



LUMSA
UNIVERSITÀ



Impatto del progetto “Tutta Un’Altra Storia (TUAS)” – Analisi dei questionari pre e post di operatori OCS e docenti

1. Introduzione, quadro teorico e obiettivi della ricerca

Il progetto Tutta Un’Altra Storia (TUAS) si propone di promuovere una didattica fondata sul Service-Learning (SL) e sull’Educazione alla Cittadinanza Globale (ECG) nelle scuole italiane, in collaborazione con le Organizzazioni della Società Civile (OSC). La ricerca realizzata con LUMSA e, in particolare, la Scuola di Alta Formazione EIS – *Educare all’Incontro e alla Solidarietà* ha valutato l’efficacia del progetto attraverso questionari somministrati prima (T1) e dopo (T2) la ‘sperimentazione’ – una fase di formazione e una fase di attuazione. L’obiettivo della rilevazione dei dati PRE-POST è quello di misurare l’efficacia del progetto TUAS e il suo impatto sugli attori coinvolti. La raccolta dati è avvenuta per mezzo di questionario con sezioni relative a dati socio-anagrafici, engagement, pregiudizi, senso di comunità, valori prosociali e tematiche legate a SL ed ECG; la compilazione della survey è stata anonima e richiedeva circa 15 minuti.

La cornice teorica si ispira ai più recenti orientamenti internazionali sull’educazione. Il Rapporto “*Reimagining our futures together*” dell’UNESCO (2021) invita a ripensare l’insegnamento adottando pedagogie della cooperazione e della solidarietà e costruendo un nuovo contratto sociale che ampli il senso di appartenenza oltre i confini nazionali. Questo contratto richiede di immaginare il classico triangolo “studenti–insegnanti–conoscenza” all’interno del mondo più ampio: le pedagogie dovrebbero aiutarci a imparare nel e con il mondo e a migliorarlo. Il Rapporto menziona esplicitamente il Service-Learning come strumento per avvicinare i giovani ai valori della solidarietà: l’impegno nel territorio “abbatte i muri tra la classe e la comunità”, collegando gli studenti a processi, sistemi e esperienze più ampi. Tali approcci permettono agli educandi di contribuire dialogicamente al benessere delle comunità e di porre la solidarietà al centro delle soluzioni ai problemi sociali.

In Italia, il Service-Learning si sta diffondendo rapidamente anche grazie alla Legge 92/19 sull’educazione civica e all’inserimento dello stesso nelle linee guida ministeriali per i Percorsi per le Competenze Trasversali e per l’Orientamento (PCTO). Il progetto TUAS si inserisce in questo quadro, proponendo esperienze che coniughino apprendimento curricolare e servizio alla comunità per formare cittadini globali consapevoli.



LUMSA
UNIVERSITÀ



2. Metodologia

2.1 Disegno dello studio

La valutazione è stata condotta tramite due questionari online (SurveyMonkey) rivolti a docenti e operatori/trici OSC. Il questionario Pre- ha raccolto informazioni socio-anagrafiche, esperienze pregresse e atteggiamenti su lavoro e comunità; il questionario Post- ha riproposto le principali scale e inserito domande sul gradimento del progetto, sulle competenze sviluppate e sul legame tra SL ed ECG. Le risposte chiuse sono state analizzate in forma aggregata (frequenze e medie ponderate); per le domande aperte è stata effettuata un'analisi qualitativa delle testimonianze.

2.2 Campione

Hanno partecipato al Pre- 12 operatori/trici OCS e 15 docenti. Al Post- hanno risposto 7 operatori e 7 docenti. La maggiore partecipazione femminile è evidente in entrambi i gruppi (91 % degli operatori e 93 % dei docenti), mentre l'età media degli operatori oscilla attorno ai 36 anni, con una forbice ampia (23-69 anni). Le regioni più rappresentate tra gli operatori sono Emilia Romagna, Lazio, Veneto e Lombardia; la maggior parte possiede una laurea magistrale e oltre 10 anni di esperienza nel settore educativo. I docenti sono distribuiti in diverse regioni (Lazio, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Emilia Romagna) e insegnano prevalentemente nella scuola secondaria di secondo grado; molti avevano già partecipato a formazioni su SL ed ECG prima del progetto TUAS.

3. Risultati quantitativi

3.1 Engagment lavorativo

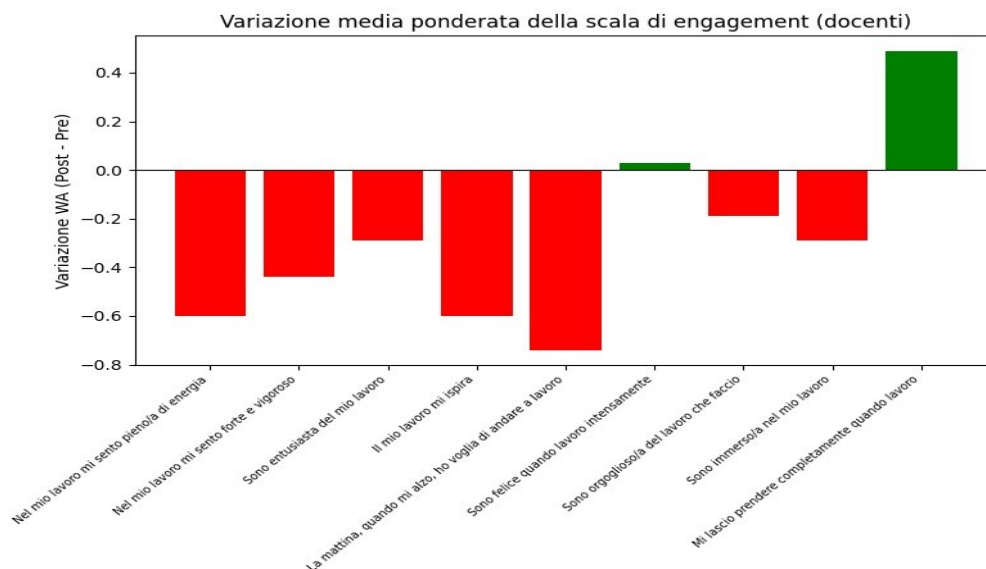
Docenti: La scala di engagement (*Utrecht Work Engagement Scale*) di Schaufeli & Bakker (2003) è composta da 9 item, su una scala Likert che va da 1 a 7. Dai risultati si evince che, prima del progetto, i docenti si percepivano moderatamente coinvolti nel proprio lavoro: i punteggi più alti riguardano l'orgoglio per il lavoro svolto ($M=4,33$) e l'immersione nelle attività ($M=4,58$), mentre energia e vigore erano meno pronunciate ($M=3,58$). Confrontando pre e post test si osserva un lieve calo dell'energia e dell'ispirazione ($-0,6$ punti medi), probabilmente legato alla fatica di conciliare la sperimentazione con le normali attività didattiche. Al contrario, aumenta la capacità di "lasciarsi prendere" dalle attività ($+0,49$), segno che il progetto favorisce un maggiore assorbimento nel lavoro.



LUMSA
UNIVERSITÀ

EIS
EDUCARE
ALL'INCONTRO
E ALLA SOLIDARIETÀ

Figura 1 – Differenze media ponderata scala di engagement (docenti)



Operatori: Per gli operatori la scala di engagement è stata somministrata solo nel post. Le medie ponderate risultano elevate: tra 3,71 e 4,71, con punteggi più alti per “Il mio lavoro mi ispira” ($M=4,71$) e “Mi lascio prendere completamente quando lavoro” ($M=4,71$). Questo conferma la forte motivazione professionale del gruppo.

3.2 Percezione dei pregiudizi

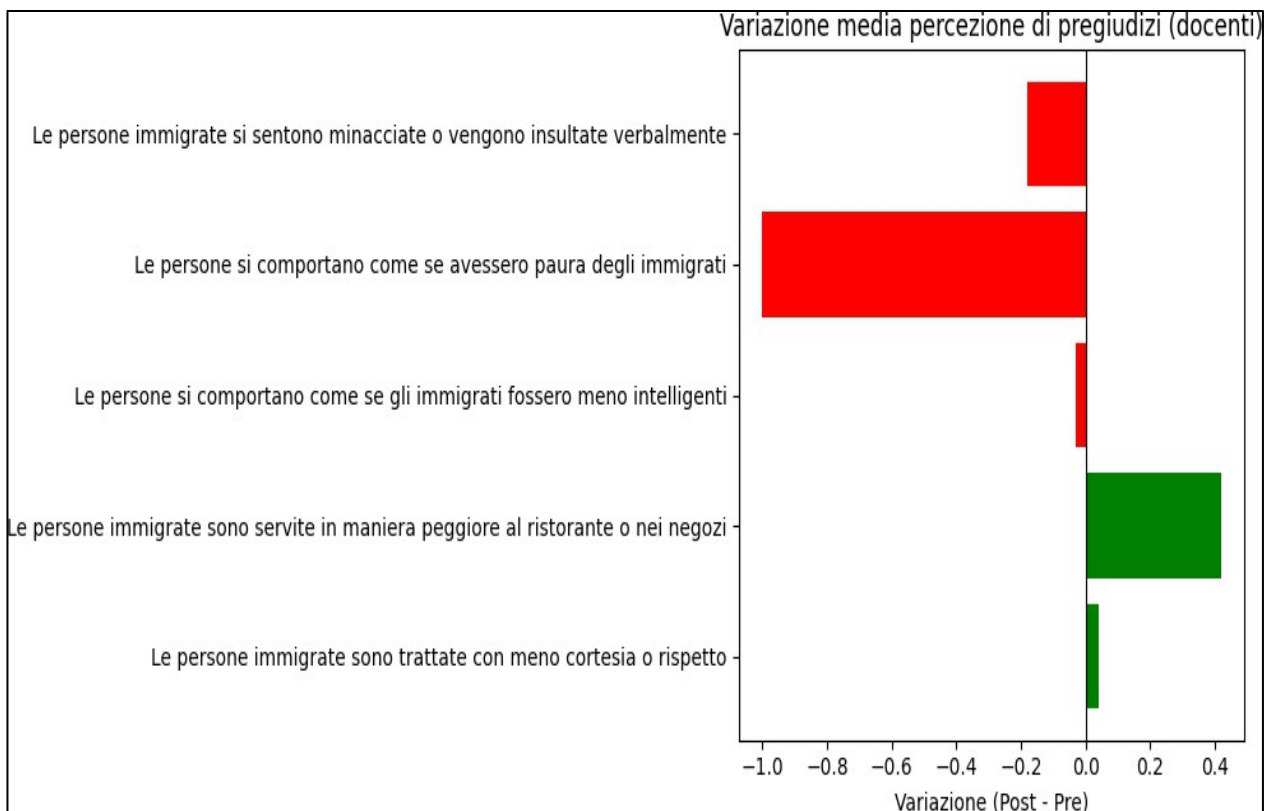
La scala pregiudizio indaga con quale frequenza, nella zona in cui si vive, le persone immigrate subiscono trattamenti discriminatori. La Figura 2 mostra le variazioni (post – pre) delle medie ponderate per i docenti. La diminuzione più consistente ($-1,00$) riguarda la percezione che le persone “si comportino come se avessero paura degli immigrati”. La riduzione, seppur su un campione ridotto, suggerisce un effetto di *sensibilizzazione* derivante dal progetto. Alcune micro-discriminazioni, come la ‘qualità del servizio nei negozi’ (si vedano domande nella Figura 2), mostrano invece un lieve aumento ($+0,42$), che potrebbe essere spiegato da una maggiore consapevolezza a seguito del Progetto.



LUMSA
UNIVERSITÀ

EIS
EDUCARE
ALL'INCONTRO
E ALLA SOLIDARIETÀ

Figura 2 – Variazioni nella percezione dei pregiudizi (docenti)



Per un confronto dettagliato dei valori medi pre e post dei docenti, la Tabella 1 riporta le medie ponderate e le differenze (Δ):

Tabella 1 – Percezione di pregiudizi verso le persone immigrate (docenti)

Item	WA pre	WA post	Δ (post – pre)
Le persone immigrate sono trattate con meno cortesia o rispetto	3,25	3,29	+0,04
Le persone immigrate sono servite in maniera peggiore al ristorante o nei negozi	2,58	3,00	+0,42
Le persone si comportano come se gli immigrati fossero meno intelligenti	3,17	3,14	-0,03
Le persone si comportano come se avessero paura degli immigrati	4,00	3,00	-1,00
Le persone immigrate si sentono minacciate o vengono insultate verbalmente	2,75	2,57	-0,18



LUMSA
UNIVERSITÀ



Gli operatori, valutati solo a T2 (post-test), riportano medie tra 4,00 e 4,71, superiori a quelle dei docenti: percepiscono con maggiore frequenza comportamenti discriminatori nella propria zona di residenza, probabilmente a causa dell'esperienza sul campo maturata nei contesti sociali più fragili.

Tabella comparativa

Partecipanti	Tempo	M _{PCD}	Interpretazione sintetica
Operatori sociali	T2 (post)	4.00 –4.71	Valori più alti: percepiscono più frequentemente comportamenti discriminatori nella propria zona di residenza, probabilmente per l'esperienza diretta in contesti sociali fragili.
Docenti	T2 (post)	Inferiore a 4.00	Valori più bassi: percezione meno marcata di comportamenti discriminatori, forse legata a un contatto meno diretto con situazioni di vulnerabilità sociale.

Nota: Media percezione comportamenti discriminatori (M_{PCD})

3.3 Gentilezza e motivazione prosociali

La Scala della Gentilezza (Kindness Scale: Comunian, 1998) è composta da 20 item, suddivisi in 4 sottoscale, ciascuna corrispondente a un diverso stadio di sviluppo morale della gentilezza, in linea con la teoria di Kohlberg (1984). Gli item vengono valutati su una scala Likert a 4 punti (da 1 = per nulla vero a 4 = completamente vero). La scala concettualizza la gentilezza come costrutto morale multidimensionale, articolato in quattro livelli gerarchici di sviluppo. Le prime forme (egocentrica, sociale/normativa) riflettono motivazioni più esterne e autoreferenziali, mentre le successive (estrinsecamente motivata, autentica) rappresentano una progressiva interiorizzazione dei valori morali e prosociali.

I docenti mostrano un *aumento generalizzato delle motivazioni altruistiche*: cresce la convinzione che la gentilezza contribuisca al progresso e sia un valore in sé, aumenta la percezione che le persone abbiano bisogno di gentilezza e cresce la soddisfazione personale legata al gesto gentile. La Figura 3 visualizza gli otto item con la variazione più ampia. Tra questi spiccano l'aumento dell'empatia verso le persone con disabilità (+0,62) e l'aumento della convinzione che la gentilezza sia legata alla soddisfazione personale (+0,49). Diminuisce, seppur leggermente, la motivazione opportunistica (estrinseca) “sono gentile quando voglio esserlo”, a conferma di un passaggio verso un atteggiamento più generoso e disinteressato (autentica).



LUMSA
UNIVERSITÀ

EIS
EDUCARE
ALL'INCONTRO
E ALLA SOLIDARIETÀ

Figura 3 – Principali variazioni nella scala gentilezza (docenti)

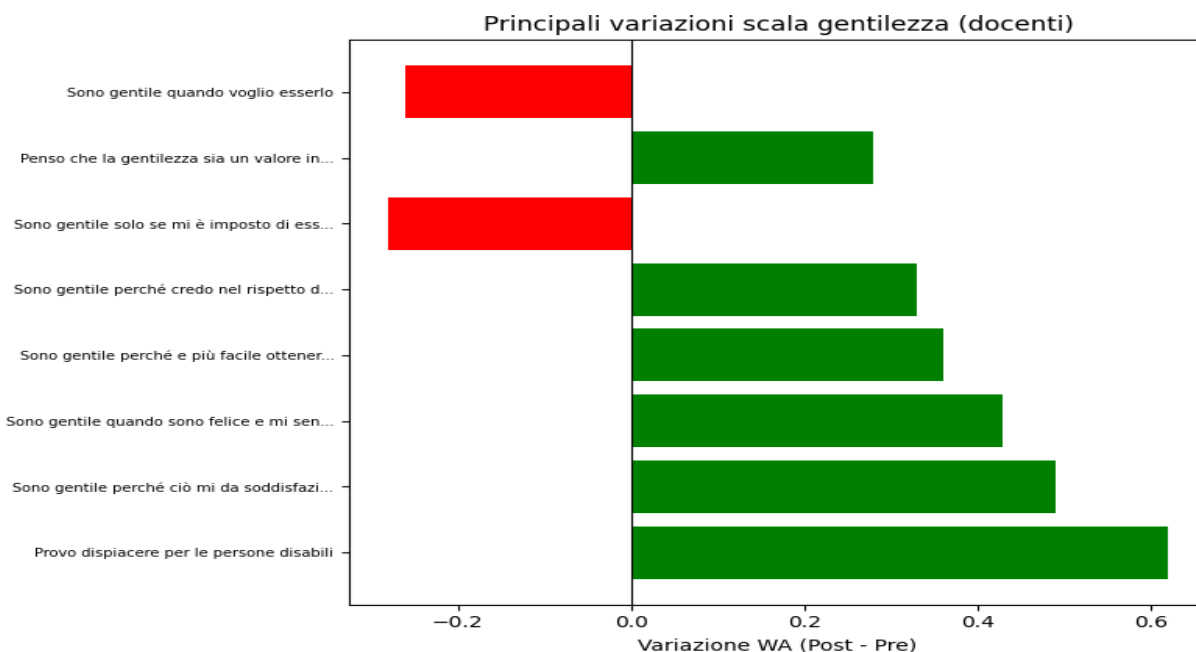


Tabella Operatori

Dimensione della Gentilezza	Descrizione sintetica	Media (T2 – Operatori)	Interpretazione
Gentilezza autentica	Agire per rispetto della dignità e del valore degli altri.	3.90 – 4.00	Livello alto → alta interiorizzazione dei valori morali e prosociali.
Gentilezza estrinsecamente motivata	Essere gentili per ottenere approvazione o riconoscimento sociale.	3.40 – 3.60	Livello medio-alto → riflette sensibilità relazionale e desiderio di coesione sociale.
Gentilezza sociale/normativa	Essere gentili per reciprocità o per conformità alle norme sociali.	3.20 – 3.30	Livello medio → presenza di comportamenti prosociali regolati da norme e convenzioni.
Gentilezza egocentrica	Essere gentili per tornaconto personale o vantaggio individuale.	3.10 – 3.14	Livello basso-moderato → le motivazioni utilitaristiche risultano marginali.

Nota: Per gli operatori i punteggi post sono elevati (medie 3,14–4,00 su 4), segnalando una solida motivazione prosociale. I valori più alti riguardano il rispetto della dignità altrui e la considerazione della gentilezza come valore; le motivazioni utilitaristiche restano basse.



3.4 Scala Valori

Per la misurazione dei valori personali è stata utilizzata la versione breve del Portrait Values Questionnaire (PVQ; Schwartz, 2003), validato nel contesto nazionale (si veda, ad esempio: Capanna, Vecchione & Schwartz, 2005). La scala è composta da 21 item, ciascuno dei quali fornisce una breve descrizione di una persona tipo con i suoi obiettivi e le sue aspirazioni. Attraverso una scala Likert a 6 passi (da 1=per niente simile a me a 6=molto simile a me), il rispondente è invitato a esprimere il proprio grado di similarità con ciascuna persona descritta.

Dai risultati emerge che i docenti, già prima di iniziare il progetto, valorizzano molto l'uguaglianza e l'attenzione alla natura (dimensione dell'autotrascendenza) e si distanziano dal desiderio di ricchezza e dalla ricerca del rischio. La Figura 4 presenta gli otto item con la variazione più ampia. Si registra un marcato aumento della autonomia (+0,82), della lealtà verso amici e familiari (+0,89) e del desiderio di mostrare le proprie abilità (+0,61). Crescono anche la ricerca di sicurezza, la fruizione dei piaceri della vita e l'apprezzamento della ricchezza, pur rimanendo quest'ultima su valori relativamente bassi. Le variazioni riflettono l'effetto del Progetto TUAS nel rafforzare valori individuali e relazionali.

Figura 4 – Principali variazioni nei valori del PVQ (docenti)





LUMSA
UNIVERSITÀ



Tabella 2 – Principali variazioni nei valori del PVQ (docenti)

Descrizione	WA pre	WA post	Δ
Vuole prendere da sola le decisioni; ama essere libera	3,75	4,57	+0,82
Importante aiutare le persone intorno; si prende cura del loro benessere	4,08	4,71	+0,63
Crede che ognuno debba avere le stesse opportunità (uguaglianza)	5,17	5,29	+0,12
È leale verso i propri amici; si dedica alle persone a lei vicine	4,25	5,14	+0,89
Pensa che le persone dovrebbero seguire le regole	3,33	3,71	+0,38
Vuole mostrare le proprie abilità; desidera l'ammirazione altrui	3,25	3,86	+0,61
Pensa sia importante vivere in sicurezza	3,08	3,57	+0,49
È importante godere dei piaceri della vita	3,17	3,71	+0,54
Ritiene importante essere ricca	1,58	2,00	+0,42
È meglio fare le cose in modo tradizionale	2,67	2,86	+0,19
È molto importante che il paese sia al sicuro	2,58	2,29	-0,29
Le piace rischiare; cerca l'avventura	2,08	1,86	-0,22
Cerca ogni occasione per divertirsi	3,00	2,57	-0,43

Nota: La tabella seguente riassume alcune delle variazioni più significative (in aumento o diminuzione) nelle 21 descrizioni del Portrait Values Questionnaire.

Complessivamente, a seguito del Progetto TUAS, nei docenti si registra un aumentano dell'identificazione con valori di autonomia, aiuto verso gli altri, lealtà e rispetto delle regole, mentre diminuiscono l'attenzione al piacere e alla ricerca di rischi. Cresce anche il riconoscimento dell'importanza di mostrare le proprie abilità e il riconoscimento del successo personale, ma rimangono bassi i punteggi legati alla ricchezza e al potere. Il rafforzamento di valori prosociali e cooperativi è coerente con gli obiettivi del SL e della EGC.

4. Soddisfazione e valutazione del progetto

4.1 Operatori/trici OCS

Nel questionario post sono state indagate la relazione con i docenti e con la comunità (attraverso domande con figure grafiche), la definizione di comunità, le competenze sviluppate e la soddisfazione complessiva. Solo un terzo degli operatori ha indicato di avere una relazione paritaria con i docenti, mentre la maggioranza si è collocata su livelli intermedi. Per quanto riguarda la comunità, alcune risposte indicano difficoltà nel coinvolgimento. Alla domanda "Cosa si intende per comunità dopo aver partecipato al progetto TUAS", le risposte si sono orientate verso una visione relazionale (un gruppo di persone, associazioni territoriali) più che istituzionale. La Figura 5 riassume il gradimento complessivo del progetto TUAS. Nessun operatore ha dichiarato di essere insoddisfatto; 5 su 7 (71 %) hanno affermato che il progetto ha



LUMSA
UNIVERSITÀ



soddisfatto in parte le aspettative iniziali, mentre 2 lo hanno giudicato completamente soddisfacente. Nessuno ha segnalato un superamento delle aspettative.

Figura 5 – Gradimento del progetto TUAS (operatori)

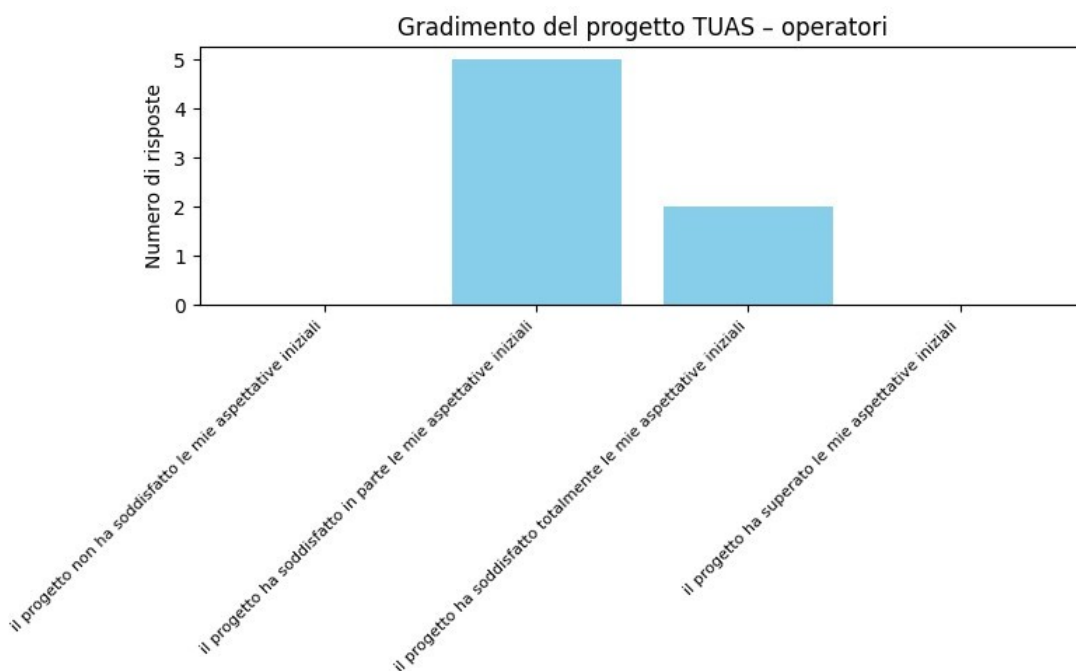


Tabella 3 - Gradimento del progetto TUAS (operatori)

Categoria di gradimento	Numero di risposte
Il progetto non ha soddisfatto le mie aspettative	0
Il progetto ha soddisfatto in parte le mie aspettative	5
Il progetto ha soddisfatto totalmente le mie aspettative	2
Il progetto ha superato le mie aspettative	0

Nota: Per completezza, la tabella 3 mostra la distribuzione delle risposte degli operatori riguardo al gradimento del progetto.

Un altro aspetto indagato è la soddisfazione rispetto alla collaborazione con i docenti, alle tempistiche e al supporto ricevuto durante il progetto. La Figura 6 presenta le medie (1–7) di queste dimensioni. Le valutazioni sono molto positive per la dimensione della collaborazione (5,43) e dell’accompagnamento nella progettazione (5,57); più bassa, seppure sopra la sufficienza, la soddisfazione per le tempistiche (4,14), che molti operatori hanno indicato come troppo serrate. Nelle risposte aperte vengono identificati tra i punti di forza: la possibilità di connettere scuola e

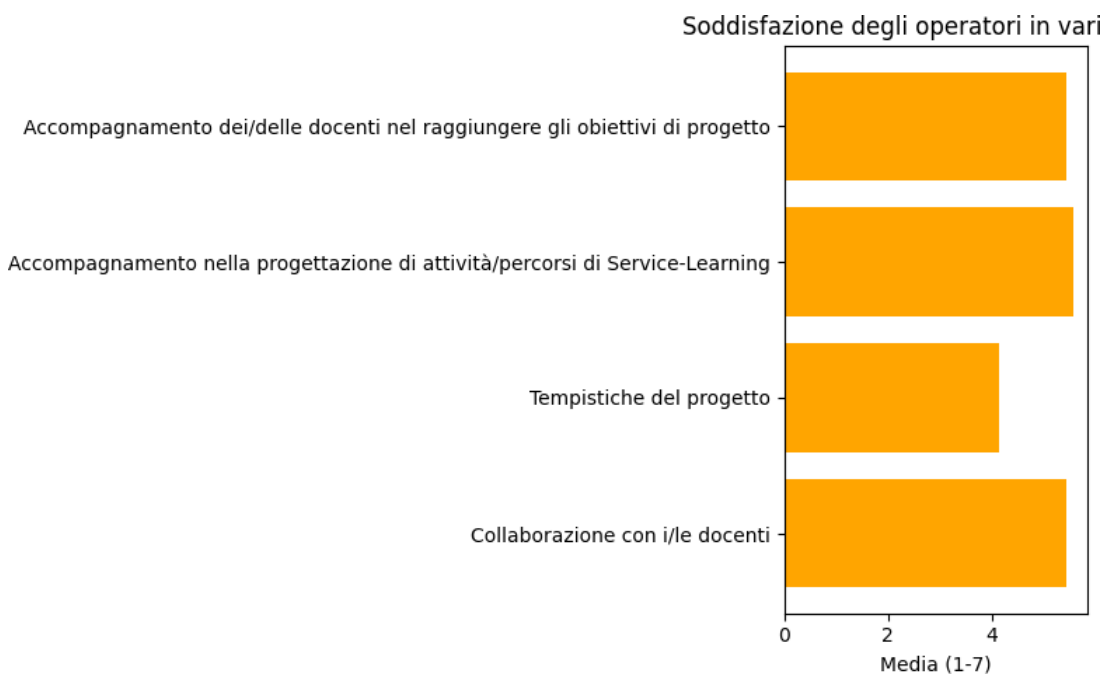


LUMSA
UNIVERSITÀ

EIS
EDUCARE
ALL'INCONTRO
E ALLA SOLIDARIETÀ

territorio, il protagonismo degli studenti e la riflessione sui pregiudizi; tra le criticità: la mancanza di tempo, la complessità di collaborare con scuole con ritmi diversi e la necessità di maggiore flessibilità nella definizione dei percorsi.

Figura 6 – Soddisfazione degli operatori per diversi aspetti del progetto





LUMSA
UNIVERSITÀ

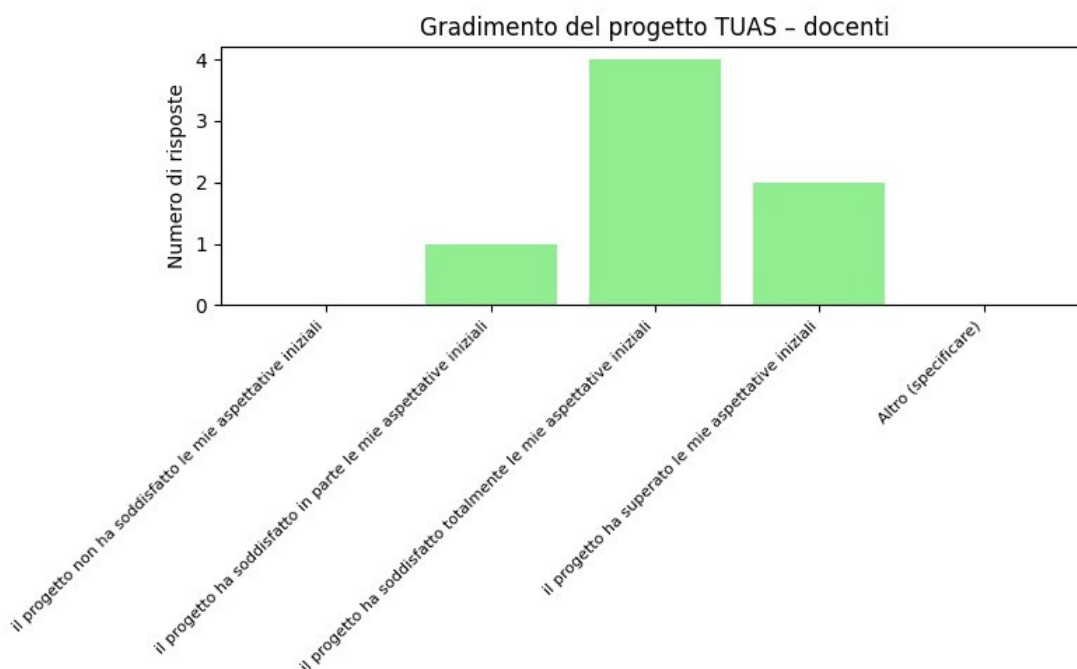


4.2 Docenti

Anche per i docenti il questionario post indaga la soddisfazione in termini di collaborazione, progettazione, supporto degli operatori e tempistiche, mediante una scala 1–7 (completamente insoddisfatto–completamente soddisfatto). I dati, ridotti in media ponderata, mostrano che la collaborazione con gli operatori è giudicata molto positivamente (media 6,29 su 7), così come l’accompagnamento nel raggiungere gli obiettivi del progetto (6,71). Più basse, ma comunque positive, le valutazioni sulla progettazione delle attività (6,14) e tempistiche (5,57). Nelle parole dei docenti: “la sinergia con gli operatori è stata un fattore decisivo per il successo del percorso”.

La Figura 7 sintetizza il gradimento complessivo del progetto: la maggioranza dichiara che TUAS ha soddisfatto totalmente le aspettative, 2 docenti affermano che ha superato le attese e solo 1 docente riferisce di aver avuto solo una parziale soddisfazione. Nessuno ha espresso insoddisfazione. La Figura 8 mostra che tutti i docenti che hanno partecipato alla raccolta dati raccomanderebbero il Service-Learning a un collega.

Figura 7 – Gradimento del progetto TUAS (docenti)





LUMSA
UNIVERSITÀ

EIS
EDUCARE
ALL'INCONTRO
E ALLA SOLIDARIETÀ

Figura 8 – Docenti: raccomanderebbero il Service-Learning a un collega?

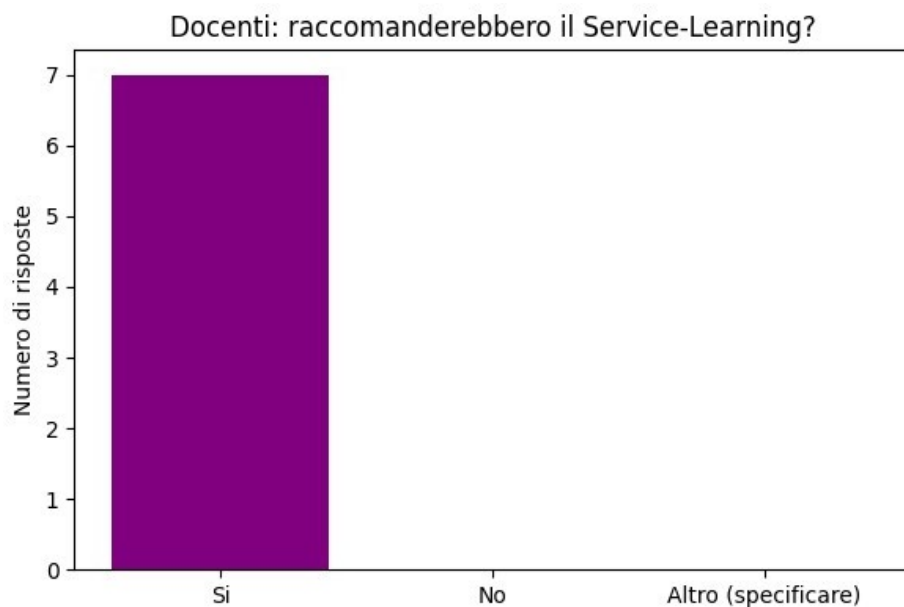


Tabella 4 - Gradimento del progetto TUAS (docenti)

Categoria di gradimento	Numero di risposte
Il progetto non ha soddisfatto le mie aspettative iniziali	0
Il progetto ha soddisfatto in parte le mie aspettative iniziali	1
Il progetto ha soddisfatto totalmente le mie aspettative iniziali	4
Il progetto ha superato le mie aspettative iniziali	2
Altro (specificare)	0

Nota: Tutti i 7 docenti hanno inoltre risposto **si** alla domanda “Consiglierebbe il Service-Learning a un suo collega?”.



LUMSA
UNIVERSITÀ



5. Discussione: impatto del progetto e prospettive future

5.1 Efficaccia del progetto

L'analisi quantitativa indica che, sebbene l'impegno quotidiano percepito dai docenti cali leggermente nella fase post, il progetto TUAS ha generato miglioramenti significativi sulle seguenti dimensioni: **riduzione della percezione di paura nei confronti degli immigrati, incremento delle motivazioni altruistiche e dell'empatia e rafforzamento di valori quali autonomia, lealtà e uguaglianza**. Gli operatori presentano medie più alte di **gentilezza e engagement**, a testimonianza di una forte motivazione professionale. Sia docenti sia operatori esprimono un alto livello di soddisfazione per la collaborazione e il supporto ricevuto; le principali criticità riguardano l'organizzazione del tempo e la difficoltà di integrare gli impegni curriculari con le attività di servizio.

5.2 Prospettive pedagogiche

I risultati confermano quanto evidenziato dal Rapporto UNESCO: adottare pedagogie basate sulla cooperazione e sulla solidarietà – SL e ECG – consente agli studenti e agli educatori di sperimentare interdipendenza, solidarietà e partecipazione attiva. Attraverso TUAS, i docenti hanno potuto ripensare il proprio ruolo e superare la dicotomia tra scuola e comunità, mentre gli operatori hanno contribuito a costruire ponti tra scuola, territorio e organizzazioni della società civile. Questo approccio risponde alla necessità di un'educazione che integri i problemi globali (ECG) e promuova competenze di cittadinanza responsabile.

5.3 Limiti dello studio

Il campione ristretto (15 docenti e 12 operatori al pre; 7 e 7 al post) impediscono analisi statistiche robuste. Le medie ponderate possono mascherare la variabilità interna e non consentono di stabilire una causalità diretta. Tuttavia, l'integrazione di dati quantitativi e qualitativi fornisce un quadro coerente dell'impatto positivo del progetto.



LUMSA
UNIVERSITÀ



6. Conclusioni e raccomandazioni future

Tutta Un'altra Storia ha dimostrato di essere una progettualità ricca e articolata, capace di rafforzare competenze di cittadinanza attiva e di promuovere valori prosociali. La partecipazione degli operatori OSC come mediatori tra scuola e comunità ha permesso di abbattere i muri tra classe e territorio, come auspicato dalle più recenti riflessioni pedagogiche. I risultati suggeriscono che il Service-Learning può essere un elemento chiave per l'educazione civica in Italia, soprattutto se accompagnato da adeguate risorse, formazione per i docenti e tempi di progettazione più flessibili. Per le edizioni future si raccomanda di:

- Ampliare il campione e raccogliere dati per analisi longitudinali (causa-effetto) più robuste.
- Prevedere formazione continua per docenti e operatori sul SL e ECG, consolidando la dimensione teorica e le competenze operative.
- Integrare formalmente il Service-Learning nel curriculum scolastico, riconoscendo il tempo dedicato alla progettazione e al servizio come parte fondamentale nella formazione degli studenti.
- Rafforzare la rete di comunità: facilitare l'incontro con associazioni locali e istituzioni per co-progettare interventi che rispondano ai bisogni reali del territorio, muovendosi nell'ottica dei Patti Educativi di Comunità
- Monitorare i risultati a lungo termine: valutare l'impatto sulle competenze di cittadinanza degli studenti e sull'apertura culturale delle comunità coinvolte.

In sintesi, l'approccio integrato SL-ECG sperimentato da TUAS costituisce un passo importante verso una scuola più attenta alle sfide globali e capace di formare cittadini consapevoli e solidali con strumenti pedagogico-didattici che dialogano all'interno di una comunità più ampia in cui i diversi stakeholder – opportunamente formati e accompagnati – si fanno corresponsabili della dimensione educativa sociale.