



Linee guida per la creazione e la gestione delle reti regionali Scuole & Aziende

con i principi di
comunicazione-
cooperazione-coordinamento
(Co-Co-Co) per i Reality
Checking | 2A1E

www.discoveryourtalent.eu



REALITY CHECK
TRY IT OUT AND DISCOVER YOUR TALENT

Imprimere:

© Reality Check

Coordinatore: Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft

Partner:

Germania: gss Schulpartner

Italia: Eurocultura

Svezia: Urkraft

La pubblicazione è stata scritta dai membri del progetto.

Progetto: Verifica della realtà

Numero del progetto: 2022-1-AT01-KA220-SCH-000087603

Graz, Berlino, Skellefteå, Vicenza, 2022

Layout: STVG, Immagini: <https://pixabay.com/> (Uso commerciale gratuito Non sono necessari crediti immagine)



**Co-funded by
the European Union**

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni e i punti di vista espressi sono tuttavia solo quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o di OeAD-GmbH. Né l'Unione europea né l'autorità che concede l'aiuto possono essere ritenuti responsabili per tali questioni.



Cosa sono i "RealityCheck"?

Sviluppiamo, testiamo e valutiamo nuove esperienze pratiche contemporanee nel/con il mondo del lavoro reale per gli alunni nel corso del loro orientamento alla formazione e al lavoro.

Chiamiamo questi metodi "RealityChecks".

Dovrebbero contribuire a trovare nuove motivazioni e nuove prospettive per i loro futuri percorsi di istruzione, formazione e carriera.

Contenuto

Il progetto Reality Check:	Provalo e scopri il tuo talento	5
Finalità e obiettivi del pacchetto di lavoro 2: 4 reti per RealityChecks.....		6
Linee guida per la creazione e la gestione di reti regionali Scuole e aziende		7
Parte 1: Stabilire		7
Passaggio 1: analizzare la situazione attuale		8
Elenco delle strategie, dei piani d'azione, ecc. collegati al Reality Check..		8
Elencare le iniziative/le reti esistenti o nuove.....		9
Le prossime iniziative e lo sviluppo che riconosciamo nella nostra regione		10
Passaggio 2: Componi i membri della rete.....		11
Possibile composizione della rete regionale per il Reality Check.....		11
Passaggio 3: definire il ruolo e le funzioni della rete		12
Possibili ruoli di reti, scuole e aziende per il controllo della realtà		12
Sei possibili funzioni principali di reti, scuole e aziende per il controllo della realtà		12
Passaggio 4: imposta le tempistiche, le tappe fondamentali e le responsabilità		13
Tempistica, tappe e responsabilità fino alla fine del 2023		13
Fase 5: Strutturare la rete regionale		14
1. Stato della rete		14
2. Iscrizione		14
3. Risorse		14

4.	Governance / Coordinamento	14
5.	Processi decisionali	14
6.	Gruppi di lavoro	14
7.	Riunioni Fel! Bokmärket är inte definierat.	
8.	Conferenze Fel! Bokmärket är inte definierat.	
9.	Rendicontazione delle attività.....	14
10.	Canali di comunicazione	14
 Parte 2: Principale		15
	Introduzione: Leadership nelle reti	16
	Principi e approcci alla gestione della rete.....	16
	Fattori di successo per la gestione della rete.....	17
	Documentazione e trasparenza	18
	Cosa fare e cosa non fare nella gestione della rete	19
	Consigli pratici per l'implementazione.....	20
	Combinare teoria e pratica	21
	Bibliografia	21

Il progetto Reality Check: Provalo e scopri il tuo talento

Scopi e obiettivi

- Più studenti vivono in mondi virtuali, più critica diventa la cosa reale. Ciò è particolarmente vero per lo sviluppo delle competenze e del potenziale personale come base per la formazione, la carriera e i percorsi di vita futuri.
- A tal fine, è fondamentale offrire agli studenti una visione reale del mondo lavorativo e professionale dinamico.
- In troppi settori dell'istruzione scolastica, questo non è sufficientemente possibile. Vogliamo raggiungere questo obiettivo con il "Reality Check" sviluppando offerte innovative e rendendole efficaci.

Attività

- "Reality Check" sviluppa, testa e valuta offerte innovative per esperienze reali per gli studenti - "RealityChecks" - nel mondo lavorativo e professionale, dove finora non è stato possibile.
- Si stanno creando reti regionali, che possono avere successo solo attraverso la cooperazione tra scuole, imprese, economia e parti interessate.
- L'integrazione di questi attori nelle reti regionali è un elemento

centrale del progetto, con un focus specifico sugli studenti con difficoltà.

Risultati

- I risultati sono modi innovativi di aprire agli studenti il mondo reale del lavoro e della carriera dove prima non era possibile.
- Nelle reti regionali sono state identificate e descritte le condizioni per una comunicazione di successo, cooperazione e coordinamento tra le parti interessate delle scuole, delle aziende e della regione.
- Il risultato decisivo è il beneficio per gli studenti nel loro percorso di istruzione e formazione. Il manuale e i corsi di formazione aiutano gli insegnanti e i formatori a sostenere questo obiettivo.



"La scuola fa troppo poco; Gli insegnanti non lo sanno; Gli studenti non vogliono; Un tempo tutto era diverso; Lo faremmo sì, ma..." (Dichiarazione società)

"L'economia richiede troppo; Gli studenti non hanno accesso alle aziende; Un tempo tutto era diverso; Lo faremmo sì, ma..." (Dichiarazione scuola)

Finalità e obiettivi del pacchetto di lavoro 2: 4 reti per RealityChecks

1. Solo attraverso la COMUNICAZIONE si possono ridurre i pregiudizi, aumentare la conoscenza reciproca delle condizioni, aumentare la comprensione tra gli attori. Solo allora è possibile riconoscere le rispettive esigenze. Questa è la base per la COOPERAZIONE in modo che possano essere realizzate attività COORDINATE (Ko-Ko-Ko).

L'obiettivo principale è quello di stabilire e stabilire, a lungo termine, un totale di 4 reti locali/regionali per la cooperazione tra scuole e aziende.

2. L'obiettivo è quello di favorire la comprensione reciproca tra scuola e mondo del lavoro e di rafforzare il dialogo tra gli attori. "Tutto scorre, nulla rimane". Secondo questo detto, l'obiettivo è quello di affrontare le condizioni quadro nella regione a intervalli regolari (almeno 5 incontri durante il periodo del progetto) al fine di ottenere una comprensione comune di esse. Si tratta, ad esempio, della situazione degli studenti a scuola e a scuola, con particolare attenzione a coloro che hanno difficoltà particolari; Tendenze e sfide nel mondo del lavoro, digitalizzazione, ecc. Questo ha lo scopo di identificare le esigenze degli studenti nella rete.

3. L'obiettivo è quello di "pensare fuori dagli schemi", di trarre ispirazione dagli esempi provenienti dalle nostre fila e da altri paesi e di raccogliarli. In base ai punti di forza e alle potenzialità dei membri, per la durata devono essere specificati 3 RealityCheck per rete.
4. L'obiettivo è quello di comunicare pubblicamente e rendere accessibili le attività e le misure delle reti e i risultati relativi alla creazione e alla gestione delle reti.

Linee guida per la creazione e la gestione di reti regionali Scuole e aziende

Parte 1: Stabilire



REALITY CHECK

TRY IT OUT AND DISCOVER YOUR TALENT

La costituzione della rete segue i principi del Co-Co-Co:

Comunicazione

Questo potrebbe includere lo scambio di informazioni ed esplorare possibilità di cooperazione e coordinamento.

Cooperazione

tra i partner nelle strutture esistenti, principalmente informale e basata su un accordo, con i poteri decisionali mantenuti da ciascun partner.

Coordinamento

Questo probabilmente richiede una struttura di coordinamento, con poteri operativi e finanziamenti (ed eventualmente un contratto o un mandato legale).)

Durante la fase di costituzione seguire i 5 passaggi delle linee guida.



Linee guida per la creazione e la gestione di reti regionali Scuole e aziende

Passaggio 1: analizzare la situazione attuale

Elenco delle strategie, dei piani d'azione, ecc. collegati al Reality Check

Si prega di elencare le strategie e i piani d'azione, ecc. che possono essere collegati all'argomento Reality Check e possono essere utilizzati nella rete regionale

Nome della strategia o del piano d'azione	Possibile collegamento con il Reality Check	Pertinente nel contesto di, ad esempio utile per menzionarlo; potrebbe essere parte essenziale

Elencare le iniziative/le reti esistenti o nuove

Nome dell'iniziativa	Compiti e contenuti dell'iniziativa	Sarebbe possibile collegare il gruppo di lavoro regionale Reality Check all'iniziativa?	Se sì, è possibile creare un sottogruppo per il gruppo di lavoro sul Reality Check e chi manca per questo?
		Si No	
		Si No	
		Si No	
		Si No	
		Si No	
		Si No	

Le prossime iniziative e lo sviluppo che riconosciamo nella nostra regione

Elenca tutte le iniziative e gli sviluppi imminenti. che può essere collegato al tema Reality Check, e che dovrebbe essere considerato nella rete regionale

Nome dell'iniziativa	Compiti e contenuti dell'iniziativa	Dovremmo integrarci in Reality Check?	Osservazioni

Passaggio 2: Componi i membri della rete

Possibile composizione della rete regionale per il Reality Check
Chi deve far parte della rete regionale

Tipo di stakeholder <i>(Scuole, aziende, camere di commercio, autorità scolastiche, università...)</i>	Nome dell'organizzazione / Persona	Perché? Qual è il valore aggiunto/contributo per la Rete? (obiettivo a breve termine – livello più operativo)	Quali effetti concreti a lungo termine si aspetta? (più a livello strategico – politico)	Argomenti utilizzati o che verranno utilizzati per convincere ad essere membro della Rete

Passaggio 3: definire il ruolo e le funzioni della rete

Possibili ruoli di reti, scuole e aziende per il controllo della realtà		è intenzionale o meno (Segno in verde)
Dialogo e cooperazione	Una piattaforma/rete in cui attori e stakeholder si incontrano per scambiare e discutere informazioni e opinioni. Il risultato principale è la creazione di una comprensione comune e di un coordinamento volontario delle attività.	
Consultazione	Un organismo che funge principalmente da organo consultivo attivo (cassa di risonanza) per le iniziative governative e le loro strategie.	
Sviluppo delle politiche	Un forum proattivo per promuovere l'orientamento permanente attraverso proposte e iniziative strategiche concrete.	
Sviluppo del sistema	Un luogo per lo sviluppo e l'attuazione di questioni concrete e orientate alla pratica in un quadro di orientamento permanente (ad es. quadro di garanzia della qualità o offerte di cooperazione tra istruzione e imprese).	

Sei possibili funzioni principali di reti, scuole e aziende per il controllo della realtà		è intenzionale o meno (Segno in verde)
Migliorare la comunicazione	fornire un forum per la discussione di questioni strategiche chiave; stabilire una definizione comune di verifica della realtà;	
Promuovere la cooperazione	Stimolo della cooperazione interdisciplinare e del coordinamento per attività specifiche (eventi, progetti, ricerche); iniziative trasversali su questioni multisettoriali.	
Identificare i bisogni dei cittadini	Identificazione delle offerte esistenti e identificazione delle lacune di fornitura; Implementazione di sondaggi tra i clienti e processi di partecipazione pubblica (Voice of Users)	
Miglioramento delle offerte, compresa la qualità	Sviluppo di standard di qualità e sistemi di garanzia della qualità	
Influenzare i processi di sviluppo regionale	Sviluppo di strutture e strategie migliori per sostenere e promuovere la cooperazione tra istruzione e imprese come parte integrante delle politiche nazionali in materia di istruzione, occupazione e inclusione sociale; Cercare sostegno politico per colmare le lacune nei servizi esistenti per tutta la vita.	
Sfruttare la cooperazione internazionale	Sostenere la partecipazione nazionale all'innovazione e alle buone pratiche europee e internazionali	

Passaggio 4: imposta le tempistiche, le tappe fondamentali e le responsabilità

Tempistica, tappe e responsabilità fino alla fine del 2023

Principale responsabile:

Attività / Mesi								
Attività 1								
Attività 2								
Attività 3								
Pietra miliare 1								
Attività 4								

Tasks / Months						
Attività 4						
Attività 5						
Attività 6						
Pietra miliare 2						

Fase 5: Strutturare la rete regionale

1. Stato della rete
2. Iscrizione
3. Risorse
4. Governance / Coordinamento
5. Processi decisionali
6. Gruppi di lavoro
7. Rendicontazione delle attività
8. Canali di comunicazione

Linee guida per la creazione e la gestione di reti regionali Scuole e aziende

Parte 2: Leader



Introduzione: Leadership nelle reti

Guidare le reti regionali nell'ambito di *Reality Check* è un gioco di equilibri. È fondamentalmente diverso dai classici modelli di leadership gerarchica, come quelli conosciuti dalle aziende. Le reti prosperano sulla diversità dei membri – scuole, aziende, camere di commercio, politica, a volte anche ONG o associazioni di genitori – e questa diversità può diventare produttiva solo se è collegata attraverso la comunicazione, la cooperazione e il coordinamento (Co-Co-Co).

Non si tratta quindi tanto di "dare il tono" quanto di **progettare processi congiunti** che offrano orientamento, creino impegno e abbiano un effetto a lungo termine. Nella letteratura scientifica, questo è descritto come **"leadership distribuita"** (Normann, 2012; Carter & DeChurch, 2012; Saz-Carranza & Ospina, 2011). In questa comprensione, la leadership non è una caratteristica degli individui, ma nasce nella cooperazione. Ciò significa che ogni scuola, ogni azienda, ogni istituzione ha la responsabilità del successo comune e la direzione si assume il ruolo di moderare questo processo, renderlo visibile e mantenerlo fluido.

Un esempio: se un'azienda offre un controllo della realtà, come un tour di un workshop o un gioco di esplorazione della carriera, allora la gestione non è solo con l'azienda stessa. La rete garantisce che la scuola sia preparata, che il lavoro di follow-up sia organizzato e che anche altre aziende imparino dall'esperienza. In questo caso, leadership significa **creare condizioni quadro** in cui diversi attori lavorano fianco a fianco, senza che nessuno abbia la sensazione di essere solo "fornitori".



Principi e approcci alla gestione della rete

Un'efficace governance della rete si basa su quattro principi centrali (McGuire & Sylvia, 2009; Carter & DeChurch, 2012):

1. **Attivazione** – Motivare i membri a contribuire con le loro idee e ad assumersi la responsabilità.

Esempio: un'insegnante sviluppa un progetto per un'azienda con i suoi studenti. La gestione della rete fornisce supporto stabilendo contatti e rimuovendo gli ostacoli organizzativi.

2. **Inquadratura** : gli obiettivi, le regole del gioco e le aspettative sono comunicati in modo chiaro.

Esempio: all'inizio di un anno scolastico si stabilisce congiuntamente che si svolgeranno tre verifiche della realtà. Tutte le persone coinvolte sanno chi sta contribuendo a cosa e quali date sono fissate.

3. **Sintesi** : riunire competenze e risorse diverse.

Esempio: i punti di forza delle scuole (preparazione pedagogica), delle aziende (approfondimenti pratici) e delle camere (panoramica dei profili professionali) si combinano per formare un'offerta globale coerente.

4. **Mobilitazione** : creare risorse per implementare effettivamente le attività.

Esempio: un'azienda mette a disposizione delle stanze, una scuola si occupa dell'organizzazione dei trasporti e la rete è alla ricerca di sponsor per i materiali di accompagnamento.

In tutti questi passaggi, la direzione assume il ruolo di moderatore: tiene insieme le fila, assicura che nessuno venga dimenticato e, in caso di dubbio, porta anche apertamente i conflitti sul tavolo. Leadership qui non significa prendere decisioni da soli, ma **piuttosto fornire strutture, promuovere il dialogo e rendere visibile una linea comune** (Saz-Carranza & Ospina, 2011).

Linee guida per la creazione e la gestione di reti regionali Scuole e aziende

Fattori di successo per la gestione della rete

Affinché le reti funzionino in modo sostenibile, alcuni fattori di successo sono particolarmente importanti (Daly, 2010; Chapman et al., 2010; Díaz-Gibson & Cívís, 2011):

- **Comunicazione regolare:** le reti prosperano sullo scambio. Che si tratti di riunioni mensili, piattaforme digitali o brevi telefonate, sono necessari spazi di discussione continui. Un esempio di successo sono gli appuntamenti "Jour Fixe", in cui scuole e aziende condividono esperienze in modo informale, ad esempio sulla domanda: *"Cosa ha funzionato particolarmente bene nel nostro ultimo controllo della realtà?"*
- **Strutture decentralizzate:** una rete forte distribuisce le responsabilità. I gruppi di lavoro, ad esempio su temi come gli "strumenti digitali" o l'"inclusione nei controlli della realtà", consentono a più membri di portare avanti le priorità in parallelo. Questo solleva la direzione e tutti si sentono coinvolti.
- **Processi decisionali trasparenti:** chi decide cosa? Regole chiare prevengono i malintesi. Un principio di consenso su questioni importanti, come la selezione dei prossimi formati di verifica della realtà, crea impegno e fiducia.
- **Fiducia e apprezzamento:** senza fiducia, ogni rete rimane un insieme sciolto. La fiducia si costruisce attraverso l'apertura, prendendo sul serio le preoccupazioni e attraverso una cultura in cui gli errori sono visti come opportunità di apprendimento. Un esempio: se un controllo della realtà non si svolge senza intoppi dal punto di vista organizzativo, questo non è un motivo per attribuire

le colpe, ma per riflettere insieme: *"Come possiamo fare meglio la prossima volta?"*

- **Valutazione e garanzia della qualità:** relazioni annuali, cicli di feedback o brevi sondaggi online tra studenti e aziende aiutano a rendere

successi visibili e identificare i punti deboli. In questo modo, la qualità non è lasciata al caso, ma sviluppata sistematicamente (Victorian Department of Education, 2025).

- **Sostenibilità:** una questione centrale è la domanda: *cosa succede dopo la fine del progetto?* Le reti sostenibili si assicurano fin dall'inizio attraverso modelli di finanziamento alternativi, sia attraverso finanziamenti regionali, sponsor o ancoraggi istituzionali (Normann, 2012).



Linee guida per la creazione di reti sostenibili a livello regionale, nazionale e aziendale

Documentazione e trasparenza

Un aspetto centrale della gestione della rete riguarda la **questione della documentazione**. Soprattutto in contesti internazionali e regionali diversi, non è né sensato né opportuno stabilire specifiche uniformi su come dovrebbero essere i rapporti o i verbali. L'esperienza dimostra che **la cultura del paese, della regione e delle istituzioni coinvolte** gioca un ruolo decisivo. Mentre alcuni partner si affidano a documenti altamente formalizzati con elenchi di firme, altri preferiscono verbali brevi e informali o riepiloghi digitali.

Il manuale della rete *Reality Check* si concentra quindi deliberatamente sulla **flessibilità**. L'obiettivo non è quello di standardizzare tutte le forme di documentazione, ma di garantire trasparenza, tracciabilità e fiducia, in una forma praticabile per i membri. In questo modo si evita che gli ostacoli formali mettano in secondo piano lo scopo effettivo: la cooperazione e lo scambio tra la scuola e il mondo del lavoro.

Studi scientifici confermano che **strutture eccessivamente rigide nelle reti possono essere controproducenti** perché non tengono sufficientemente conto del contesto culturale e organizzativo dei membri (Chapman, Earl & Katz, 2010; Daly, 2010). Il fattore decisivo non è il modo in cui un protocollo è progettato o il numero di pagine contenute in un report, ma che i risultati siano documentati in modo accessibile, comprensibile e affidabile per tutte le parti coinvolte.

Altrettanto importante è la **tutela della privacy**. Le reti funzionano solo se c'è fiducia, e la fiducia nasce anche da un'attenta gestione delle informazioni sensibili. Questo significa: **nessuna pubblicazione di dati non necessari**, nessuna lunga lista di firme o dettagli personali che potrebbero

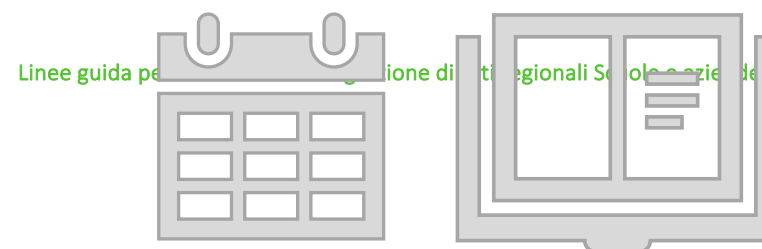
alimentare la diffidenza. Vale invece il principio: **il più semplice possibile, il più trasparente possibile**.

Ciò è anche in linea con risultati scientificamente validi: la fiducia è considerata "capitale sociale" nelle reti ed è un prerequisito essenziale per una

cooperazione (Díaz-Gibson & Cívís, 2011; Daly, 2010). Una pratica di documentazione aperta ma non eccessivamente regolamentata crea lo spazio per la fiducia e consente ai membri di lavorare insieme in modo produttivo nonostante le diverse culture e aspettative.

Esempio:

in una regione, è sufficiente che una riunione sia registrata con elenchi puntati e decisioni; in un'altra regione, le decisioni sono formalmente firmate. Entrambe le varianti sono legittime: il fattore decisivo è che i risultati siano chiari e che tutti i membri abbiano accesso ad essi.



Dos e Don'ts fare nella gestione della rete

Dos



Rafforzamento della leadership partecipativa – coinvolgendo tutti i membri nei processi decisionali
(Carter & DeChurch, 2012).

Stabilire strutture di comunicazione chiare: riunioni periodiche, strumenti digitali, protocolli
(McGuire & Sylvia, 2009).

Coinvolgere attivamente gli stakeholder, dalle scuole alle aziende alle associazioni dei genitori
(Chapman et al., 2010).

Garantire le risorse e la sostenibilità – Sviluppare finanziamenti e sponsor
(Normann, 2012).

Implementazione della garanzia della qualità – Cicli di feedback e rapporti
(Díaz-Gibson & Civiš, 2011).

Promuovere la fiducia: una comunicazione aperta e riconoscente
(Daly, 2010).



Don'ts

Controllo gerarchico: le decisioni prese dagli individui bloccano la motivazione
(Saz-Carranza & Ospina, 2011).

Obiettivi e ruoli poco chiari: portano a inefficienza e frustrazione
(Daly, 2010).

Mancanza di trasparenza: indebolisce l'accettazione e la credibilità
(Dipartimento dell'Istruzione del Victoria, 2025).

Trascurare la valutazione: il progresso rimane invisibile
(Chapman et al., 2010).

Sottovalutare il fabbisogno di risorse: mette in pericolo la sopravvivenza della rete
(Normann, 2012).

Consigli pratici per l'implementazione

Programmazione e pianificazione

Una rete guadagna stabilità quando ha un **ritmo chiaro** :

- Inizia con una **riunione di avvio** in cui vengono discussi obiettivi, ruoli e regole del gioco.
- **2 o 3 incontri all'anno**, che non sono solo formali, ma lasciano anche spazio allo scambio e a piccole storie di successo (McGuire & Sylvia, 2009).
- **Valutazioni intermedie** che rendono visibili i punti di forza e il potenziale di miglioramento.
- **Conferenze finali** in cui vengono presentati i risultati, vengono condivise le esperienze e si acquisiscono nuovi partner.

Esempio: una rete inizia con un kick-off in autunno, organizza il primo controllo della realtà in primavera, conduce un giro di riflessione in estate e presenta i risultati in un evento pubblico in autunno.

Invito e impegno

L'acquisizione di nuovi membri è fondamentale per la dinamica. Le reti hanno successo quando utilizzano un **sistema di invito strutturato** :

- Approccio personale da parte di membri già attivi.
- Inviti digitali con una chiara descrizione del ruolo e del valore aggiunto.
- Documentazione dei feedback per garantire la trasparenza (Victorian Department of Education, 2025).

Un esempio: un'azienda è invitata, non solo perché offre posti di apprendistato, ma perché ha sviluppato stage innovativi per gli studenti. L'argomento è: *"Puoi rendere visibile il tuo impegno e allo stesso tempo ottenere un feedback dai giovani"*.

Conflitto

Quando molti attori diversi si incontrano, sorgono conflitti: è normale. Il fattore decisivo è il modo in cui lo affronti:

- **Prevenzione**: regole del gioco chiare, una comunicazione regolare e processi decisionali partecipativi evitano l'escalation.
- **Moderazione**: la direzione della rete funge da moderatore e garantisce che i conflitti siano discussi in modo obiettivo. Se necessario, si ricorre alla mediazione esterna (Saz-Carranza & Ospina, 2011).
- **Potenziale di apprendimento**: i conflitti possono favorire la crescita. Se, ad esempio, una scuola e un'azienda hanno aspettative diverse per la durata di un controllo della realtà, un processo di compromesso congiunto può portare a una soluzione nuova e migliore alla fine (Chapman et al., 2010).

Cicli di valutazione

La valutazione non deve avvenire solo alla fine, ma deve accompagnare l'intero processo:

- **Sondaggi tra i membri** dopo ogni fase principale.
- **Peer review**: le reti confrontano i loro approcci e imparano gli uni dagli altri.

Linee guida per la creazione e la gestione di reti regionali Scuole e aziende

- **Valutazioni esterne:** un feedback indipendente garantisce qualità e credibilità (Professional Learning in Global Networks, 2023).

Combinare teoria e pratica

Le basi scientifiche dimostrano che una gestione di rete di successo è **partecipativa, orientata al dialogo e sostenibile**. Per il *Reality Check*, ciò significa che le reti non sono create solo dalla loro struttura (Parte 1), ma dispiegano il loro effetto solo attraverso **una leadership intelligente, fiduciosa e trasparente**.

Quando la scuola, l'azienda e gli altri partner si assumono una responsabilità comune, quando la comunicazione rimane viva e quando la valutazione e la sostenibilità vengono prese in considerazione in una fase precoce, allora le reti di verifica della realtà diventano **motori per l'innovazione, la gioia dell'apprendimento e un vero orientamento professionale**.

Bibliografia

Carter, DR e DeChurch, LA (2012). Reti leader in modo efficace. *Dinamiche organizzative*, 41(3), 204–213.

<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2012.03.005>

Chapman, C., Earl, L., & Katz, S. (2010). Reti collaborative nell'istruzione. *Giornale del cambiamento educativo*, 11(1), 17–42.

<https://doi.org/10.1007/s10833-008-9095-3>

Daly, AJ (2010). *Teoria delle reti sociali e cambiamento educativo*. Stampa per l'istruzione di Harvard.

Díaz-Gibson, J., & Cívís, M. (2011). Strategie di leadership ECN: Costruire comunità di apprendimento attraverso le reti. *Amministrazione e leadership della gestione educativa*, 39(2), 223-240.

<https://doi.org/10.1177/1741143210390052>

McGuire, M., & Sylvia, M.J. (2009). La leadership nelle reti è importante? *Revisione della pubblica amministrazione*, 69(3), 311–321.

<https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2009.01977.x>

Normann, R. (2012). *Leadership regionale: una visione sistemica*. Cavaliere.

Apprendimento professionale nelle reti globali. (2023). *Lezioni dall'apprendimento collaborativo internazionale*. ATRICO.

https://atrico.org/wp-content/uploads/2023/09/Professional_learning_in_global_networks_Lessons_f.pdf

Saz-Carranza, A., & Ospina, S. M. (2011). La dimensione comportamentale del governo delle reti interorganizzative dirette agli obiettivi: gestire la tensione unità-diversità. *Giornale di ricerca e teoria della pubblica amministrazione*, 21(2), 327–365. <https://doi.org/10.1093/jopart/muq050>

Dipartimento dell'Istruzione del Victoria. (2025). *Reti scolastiche: ruoli e responsabilità della rete*.

