetro' decisionale in cui l'elemento più rilevante è costituito dalla motivazione intrinseca allo studio all'estero e gli altri due – approssimativamente con identico peso percentuale – sono rappresentati dalla lingua del paese in cui lo studente andrà a fare l'esperienza di studio e dai costi economici per il periodo di mobilità. Gli altri elementi – barriere/opacità informative, complessità burocratiche, servizi di supporto, modelli didattici e criteri di riconoscimento dei CFU – non appaiono come *driver* fondamentali per le scelte degli studenti, almeno nella percezione dei loro docenti.

Tabella 22. In base alla sua esperienza, quali elementi influenzano la decisione degli studenti dell'Università di Milano-Bicocca di studiare all'estero? (1° fattore, % di colonna)

1° fattore	v.a.	%
• La motivazione personale all'apprendimento	146	40,6
• La conoscenza della lingua del paese di destinazione	60	16,7
• I costi per studiare all'estero	47	13,1
• Le informazioni messe a disposizione sulle possibilità di studio all'estero	34	9,4
• La diversità dei modelli didattici delle università straniere	26	7,2
• Il sistema di riconoscimento dei CFU	22	6,1
• La complessità dell'iter per studiare all'estero	15	4,2
• L'offerta di servizi di accompagnamento per lo studio all'estero	10	2,8
Totale	360	100,0

Anche nell'analisi degli elementi collocati al secondo posto come fattori che influenzano le decisioni degli studenti di studiare all'estero troviamo una struttura di valutazione simile: gli elementi ai primi tre posti risultano, ugualmente, la conoscenza della lingua del paese di destinazione (19,7%), la motivazione personale all'apprendimento (18,3%) e i costi per studiare all'estero (17,8%) (Tab. 23.). Ciò che cambia è – in primo luogo - l'ordine di priorità: la conoscenza della lingua del paese di destinazione risulta al primo posto – invertendo la propria posizione con la motivazione personale all'apprendimento – mentre i costi per studiare all'estero rimangono in terza posizione. Secondariamente, possiamo notare come anche altri due elementi abbiano una rilevanza apprezzabile nella percezione dei docenti: le informazioni messe a disposizione sulle possibilità di studio all'estero (13,6%) e il sistema di riconoscimento dei CFU (12,8%).

Tabella 23. In base alla sua esperienza, quali elementi influenzano la decisione degli studenti dell'Università di Milano-Bicocca di studiare all'estero? (2° fattore, % di colonna)

2° fattore		
	v.a.	%
• La conoscenza della lingua del paese di destinazione	71	19,7
• La motivazione personale all'apprendimento	66	18,3
• I costi per studiare all'estero	64	17,8
• Le informazioni messe a disposizione sulle possibilità di studio all'estero	49	13,6
• Il sistema di riconoscimento dei CFU	46	12,8
• L'offerta di servizi di accompagnamento per lo studio all'estero	24	6,7
• La diversità dei modelli didattici delle università straniere	23	6,4
• La complessità dell'iter per studiare all'estero	17	4,7
Totale	360	100,0

L'analisi degli elementi collocati al primo e secondo posto fa emergere in modo netto la struttura di valutazione che i docenti attribuiscono agli studenti: il fattore di base è ovviamente la motivazione intrinseca, lingua del paese ospitante e costi per mobilità dello studente sono fattori che integrano e specificano le scelte degli studenti. Gli elementi personali, le caratteristiche del contesto di vita (lingua del paese di accoglienza), le risorse per la mobilità (costi di trasferimento all'estero) rappresentano le 'fondamenta' dei processi di scelta degli studenti per fare esperienze didattiche all'estero – almeno nella percezione dei loro docenti. A questi tre elementi se ne uniscono altri due, a integrazione dei precedenti: l'accesso alle informazioni come strumento per ottimizzare il processo decisionale, unito al sistema di riconoscimento dei CFU acquisiti nel corso dell'esperienza di studio all'estero che permette agli studenti di avere piena conoscenza delle equivalenze che potranno ottenere una volta rientrati in Ateneo.

7. L'Ateneo e l'internazionalizzazione

Le ultime due sezioni del questionario sono state dedicate all'analisi degli strumenti che i docenti dell'Ateneo ritengono maggiormente utili per internazionalizzare l'Ateneo. Nella sezione 7 i docenti potevano scegliere tra una serie di strumenti finalizzati a diversi percorsi di internazionalizzazione, nella sezione successiva avevano spazio per indicare suggerimenti attraverso risposte libere - raccolte e inserite integralmente nell'Appendice del presente rapporto - su due dimensioni specifiche dell'internazionalizzazione: lo sviluppo di programmi e azioni per l'internazionalizzazione e gli strumenti di stimolo a percorsi didattici orientati all'internazionalizzazione.

7.1. Gli strumenti per l'internazionalizzazione: le scelte dei docenti

La Tabella 24. fornisce una chiara indicazione di quali siano gli strumenti ritenuti maggiormente utili dal corpo docente per l'internazionalizzazione dell'Ateneo e, di conseguenza, anche la configurazione che dovrebbero avere i processi di internazionalizzazione per il futuro. La priorità assoluta (in quanto la percentuale di docenti favorevoli si avvicina al 90%) è rappresentata da un sistema di facilitazione e servizi d'Ateneo per attrarre studenti internazionali, integrata – con valori percentuali ampiamente superiori all'80% – dall'incremento di partnership/accordi didattici con Atenei stranieri per l'assegnazione di titoli di studio doppi o multipli (86,1%) e dall'incremento del numero di Accordi Quadro/*Learning Agreement* con Università

straniere (84,7%). Queste sono le indicazioni per le priorità che i processi di internazionalizzazione d’Ateneo dovrebbero prendere in considerazione, in quanto maggiormente selezionati e ritenuti utili dal corpo docente.

Egualemente rilevanti – anche se totalizzano percentuali leggermente inferiori rispetto ai primi tre – sono due strumenti che sono stati – almeno parzialmente - oggetto di analisi specifica in questo rapporto (vedi in proposito il Par. 5.1. ‘La rilevanza della lingua inglese per l’internazionalizzazione dell’Ateneo’); più precisamente si tratta di un piano di Ateneo per attrarre docenti stranieri (76,4%) e dell’incremento dell’offerta di Insegnamenti/Corsi di Studio in lingua inglese (75,3%) (Tab. 24.). Ipotesi, quest’ultima, gradita solo a una parte del corpo studentesco, in particolare agli studenti dei corsi di studio scientifici ed economico-statistici, almeno esaminando i risultati dell’ultima indagine effettuata sugli studenti.

Gli altri strumenti di internazionalizzazione raccolgono percentuali inferiori di consenso: solamente la predisposizione di un programma di internazionalizzazione centrato sugli obiettivi d’Ateneo raccoglie un favore superiore alla metà del campione di rispondenti (55,8%), mentre strumenti legati a piani nazionali per l’internazionalizzazione o a raggruppamenti di Atenei su base territoriale trovano un consenso limitato a ½ del campione.

Tabella 24. ‘Per promuovere l’internazionalizzazione dell’Università di Milano-Bicocca, quali strumenti utilizzerebbe?’ (Risposta “Sì”, % di riga)

Per promuovere l’internazionalizzazione dell’Università di Milano-Bicocca, quali strumenti utilizzerebbe?	v.a.	%	N
• Un sistema di facilitazioni e servizi d’Ateneo per attrarre studenti internazionali	316	87,8	360
• L’incremento di partnership/accordi didattici con Atenei stranieri per l’assegnazione di Diplomi di Laurea/Dottorato doppi/multipli	310	86,1	360
• L’incremento del numero di Accordi Quadro/ <i>Learning Agreement</i> con Università straniere	305	84,7	360
• Un piano di Ateneo per attrarre più docenti stranieri (<i>Visiting Professor</i>)	275	76,4	360
• L’incremento dell’offerta di Insegnamenti/Corsi di Studio in Lingua Inglese	271	75,3	360
• Un programma d’internazionalizzazione centrato sugli obiettivi di Ateneo	201	55,8	360
• Un piano nazionale per l’internazionalizzazione delle Università italiane	139	38,6	360
• L’istituzione di raggruppamenti territoriali di Università (ad esempio Consorzi) per l’internazionalizzazione	114	31,7	360

Se da un lato, il quadro delle priorità per corpo docente dell’Ateneo risulta delineato in modo preciso, dall’altro l’analisi dei dati ha consentito di evidenziare alcune differenze interne al campione dei docenti che hanno risposto al questionario. Per evidenziare tali differenze verranno utilizzate le variabili socio-professionali – il genere, l’età e il ruolo nel corpo docente.

Il genere influenza debolmente le opzioni di scelta sugli strumenti per l’internazionalizzazione: tuttavia, dove gli scostamenti percentuali si rivelano consistenti, si possono segnalare la preferenza delle docenti

dell'Ateneo per l'incremento di partnership/accordi didattici con Atenei stranieri per l'assegnazione di Diplomi di Laurea/Dottorato doppi/multipli (91,4% delle docenti rispetto al 82,8% dei docenti) e la maggior preferenza dei docenti per l'incremento dell'offerta di Insegnamenti/Corsi di Studio in Lingua Inglese rispetto alle docenti (80,1% dei maschi rispetto al 72,4% delle femmine) (Tab. 24a.).

Le differenze di età manifestano la loro influenza su tre strumenti in particolare: a) Un piano di Ateneo per attrarre più docenti stranieri (*Visiting Professor*); b) L'incremento dell'offerta di Insegnamenti/Corsi di Studio in lingua inglese; c) Un programma d'internazionalizzazione centrato sugli obiettivi di Ateneo.

Possiamo osservare, infatti, come la preferenza per un piano di Ateneo per attrarre più docenti stranieri (*Visiting Professor*) sia considerato utile in misura maggiore dai docenti con età più elevata (> 64 anni), l'incidenza si incrementa dal 74,2% dei docenti della fascia più giovane (35-44 anni) fino all'83,9% dei docenti più anziani. Dinamica analoga si può riscontrare per l'incremento dell'offerta di Insegnamenti/Corsi di Studio in lingua inglese: si passa dal 74,2% dei docenti più giovani (35-44 anni) all'87,1% dei docenti più anziani (> 64 anni). Infine, anche uno strumento che a livello di campione complessivo riscontra una preferenza intermedia (55,8%), cioè, un programma di internazionalizzazione centrato sugli obiettivi di Ateneo vede più favorevoli i docenti con età più elevata (74,2%) rispetto ai docenti della fascia più giovane (51,6%) (Tab. 24b.).

Le differenze di ruolo nel corpo docente manifestano la loro influenza su tre strumenti in particolare: a) L'incremento del numero di Accordi Quadro/Learning Agreement con Università straniera; b) L'incremento dell'offerta di Insegnamenti/Corsi di Studio in Lingua Inglese; c) L'istituzione di raggruppamenti territoriali di Università (ad esempio Consorzi) per l'internazionalizzazione.

È possibile evidenziare che i ricercatori a tempo indeterminato dell'Ateneo attribuiscono una consistente importanza (91,3%) all'incremento del numero di Accordi Quadro/*Learning Agreement* con Università straniera, importanza superiore a quella attribuita dai docenti di I fascia (80,0%); l'incremento dell'offerta di Insegnamenti/Corsi di Studio in Lingua sembra – al contrario – essere maggiormente considerata dai docenti di I fascia (84,0%) rispetto ai ricercatori a tempo indeterminato (73,8%). Infine, differenze consistenti possono essere identificate rispetto a uno strumento che, nel campione complessivo, registra una bassa valutazione (31,7%): si tratta dell'istituzione di raggruppamenti territoriali di Università (ad esempio Consorzi) per l'internazionalizzazione. È uno strumento assai poco considerato dai docenti di I fascia (23,0%) il quale, tuttavia, ottiene una ben più alta considerazione presso i ricercatori a tempo indeterminato dell'Ateneo, con il 42,5% di scelte (Tab. 24c.).

Tabella 24a. 'Per promuovere l'internazionalizzazione dell'Università di Milano-Bicocca, quali strumenti utilizzerebbe?', per genere (Risposta "Sì", % di colonna)

Per promuovere l'internazionalizzazione dell'Università di Milano-Bicocca, quali strumenti utilizzerebbe?					
	Maschi		Femmine		
	v.a.	%	v.a.	%	Totale di riga (v.a.)
• Un sistema di facilitazioni e servizi d'Ateneo per attrarre studenti internazionali	170	91,4	141	86,5	311
• L'incremento di partnership/accordi didattici con Atenei stranieri per l'assegnazione di Diplomi di Laurea/Dottorato doppi/multipli	154	82,8	149	91,4	303
• L'incremento del numero di Accordi Quadro/ <i>Learning Agreement</i> con Università straniere	155	83,3	143	87,7	298
• Un piano di Ateneo per attrarre più docenti stranieri (<i>Visiting Professor</i>)	147	79,0	123	75,5	270
• L'incremento dell'offerta di Insegnamenti/Corsi di Studio in Lingua Inglese	149	80,1	118	72,4	267
• Un programma d'internazionalizzazione centrato sugli obiettivi di Ateneo	111	59,7	86	52,8	197
• Un piano nazionale per l'internazionalizzazione delle Università italiane	71	38,2	63	38,7	134
• L'istituzione di raggruppamenti territoriali di Università (ad esempio Consorzi) per l'internazionalizzazione	54	29,0	56	34,4	110
N	186		163		349

Tabella 24b. 'Per promuovere l'internazionalizzazione dell'Università di Milano-Bicocca, quali strumenti utilizzerebbe?', per classe d'età (Risposta "Sì", % di colonna)

Per promuovere l'internazionalizzazione dell'Università di Milano-Bicocca, quali strumenti utilizzerebbe?	35 - 44 anni		45 - 54 anni		55 - 64 anni		> 64 anni		Totale di riga (v.a.)
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
	• Un sistema di facilitazioni e servizi d'Ateneo per attrarre studenti internazionali	57	91,9	131	86,2	97	91,5	27	
• L'incremento di partnership/accordi didattici con Atenei stranieri per l'assegnazione di Diplomi di Laurea/Dottorato doppi/multipli	51	82,3	130	85,5	97	91,5	28	90,3	306
• L'incremento del numero di Accordi Quadro/ <i>Learning Agreement</i> con Università straniere	56	90,3	129	84,9	85	80,2	29	93,5	299
• Un piano di Ateneo per attrarre più docenti stranieri (<i>Visiting Professor</i>)	46	74,2	118	77,6	80	75,5	26	83,9	270
• L'incremento dell'offerta di Insegnamenti/Corsi di Studio in Lingua Inglese	46	74,2	114	75,0	80	75,5	27	87,1	267
• Un programma d'internazionalizzazione centrato sugli obiettivi di Ateneo	32	51,6	79	52,0	63	59,4	23	74,2	197
• Un piano nazionale per l'internazionalizzazione delle Università italiane	26	41,9	47	30,9	46	43,4	15	48,4	134
• L'istituzione di raggruppamenti territoriali di Università (ad esempio Consorzi) per l'internazionalizzazione	22	35,5	42	27,6	34	32,1	13	41,9	111
N	62		152		106		31		351

Tabella 24c. 'Per promuovere l'internazionalizzazione dell'Università di Milano-Bicocca, quali strumenti utilizzerebbe?', per ruolo (Risposta "Sì", % di colonna)

Per promuovere l'internazionalizzazione dell'Università di Milano-Bicocca, quali strumenti utilizzerebbe?	Docente I fascia		Docente II fascia		Ricercatore a TI		Totale di riga (v.a.)
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
	<ul style="list-style-type: none"> Un sistema di facilitazioni e servizi d'Ateneo per attrarre studenti internazionali 	90	90,0	154	89,0	70	
<ul style="list-style-type: none"> L'incremento di partnership/accordi didattici con Atenei stranieri per l'assegnazione di Diplomi di Laurea/Dottorato doppi/multipli 	94	94,0	140	80,9	73	91,3	307
<ul style="list-style-type: none"> L'incremento del numero di Accordi Quadro/<i>Learning Agreement</i> con Università straniere 	80	80,0	148	85,5	73	91,3	301
<ul style="list-style-type: none"> Un piano di Ateneo per attrarre più docenti stranieri (<i>Visiting Professor</i>) 	83	83,0	126	72,8	62	77,5	271
<ul style="list-style-type: none"> L'incremento dell'offerta di Insegnamenti/Corsi di Studio in Lingua Inglese 	84	84,0	127	73,4	59	73,8	270
<ul style="list-style-type: none"> Un programma d'internazionalizzazione centrato sugli obiettivi di Ateneo 	63	63,0	87	50,3	49	61,3	199
<ul style="list-style-type: none"> Un piano nazionale per l'internazionalizzazione delle Università italiane 	37	37,0	63	36,4	36	45,0	136
<ul style="list-style-type: none"> L'istituzione di raggruppamenti territoriali di Università (ad esempio Consorzi) per l'internazionalizzazione 	23	23,0	54	31,2	34	42,5	111
N	100		173		80		353

8. Sintesi dei principali risultati dell'indagine

Il questionario di rilevazione è stato indirizzato ai 793 docenti (I fascia, II fascia, ricercatori a tempo indeterminato) che fanno parte dell'organico dell'Ateneo (al 04/067208). Nel periodo di attivazione dell'indagine hanno avuto accesso alla piattaforma 450 utenti abilitati tramite link e hanno provveduto alla compilazione e all'invio del questionario 360 utenti. Complessivamente il tasso di accesso al questionario della popolazione di riferimento è stato pari al 56,75% (450/793), mentre il tasso di compilazione per chi ha avuto accesso alla piattaforma è risultato pari all'80,0% (360/450). Rispetto alla popolazione di riferimento (N=793) il tasso complessivo di compilazione del questionario è stato pari al 45,4%.

Il campione del corpo docente di Ateneo si distingue per una forte vocazione all'internazionalizzazione: infatti, si rileva una consistente incidenza di esperienze formative e di ricerca all'estero. Più del 60% dei docenti ha fatto esperienza di studio all'estero e quasi il 90% ha fatto esperienza di ricerca all'estero. Più contenuta risulta essere la quota di quanti dichiarano di aver avuto esperienze di lavoro all'estero ma, comunque, l'incidenza risulta superiore al 50%.

Le esperienze all'estero sono, di conseguenza, risultate ampiamente diffuse all'interno del campione di rispondenti in esame: solo il 7,5% del campione non ha fatto alcuna esperienza all'estero (studio, lavoro, ricerca) mentre solamente il 2,5% del campione ha fatto un'esperienza all'estero esclusivamente connessa con lo studio; considerevole risulta essere la quota di quanti hanno cumulato una o più esperienze di studio, lavoro o ricerca all'estero: tale quota rappresenta il 55,3% del campione, mentre l'incidenza di docenti che hanno integrato – nel proprio percorso professionale - esperienze di studio, lavoro e ricerca sfiora il 40% del totale del campione complessivo.

In generale, non solo le esperienze all'estero risultano ampiamente diffuse nel campione in esame, ma anche si evidenzia una consistente articolazione e integrazione delle differenti dimensioni che vanno a costruire il capitale professionale del corpo docente (studio, lavoro e ricerca). Tali competenze potrebbero essere efficacemente valorizzate nelle differenti fasi dei processi di internazionalizzazione dell'Ateneo (costruzione di una *vision* condivisa di internazionalizzazione d'Ateneo, definizione di strategie e implementazione di strumenti in funzione di scenari operativi a probabilità differenziata).

Anche l'esperienza di didattica in lingua inglese risulta essere complessivamente diffusa poiché più di metà del campione ha fatto didattica in lingua inglese all'estero e circa il 1/3 del campione ha fatto didattica in lingua inglese in Italia. L'analisi congiunta delle due esperienze di didattica - in Italia e all'estero - evidenzia che circa il 1/4 dei docenti non ha mai avuto opportunità di fare didattica in lingua inglese mentre - all'opposto - quasi il 50% del campione ha fatto esperienze di didattica in lingua inglese sia in Italia sia all'estero. Consistente la quota di docenti che ha fatto didattica in lingua inglese solo all'estero (18,9%), più contenuta l'incidenza sul campione complessivo dei docenti che hanno fatto didattica in lingua inglese esclusivamente all'estero (9,4%).

Al contrario delle esperienze di didattica in lingua inglese che - come abbiamo visto - vedono la partecipazione di una quota consistente del corpo docente d'Ateneo, la partecipazione a programmi per l'internazionalizzazione è un'esperienza limitata a una quota ridotta di docenti: poco più di 1/3 dei docenti (N=130) ha preso parte a programmi di internazionalizzazione mentre 1 su 5 avrebbero voluto partecipare ma non ha potuto farlo (N=67). Poco meno della metà dei docenti che hanno risposto al questionario non ha mai partecipato a programmi per l'internazionalizzazione, non manifestando alcuna volontà di averlo voluto fare. Di conseguenza, la partecipazione effettiva a programmi per l'internazionalizzazione è un'esperienza solo parzialmente diffusa presso il corpo docente dell'Ateneo, mentre sussiste una partecipazione potenziale (circa il 20% del corpo docente) che al momento incontra barriere e vincoli che ne impediscono la concretizzazione.

La graduatoria di partecipazione ai singoli programmi evidenzia, da un lato, un forte interesse per Erasmus Docenti che incontra il favore dei docenti con più di 1/3 dei rispondenti; seguono gli altri programmi rivolti alla componente studentesca dell'Ateneo, con livelli di partecipazione anche relativamente elevati come le Winter/Summer School (33,1%). Minor partecipazione registrano gli altri programmi sempre indirizzati agli

studenti che si collocano all'interno del 'perimetro' del Programma Erasmus (Erasmus Placement/Traineeship ed Erasmus Studio) e le Doppie Lauree, con percentuali che oscillano attorno al 20%. Poco sotto il 20% si collocano il programma Stage Extra-Ue Exchange e i Master Internazionali (entrambi con il 16,2%). Complessivamente si evidenzia un quadro di partecipazione che vede presente una molteplicità di programmi e dispositivi per la componente studentesca, a cui c'è una discreta partecipazione del corpo docente (N=92), ma soprattutto emerge un forte interesse e una solida motivazione per il Programma Erasmus Docenti che supporta la mobilità dei docenti e i connessi percorsi di internazionalizzazione.

Nell'insieme emerge l'impegno dei docenti nelle funzioni di gestione dei programmi per l'internazionalizzazione (direzione, coordinamento e selezione dei partecipanti), funzioni gestionali che tradizionalmente nelle organizzazioni complesse sono 'time consuming' e in potenziale 'conflitto' con gli altri compiti istituzionali del docente. Il principale vincolo alla partecipazione a programmi per l'internazionalizzazione emerge con chiarezza nella valutazione dei docenti che, pur volendolo, non hanno potuto partecipare: la conciliazione tra compiti istituzionali e requisiti del programma è considerato l'ostacolo maggiore. Tale ostacolo si manifesta con intensità differenziata in funzione del singolo programma: con ampiezza maggiore per Erasmus Placement/Traineeship e Stage Extra Ue Exchange, a livelli intermedi per le Winter/Summer School, in misura più ridotta per i Master Internazionali ed Erasmus Docenti.

Nella prospettiva di una sempre maggiore internazionalizzazione dell'Ateneo grande rilevanza viene attribuita a un'offerta didattica in lingua inglese per attrarre studenti internazionali: il valore medio è 7,90, su una scala di misurazione da 1 a 10, e si riscontra una grande omogeneità del corpo docente dell'Ateneo, in quanto non sussistono differenze tra l'importanza media attribuita all'offerta didattica in lingua inglese in funzione del genere, della classe di età o del ruolo ricoperto all'interno del corpo docente. Risultati molto simili si riscontrano per la seconda dimensione, la didattica in lingua inglese come strumento per attrarre docenti stranieri (*Visiting Professor*): anche per questa dimensione si registrano valori medi molto elevati - 7,83 su una scala di misurazione da 1 a 10, uniti a una forte omogeneità nel campione. Vi è una forte convergenza del corpo docente sull'importanza della didattica in lingua inglese come fattore di attrazione sia per gli studenti internazionali sia per i docenti stranieri (*Visiting Professor*).

Verificata l'assoluta rilevanza della didattica in lingua inglese per attrarre sia studenti internazionali sia docenti stranieri, è necessario evidenziare che una quota consistente di docenti del campione - circa ¼ del totale - ritiene che l'organizzazione attuale dell'Ateneo non consenta di fare didattica in lingua inglese e per questo motivo si dichiarano indisponibili. Sussistono lievi differenze nella valutazione sulla compatibilità della didattica in lingua inglese con l'organizzazione dell'Ateneo: risultano meno disponibili le docenti di genere femminile rispetto ai colleghi di genere maschile e nella stessa prospettiva si collocano i ricercatori a tempo indeterminato, leggermente meno disponibili rispetto ai docenti di I e II fascia. Come prevedibile, l'età rappresenta una variabile che gioca un'influenza rilevabile sulla disponibilità a fare didattica direttamente in lingua inglese; nella fascia d'età più elevata - compresa tra i 65 e i 70 anni - la disponibilità a impegnarsi in una didattica in lingua inglese risulta nettamente più bassa (61,3%) mentre questa disponibilità raggiunge l'incidenza massima tra i docenti più giovani, in fascia d'età compresa tra i 35 e i 44 anni (80,6%).

Emerge un quadro in cui i docenti manifestano la loro disponibilità soprattutto per le forme 'tradizionali' di didattica accademica, Insegnamenti/Moduli didattici (85,1%), Seminari (81,5%) insieme a forme di didattica avanzata quali i Master, i PhD e i corsi/scuole di specializzazione (78,5%). La disponibilità dei docenti dell'Ateneo a fare didattica in lingua inglese risulta assai inferiore per le Winter/Summer School (58,2%).

Le scelte di studio all'estero degli studenti sono state analizzate dalle coordinate di osservazione dei docenti: i tre fattori che, secondo i docenti, influenzano maggiormente le scelte degli studenti sono la motivazione intrinseca allo studio all'estero, la lingua del paese in cui lo studente andrà a vivere e i costi economici per il periodo di mobilità all'estero. Gli altri elementi - barriere/opacità informative, complessità burocratiche, servizi di supporto, modelli didattici e criteri di riconoscimento dei CFU - non appaiono come elementi fondamentali per le scelte degli studenti, almeno nella percezione dei loro docenti. Se prendiamo in esame i fattori collocati al 1° posto vediamo in quale misura questi tre fattori siano determinanti nelle scelte degli studenti: la motivazione personale all'apprendimento totalizza il 40,6%, un fattore legato al contesto di

studio quale la lingua del paese di destinazione totalizza il 16,7% e, infine, il fattore economico - i costi per studiare all'estero - totalizza il 13,1%. È interessante osservare come questi stessi tre fattori compaiano ai primi tre posti (anche se in ordine differente) nella classifica dei fattori collocati al 2° posto, rafforzando la rilevanza percepita dai docenti come *driver* di scelta degli studenti.

In chiusura di questa sintesi dei principali risultati della ricerca prenderemo in esame quali sono stati gli strumenti per l'internazionalizzazione che il corpo docente dell'Ateneo ritiene maggiormente utili. La priorità assoluta (la quota di docenti favorevoli è pari all'87,8%) viene attribuita a un sistema di facilitazione e servizi d'Ateneo per attrarre studenti internazionali, integrata dall'incremento di partnership/accordi didattici con Atenei stranieri per l'assegnazione di titoli di studio doppi o multipli (86,1%) e dall'incremento del numero di Accordi Quadro/*Learning Agreement* con Università straniere (84,7%). Queste sono le indicazioni per le priorità strategiche che i processi di internazionalizzazione d'Ateneo dovrebbero prendere in considerazione. Egualmente rilevanti – anche se con percentuali leggermente inferiori rispetto ai primi tre – sono due strumenti quali un piano di Ateneo per attrarre docenti stranieri (76,4%) e l'incremento dell'offerta di Insegnamenti/Corsi di Studio in lingua inglese (75,3%).

Vi sono alcune differenze riconducibili al genere, alla classe d'età, al ruolo che in questa sede è opportuno segnalare. Le docenti dell'Ateneo manifestano una preferenza per l'incremento di partnership/accordi didattici con Atenei stranieri per l'assegnazione di Diplomi di Laurea/Dottorato doppi/multipli (91,4% delle docenti rispetto al 82,8% dei docenti) mentre i docenti (di genere maschile) mostrano una preferenza per l'incremento dell'offerta di Insegnamenti/Corsi di Studio in Lingua Inglese (80,1% dei docenti rispetto al 72,4% delle docenti).

Uno strumento di internazionalizzazione quale un piano di Ateneo per attrarre più docenti stranieri (*Visiting Professor*) è valutato come maggiormente utile dai docenti con età più elevata (83,9%) rispetto ai docenti della fascia più giovane (74,2%). Dinamica analoga si può riscontrare per l'incremento dell'offerta di Insegnamenti/Corsi di Studio in Lingua Inglese: si passa dal 74,2% dei docenti più giovani all'87,1% dei docenti più anziani. Anche uno strumento – con una preferenza intermedia a livello di campione generale (55,8%) – come un programma di internazionalizzazione centrato sugli obiettivi di Ateneo vede più favorevoli i docenti con età più elevata (74,2%) rispetto ai docenti della fascia più giovane (51,6%).

Le differenze di ruolo all'interno del corpo docente manifestano la loro influenza su tre strumenti: a) l'incremento del numero di Accordi Quadro/*Learning Agreement* con Università straniere; b) l'incremento dell'offerta di Insegnamenti/Corsi di Studio in Lingua Inglese; c) l'istituzione di raggruppamenti territoriali di Università (ad esempio Consorzi) per l'internazionalizzazione. I ricercatori a tempo indeterminato dell'Ateneo attribuiscono una consistente importanza (91,3%) all'incremento del numero di Accordi Quadro/*Learning Agreement* con Università straniere, importanza superiore a quella attribuita dai docenti di I fascia (80,0%); l'incremento dell'offerta di Insegnamenti/Corsi di Studio in Lingua – al contrario – è uno strumento preferito dai docenti di I fascia (84,0%) rispetto ai ricercatori a tempo indeterminato (73,8%). Infine, una differenza riconducibile al ruolo è riscontrabile per uno strumento che, nel campione generale, registra una bassa adesione (31,7%): l'istituzione di raggruppamenti territoriali di Università (ad esempio Consorzi) per l'internazionalizzazione è uno strumento scarsamente selezionato dai docenti di I fascia (23,0%) mentre riscontra una più alta preferenza presso i ricercatori a tempo indeterminato dell'Ateneo, con il 42,5% di scelta.

9. Appendice (Suggerimenti per l'internazionalizzazione da domande aperte)⁷

9.1. Lo sviluppo di programmi e azioni per l'internazionalizzazione

'Ha altri suggerimenti su come potrebbe intervenire l'Università di Milano-Bicocca per sviluppare programmi e azioni per l'internazionalizzazione dell'Ateneo?' (N=102)

<p>1. Sostenere i docenti nell'inserirsi nelle reti internazionali di ricerca, così da sviluppare partnership e attivare contatti mirati anche all'attivazione di corsi (coinvolgimento di docenti stranieri nella didattica);</p> <p>2. Uno dei maggiori limiti oggi presenti sono i pagamenti per i docenti stranieri e l'assenza di "facilities" ad esempio abitative: un docente straniero perché dovrebbe venire all'Ateneo Bicocca se c'è una sede adeguata per farli dormire/vivere e possiamo pagarli molto poco (in relazione a quanto avviene nei loro paesi di origine)? diverso è se parliamo di docenti che vengono da paesi con un livello economico inferiore al nostro, in questo caso il problema del pagamento si pone in misura minore, ma si apre il problema della qualità degli ospiti invitati ...</p>
<p>1) Incoraggiare i nostri studenti a sfruttare i programmi Erasmus, con incentivi economici e soprattutto cercando di togliere loro la paura di "perdere tempo" all'estero. 2) Assegnare ad ogni studente Erasmus straniero in visita in Bicocca un tutor locale: un nostro studente che si occupi di agevolare il suo inserimento in Bicocca e nella vita studentesca milanese.</p>
<p>Agevolare gli studenti stranieri nella burocrazia imposta dai nostri uffici</p>
<p>Alleggerire la parte burocratica, sostenere le iniziative con personale tecnico-amministrativo flessibile, motivato, competente e con esperienza internazionale</p>
<p>Ampliare decisamente l'offerta in inglese.</p>
<p>Assumere personale amministrativo di supporto che conosca bene la lingua inglese e possibilmente la lingua di altri paesi es. cinese. Nel mio dipartimento più di una volta abbiamo dovuto tradurre tutto in italiano perché il personale non conosceva la lingua inglese.</p>
<p>Assumere più personale non-Italiano.</p>
<p>Aumentare i corsi di lingua per docenti e personale tecnico amministrativo tenuti da madre lingua.</p>
<p>Avere personale dedicato. Spesso per l'internazionalizzazione ci si rivolge ad altri docenti (ad esempio coinvolti nelle commissioni Erasmus) senza che sia chiaro quale personale amministrativo ha in carico la procedura.</p>
<p>Avere un sito web pienamente leggibile in inglese, con i link alle pagine inglesi e non italiane.</p>
<p>Avere un ufficio internazionalizzazione che risponde alle email degli studenti <i>incoming</i>, avere dei fondi per il docente responsabile dell'Erasmus per visitare gli atenei con cui abbiamo accordi e con altri per allargare le partnership sganciati da Programmi Erasmus docenti (le 10 ore di didattica sono un incubo per l'ateneo che ti deve ricevere). Avere borse di studio per studenti.</p>
<p>Bisogna progettare e realizzare corsi di laurea interamente in inglese. Usare la lingua inglese anche nella comunicazione interna.</p>
<p>Cercare per quanto possibile di snellire le procedure.</p>
<p>Collegamenti continuativi con Ministero degli Esteri, l'Agenzia per la cooperazione allo sviluppo, i Consolati e le Ambasciate estere dei Paesi con i quali si intende fare costruire programmi congiunti di internazionalizzazione e di cooperazione internazionale.</p>
<p>Come prima azione potenziare l'ufficio stranieri in modo che funzioni in modo adeguato e fornisca non solo informazioni di tipo burocratico ma anche informazioni per facilitare la permanenza a Milano (mediazione culturale).</p>

⁷ In questa sezione del rapporto vengono riportati i suggerimenti in forma libera dei docenti che hanno risposto alle ultime due domande aperte del questionario di rilevazione. La trascrizione è fedele all'originale, salvo errori di battitura o punteggiatura che sono stati corretti.

<p>Come si sarà capito dal questionario, io lavoro soprattutto all'estero e con docenti/studenti esteri. Posso quindi affermare con tranquillità che l'università di Milano-Bicocca, per quanto concerne la facoltà di Giurisprudenza, non è 'appetibile' nemmeno per studenti provenienti da paesi in via di sviluppo e, personalmente, mi rifiuto categoricamente di invitare colleghi stranieri per le indegne figure che ho fatto in passato. 1. Uno studente deve poter scegliere tra più corsi in lingua inglese. 2. Se si invita un docente (poniamo, per esempio, per tenere un seminario o delle lezioni) NON si può chiedergli di prenotarsi da solo hotel e viaggio, sommergerlo di moduli incomprensibili per il rimborso e.... rimborsarlo (solo dopo insistenze) dopo una media di 5/6 mesi. Forse qualcuno che non ha niente di meglio da fare può sobbarcarsi questa trafila. Una persona competente, che insegna in università internazionali di spicco, non può essere sottoposta a questa pratica.</p>
<p>Corsi di inglese in orari comodi sulla base indicazioni docenti.</p>
<p>Corsi di Laurea triennali e magistrali in lingua inglese</p>
<p>Credo che internazionalizzazione non sia semplicemente veicolare i corsi in inglese, anzi sia veicolare i sostanziosi contenuti che i nostri corsi hanno, in italiano. Svilupperei molto corsi di italiano per stranieri, in modo che possano seguire proficuamente i nostri corsi. Noi valorizzeremmo il nostro paese e la nostra lingua, che è anche veicolo di conoscenza dell'Italia, e gli studenti si arricchiscono di nuovi sapere e nuovi contenuti, tramite i nostri corsi. Credo che nessun docente trasmetta lo stesso entusiasmo e passione, e competenze, in una lingua non sua, per quanto la sappia bene. Forse alcuni giovani sì, ma non hanno esperienza e armi di coinvolgimento degli studenti. I meno giovani non hanno forse inglese fluente ma hanno il resto. Dipende da cosa si vuole dare agli studenti stranieri. Per i nostri che devono uscire, c'è già molto e chi vuole approfittarne ha possibilità, ma sono davvero convinto che le competenze che diamo in alcuni ambiti non sia da sottovalutare.</p>
<p>Credo che sia assurdo parlare di internazionalizzazione, se l'Università di Milano-Bicocca esige che i docenti stranieri invitati per conferenze o convegni anticipino le spese di viaggio e di soggiorno e poi coltivino una pratica presso gli uffici per ottenere il relativo rimborso (e quando?).</p>
<p>Differenziare chi (sul lavoro) avrà la possibilità di lavorare all'estero e chi (per la laurea che sta seguendo) lavorerà in Italia.</p>
<p>Eliminare subito il <i>fee</i> d'iscrizione per <i>free-mover</i>, in particolare per dottorandi che abbiano ottenuto una <i>scholarship</i> per passare un periodo di ricerca in Ateneo: credo che porti pochissimi fondi in ingresso, e che venga spesso aggirato, in particolare da chi si ferma per periodi brevi. Il numero di persone <i>incoming</i> è già basso, questa politica deprime ulteriormente questo numero.</p>
<p>Facilitare gli scambi con i paesi emergenti dell'area del mediterraneo. Puntare non solamente sui paesi anglofoni. Facilitare i rimborsi ai docenti stranieri che vorrebbero svolgere attività didattica o di ricerca presso l'ateneo.</p>
<p>Fondamentale rendere disponibili tutti i documenti (istruzioni, moduli, contratti) e le informazioni online anche in lingua inglese.</p>
<p>Fornire supporto finanziario per soggiorni all'estero.</p>
<p>Fornire un adeguato supporto amministrativo</p>
<p>Garantire adeguati supporti amministrativi ai diversi programmi di internazionalizzazione.</p>
<p>Gli studenti reclutati all'estero debbono avere una buona conoscenza dell'inglese. Spesso gli stranieri che ho incontrato (ad esempio gli studenti cinesi) non parlano affatto inglese. L'inglese dei docenti deve essere di livello adeguato.</p>

<p>Ho per cinque anni fatto il referente ERASMUS per la facoltà di scienze della formazione, e poi seguito gli studenti della magistrale antropologia e dottorandi nei loro percorsi internazionale. Il supporto gestionale è troppo limitato. Basti pensare che quando un extra EU vince un posto nel dottorato, tocca al coordinatore seguire lo studente nella difficile trafila degli adempimenti burocratici per il soggiorno. Il secondo elemento, e qui parlo con l'occhio del ricercatore, è ancora lo scarso riconoscimento che hanno i percorsi di formazione, docenza e ricerca internazionale nel reclutamento in alcuni settori disciplinari. La situazione è migliorata rispetto a dieci anni fa, ma c'è ancora molto da lavorare.</p>
<p>I bandi dei CdS sono tutti in italiano e sono di difficile comprensione per uno studente straniero. Le procedure di ammissione a tutti i CdS (non solo quelli in lingua inglese) dovrebbero essere facilitate e semplificate per gli studenti stranieri. I bandi dovrebbero essere tradotti in lingua inglese, almeno per la parte che riguarda gli studenti stranieri.</p>
<p>I vari uffici responsabili delle diverse azioni lavorano in modo indipendente, senza nessuna forma di integrazione. I nostri studenti devono raccogliere informazioni come fossero tessere di un puzzle. Ad esempio, combinare un'esperienza di studio con uno stage certificato all'estero è un'attività solo per pochi, determinatissimi studenti.</p>
<p>Ideare un modo leggero e coinvolgente di raccontare il progetto "internazionalizzazione" attraverso brevi talk (20 minuti) di bravi e coinvolgenti oratori stranieri, disponibili a presentare possibili collaborazioni. Affiancare ad essi il racconto di studenti di Bicocca che abbiano fatto dei percorsi all'estero e siano contenti delle loro scelte e vogliano raccontare i benefici avuti per la loro formazione e carriera.</p>
<p>Il problema di fondo - a mio avviso - è che oggi "internazionalizzare" si riduce a far fare ai professori italiani il proprio corso tradizionale in inglese, con risultati deleteri quando non ridicoli in termini di apprendimento /interesse /efficienza. Questa è una presa in giro, per gli studenti, per i docenti e per l'immagine dell'Ateneo. Bisognerebbe portare in Ateneo professori stranieri, che facciano corsi che siano sinergici alle nostre materie, ma diversi per taglio, metodo e contenuti rispetto a quelli che impartiamo noi. Parallelamente dovrebbe essere consentito con maggiore facilità ai docenti interni di andare a portare la propria esperienza di insegnamento in università straniere. Si potrebbe condizionare l'entrata /uscita dei professori così che non sia un movimento a senso unico (in una direzione o l'altra) ma un vero scambio.</p>
<p>Incentivare docenti dell'Ateneo a partecipare ai programmi di internazionalizzazione con strumenti diversi: riduzione del compito didattico relativamente alle ore di insegnamento; premio Fondo di Ateneo per l'attività di ricerca; altro.</p>
<p>Incentivare la programmazione di percorsi didattici di secondo e terzo livello in lingua inglese semplificare le procedure di supporto amministrativo all'internazionalizzazione (inviti, accoglienza, ridurre complessità e tempo per rimborsi docenti stranieri) migliorare la qualità del portale di ateneo in versione inglese. Troppo complicato orientarsi all'interno del portale per trovare informazioni utili, informazioni essenziali sui corsi di studio in lingua inglese e sui singoli insegnamenti sono inaccessibili. Impossibile risalire al nome (e quindi CV) dei docenti partendo dalle schede degli insegnamenti, anche nella versione italiana.</p>
<p>Incrementare i fondi per l'internazionalizzazione Più supporto amministrativo all'internazionalizzazione (personale dedicato). Far diventare il livello di internazionalizzazione (pubblicazioni, conferenze, inserimento in network di ricerca internazionali...) uno dei criteri principali per il reclutamento dei docenti e per le progressioni di carriera.</p>
<p>Informare e sostenere maggiormente gli studenti iscritti a Bicocca nella scelta di trascorrere periodi all'estero (Exchange o Traineeship). Molti sono entusiasti all'idea (e perseguono l'obiettivo) quando viene loro proposta da un docente ma non la includono spontaneamente tra le loro opzioni, per esempio in relazione al lavoro di tesi. Il supporto degli uffici verso gli studenti è troppo scarso.</p>

<p>Intensificare i rapporti con i Paesi dell'Europa dell'Est, dove il numero di giovani che studiano italiano è elevato. Incrementare l'offerta di corsi di lingua italiana L2 per gli studenti ospiti (<i>incoming students, if you prefer</i>). Proporre agli studenti stranieri soluzioni miste, ad es. possibilità di sostenere il primo anno gli esami in inglese, passaggio all'italiano al secondo anno.</p>
<p>Internazionalizzazione non vuol dire offrire corsi in inglese, ma riuscire ad attrarre ad ogni livello (studenti, docenti, TA); vuol dire essere all'avanguardia e attirare persone dall'estero per i contenuti non per la lingua dei contenuti. Creare task force interdipartimentali per sostenere strategie di internazionalizzazione. La commissione internazionalizzazione è fantastica, ma non è sufficiente da sola; ci sono troppi divari tra pratiche dipartimentali che andrebbero colmate. Potenziare il personale di UMI: senza il supporto dei TA non si può fare l'internazionalizzazione.</p>
<p>Investire su un sito Web che rappresenti un usabile e attendibile one-stop shop per chi dall'estero vuole cercare (e trovare!) informazioni su come studiare in Bicocca (comprensivi di informazioni su mense convenzionate, trasporti e alloggio e di corsi organizzati di Italiano per stranieri).</p>
<p>L'Ateneo dovrebbe continuare col proporre sempre più corsi in inglese e, come suggerimento personale e dove possibile, attivare un corso in lingua italiana e in inglese (cioè il corso tenuto due volte dallo stesso docente nelle due lingue). Valutare come questa offerta incida sull'attrattività di studenti stranieri e sulla voglia di quelli italiani a seguirlo in inglese. È chiaro che nella fase iniziale il carico didattico del docente è più impegnativo ma se questo fosse incentivato da non occuparsi delle numerose faccende burocratiche che attualmente lo affliggono, la cosa potrebbe anche avere un suo senso e magari più sopportabile. Dopo la fase iniziale, di alcuni anni, e valutando come è cresciuta l'attrattività si può pensare di passare al solo corso in lingua inglese.</p>
<p>L'Ateneo si deve dotare di strumenti di comunicazione multimediale in Inglese: video promozionali, canali <i>YouTube</i>, social in inglese. La presenza degli studenti stranieri deve essere monitorata e valorizzata tramite la formazione e pubblicizzazione di associazioni dedicate. Eventi legati alle varie comunità di studenti stranieri devono essere valorizzati e resi noti all'estero. Accanto a queste azioni, l'offerta di corsi in inglese deve essere generalizzata. Gli studenti stranieri verrebbero più volentieri se la didattica fosse svolta in una lingua che comprendono da subito. Ovviamente anche l'insegnamento dell'italiano è importante ma non deve pregiudicare l'efficacia didattica.</p>
<p>La qualità dell'internazionalizzazione è strettamente legata alla qualità della ricerca. Un ateneo con vocazione prevalentemente didattica rischia che l'internazionalizzazione avvenga tramite per richieste di studenti di basso profilo. Indispensabile essere esigenti nel livello di inglese posseduto dai richiedenti. La mia esperienza personale con studenti stranieri è che spesso non conoscono abbastanza bene né l'italiano né l'inglese. Aggiungerei che è impossibile ottenere una buona internazionalizzazione se non si ha un corpo docente in grado di parlare un buon inglese.</p>
<p>Le borse per assegnisti finanziate dall'Università (tipo A) e bandite in blocco non hanno uno stipendio competitivo a livello europeo. Per attrarre postdoc stranieri sarebbe meglio permettere ai vari dipartimenti di incrementare la borsa con propri fondi. Con uno stipendio competitivo (assegni su progetti, B) nel mio gruppo abbiamo solo quest'anno oltre 10 postdoc stranieri. Permettere ai singoli gruppi di incrementare la borsa di dottorato ai propri studenti.</p>
<p>Lo strumento principale è sviluppare accordi diretti con Università straniere con insegnamenti tempi e modalità di accesso chiaramente definite con unità di personale dedicate a tempo pieno a questa attività.</p>
<p>Maggiore consistenza dell'offerta di corsi di italiano per stranieri (per esempio con riconoscimento di CFU che possano essere spesi nel paese di origine). Supporto logistico (per esempio alloggi con gli stessi standard disponibili nei campus esteri).</p>
<p>Maggiori contatti con altri corsi internazionali e un maggior supporto alla ricerca (applicazione di bandi internazionali).</p>
<p>Manca in assoluto una facile sistemazione per studenti stranieri, il supporto al loro arrivo e collocazione. Facilitare la mobilità a scala urbana e extra urbana.</p>

<p>Mettere a disposizione più risorse. Esempio 1: a seguito dell'attivazione di un accordo internazionale per un <i>Dual Doctorate</i> dovrebbe essere garantita l'assegnazione di extra borse di dottorato sullo specifico programma. Esempio 2: sostenere maggiormente gli studenti stranieri in entrata (alloggio, mensa gratis, ecc..).</p>
<p>Mettere a disposizione un supporto finanziario per <i>Visiting Professor</i>.</p>
<p>Migliorare (in quantità e qualità) la dotazione del personale degli uffici che si occupano di internazionalizzazione; migliorare il coordinamento tra gli uffici; assicurare agli studenti <i>incoming</i> l'alloggio nelle residenze universitarie.</p>
<p>Migliorare il sito UNIMIB per promuovere le informazioni sugli insegnamenti già offerti in lingua inglese in ateneo. L'attuale situazione del sito è assolutamente inadeguata. Esiste un file Excel (tuttora incompleto) e privo delle indicazioni del corso di laurea di riferimento e dei link diretti agli insegnamenti. È veramente uno spreco! Come pensate che uno studente straniero possa anche solo trovare i corsi di suo interesse?</p>
<p>Migliore il sito in termini di chiarezza rispetto ai servizi e ai corsi offerti dal nostro ateneo per docenti e studenti di altri paesi europei e extra UE.</p>
<p>Milano è una città difficile per gli studenti stranieri a causa dei costi di locazione. L'Università dovrebbe sviluppare iniziative per agevolare gli affitti di breve periodo per gli studenti. Inoltre, le procedure di concessione dei visti per gli assegnisti extra-UE è diventata da un anno a questa parte complessissima, costosa e lunghissima, e sta scoraggiando docenti e candidati. Occorrerebbe che la CRUI si attivasse per generare canali preferenziali per le concessioni dei visti e dei permessi di lavoro.</p>
<p>Modificare l'attuale gestione dell'internazionalizzazione a livello amministrativo.</p>
<p>Molti studenti stranieri non vengono a Milano per l'alto costo della vita, alloggio e vitto, La mancanza di alloggi è un grande limite.</p>
<p>Occorre che ci sia un incentivo per coloro che danno la disponibilità a sobbarcarsi un maggiore carico di lavoro per offrire un corso in lingua inglese. Non possiamo pensare che un reale programma di Internazionalizzazione sia a costo zero, visto che richiede competenza e passione per un lavoro più impegnativo.</p>
<p>Occorre maggiore supporto amministrativo nell'accogliere <i>Visiting Professors</i>. Non è possibile che servano mesi per far avere il codice fiscale ad uno straniero per potergli pagare un compenso; in questo noi docenti siamo lasciati a noi stessi, rimbalsati da un ufficio dell'amministrazione all'altro.</p>
<p>Offrire corsi di apprendimento delle lingue straniere, non solo d'inglese, spalmandoli tra 1° e 2° semestre. Spesso capita di non poter seguire il corso di lingue perché inserito nel semestre in cui si tengono le proprie lezioni e non vengono offerte opzioni per il semestre successivo.</p>
<p>Offrire riconoscimento ai fini dell'internazionalizzazione (ad esempio in BOA e ai fini SUARD) anche per le attività di durata inferiore ai 30 giorni (in Francia i periodi per i <i>Visiting Professor</i> sono ad esempio calcolati in settimane, quindi vengono proposti periodi di 4 settimane, ossia 28 giorni). Lo stesso per quanto riguarda i contributi all' internazionalizzazione offerti dai Dipartimenti, spesso vincolati a periodi superiori ai 30 giorni. Offrire organizzazione e relative informazioni per l'alloggio di <i>Visiting</i> in entrata.</p>
<p>Offrire servizi più efficaci per il rafforzamento dell'inglese sia a studenti che a docenti. Finanziare le attività di internazionalizzazione dei docenti (fondi per partecipazione a convegni e per scambi di docenti) Fondi per sostenere le spese di professori e ricercatori ospiti della Bicocca.</p>
<p>Oltre a corsi in inglese, si potrebbero offrire corsi anche in altre lingue straniere (tedesco, francese, spagnolo, ecc.), come sperimentato già in altri Paesi.</p>
<p>Oltre alle risposte date, da considerare i costi di una città come Milano. Ridurre i costi di permanenza ed attivare meccanismi di incentivo (tipo borse di studio) specifiche per stranieri.</p>

<p>Organizzare in modo efficiente tutti gli uffici che devono interagire con il personale docente straniero. Spesso non sono presenti i referenti oppure è incomprendibile il numero dei moduli da compilare dove sono anche presenti termini in italiano che rendono impraticabile la compilazione. Non è agevole richiedere le prenotazioni di albergo, aereo e di aule nonché di pc per il docente straniero che viene invitato per un seminario. È inoltre assurdo tassare il gettone di presenza per i seminari con IVA al 30%. Inoltre, accade spesso che l'ammontare del gettone venga corrisposto dopo tre o sei mesi dall'avvenuta prestazione.</p>
<p>Pacchetti di corsi in inglese già preconfezionati da proporre a studenti <i>incoming</i> provenienti da diversi corsi di laurea da pubblicizzare sul sito</p>
<p>Per attrarre studenti: - Miglioramento del sito web. Facilitare il reperimento di informazioni da parte di studenti stranieri sul nostro sito. Semplificare le procedure di immatricolazioni potenziare l'ufficio internazionalizzazione con personale dedicato, che segua tutto l'iter dalle informazioni alle immatricolazioni, ai documenti, etc. Dare borse di studio per studenti stranieri meritevoli (non solo in base al reddito). Per i nostri studenti aumentare il numero di convenzioni con unità straniere, aumentare il numero di uscite di bandi Erasmus (non solo 1 anno). Aumentare la disponibilità di personale per aiutare gli studenti nella scelta e nella compilazione domanda.</p>
<p>Per attrarre studenti stranieri: lavorare attentamente sul piano alloggi per studenti stranieri (garanzia di una residenza), avere un collegamento e un supporto perché ottengano visti, qualora essi siano previsti, creare <i>Summer School</i> riconosciute e organizzate dai docenti dell'Ateneo.</p>
<p>Per fare "internazionalizzazione" è necessario adottare le "best practices" (e non le "worst practices") internazionali. La prima cosa da fare è quindi l'uniformare i nostri percorsi formativi ai calendari ed alle modalità di erogazione degli insegnamenti "internazionali". Inoltre, l'Ateneo dovrebbe prendere posizione netta e critica nei confronti delle normative nazionale (specie quelle contenute nella Legge 240/2010) che *oggettivamente* ostacolano ogni serio tentativo di "internazionalizzazione". A partire dalle norme sul reclutamento.</p>
<p>Per quanto riguarda il programma Erasmus Studio, per la stesura dei regolamenti l'Ufficio Internazionalizzazione e il prorettore all'Internazionalizzazione dovrebbero coordinarsi con i docenti referenti di dipartimento affinché i Learning Agreement possano essere predisposti al fine di massimizzare l'apprendimento dei nostri studenti. Mi riferisco in particolare all'abolizione della possibilità di riconoscere crediti superati all'estero relativi a moduli (e non insegnamenti interi) di Milano-Bicocca e all'abolizione della possibilità di sostenere integrazioni di esami svolti all'estero che non coprono l'intero programma dei corsi di Milano-Bicocca. Questo ha reso molto difficile predisporre <i>Learning Agreement</i> adeguati e ha scoraggiato molti studenti a partecipare al programma Erasmus.</p>
<p>Percorsi seminariali che diano CFU a studenti italiani e stranieri, anche al di fuori degli attuali percorsi didattici, basati sulle eccellenze di ricerca dell'Ateneo o che siano direttamente collegati all'eccellenze del nostro Paese.</p>
<p>Permettere il riconoscimento dei tirocini all'estero, anche se non coprono l'intera attività</p>
<p>Personalizzazione degli interventi di internazionalizzazione (ampliare la disponibilità per i docenti di stage ed Erasmus all'estero coadiuvando le possibilità di frequentare altre università in Europa ed ExtraEU, con accordi anche di Unimib con altre università). Censimento ufficiale e trasparente delle effettive competenze linguistiche dei docenti-ricercatori Unimib, non solo nella lingua inglese, ma anche in altre lingue.</p>
<p>Potenziamento supporto amministrativo. Incentivi per didattica in lingua.</p>
<p>Potenziare l'ufficio internazionale per supportare in modo customizzato l'istituzione di percorsi di doppia laurea.</p>

<p>Premesso che l'esperienza e la constatazione empirica mostra come le popolazioni tendono a muoversi dall'est dal sud del mondo verso il nord e l'ovest dell'Europa. In generale difficile pensare ad uno studente inglese, tedesco, norvegese che viene in Italia a studiare. Spesso gli studenti stranieri provengono dai paesi in via di sviluppo (Pakistan, India) e in misura minore dalla Cina. È bene riflettere su tale semplice constatazione per valutare la tipologia di studente che si intende "acquisire" ovvero in un'ottica puramente numerologica basta che siano non italiani indipendentemente dalla qualità degli studenti. Un prerequisito di base è l'offerta di un vero supporto per le attività relative a queste iniziative. Corsi di aggiornamento per i docenti sulla didattica in lingua inglese così come il personale amministrativo che deve essere preparato anche per supportare le attività didattiche oltre che alla parte amministrativa in senso stretto (visti, equipollenza dei titoli...).</p>
<p>Premiando con risorse finanziarie i docenti e le attività svolte ai fini dell'internazionalizzazione.</p>
<p>Prendere ad esempio quanto già fatto in altre università straniere (anzitutto dell'UE) con programmi avanzati di internazionalizzazione (tenendo conto del fatto che il sostegno economico fornito per gli <i>incoming</i> e gli <i>outgoing</i> dall'Italia è risibile rispetto a quello di altre università europee).</p>
<p>Programmi di Laurea magistrale come ALGANT.</p>
<p>Programmi di sostegno economico agli studenti che vengono in Bicocca. Borse di merito consistenti che coprano una buona parte delle spese da sostenere. Riconoscimento internazionale del titolo di studio. Miglioramento della qualità dei corsi.</p>
<p>Promuovere contatti tra docenti.</p>
<p>Promuovere gli scambi di studenti per svolgere programmi di ricerca in laboratorio, di almeno tre mesi, fino a 6-12, per svolgere la tesi di laurea (questo vale per le scienze sperimentali, come Biologia). Per i nostri studenti, problemi centrali sono: 1) sapere l'inglese 2) avere una borsa sufficiente a coprire le spese. Per l'inglese, Rosetta Stone pare sia molto apprezzata e stia aiutando a migliorare. La lingua resta però fortemente limitante.</p>
<p>Promuovere maggiormente i corsi e i servizi esistenti per l'apprendimento delle lingue straniere; non subordinare gli orari delle lezioni di lingue all'orario delle lezioni di altre materie.</p>
<p>Proporre tutte le magistrali delle scienze dure e di economia/statistica in Inglese.</p>
<p>Questo questionario non mi sembra molto ben fatto, in particolare le risposte alcune chiuse sembrano ripetitive e mancano i riferimenti per i primi approfondimenti con asterisco.</p>
<p>Rendere completamente bilingui il sito web e le email mandate dall'amministrazione riguardanti assegnisti, dottorandi e studenti almeno della magistrale. Troppo spesso ci troviamo a dover perdere tempo a tradurre in inglese per i nostri postdoc e dottorandi le informazioni fornite dall'amministrazione solo in italiano, o tradotte in inglese in modo approssimativo.</p>
<p>Rendere maggiormente flessibile l'organizzazione degli orari delle lezioni e sostenere maggiormente i docenti che intendono passare dei periodi all'estero.</p>
<p>Ridurre gli ostacoli (burocratici e organizzativi soprattutto) per gli studenti delle lauree triennali con obbligo di frequenza.</p>

<p>Ritengo che un programma di azione per l'internazionalizzazione richieda prima di tutto la definizione di una strategia di Ateneo, da intendersi quale scelta di fondo in termini di posizionamento sul mercato internazionale, almeno europeo. Occorre prima di tutto definire un posizionamento specifico per ogni prodotto/ambito di offerta (CdL di scienze, medicina, economia, giurisprudenza, etc.) anziché formulare un generico piano a livello di Ateneo. Infatti, non è detto che un posizionamento in ambito internazionale sia rilevante per tutti gli ambiti di offerta; per esempio, non lo ritengo rilevante per giurisprudenza. Il posizionamento va valutato in termini di SWOT Analysis prendendo in considerazione i mercati di riferimento, i competitor attuali e le relative offerte formative. In una fase successiva occorre formulare una strategia definitiva a livello di Ateneo con relativo piano di azione. A tale scopo serve un team ad hoc con competenze adeguate (staff+docenti).</p>
<p>Sarebbe utile predisporre un corso di studi 'internazionale' (sia triennale che magistrale), con insegnamenti in lingua inglese, aperto a studenti italiani e stranieri. Sarebbe necessario rendere più flessibile la gestione dei <i>Visiting Professors</i>, ampliando il numero e la tipologia di strutture ricettive per ospitare questi docenti ed agevolando i passaggi burocratici.</p>
<p>Sburocratizzazione spinta, pagine web migliori</p>
<p>Se mi mandaste sei mesi a Oxford per studiare inglese e didattica in inglese, volentieri terrò poi lezioni in inglese. Il resto è improvvisazione. Idem per altre lingue che parlo ma in cui non sono disposto a tenere lezioni senza mia specifica formazione: francese, tedesco, catalano, giapponese.</p>
<p>Semplificare le procedure di accesso a bandi competitivi (assegni, posti da ricercatore). Innanzitutto, fornendo un quadro di massima dell'importo lordo dipendente e netto dipendente, gli unici numeri di reale interesse per chi è interessato a una posizione in Italia e non conosce il nostro sistema paese. Poi aiuti per pratiche amministrative.</p>
<p>Si cercando di semplificare l'iter e renderlo meno burocratico.</p>
<p>Sito web in Inglese con tutte le informazioni disponibili come su quello italiano. Tutti i bandi anche inglese, ad es. quelli di reclutamento. Disponibilità di alloggi per studenti stranieri <i>incoming</i>.</p>
<p>Snellimento delle pratiche burocratiche e dei bizantinismi amministrativi.</p>
<p>Stanziare risorse per finanziare soggiorni brevi (1-2 mesi) di <i>Visiting Scholar</i> e <i>Visiting Professor</i> presso l'ateneo di Milano-Bicocca.</p>
<p>Supporto ad hoc soprattutto negli ambiti della ricerca e migliori facilitazioni negli scambi di docenza.</p>
<p>Supporto amministrativo. Il docente crea il contatto, ma le pratiche devono essere svolte dall'amministrazione che deve conoscere l'inglese per interfacciarsi con l'altra università. Personale con PhD che sia in grado di muoversi con le istituzioni europee nel trovare fondi per l'internazionalizzazione a più livelli.</p>
<p>Trovare risorse. Ad iniziare dal tagliare i costi. Il tasso docenti/personale PA è 1 a 1, nell'Università italiana, e anche in Bicocca. In quale altra realtà produttiva, per ogni lavoratore che eroga e produce esiste un lavoratore che amministra? Nella scuola il tasso è 4 a 1. Ergo, riformare la amministrazione universitaria: rimandare a casa almeno la metà degli amministrativi, e aumentare così il personale docente e ricercatore, ossia il personale PRODUTTIVO, anche non italiano, cosa che permetterebbe di internazionalizzare. Altrimenti mi internazionalizzo da sola e me ne vado all'estero.</p>
<p>Una diversa gestione amministrativa. Ci sono sempre blocchi e farraginosità.</p>
<p>Una forte, solida organizzazione amministrativa con persone competenti, possibilmente in possesso di PhD conseguito all'estero o comunque forte esperienza internazionale.</p>
<p>Una maggiore attenzione ai paesi non europei mediterranei.</p>

8.2. Gli strumenti di stimolo a percorsi didattici orientati all'internazionalizzazione

'Ha altri suggerimenti su come l'Università di Milano-Bicocca potrebbe intervenire per stimolare e incentivare i docenti, sia quelli che l'hanno già fatto sia quelli che ancora non l'hanno fatto, ad attivare percorsi didattici orientati all'internazionalizzazione?' (N=81)

1. Riconoscere adeguatamente lo sforzo che viene fatto per implementare questo tipo di programmi: il nostro Ateneo indica un limitatissimo numero di attività istituzionali che conferiscono ai docenti un riconoscimento economico, un cambiamento in questo senso potrebbe favorire l'attivazione individuale.
1. Un supporto amministrativo di gran lunga più efficace di quello attuale, in particolare per quanto riguarda il numero del personale specializzato in quest'area specifica. 2. Abolizione della tassa del 30% sulle spese di viaggio degli ospiti stranieri ogni qualvolta si propone anche un contributo per la prestazione (gettone di presenza). La norma che scoraggia e aggrava le spese per l'organizzazione dei seminari e delle conferenze che coinvolgono ospiti non italiani.
Abolire il "almeno cinque" dal Regolamento Didattico e abolire il disaccoppiamento tra insegnamento ed esame. L'Ateneo dovrebbe farsi carico di prendere una posizione netta e critica nei confronti dei regolamenti e delle rigidità imposte dal Ministero; a partire dai vincoli sui 20 e 12 insegnamenti per la Laurea Triennale e per la Laurea Magistrale.
Agevolazioni per conciliare impegni istituzionali con periodi all'estero. Agevolazioni per sostenere i costi durante i periodi all'estero.
Allo stato attuale, con una scarsa attrattività di studenti stranieri, almeno nei settori dove insegno, rappresenta un problema nell'incentivare il corpo docente nell'offrire insegnamenti in lingua inglese. I docenti, dovrebbero avere il livello di padronanza della lingua inglese adeguato alla padronanza della stessa lingua da parte degli studenti. Le conoscenze della lingua inglese richiesti da parte degli studenti (3CFU) sono di livello troppo basso per seguire lezioni in lingua inglese specialmente a livello di triennale. Il fatto che a tutt'oggi l'Europa non abbia ancora definite una lingua ufficiale in qualche modo non facilita l'uso dell'inglese. Per avere sia docenti (quelli futuri) sia studenti con buona dimestichezza con l'inglese, questa deve essere insegnata e utilizzata in maniera concreta fin dalle scuole materne. Se si iniziasse seriamente questo percorso, tra un paio di generazioni il problema della lingua non sussisterebbe più. Prima si inizia meglio è.
Assenza totale di incentivi ai docenti che comunque si prendono il carico della preparazione dei corsi e del materiale didattico. Non si può pensare che i docenti si prendano in carico, come ora avviene, attività amministrative, di acquisizione beni e servizi, oltre a quelle didattiche e di ricerca e oltre a questo producano altre attività preparando materiale in altre lingue.
Aumentare gli <i>agreements</i> con le Università estere per favorire la mobilità.
Avere un'amministrazione che funziona.
Bonus sul carico didattico come per l'e-learning.
Cercare una più stretta collaborazione scientifica nei campi dove l'Ateneo può fornire anche laboratori attrezzati sia in sede che sul campo.
Che conceda e finanzi con maggiore facilità missioni e studi all'estero.
Chiarire dal livello centrale e non delegare ai singoli CdS quali siano le strategie, le azioni attese per l'internazionalizzazione, e anche quali siano le azioni di supporto: è chiaro che si deve iniziare un percorso, che una prima edizione di un corso in lingua inglese possa avere risultati peggiori dell'edizione precedente; si potrebbero riscontrare problemi in itinere di varia natura, che potrebbero richiedere un supporto ai docenti e agli studenti (a parole gli studenti italiani dichiarano interesse e disponibilità: siamo sicuri che siano all'altezza di seguire un corso in inglese). L'Ateneo dovrebbe chiarire come intende supportare questo genere di percorso.
<i>Compensation</i> economica anche se è "triste"
Con premialità e incentivi finanziari ai docenti.

Conteggiare in maniera diversa carico didattico in inglese, finanziare TA per supportare corsi in inglese.
Creare collegamenti con altri atenei, con i quali condividere programmi di insegnamento, che poi ogni sede svolge a modo proprio. Internazionalizzare per me vuol dire creare rete di competenze, non perdere le nostre peculiarità per uniformarci. Se un certo insegnamento, fosse in termini di contenuti, analogo a quello svolto nell'università "x", questo farebbe studenti europei analogamente preparati e in grado di spostarsi. Altra strada può essere di creare reti di corsi dove, un certo corso è fatto in Italia ed uno in un altro paese ma fanno parte di una rete di competenze globali.
Diminuire il numero di ore insegnate in cambio di un corso tutto in lingua inglese.
Disporre di fondi per tutor di accoglienza, introduzione alla vita milanese e alla cultura italiana, sostegno nella socializzazione che sostiene la motivazione. Tutor per accompagnarli e orientarli nella complessità del primo impatto. Insomma, fondi e personale dedicato, che NON SIANO DOCENTI.
Dovrebbe saper premiare chi ha contribuito fino adesso ad incrementare l'internazionalizzazione sia invitando docenti per i seminari, sia andando all'estero ad insegnare, sia chiedendo di poter svolgere i corsi in lingua. Quest'ultima richiesta viene inoltre di sovente negata dai consigli di corsi di laurea. Tutte le menzionate attività sono state spesso effettuate dal personale docente che si è trovato a svolgere una mole impressionante di lavoro amministrativo.
Facilitare gli inviti di personale straniero. Il codice fiscale è un punto debole. L'università a parole dice di fornire il codice fiscale, ma il più delle volte questo non succede.
Facilitare il rimborso delle spese sostenute durante le missioni all'estero
Fornendo maggior supporto amministrativo e mettendo in campo risorse extra.
Fornire corsi di inglese con insegnanti madrelingua in orari serali
Fornire supporto amministrativo. Dare la possibilità di creare nuovi corsi (le mie proposte sono state bocciate dicendo che non possiamo creare nuovi corsi!). Fornire supporto economico, per esempio coprendo le spese di invito di docenti stranieri, che possano conoscere l'università e quindi stipulare accordi.
Fornire supporto organizzativo adeguato.
Ho proposto il mio corso della laurea magistrale in Biologia, Genetica dello sviluppo e del differenziamento, in inglese. Il risultato è stato che il numero degli studenti italiani si è dimezzato rispetto agli anni precedenti. Ho inoltre proposto un nuovo corso per la laurea magistrale in Biologia, in inglese, pensato per gli studenti Erasmus, principalmente. Il corso ha avuto la frequenza solo di un piccolo numero di studenti Erasmus, che si sono trovati a scegliere fra la frequenza alle mie lezioni e quella a altri corsi che gli venivano offerti, con orari sovrapposti, col risultato che seguivano solo una lezione su due, o su tre. Inoltre, per i nostri regolamenti questo nuovo corso non poteva durare meno di 6 crediti, cosa non necessaria per il loro apprendimento. L'eccessivo formalismo e regolamentazione dei nostri orari di docenti scoraggiano fortemente queste nuove iniziative.
Incentivare (anche economicamente) i docenti che svolgono un ruolo attivo nel processo di internazionalizzazione, vale a dire promuovono accordi bilaterali (sia sulla didattica che sulla ricerca), tesi all'estero, svolgono ricerca e periodi di <i>Visiting</i> all'estero. Incentivare lo studio della lingua inglese su cui ancora molti colleghi sono mancanti.
Incentivare economicamente i docenti che fanno lo sforzo di insegnare in inglese.
Incentivare l'attivazione di corsi in lingua straniera da parte di ricercatori e docenti giovani, consentendo di superare eventuali diffidenze legate alla gestione del numero di CFU erogati all'interno dei Dipartimenti.
Incentivi economici e/o di riduzione del carico didattico e/o tutor a supporto.
Incentivi economici o avanzamenti di carriera.
Incentivi economici, diminuzione del monte ore di insegnamento.

Incentivi economici. Cambiamento delle policy di valutazione della didattica. I colleghi che hanno sperimentato corsi in inglese riportano che, per almeno due anni, gli studenti italiani abbassano la valutazione del corso e del docente. Motivo per cui i docenti non sono incentivati e i presidenti dei corsi di laurea non sono favorevoli alla diminuzione di questi indicatori.
Incentivi monetari con relativa attività di monitoraggio.
Incentivi per le spese da sostenere all'estero Facilitazioni nel trovare alloggio all'estero.
Incentivi, anche economici. L'Università Bicocca deve scrollarsi di dosso l'idea di chiedere continuamente e soltanto impegno gratuito ai propri docenti. Insegnare in inglese significa una didattica più onerosa, la preparazione delle lezioni ex-novo, la scelta di nuovi testi, ecc... Se davvero si vuole una buona didattica per stranieri non si può pensare che sia gratuita.
Incrementare i fondi per l'internazionalizzazione dei corsi di laurea e della didattica. Più supporto amministrativo all'internazionalizzazione (personale dedicato). Far diventare il livello di internazionalizzazione (pubblicazioni, conferenze, inserimento in network di ricerca internazionali...) uno dei criteri principali per il reclutamento dei docenti e per le progressioni di carriera.
Informarli.
Inserire premialità e riconoscimento per il lavoro speso nella realizzazione di queste attività. La realizzazione di certe attività è onerosissima e richiede una quantità di tempo incredibile, ma non conta molto nella valutazione dei docenti! Ancora una volta, necessario il supporto dei TA: ci sono, ma non sono abbastanza.
L'internazionalizzazione sta nelle teste e nei contenuti trasmessi. E i contenuti raramente si trasmettono meglio in inglese.
L'unico strumento che funziona è l'incentivazione. O si riduce il carico didattico di chi si impegna ad internazionalizzare o si propongono incentivi economici. La vita del docente medio è già piena così, senza forme di riconoscimento tangibile la maggior parte del corpo docente non farà nulla che non sia esplicitamente costretto a fare.
La mobilità <i>outgoing</i> è strozzata dall'eccessiva rigidità del carico didattico/amministrativo e dalle procedure interne, costringendola in momenti impossibili. È quasi impossibile ricavare il tempo in cui andare via, che non si incastra mai o quasi mai con le offerte disponibili sul mercato.
La soluzione rapida sarebbe una qualche forma di sconto didattico; certamente molti colleghi apprezzerebbero un incentivo economico. Nessuna delle due cose i sembra strutturalmente fattibile. Una delle strade potrebbe essere programmare in questa direzione il reclutamento, così da avere nei ruoli docenti che abbiano esperienze pregresse d'insegnamento in inglese, e che vadano a coprire insegnamenti in inglese.
La visibilità degli insegnamenti erogati in lingua inglese è minimale (un foglio Excel!), e questo va frustrando gli sforzi di molti CdS. Il sito web di ateneo dovrebbe evidenziare gli insegnamenti erogati in inglese e già fruibili dagli studenti Erasmus.
Molti dei corsi più innovativi sono corsi a scelta spesso tenuti da ricercatori a cui viene dato il titolo di professore aggiunto senza nessun valore per quanto riguarda la loro carriera in quanto la didattica non è considerata importante per la progressione carrierale. Inoltre, questi corsi spesso sono spesso sovrapposti con altri corsi, semmai obbligatori, quindi la scelta degli studenti finisce per cadere sui corsi obbligatori. Bisogna anche considerare che impartire un corso in inglese non dà un vantaggio né a chi lo fa e né chi lo riceve, anzi a volte ci sono delle difficoltà oggettive da parte degli studenti a seguire il corso in quanto non sempre hanno un buon livello di inglese. Tutto questo scoraggia i docenti in quanto non ne vedono un reale vantaggio, visto che avere un corso con pochi studenti (fatto in inglese) è una nota di demerito e non uno sforzo da riconoscere al docente stesso.
Molto positivi i corsi di aggiornamento linguistico promossi dall'ateneo. Perserverare!
No, state già "spingendo" troppo

<p>Non è il singolo docente che può fare la differenza. Bisogna dare risorse ai docenti che hanno già forti relazioni internazionali perché sviluppino progetti di intensificazione, upgrading e istituzionalizzazione dei loro contatti (ad esempio per il doppio titolo, joint PhD, pubblicazioni congiunte ecc.), magari mettendo come vincolo il coinvolgimento di un numero minimo di colleghi, così da fare massa critica.</p>
<p>Non mi è chiaro che cosa si intenda con "orientati all'internazionalizzazione".</p>
<p>Occorre che i nostri Dipartimenti siano luogo di ricerca internazionale, che si incontrino professori stranieri con maggiore frequenza nei nostri corridoi, così che l'esperienza di ricerca internazionale che alcuni di noi già fanno, arrivi a contagiare chi ancora rimane in un contesto più angusto. La didattica ne seguirà.</p>
<p>Offrire ai docenti corsi di formazione in didattica in lingua straniera. Per es. il British Council sede di Milano offre corsi su misura per l'università (https://www.britishcouncil.it/inglese/formazione-su-misura-aziendale/corsi-universita/academic-teaching-excellence) ma deve essere l'Ateneo a fare una convenzione, il singolo docente non può iscriversi.</p>
<p>Oltre ad un serio potenziamento della docenza in lingua (possibilmente oltre all'inglese), è INDISPENSABILE semplificare le trafale burocratiche. Assicurarsi che il personale amministrativo che tratta questioni legate all'internazionalizzazione abbia un livello professionale di inglese (quanto meno) è essenziale. Sinceramente, anche francese e spagnolo dovrebbero essere conosciuti (perché non si può chiedere a università francesi o spagnole o dell'America Latina di tradurre tutto... in italiano??!!).</p>
<p>Per i docenti è necessario fare chiarezza sul piano normativo circa le recenti sentenze della Corte Costituzionale per comprendere i limiti dell'erogazione in lingua inglese. Incentivare con l'assegnazione di nuove risorse di professori i dipartimenti che vogliono aprirsi all'internazionalizzazione tenendo conto di dover duplicare insegnamenti in inglese e in italiano. Stabilire una strategia relativa a quale aree del mondo o tipologie di studenti si vogliono accogliere e provvedere investimenti corrispondenti.</p>
<p>Percorsi didattici dedicati a gruppi di studenti provenienti da altre università (accordi Unimib-altre università) per seminari e workshop su argomenti mirati in materie specifiche, eventualmente di particolare attrattività [ricerche innovative, laboratori di eccellenza, cliniche/reparti con elevate competenze ad es. in ambito medico-chirurgico (esperienza di buone prassi, metodologie di lavoro, ecc...), ecc...].</p>
<p>Più che i docenti dovrebbero essere incentivati gli studenti, potenziando i corsi di inglese.</p>
<p>Ponderare il carico didattico con il numero di studenti. In modo da distribuire più uniformemente gli impegni dei docenti per incentivarli a proporre una didattica diversa.</p>
<p>Rendere più accessibili le informazioni sui tempi e i modi dell'Erasmus Docenti, informando con 6 mesi di anticipo sul bando, renderebbe più facile la partecipazione. Richiedere a ciascun docente di fornire un paio di lezioni in lingua Inglese, in modo da mettersi in gioco e avere un feedback da sé stessi e dagli studenti, permetterebbe di stimolare l'interesse dei docenti verso l'utilizzo della lingua inglese.</p>
<p>Riconoscendo a chi lo fa qualche tipo di riconoscimento. Al momento è lasciato alla libera iniziativa di ognuno, e molto dipende dalla disponibilità del personale amministrativo cui ci si rivolge (non vuole essere una critica, il personale amministrativo è spesso molto disponibile, ma mancano indicazioni chiare su cosa si può fare e con quali modalità, e dunque spesso non si sa a chi chiedere). Inoltre, a volte l'iter sembra così macchinoso che si preferisce lasciar perdere, avendo peraltro molti altre incombenze.</p>
<p>Riconoscere un valore doppio o triplo alle ore di insegnamento in inglese.</p>

Ridurre il carico di lavoro burocratico amministrativo dei docenti che hanno sempre meno tempo da dedicare all'approfondimento e internalizzazione dei propri corsi e per migliorare il loro inglese. Tenere un corso in inglese non è semplice e si deve riorganizzare completamente. I corsi in inglese che si sono organizzati per docenti benché meritevoli non erano sufficienti e soprattutto non fruibili dai docenti perché non era stato con loro definito gli orari. Altre università per migliorare il livello di inglese dei docenti hanno fatto convenzioni con istituti esteri tipo British e offerto diverse modalità di corsi.
Ridurre la burocrazia, indicare personale di riferimento e alleggerire il carico di adempimenti burocratici e amministrativi dei docenti. Incentivare economicamente tali percorsi.
Riduzione del carico per chi si impegna a ristrutturare un corso magistrale in lingua inglese.
Riduzione monte ore di didattica.
Sarebbe necessario poter introdurre anche nuovi insegnamenti, adatti ad essere impartiti in lingua inglese: al momento la difficoltà tecnico-burocratica data dalla esigenza che gli insegnamenti siano solo quelli già contraddistinti da un codice noto all'offerta sua in atto negli anni passati rende impossibile questa operazione.
Sconti sul carico didattico per chi insegna in lingua straniera (es. come è stato fatto per i <i>blended e-learning</i> al primo anno).
Seminari per l'apprendimento di tecniche di didattica secondo standard internazionali e le <i>best practices</i> di primarie università estere.
Servizio di informazioni più efficiente e disponibile in lingua inglese.
Si potrebbe incrementare il dialogo tra organi istituzionali di Ateneo e singoli docenti aventi esperienza di ricerca e didattica all'estero, al fine di concordare programmi di insegnamento che tengano conto delle suddette esperienze, eventualmente sperimentando anche forme di insegnamento impartito sia da docenti interni sia da docenti stranieri.
Si potrebbe ipotizzare l'offerta di bonus economici (ad esempio maggiori fondi di ricerca, altri bonus).
Si potrebbero organizzare degli incontri per illustrare ed approfondire le varie opzioni. Spesso capita di conoscere solo superficialmente le varie opportunità, senza peraltro avere nozioni dettagliate.
Si potrebbero proporre corsi di supporto per la lingua inglese destinati specificamente ai docenti. Sarebbe utile avere un maggiore supporto da parte dell'amministrazione nella individuazione di università straniere con cui attivare accordi internazionali.
Si renderli obbligatori ossia prevedere per ogni CdC un ammontare minimo di crediti in inglese.
Snellimento delle pratiche burocratiche e dei bizantinismi amministrativi.
Stimolandoli nella costruzione di progetti interdisciplinari e interculturali.
Strutturare una gestione dell'attività didattica ad opera di personale amministrativo dedicato.
Studiare eventuali meccanismi di premialità.
Supportare maggiormente i propri docenti con azioni differenziate (non solo economiche!).
Trovare forme di premialità per docenti con elevate competenze nella lingua inglese e disponibilità ad insegnare in tale lingua.

Una attività didattica orientata all'internazionalizzazione NON è una AD erogata in Inglese, nell'Inglese stentato del nostro corpo docente, bensì quella per cui ci sono slide e materiale didattico in Inglese. Piuttosto prevederei l'istituzione di un'ora di ricevimento studenti Erasmus a settimana (in sede e obbligatoria) in cui il docente è a disposizione dei soli studenti Erasmus ed è tenuto a parlare con loro in Inglese. Quindi reputo importante che si investa sulla competenza linguistica e certificazione dei docenti (offrendo gratuitamente corsi professionali di miglioramento dell'esposizione in lingua e iscrizioni ad esami di certificazione) in modo tale che ogni docente raggiunga almeno il livello C1 o C1+ e sia in grado di parlare con gli studenti stranieri in Inglese durante i colloqui sopramenzionati, pur lasciandogli facoltà di fare lezione ed esercitazioni nella sua lingua madre (che è la cosa migliore, seguendo l'esperienza della CRUI tedesca).

Vale quanto detto sopra. In più occorre un deciso rafforzamento dei servizi di supporto all'internazionalizzazione, a partire dall'Ufficio centrale. A mio parere occorre certamente mantenere e incentivare una logica di *push* proposta e guidata dai docenti, ma occorre allo stesso tempo rafforzare una logica di *pull* guidata dagli staff centrali.

Vedi sopra. (Supporto amministrativo. Il docente crea il contatto, ma le pratiche devono essere svolte dall'amministrazione che deve conoscere l'inglese per interfacciarsi con l'altra università. Personale con PhD che sia in grado di muoversi con le istituzioni europee nel trovare fondi per l'internazionalizzazione a più livelli).