

IL CICLO DEL VALORE

Innovazione e qualità dell'insegnamento
nella formazione superiore

Prefazione

di Umberto Margiotta

L'Europa della conoscenza e della globalizzazione marca il ritmo del dibattito sulla riforma dei sistemi di istruzione superiore. Ora la parola passa alle università. E per l'università tutto ciò significa, più che mai, affrontare interrogativi che investono le ragioni profonde della sua funzione formativa. Del resto è esperienza tangibile: l'innovazione che interessa le Università, nel mondo, può essere sinteticamente definita come "professionalizzante" e sembra corrispondere alla messa in sordina delle sue funzioni classiche. Si può peraltro sostenere che l'Università abbia abbandonato il centro della società e rinunciato ad esserne il fulcro unitario culturale; ovvero, al contrario, che, sotto la spinta dello sviluppo tecnico-scientifico ed economico. E' la società che ha perso il suo centro ed ha visto sovvertita la sua struttura, così come è il sapere che ha perso la sua unità. Secondo alcuni, dunque, non l'Università ha tradito la tradizione, ma è la modernità che ha sottratto la tradizione all'Università e, così facendo, le ha sottratto l'anima.

Invero la diaspora permane: essa anima la difficile convivenza di scienze tecniche, scienze umane e discipline artistiche. E la ibridazione fra le metodologie e le finalità delle ricerche di base e di quelle applicative è divenuto stile onnipresente e necessità di sopravvivenza. Domandarsi, allora, se questa trasformazione preluda alla fine dell'istituzione universitaria e al suo graduale rimpiazzo con altre agenzie, da deputare ai compiti numerosi e diversificati che con il tempo hanno finito con il sovraccaricare di funzioni la rigida e vetusta Università humboldtiana, ebbene tutto questo è inutile.

Se si guarda, con respiro mondiale, alle forme attuali dell'essere Università dobbiamo riconoscere che in alcune regioni del mondo l'Università continua a sviluppare una funzione propulsiva e di indirizzo; in altre ha subito passivamente i cambiamenti avvenuti nel mondo del lavoro, nelle categorie del politico, nella geografia dei poteri, e più in profondo nella filosofia sociale ed in quella etica, fino ad interessare nell'intimo il suo stesso paradigma antropologico. Occorre francamente ammettere che non della eclissi dell'Università occorre parlare, ma del costituirsi di un policentrismo di morfologie diverse di Università che, in base al loro stesso statuto costitutivo, continuano ad essere qualcosa di insostituibile, e cioè polo

di riferimento non solo della domanda di istruzione ma ancor più delle diverse forme di status sociale in cui va declinandosi la società aperta e globale delle nuove antropologie.

La centralità dell'Università è, infatti, strettamente legata al problema delle classi sociali, a sua volta collegato con il problema della formazione delle élites. L'evoluzione tecnica ed in particolare l'avvento della cosiddetta società dell'informazione ha infatti trasformato il sistema sociale, su scala planetaria, proiettandola da una logica di stratificazione in universi di differenziazione. Si tratta di una differenziazione funzionale e comunicativa che agisce in senso morfogenetico, creando cioè strutture di dimensioni varie, e comunque non coese, fragili ed effimere. La formazione delle élite, un tempo legata ai sistemi di stratificazione sociale, con carattere essenzialmente politico e monosistemico, risente ora dell'avvenuta frammentazione dell'universo simbolico dei poteri, dunque dei loro codici spaziali di riferimento (centro/periferia; sopra/sotto; inclusione/esclusione; destra/sinistra). Risente, in ultima analisi, dell'insufficiente capacità, nei modelli tradizionali di organizzazione e gestione del consenso, di governare la complessità sociale. Il costituirsi dunque di una rete polisistemica di formazione delle élite (politiche, economiche, informazionali, tecniche) si accompagna ad una mobilità sociale che si muove prevalentemente in senso orizzontale, piuttosto che verticale, con la produzione di microconflitti sociali variabili.

In questa rete non ha dunque più senso proprio ritrovare nell'Università il dispositivo centrale per la selezione delle élites. Per la semplice ragione che quel processo, (immensamente complesso) di allocazione degli individui dentro il sistema sociale, ha ormai intrapreso vie diverse, plurali e allogene.

Fa dunque bene l'Autore ad introdurre questa ricerca con una raffinata ed attenta analisi del senso e della direzione profonda che assumono gli orientamenti comunitari in materia di rinnovamento e di rilancio della formazione universitaria. E a sottolineare come la formazione delle menti e la formazione dei talenti delle nuove generazioni diviene azione necessaria e indispensabile per attribuire valore ad ogni persona e per capacitarla ad agire in un mondo i cui paradigmi sono in trasformazione. L'efficacia finale di questa azione e la sua disseminazione in tutti i ceti sociali dovrebbe essere una priorità per ogni nazione, in considerazione anche del fatto che vi è un differenziale di maggiori opportunità per coloro che acquisiscono alti livelli di istruzione rispetto a quanti esauriscono i propri studi precocemente o li abbandonano. Coniugare e connettere – promuovendo e attribuendo valore ai talenti in formazione – differenti contesti formali e informali permette di mantenere coesa la società alimentando inclusione, e di creare contesti multilaterali di sostegno allo sviluppo globale delle persone.

Passato e futuro, dunque, mito ed utopia, ideale e prassi, generandosi vicendevolmente in un rapporto circolare, creano al loro interno un "valore generativo di innovazione"

(contemporaneamente legittimante, innovativo e critico), con il quale l'Università ha l'opportunità di recuperare una sua capacità progettuale insostituibile, che proprio in quanto intrinsecamente significativa rispetto allo stesso risultato (ossia valida di per se stessa), consente ai giovani in formazione di riconquistare libertà e potenza intellettuale contro la massificazione dell'apparato economicistico.

E se volessimo trovare una sintesi per identificare la filigrana delle riflessioni dell'Autore sul futuro dell'Università, potremmo ritrovarla in questo aforisma: *“Idealizzare il progetto nell'utopia, storicizzare l'utopia nel progetto”*. Seguendo questa linea concettuale ed interpretativa, che può essere definita come di “tensione vocazionale e motivazionale”, ho letto e apprezzato la ricerca IUS condotta da Ellerani e dalla Fondazione Edulife.

Molte ragioni ci impongono di utilizzarla come un punto di riferimento non eludibile. In primo luogo il fatto che la ricerca abbia interessato il sistema salesiano delle IUS, e cioè delle Istituzioni Universitarie di Educazione Superiore che costituiscono una confederazione di 39 istituzioni salesiane di livello universitario, disseminate nei diversi continenti del pianeta. La seconda ragione è data dalla attenzione e dalla focalizzazione posta sulle forme di insegnamento-apprendimento che sottolineano la rielaborazione e la “produzione” di nuova conoscenza da parte degli studenti. L'idea focale di dare valore allo studente affinché egli generi, anche in forme inedite, opportunità di innovazione porta a prioritizzare, per il rinnovamento della didattica universitaria, la qualità dell'insegnamento.

Si tratta di considerare i cambiamenti in atto come occasione per passare da una docenza centrata sull'insegnamento, e che acquista in essa il suo senso di essere, ad un stile e ad una strategia di docenza il cui impegno basilare sia favorire un apprendimento di qualità negli studenti. In tal senso, assume particolare rilevanza la considerazione che è necessario che i docenti cedano lo scenario, il protagonismo, la parola e il tempo agli studenti, passando ad un modello che ne sostenga l'apprendimento. I docenti si trasformano così in “generatori di valore”.

In particolare, i profili accademici sono destinati ad assumere tratti sempre più internazionali, sia nella produzione della ricerca e nella governance delle sue ricadute a livello globale, sia nella sua divulgazione scientifica (riviste e volumi di tipo internazionale). Inoltre il profilo accademico è sempre più accompagnato dalla capacità di attrarre finanziamenti attraverso proposte innovative. La Ricerca condotta da Ellerani dimostra infatti come la modalità d'insegnamento universitario influenzi il coinvolgimento degli studenti nelle aule e nello studio, e come i metodi di insegnamento siano profondamente correlati alla concezione che il docente ha sia della insegnabilità della sua disciplina sia delle traiettorie generative di apprendimento che la sua disciplina contribuisce a produrre.

Ed è così che la terza ragione, quella fondamentale, che ci obbliga a riflettere su questa esperienza di ricerca-azione è la metodologia sperimentata, ovvero quella che l'Autore (e con lui la Fondazione Edulife) chiamano "ciclo del valore" . È un'idea, prima che un metodo. Essa si sviluppa attraverso la co-costruzione del profilo di competenze dei docenti universitari, associata alle evidenze degli ambiti di competenza.

Essa permette di definire i processi di selezione delle buone pratiche agite dai docenti. Il "ciclo del valore" è un sistema che sostiene la comunicazione interna ed esterna, ponendo le risorse umane coinvolte nella condizione di misurare continuamente le proprie azioni con le finalità espresse e con la mission dell'Istituzione. Analogamente la comunicazione alimenta la collaborazione, definita come l'elemento fondamentale di una comunità di apprendimento professionale. Ogni risorsa riconosce l'impossibilità o la crescente difficoltà di raggiungere la finalità fondamentale, il miglioramento complessivo ed elevati livelli di apprendimento per tutti gli studenti a meno che non si lavori insieme in modo collaborativo. Dialogo, confronto, linguaggio, pratiche di insegnamento, valutazione continua e condivisa divengono elementi guida dello sviluppo professionale dei docenti universitari: un apprendimento permanente che può trasformare una Università vissuta come eminente comunità in apprendimento. I processi di miglioramento continuo rinforzano l'identità dell'istituzione, che così può esprimere e sostenere il valore dei propri docenti e rinforzare la loro qualità attraverso il lavoro coordinato dei direttivi e degli amministrativi.

Questo aspetto genera capitale intellettuale e forma la capacità dell'organizzazione - e del suo personale - ad apprendere, riapprendere, fare ricerca e crescere nell'abilità di identificare problemi. L'istituzione universitaria viene così ad essere percepita e vissuta come un'organizzazione che offre un apprendimento profondo, costituito dall'unione di valori impliciti ed espliciti, e che consente di ampliare ed espandere nel tempo i significati dell'apprendimento permanente.

Gli studi e le ricerche *evidence based* sulla didattica universitaria costituiscono ancora un terreno per lo più poco esplorato dalla ricerca pedagogica italiana. O per lo meno poco esplorato con ottica comparativa e globale sistematica. Ci si augura che questo lavoro di Ellerani apra una stagione propositiva ed euristica di grande respiro.

Umberto Margiotta

Ca' Foscari , Settembre 2013

Introduzione

di Piergiuseppe Ellerani

L'istruzione superiore, in modo particolare, è implicata in tutti i cambiamenti correlati alla globalizzazione poiché educazione e ricerca sono strettamente coinvolte nella definizione delle nuove conoscenze, nell'adozione di tecnologie, nel creare reti per sostenere e connettere comunità sempre più complesse, avvicinando – attraverso la cultura e la ricerca - mondi e comunicazioni.

In questo nuovo scenario - caratterizzato altresì dal fenomeno dell'accelerazione costante imposto dall'innovazione tecnologica e della comunicazione digitale - molti sistemi nazionali si sono trovati impreparati o hanno risposto con ritardo al nuovo dinamismo elicitato dalle possibilità di più ampi movimenti – anche solamente negli ambienti virtuali - attraverso il pianeta. I governi hanno direzionato cospicue energie per mantenere status quo piuttosto che impegnarsi a delineare, progettare e sostenere nuovi scenari di futuro in grado di crescere, accompagnare e rafforzare i talenti per generare nuovo “valore” culturale capace di trasformare crisi e mutamenti in opportunità di crescita sociale ed economica.

Ne consegue che il tradizionale consenso tra i docenti nelle università moderne, sui significati di essere un professionista, viene a ridefinirsi. In modo particolare i profili accademici sono destinati ad assumere tratti sempre più internazionali, sia nella penetrazione della ricerca e delle sue ricadute a livello globale sia nella sua divulgazione scientifica (riviste e volumi di tipo internazionale). Inoltre il profilo accademico è sempre più accompagnato dalla capacità di attrarre finanziamenti attraverso proposte innovative nelle frontiere dei temi e delle modalità di ricerca. Analogamente le università tendono a richiedere forme più evolute di didattica, dove le tecnologie e la ricerca permettono di elevare la qualità dei contenuti appresi e della loro comprensione da parte degli studenti. Il lavoro di gruppo anche tra i docenti diviene una risorsa e una prospettiva che non può più essere negata dalle istituzioni universitarie.

All'interno della prospettiva sin qui delineata, è andato a definirsi il progetto di ricerca attraverso il quale costruire in forma innovativa – partecipata e condivisa - i profili dei docenti, degli amministrativi e dei direttivi¹ delle Università confederate IUS² .

Queste risorse umane sono considerate nell'insieme, in forma olistica, contemporaneamente come risorse umane in grado di elevare la qualità della vita accademica e, nello specifico, di creare le condizioni affinché ogni studente possa divenire artefice del proprio processo di apprendimento. In tal senso le organizzazioni che formano parte della rete IUS, come

istituzioni di educazione superiore, esprimono una comunità accademica – formata da docenti, studenti e personale di gestione – che, in modo rigoroso, critico e propositivo, promuove lo sviluppo della persona e del patrimonio culturale della società, tramite la ricerca, la docenza, la formazione superiore e continua e i diversi servizi offerti alle comunità locali, nazionali e internazionali.

Il progetto di ricerca-azione si è sviluppato nell’arco di un triennio con un’articolazione di tipo *blended* (presenza e distanza) sostenuta e alimentata da un ambiente virtuale di apprendimento collaborativo (AVAC) web2.0, basato sulla tecnologia open source di moodle al cui interno sono stati integrati strumenti specifici per le finalità della ricerca come HRM (*Human Resource Management*) e il Didablog.

Nell’arco temporale della ricerca sono stati definiti i profili dei docenti, degli amministrativi e dei direttivi coinvolti nel sistema della rete IUS, co-

¹ Nel testo si fa riferimento alle figure delle Istituzioni di Educazione Superiore coinvolte nel progetto di ricerca-azione (docenti, amministrativi e direttivi). Pur nella differenza degli ordinamenti, esse corrispondono nell’organizzazione italiana, rispettivamente: ai docenti; agli attuali responsabili amministrativi dei Dipartimenti Universitari (già responsabili amministrativi delle Facoltà) o dei Dirigenti dei Servizi Generali Amministrativi per la scuola; ai direttori dei Dipartimenti (già presidi delle Facoltà) o dei Dirigenti Scolastici. Per coerenza ed omogeneità nel testo sono mantenute le definizioni originali attribuite dalle Istituzioni delle IUS (docenti, amministrativi e direttivi).

² Le Istituzioni Universitarie di Educazione Superiore sono una confederazione che rappresenta 39 istituzioni salesiane di educazione superiore, disseminate nei diversi continenti del pianeta. La fase di costruzione partecipativa del profilo ha visto la partecipazione delle seguenti Istituzioni: Bolivia: Universidad Salesiana de Bolivia; Brasile: Faculdade Salesiana de Vitória, Unisalesiano Lins e Aracatuba, Universidade Dom Bosco-Campo Grande, Universidade Católica de Brasília, Faculdade Dom Bosco Manaus, Unisal-São Paulo, Unileste-Minas Gerais; Cile: Universidad Católica Silva Henríquez; Ecuador: UPS Ecuador; Guatemala: Universidad Mesoamericana; San Salvador: Universidad Don Bosco San Salvador.

La fase di sperimentazione dei profili ha visto la partecipazione delle seguenti Istituzioni:

Bolivia: Universidad Salesiana de Bolivia; Brasile: Faculdade Salesiana de Vitória, Unisalesiano Lins e Aracatuba, Universidade Dom Bosco-Campo Grande, Universidade Católica de Brasília, Faculdade Dom Bosco Manaus, Unisal-São Paulo, Unileste-Minas Gerais; Cile: Universidad Católica Silva Henríquez; Ecuador: UPS Ecuador; Guatemala: Universidad Mesoamericana; Messico: Universidad Salesiana de Méjico; San Salvador: Universidad Don Bosco San Salvador.

me risultato-prodotto di un corso di formazione la cui metodologia si è basata sul ciclo di Kolb e sui principi del costruttivismo socio-culturale. L'apparato metodologico ha considerato l'introduzione dei video, divenuti protagonisti nella tecnologia digitale, nell'approfondimento così come nell'analisi e revisione trasformativa delle esperienze. Integrati nel sistema di social network, sono divenuti parte della community di apprendimento professionale. I risultati che la ricerca ha prodotto sono di due tipi: di prodotto – i profili di docenti, amministrativi e direttivi; alcuni strumenti come lo Human Resource Management applicato all'education e di processo, ovvero le metodologie partecipative e cooperative per la realizzazione del profilo co- costruito. Sono stati raccolti dati e sottoposti ad analisi quali-quantitativa.

Risulta di particolare rilievo, nella fase processuale e metodologica, la definizione del cosiddetto "*ciclo del valore*" che ha di fatto rappresentato il processo-prodotto risultato della ricerca. Per definire il grado di efficacia – almeno nel contesto educativo - è stato sottoposto ad alcune verifiche sperimentali, dalle quali trarre indicazioni e riflessioni ulteriori. I dati sono riferiti agli esiti dell'attività partecipativa di docenti, amministrativi e direttivi e della percezione di efficacia nell'attuazione del "*ciclo del valore*".

Il "*ciclo del valore*" è un framework che va ulteriormente indagato, ma che – alla luce dei primi esiti - risulta di interesse per la costruzione di contesti centrati sull'apprendimento permanente e il coinvolgimento attivo di tutte le risorse umane.

Alla luce di alcune ricerche - internazionali e nazionali – l'investimento nel miglioramento continuo dei docenti appare un percorso irreversibile: anche nella scuola – come per esempio il progetto "Valsis", dell'Invalsi - pare andare verso questa direzione e gli esiti della ricerca-azione presentata possono fornire alcune indicazioni processuali per un utile confronto

Il volume di articola in tre parti: nella prima – formata da tre capitoli - vengono presentati i fondamenti teorici che hanno sostenuto la ricerca. La seconda parte – composta da cinque capitoli – presenta la ricerca, il suo contesto, la metodologia, gli esiti. La terza parte – attraverso gli ultimi due capitoli – fornisce alcuni indirizzi di prospettiva, ponendo in luce possibili ulteriori applicazioni degli esiti di ricerca, degli strumenti e dei processi partecipativi svolti.

3 Il progetto triennale si è concluso grazie all'impegno profuso da molti³, a cui occorre riconoscere un ringraziamento particolare per la passione por-

³ Il progetto formativo e di ricerca-azione è stato sostenuto dal team composto da Luciano Fiorese, re- sponsabile dell'Area Risorse Umane delle IUS, Antonello Vedovato, responsabile dell'Area Istituzionale, Maria José Gil Mendoza, coordinatrice del progetto, Piergiuseppe Ellerani, responsabile scientifico della ricerca-azione e di supervisione metodologica e da referee esterni per il profilo finale.

tata e il lavoro, puntuale e continuo, dedicato per il completamento dell'esperienza: ad Antonello Vedovato, presidente di Edulife, che ha sintetizzato nel "ciclo del valore" - raccogliendo stimoli e discussioni – la complessità del "mondo IUS", ponendo a servizio del progetto la Fondazione Edulife e i servizi tecnologici di Edulife con tutti i suoi collaboratori; a Luciano Fiorese, che ha ideato e sviluppato, a partire dagli inizi del nuovo millennio, il progetto di formazione e gestione "integrata" delle risorse umane fondato interamente sui profili di competenza definiti e sperimentati all'interno della rete intercontinentale IUS; a Maria José Gill Mendoza, coordinatrice, che ha sostenuto nell'arco del triennio, con la paziente opera della tessitrice, le relazioni tra i due mondi, mantenendo viva in ogni momento la motivazione al lavoro e contribuito alla raccolta ed elaborazione qualitativa dei dati; a Carlos Garulo, già coordinatore generale delle IUS, che ha creduto nella pedagogia planetaria e nella necessità di elevare la qualità delle risorse umane che operavano a favore delle giovani generazioni, nonché a Mario Olmos che ha portato a conclusione il progetto iniziato; ad ogni partecipante al progetto, tra cui i rettori e referenti delle IUS partecipanti, per la completa disponibilità a mettersi in gioco, per riapprendere; a Umberto Margiotta, per aver fornito nel corso del progetto di ricerca le sapienti indicazioni di revisione del profilo dei docenti e per aver accolto nella collana la pubblicazione della ricerca.

Postfazione*

di Antonello Vedovato

Il progetto IUS Risorse Umane sin qui presentato, rappresenta per Edulife una tra le sfide più significative avviate e portate a termine nell'ultimo sessennio. La caratterizzazione internazionale e interculturale del progetto ha posto una serie di bisogni trasversali che hanno permesso alle persone di Edulife di avviare un processo di accelerazione sia sul fronte degli strumenti che del metodo.

Non voglio dilungarmi sulla parte degli strumenti e le innovazioni tecnologiche messe a punto per questo progetto, che rappresentano lo stato dell'arte a livello internazionale nel campo del *social learning*. Desidero invece dedicare una particolare attenzione al metodo che va sotto il nome di "Ciclo del Valore" e che ci ha permesso di articolare una mappa che ha orientato il gruppo di lavoro per tutta la durata del progetto.

Il ciclo del valore è un modello che nasce dall'esperienza di tre decenni di continue sperimentazioni, indirizzate a scoprire una modalità operativa funzionale ad ogni organizzazione per mettere al centro dell'attenzione la persona che si vuole servire con la propria proposta. Le teorie che stanno alla base di queste sperimentazioni sono diverse e provenienti da differenti contesti di azione. Si va dal ciclo di Kolb, il costruttivismo, il cooperative learning, la valutazione autentica, al toyotismo, il principio di Pareto, il metodo Kaizen passando per la *lean manufacturing*. Tutte queste teorie che abbiamo potuto studiare con attenzione e applicare puntualmente nelle diverse sperimentazioni intercorse negli anni sono state riflesse attraverso il metodo preventivo di Giovanni Bosco. Ed è stata proprio la lettura e lo studio approfondito della vita e delle esperienze educative di Giovanni Bosco che hanno fatto emergere la sintesi che va sotto il nome di "Ciclo del Valore".

La sfida per noi è stata creare una sorta di guida affinché tutte le persone che ne hanno la responsabilità possano creare all'interno della propria organizzazione un circolo virtuoso di miglioramento continuo, centrato sulla promozione umana e professionale delle persone che compongono le diverse comunità in apprendimento permanente.

* Antonello Vedovato, Founder del Progetto Edulife

Il primo aspetto che ogni organizzazione deve approfondire con cura costante nel tempo è la propria **finalità**. Per finalità si intende il motivo stesso dell'esistenza di una organizzazione e della propria comunità professionale. Quando una organizzazione ha chiara la propria finalità ha davanti a sé una stella polare che potrà guidarla nelle diverse difficoltà e opportunità che le azioni quotidiane conseguenti creeranno. Per le Istituzioni Educative Salesiane la finalità è stata chiara sin dall'inizio, perchè elemento fondativo del loro esserci sono i giovani. «Aiutare i giovani a scoprire il proprio progetto di vita» è una finalità di un'immensa bellezza e nello stesso tempo pone l'organizzazione accademica salesiana davanti ad una responsabilità che la rende unica e distintiva nel panorama mondiale dell'educazione superiore.

Una volta chiara la finalità, la **visione pragmatica** diviene una conseguenza. «Promuovere reti di relazioni competenti per la creazione di un sistema di apprendimento permanente capace di accogliere la persona tenendo presente i suoi interessi, tempi e luoghi in cui opera» rappresenta una visione pragmatica fa diventare l'istituzione catalizzatore continuo di forze, relazioni ed esperienze in grado di servire al meglio la propria finalità.

In seguito alla finalità e la visione pragmatica – che rappresentano, diciamo, il dichiarato – si passa alla **catena del valore** che vuole rappresentare l'agito. Possiamo definire la catena del valore l'attività/prodotto con cui si raggiunge la finalità. La catena del valore rappresenta la quotidianità che attraverso persone, metodi, strumenti e contenuti agisce sui destinatari, in questo caso, i giovani. Possiamo dire che la catena del valore è il cuore del ciclo del valore e per questo non poteva che essere una rivisitazione laica del metodo preventivo: *accogliere e orientare* i giovani nei loro diversi stili cognitivi e di apprendimento è un segno di “amorevolezza”; *accompagnare* gli studenti con metodi, strumenti e contenuti eccellenti al fine di offrire loro gli elementi fondamentali per interpretarsi nella propria vita come persona e professionista è “ragione”; *promuovere* i giovani verso una continua riflessione personale sul senso della propria esistenza, proiettandola verso una ricerca continua dei propri bisogni fondamentali e di come essere utile agli altri è una forma di “trascendenza”, elemento questo ultimo fondamentale per ogni persona che voglia realmente trovare la felicità nella propria vita.

È evidente che per sostenere con efficienza ed efficacia una catena del valore tanto impegnativa è necessario avere dei talenti umani (docenti, dirigenti, amministrativi) che prima ancora di essere esperti accademici sono educatori con competenze distintive, che nel loro insieme rappresentano il profilo di competenze atteso.

Il profilo di competenza atteso del docente è il frutto di questo progetto, promosso, sviluppato e realizzato con un modello di animazione che ha coinvolto un'ampia comunità di pratica. Il profilo di competenze atteso, costruito in modo partecipativo dalle istituzioni coinvolte rappresenta un'opportunità per guidare l'innovazione continua: da una parte, attraverso la valorizzazione delle risorse umane che possono esprimersi al meglio, secondo le proprie competenze, superando così la fase meramente programmatica; dall'altra, con l'introduzione di modalità di scelta, valutazione e formazione delle risorse che permette l'istituzione di raggiungere la propria finalità.

Con una finalità chiara, una visione appropriata, una catena della generazione del valore definita e un profilo di competenza coerente si può promuovere una comunità di pratica in apprendimento permanente. Nel caso di un'istituzione accademica la comunità di pratica è la vera e propria comunità accademica che coinvolge gli studenti come finalità centrale dell'azione formativa.

Una comunità accademica che sa accogliere, orientare, accompagnare e promuovere i propri studenti interpretandosi nelle sfide poste dalle nuove forme della comunicazione genera naturalmente indicatori quantitativi e qualitativi sempre più puntuali. Tali indicatori permettono di rinnovare in modo permanente la finalità dell'istituzione, offrendo alla comunità in apprendimento nuovi punti di vista, capaci di generare proposte che possano migliorare la catena del valore, a favore delle persone coinvolte.

La metodologia del "Ciclo del valore" di Edulife è stata utilizzata intensamente nel percorso che ha accompagnato i partecipanti a questo progetto e con gli indicatori generati abbiamo potuto sviluppare questa ricerca scientifica unica nel suo genere nel panorama mondiale delle università. Sono certo che questo lavoro ha permesso alle IUS e al progetto Edulife di fare un grande salto di qualità a favore di tutti i giovani in quanto ha messo le basi pragmatiche per lo sviluppo di un modello educativo centrato sulla persona. In particolare nel caso delle IUS, di creare le condizioni necessarie perchè gli adulti siano ancora più consapevoli del proprio ruolo educativo e capaci di reinterpretarsi in ciò che riteniamo la più delicata e importante missione: "Aiutare i giovani a scoprire il proprio progetto di vita".

Il "Ciclo del valore" ha contribuito a ridefinire anche il progetto Edulife, che da vent'anni sta dedicando le proprie energie all'innovazione dei processi di insegnamento e apprendimento integrati dalle più avanzate tecnologie della comunicazione. Ad oggi accompagna ogni giorno oltre 500.000 persone che attraverso i propri ambienti virtuali di apprendimento seguono percorsi di formazione personalizzati e individualizzati.

Da alcuni anni ha costituito una Fondazione Onlus, riconosciuta dalla Presidenza della Repubblica Italiana con lo scopo di fare ricerca scientifica permanente nel settore dei modelli educativi a favore dei giovani. La Fondazione nel tempo è diventata un centro di relazioni di alto livello Istituzionale per favorire l'applicazione dei modelli educativi di Edulife nei diversi ambiti della Scuola e l'Università. Inoltre, assumendo i dati che considerano come oltre 500.000 piccole e medie imprese siano pronte per internazionalizzare i propri mercati, si è scelto di creare delle opportunità per affiancare le imprese e le istituzioni di educazione superiore per consolidare e sviluppare relazioni internazionali e offrire la possibilità di creare nuovi posti di lavoro per giovani preparati e disponibili con i propri talenti a seguire le imprese nei diversi mercati di riferimento.

A fronte di questo scenario Edulife, utilizzando il modello del "ciclo del valore" ha messo a punto alcuni progetti di sistema a favore delle giovani generazioni.

In modo particolare uno di questi, "Go to talent" – promosso in collaborazione con ETE, Edulife Travel Education – è proiettato nell'internazionalizzazione dei giovani talenti attraverso le partnership con le Università e le Istituzioni pubbliche e private, considerate come aggregatori naturali per aiutare i giovani nel proprio sviluppo umano, professionale e all'orientamento al lavoro. Il progetto prevede:

a) l'accoglienza e orientamento dei giovani nell'incontro con le diverse culture a partire dalla cultura Cinese per offrire stimoli forti ed intensi verso una riflessività individuale capace di aprire le proprie prospettive ed aspettative;

b) l'accompagnamento dei giovani attraverso tirocini formativi e stage professionali nelle imprese che commercializzano e producono nei mercati esteri;

c) la promozione dei giovani al lavoro nelle imprese a vocazione internazionale.

"Il ciclo del valore" rappresenta per il progetto Edulife un modello vocato allo sviluppo dei talenti umani, davvero l'unica reale risorsa per uno sviluppo solido e continuativo dei territori nel pieno rispetto della centralità della persona.