



Finanziato dall'
Unione Europea

COMPENDIUM DI BUONE PRASSI NEL SETTORE DEGLI STRUMENTI EUROPEI
DEDICATI ALLA MOBILITÀ

IL RINNOVAMENTO DELLA **Mobilità** TRANSNAZIONALE



1



Una nuova opportunità per
le persone in inserimento
lavorativo e per le imprese



Autori

Valentina Faccioli, Nadia Litzky - IERF, Parigi - Francia

Contributori

Irene Fontanelli, ESMOVIA, Valenza - Spagna
Alessandro Guadagni, CEDIT, Firenze - Italia
Christophe Wells, EPN, Bristol - Regno Unito
Izabela Witkowska, BERLINK, Berlino - Germania

Ringraziamenti

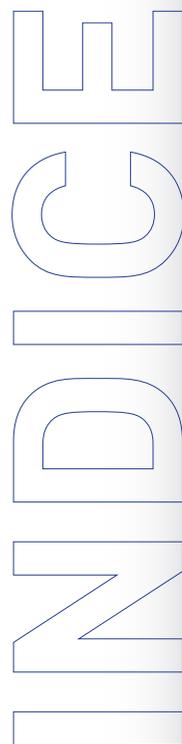
Esprimiamo i nostri ringraziamenti a tutti i nostri partner ed in particolare all'equipe della Regione Ile-de-France, Jean-Louis Pontet, Gilles Bonnet e Sylvie Mérieult per la qualità della cooperazione ed il loro contributo durante la realizzazione del progetto.

Un grande ringraziamento all'equipe dell'IERF ed in particolare al presidente Ludovico Morozzo della Rocca, ad Alessandra Collinet, Silvia Pedro e Pauline Simonet, per il loro sostegno critico e costruttivo.

In fine, ringraziamo tutte le persone che abbiamo incontrato durante la realizzazione progettuale che ci hanno permesso, direttamente o indirettamente, di contribuire alla ricerca, con contenuti pertinenti e, speriamo, trasferibili.

« Erasmus+ RMT » - 2014-1-FR01-KA200-008757 è stato realizzato con il contributo della Commissione Europea nell'ambito del programma Erasmus+. Questa pubblicazione riflette esclusivamente il punto di vista dell'autore, la Commissione non è responsabile per gli usi che ne vengono fatti e le informazioni contenute al suo interno.

Dicembre 2016



| | |
|--|-----------|
| Acronimi e abbreviazioni | 6 |
| Introduzione | 7 |
| Elementi di contesto | 11 |
| • Le mobilità professionali, dei luoghi d'« apprendimento » | 11 |
| • L'impatto della mobilità transnazionale per il pubblico in transizione professionale | 12 |
| • Finalità dello studio | 16 |
| Quadro metodologico | 19 |
| • Definizioni e termini | 19 |
| • Criteri e indicatori di selezione dei progetti e degli strumenti | 20 |
| • Risultati | 22 |
| Progetti europei | 23 |
| Progetti, strumenti e dispositivi nazionali | 67 |
| Conclusione | 82 |
| Risorse bibliografiche | 85 |
| • Bibliografia | 86 |
| • Sitografia | 89 |

ELENCO DEGLI ACRONIMI E DELLE ABBREVIAZIONI

ADAM

Advanced Data Archive Management

AEFA

Agenda Europea per la Formazione degli Adulti

ANFA

Associazione Nazionale della Formazione Automobile

CCI

Competenze nella Comunicazione Interculturale

EQF

Quadro Europeo delle Qualifiche

CEDEFOP

Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle

CERD

Comitato Europeo di Ricerca e Sviluppo

CEREQ

Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications

CES

Consiglio Economico e Sociale

CIEP

Centre International d'Études Pédagogiques

CV

Curriculum Vitae

EPALE

Piattaforma elettronica per l'apprendimento degli adulti in Europa.

ECVET

Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale

EFP

Insegnamento e Formazione Professionale

ENQA

Associazione europea per assicurazione della qualità dell'istruzione superiore

RMT

Rinnovamento della Mobilità Transazionale (progetto)

ISFOL

Istituto Superiore di Formazione e Orientamento Al Lavoro

QCER

Quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingue

RH

Risorse Umane

INTRODUZIONE

« Investire nell'istruzione e nella formazione per sviluppare abilità è essenziale ai fini della promozione della crescita e della competitività: è infatti dalle abilità che dipende la capacità dell'Europa di incrementare la produttività... I sistemi di istruzione e formazione europei continuano a non essere in grado di fornire le abilità adeguate per l'occupabilità e non collaborano adeguatamente con le imprese o i datori di lavoro per avvicinare l'apprendimento alla realtà del mondo del lavoro. Questo mancato incontro tra domanda e offerta di abilità suscita una crescente preoccupazione per la competitività dell'industria europea...Nel lungo periodo le abilità possono attivare l'innovazione e la crescita, spostare la produzione nella parte più alta della catena del valore, stimolare la concentrazione di abilità di livello più elevato nell'UE e plasmare il futuro mercato del lavoro... »¹.

E' da questa osservazione che tra le priorità dell'Unione Europea sancite nella strategia « **Europa 2020** », una particolare attenzione è stata dedicata alla lotta contro la disoccupazione giovanile e al sostegno delle iniziative che favoriscono la transizione dalla scuola alla vita attiva, tenendo assieme la promozione dell'apprendimento sul posto di lavoro, lo sviluppo di partenariati multidisciplinari tra enti e agenzie formative e l'aumento degli investimenti nella mobilità dei giovani.

Il programma Erasmus+, lanciato il 1° gennaio 2014, è stato immaginato per proporre un approccio integrato e semplificato degli obiettivi dei sette precedenti programmi europei, tra cui il programma settoriale per la formazione professionale Leonardo da Vinci.

¹ COMMISSION EUROPEENNE (582). Communication from the commission to the European parliament, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions. A Stronger European Industry for Growth and Economic Recovery. Commission Européenne.10/10/2012.

Tra i suoi obiettivi prioritari ricordiamo: l'adozione del « Life long Learning »; rendere la mobilità europea un realtà; favorire l'equità, la coesione sociale e la cittadinanza attiva; incoraggiare la creatività e l'innovazione, lo spirito d'imprenditorialità a tutti i livelli dell'istruzione e della formazione; permettere l'acquisizione e l'utilizzazione delle conoscenze, competenze e qualifiche per facilitare lo sviluppo personale, l'occupazione e la partecipazione attiva del mondo del lavoro.

In tal senso, il nuovo quadro di applicazione Erasmus+ 2014 – 2020, estende le opportunità di mobilità e permetterà a 4 milioni di studenti, apprendisti, volontari, insegnanti, membri del personale educativo e giovani lavoratori di effettuare un'esperienza all'estero. Più di 2 milioni di studenti dell'istruzione superiore avranno l'opportunità di studiare o di formarsi all'estero, sia all'interno che all'esterno delle frontiere europee.

Affinché questi percorsi contribuiscano realmente ad aumentare l'occupabilità dei beneficiari, riflettere sull'evoluzione dei sistemi e degli strumenti di riconoscimento è un imperativo fondamentale per tutti gli attori coinvolti in questi processi, siano essi organismi di invio, di accoglienza, beneficiari o imprese che cercano dei profili qualificati sul mercato del lavoro.

Se attualmente è un fatto condiviso che l'esperienza di mobilità sia proficua al beneficiario, le modalità di riconoscimento dell'insieme delle competenze acquisite al di fuori dell'ambito educativo formale, restano complesse e sollevano diversi interrogativi. In effetti, se le competenze professionali o linguistiche possono essere misurate a partire dai referenziali delle professioni oppure dal Quadro Comune Europeo di Riferimento per la conoscenza delle lingue (QCER), il compito diventa più difficile quando si tratti di certificare le competenze non formali fortemente ricercate dalle imprese, come l'autonomia, la capacità di adattamento, la creatività, la capacità a lavorare in team.

La necessità di fare evolvere le metodologie di riconoscimento e di leggibilità delle esperienze della mobilità è anche una constatazione comune di un certo numero di ricerche francesi ed europee dove si evidenzia che la relazione tra le competenze trasversali acquisite in mobilità e l'aumento dell'occupabilità non è ancora stata elucidata.

Di fronte al contesto della disoccupazione in Europa, l'imperativo consiste dunque ad aiutare i beneficiari ad identificare e valutare le competenze non formali che si sviluppano durante i periodi di mobilità e di definire delle modalità di esplicitazione e dei linguaggi comuni tra le situazioni di apprendimento non formali ed il mondo del lavoro.

« Erasmus + RMT: il Rinnovo della Mobilità Transnazionale, una nuova opportunità per le persone in inserimento lavorativo e per le imprese » è un progetto che si situa all'intersezione di queste tematiche e si pone l'obiettivo di fornire un contributo metodologico alle sfide della formazione continua e dei dispositivi di orientamento per favorire e mantenere in attività le persone in transizione professionale attraverso le esperienze di mobilità di successo.

Migliorare le pratiche di capitalizzazione delle competenze trasversali e riuscire a comprendere la percezione ed il valore che le imprese attribuiscono a questi periodi di mobilità sono le due tematiche principali del progetto **« Erasmus + RMT »**.

La prima tematica è affrontata proponendo un **« Compendium di buone prassi nel settore degli strumenti europei dedicati alla mobilità »**, una raccolta di strumenti metodologici di capitalizzazione delle competenze acquisite in mobilità, sviluppate a partire dal 2006 nell'ambito di progetti europei e di iniziative nazionali e locali.

La seconda realizzata attraverso il Rapporto d'indagine **« Sguardi incrociati delle imprese europee sul riconoscimento delle competenze derivate dalla mobilità »**, condotta presso 170 aziende nei cinque paesi partner, per conoscere il punto di vista delle imprese sul valore aggiunto di queste esperienze di mobilità.

I risultati delle due ricerche hanno fornito le basi per l'elaborazione dell'ultimo prodotto del progetto, la **« Guida metodologica di orientamento alla mobilità transnazionale »** che propone dei consigli operativi e degli apporti didattici per permettere alle persone in inserimento lavorativo di iniziare un processo efficace di capitalizzazione, di qualifica e posizionamento professionale attraverso la mobilità transnazionale.



ELEMENTI DI CONTESTO

Le mobilità professionali, dei luoghi d'« apprendimento »

Universalmente riconosciuta come acceleratore per l'inserimento lavorativo, la mobilità professionale a livello internazionale favorisce l'occupazione e rappresenta un'opportunità sempre più praticata da giovani e da adulti disoccupati. Recenti studi francesi ed europei dimostrano come questa immersione internazionale favorisca l'accesso al lavoro grazie allo sviluppo di competenze internazionali, di competenze tecniche ed in particolare di competenze trasversali che oggi sono molto richieste dalle imprese. Anche se la definizione di competenze trasversali può variare, i risultati delle ricerche convergono nell'identificarne alcune comuni quali l'acquisizione di autonomia, la capacità di adattamento, la creatività, l'acquisizione di competenze linguistiche ed interculturali.

«Tolleranza all'ambiguità, fiducia in sé stessi, serenità, determinazione e vivacità»² sono inoltre citate tra le competenze direttamente collegate all'occupabilità e particolarmente sviluppate in mobilità.

Il medesimo valore aggiunto è stato sottolineato da Søren Kristensen nel 2004. Secondo l'autore, i tirocini internazionali rappresentano degli strumenti fortemente educativi perché « ... l'immersione in ambito lavorativo contrariamente all'osservazione nei luoghi di lavoro o alle visite di lavoro, in un contesto interculturale, promuove la capacità di identificare (e di rimettere in questione) i processi lavorativi e di apprendimento, offrendo una base in cui i processi già noti e loro relatività, diventano evidenti ».

² CENTER FOR INTERNATIONAL MOBILITY. Hidden competences. Faktaa. Avril 2013

Grazie alla combinazione della pratica in azienda e dell'interculturalità, la mobilità favorisce anche lo sviluppo delle competenze personali e la capacità di riflettere sul proprio apprendimento, così come la capacità di auto-apprendimento (l'assunzione della responsabilità del proprio processo di apprendimento) »³.

Se seguiamo la sua analisi, un tirocinio all'estero permetterebbe a ogni partecipante di diventare attore del suo percorso attraverso la « l'assunzione della responsabilità del proprio processo di apprendimento ». Lo sviluppo delle capacità di auto-apprendimento dovrebbero consentirgli di essere in grado di valutare l'evoluzione delle sue competenze durante il loro svolgimento.

Tuttavia, sembra importante considerare il futuro di questa capacità di oggettivazione, una volta completata l'esperienza di tirocinio. Quali risultati possiamo aspettarci? Come mantenere attiva queste funzionalità? Come «sfruttare » questo processo di riflessione e consentire ai beneficiari di utilizzarlo per oggettivare le competenze trasversali, formali e non formali, in relazione al contesto professionale che desiderano integrare ? Quali sono le modalità di accompagnamento più adeguate a permettere ai candidati di valorizzarle in sede di colloquio di lavoro ?

L'impatto della mobilità transnazionale per il pubblico in transizione professionale

Il contesto di ricerca al centro del progetto « Erasmus + RMT » è il risultato di riflessioni e problematiche di terreno che tutti i partner affrontano quotidianamente nella realizzazione delle mobilità transnazionali, sia all'invio che in accoglienza, per questo pubblico che abbiamo definito in «transizione professionale ». Ci riferiamo in particolare ai giovani di età compresa 18-25 anni in difficoltà di inserimento, agli studenti in uscita, ai neolaureati e disoccupati adulti che, secondo il quadro di applicazione del programma Erasmus+ in Francia, corrispondono alla categoria « Stagiaires de la formation professionnelle et continue - Tirocinanti delle formazione professionale e continua ».

³ Kristensen, S. Learning by Leaving, placements abroad as a didactic tool in the context of vocational education and training in Europe (Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, CEDEFOP). 2004

Indipendentemente dalla situazione socio-professionale iniziale, si tratta di individui che scelgono volontariamente di effettuare un tirocinio presso un'azienda all'estero con due obiettivi principali: migliorare le proprie competenze linguistiche e acquisire un'esperienza complementare per realizzare il loro progetto professionale.

« Ho preso un anno sabbatico perché l'università non mi accetta al corso di laurea breve se non ho un buon inglese ... c'è troppa concorrenza ... e in più il mio diploma non corrisponde... ». **Ahmed, 21 anni.**

« L'azienda non mi permette di evolvere e diventare addetta alla logistica. Sono assistente, quindi nessuna speranza ... Devo uscire da questa situazione e migliorare l'inglese ... è l'unica soluzione ... Ho già dato le mie dimissioni ». **Malika, 24 anni, Diploma di maturità professionale.**

« Tutti i reclutatori mi dicono che non ho abbastanza esperienza ... e poi non ho un buon punteggio TOEIC, devo partire ». **Sebastian, 24, Master II, Manager marketing junior.**

« Ho fatto il giornalista per 10 anni. Dopo il licenziamento, ho fatto un bilancio di competenze e ho deciso di riorientarmi nelle ONG ... ma non ho esperienza in questo settore e il mio inglese non è buono ». **David, 35 anni, Master II.**

« Voglio lavorare in aeroporto, ma non ho superato il test di inglese e non sono stata accettata alla formazione La scuola ha detto che è meglio che parta ». **Fatoumata, 19 anni, Diploma di scuola media.**

I nostri lettori l'avranno già constatato, al di là dei bisogni di approfondimento linguistico che per effetto del mercato del lavoro particolarmente in Francia, Spagna ed Italia si concentrano sull'inglese, le motivazioni dei beneficiari hanno un tratto comune: partire per ritrovare un impiego a breve e medio termine.

Questi individui esprimono l'urgenza di partire il più rapidamente possibile. Un'urgenza che differisce in funzione della biografia di vita di ciascuno ma che conferisce alla mobilità delle aspettative talvolta poco realistiche:

- Effettuare uno stage in un settore molto specifico che richiede dei criteri di accesso talvolta elevati.
- « Diventare bilingue » in sei o tredici settimane, un obiettivo particolarmente diffuso tra i più giovani.
- Confidare alla mobilità la propria evoluzione linguistica, considerando che l'immersione li obbligherà a superare le inibizioni all'orale e che porterà fluidità, vocabolario e delle nuove conoscenze del paese di destinazione.

È d'altronde molto raro che i candidati riconoscano spontaneamente il valore aggiunto delle loro competenze trasversali alla domanda di analizzare i colloqui di lavoro fatti e le difficoltà incontrate.

Tuttavia è risaputo che i tirocini all'estero possono portar loro molte più competenze di quelle che immaginano. Ma affinché i candidati se ne rendano conto, devono acquisire un'apertura e una disponibilità ad effettuare un lavoro di auto-valutazione. Un'analisi abbastanza complessa perché accettare di confrontarsi a queste riflessioni mette in gioco la fiducia in sé stessi, il timore del giudizio altrui, i sentimenti di insuccesso e di riuscita di ciascuno.

È forse questa una delle ragioni che potrebbe spiegare perché la maggior parte degli strumenti e guide che abbiamo consultato, dedicate alla preparazione prima della partenza, trattano innanzitutto delle modalità di ricerca di un'impresa di accoglienza, degli aspetti culturali, operativi ed amministrativi concernenti la vita sul posto, del quadro regolamentare e delle procedure da espletare al ritorno.

Vale lo stesso per la capitalizzazione delle capacità e competenze che interviene abitualmente al ritorno attraverso la compilazione dei supporti europei ufficiali di certificazione come l'Europass, il CV europeo ed il passaporto di lingue, e delle metodologie interne agli organismi di invio di cui i descrittivi dettagliati sono raramente disponibili.

Tuttavia queste modalità di analisi e di riconoscimento delle esperienze sono sufficienti per permettere ai beneficiari di determinare il loro valore aggiunto e di oggettivarlo rispetto ai loro progetti professionali, alle aspettative in termini di competenze/capacità e in funzione della specificità di contesto professionali diversi?

Il periodo post-mobilità rappresenta un momento molto propizio per iniziare il percorso di capitalizzazione perché la maggior parte dei partecipanti è in una dinamica positiva, esprime un sentimento di riuscita e si proietta con ottimismo nelle tappe da percorrere per finalizzare il progetto di inserimento lavorativo.

Di fatto, al ritorno, spesso constatiamo che i candidati tendono ad esprimere un giudizio globale sull'esperienza e a focalizzarsi nuovamente sulle aspettative prioritarie espresse prima della partenza: « *È stata una bella esperienza interculturale... ho incontrato molte persone...adesso me la sbroglio meglio in inglese.* » E le altre competenze e capacità? « *All'inizio ero molto stressato... non capivo tutto ma alla fine ero un po' più autonomo...tutto va talmente veloce, troppo rapidamente... posso ripartire di nuovo con l'Erasmus+ ? Quali sono gli altri programmi per partire ?...* »

Per le persone adulte, o i giovani più qualificati, l'analisi delle esperienze di mobilità è più estesa, ma tutti sono d'accordo: « Passa troppo rapidamente ». Ed è qui che si situa la difficoltà: riuscire a riservare uno spazio per analizzare obiettivamente e comprendere il contesto dell'impresa, il mercato, il loro ruolo in quanto tirocinanti, il loro grado di implicazione e di responsabilità personale per la buona riuscita dello stage, e soprattutto per fissare questi elementi e non dimenticarli, è secondo noi, l'ostacolo maggiore al processo di valorizzazione.

Finalità dello studio

La raccomandazione del Consiglio d'Europa del 20 dicembre 2012 sottolinea che « La convalida dei risultati di apprendimento, vale a dire delle conoscenze, abilità e competenze, acquisite mediante l'apprendimento non formale e informale può svolgere un ruolo importante nel migliorare l'occupabilità e la mobilità, nonché nell'accrescere la motivazione per l'apprendimento permanente, in particolare nel caso di persone socialmente ed economicamente svantaggiate o meno qualificate ».

Gli obiettivi prioritari del progetto « Erasmus+ RMT », integrano questo orientamento : contribuire alle procedure di valorizzazione delle competenze acquisite al di fuori dei sistemi accademici al fine di accrescere l'occupabilità delle persone in transizione professionale.

La discussione in merito alle modalità di valorizzazione dei percorsi all'estero nasce dalle riflessioni e dalle constatazioni che i partner del progetto incontrano come professionisti dell'accompagnamento in mobilità per questa categoria di beneficiari. Queste stesse osservazioni sono all'origine del progetto « Erasmus+ RMT » e delle tre ipotesi che, a nostro avviso, permetterebbero di aggiornare i dispositivi di valorizzazione:

- 1/** per permettere ai beneficiari essere in grado di sviluppare e mettere in atto delle capacità di auto-apprendimento e di oggettivare le competenze acquisite all'estero, il processo di capitalizzazione dovrebbe essere introdotto a monte della partenza, essere mantenuto durante la mobilità e completato al ritorno;
- 2/** affinché l'esperienza pratica in azienda diventi una fase di professionalizzazione strutturale e permetta di avviare lo sviluppo di abilità e competenze personali e professionali in linea con il profilo / progetto dei partecipanti, gli strumenti di capitalizzazione dovrebbero essere basati su un processo di orientamento che privilegi le metodologie formative e di autovalutazione utilizzate per sostenere l'esplicitazione delle competenze;

- 3/** per favorire l'occupabilità delle persone in transizione professionale, gli obiettivi dei percorsi di mobilità dovrebbero essere ponderati in funzione di un contesto settoriale pre-identificato, delle aspettative professionali delle aziende, e dei bisogni individuali in termini di capacità professionali e trasversali.

Il « **Compendium di buone prassi nel settore degli strumenti europei dedicati alla mobilità** » è il risultato di una ricerca condotta dai partner per confermare le nostre ipotesi, verificare se questa stessa tematica è stato oggetto di riflessioni simili nei cinque paesi della partnership nell'ambito di iniziative locali e nazionali e di progetti europei.

Lo studio ci ha permesso anche di selezionare degli strumenti didattici e supporti metodologici che hanno nutrito i nostri scambi e hanno contribuito a creare questa « Guida metodologica di orientamento alla mobilità transnazionale », un supporto di orientamento e di valorizzazione della mobilità destinata principalmente ai beneficiari e agli operatori degli organismi di invio e di accoglienza.

QUADRO METODOLOGICO

In guisa d'introduzione, segnaliamo che la portata dello studio e dei suoi obiettivi, nasce da un processo di co-costruzione che ha permesso a tutti i partner di stabilire l'approccio metodologico, le definizioni operative e i termini chiave utilizzati nella ricerca.

Definizioni e termini

Il termine **mobilità** fa riferimento alla definizione elaborata dal Cedefop, che la descrive come « la capacità di un individuo di circolare e di adattarsi ad un nuovo ambiente di lavoro. La mobilità può essere geografica o 'funzionale' (un cambiamento in seno alla stessa azienda, o un cambiamento di orientamento professionale). La mobilità consente alle persone di acquisire nuove competenze e quindi di aumentare le loro possibilità di trovare lavoro »⁴.

La definizione di **mobilità transnazionale** fa riferimento alle attività specifiche della partnership e ai lavori di Søre Kristensen, e si riferisce ai tirocini realizzati all'estero, in azienda, a scopo di apprendimento e finalità professionali nell'ambito di percorsi individuali o collettivi.

Pubblico in transizione professionale: questa categorizzazione è propria al partenariato e concerne tutti gli individui in fase di transizione scuola-lavoro, neodiplomati, i giovani di 18-25 anni in difficoltà di inserimento e in cerca di lavoro, gli adulti disoccupati.

La nozione di **apprendimento informale e non formale** fa anch'essa riferimento alla definizione elaborata dal Cedefop: « L'apprendimento informale si sviluppa nelle attività di vita quotidiana legate al lavoro, alla famiglia o nel tempo libero. Non è né organizzato né strutturato in termini di obiettivi, tempi, risorse ...

⁴ <https://europass.cedefop.europa.eu/fr/education-and-training-glossary/m>

Rientrano nell'apprendimento non formale le competenze di gestione progettuale o d'informatica acquisite sul posto di lavoro, le lingue apprese durante un soggiorno all'estero, le competenze acquisite attraverso attività di volontariato, culturali o sportive. L'apprendimento non formale non è iscritto in un contesto formale, ma è strutturato e organizzato in periodi delineati da obiettivi, programmi, metodi, e formazioni. Si tratta di una forma di apprendimento intenzionale »⁵.

Infine, il termine **valorizzazione** corrisponde a un processo attraverso il quale i beneficiari diventano consapevoli delle loro risorse, capacità e competenze e sviluppano la capacità di auto-valutarle e comunicarle in base a un determinato contesto.

Criteri e indicatori di selezione dei progetti e degli strumenti

Per definire il campo di studi e le modalità di ricerca comuni, i partner hanno elaborato una griglia d'analisi caratterizzata dai fattori seguenti:

- Anno,
- Promotore/coordinatore e partner,
- Breve descrittivo degli obiettivi del progetto,
- Referenze, autori/editori/modalità di accesso al progetto,
- Utenti,
- Destinatari,
- Apporto pedagogico per la costruzione della « Guida metodologica di orientamento alla mobilità sovranazionale ».

Inoltre, per permettere un'analisi pertinente delle iniziative, sono stati definiti gli indicatori seguenti:

- 1/** Complementarietà, trasferibilità degli strumenti pedagogici;
- 2/** Pertinenza settoriale dei progetti;
- 3/** Parole chiave: apprendimento, certificazione, valutazione, formazione, orientamento, posizionamento professionale, preparazione linguistica e interculturale, riconoscimento;
- 4/** Corrispondenza dei gruppi di attori / destinatari: organizzazioni di invio, di accoglienza, beneficiari;
- 5/** Ambito europeo del partenariato (almeno 4 paesi partner di cui almeno uno corrispondente ad uno dei paesi rappresentati nella partnership « Erasmus + RMT »).

⁵ CEDEFOP. Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels. Cedefop, référence séries 2016, N° 104.

Le attività di ricerca sono state abbastanza complesse a causa della delimitazione del campo di ricerca. In effetti, sono stati selezionati solamente i dispositivi pedagogici corrispondenti almeno ai primi 4 criteri e a 3 tematiche chiave.

Di fatto, durante la fase di ricerca, i partner avevano identificato un totale di 51 iniziative sulla tematica dello sviluppo di strumenti di apprendimento e valorizzazione dei percorsi di mobilità. Un risultato abbastanza ridotto se si considera che nel periodo 2006-2013, la base europea Adam registra più di 2600 progetti Leonardo da Vinci (assi: pilota e transfert d'innovazioni) e censiti più di 1400 risultati.

In effetti, questo numero si è considerevolmente ridotto durante la fase finale di valutazione effettuata dal coordinatore, che ha selezionato 21 progetti europei Leonardo da Vinci et 10 supporti didattici elaborati nell'ambito di iniziative nazionali.

Quali abbiamo escluso :

- I progetti che hanno sviluppato portali informativi generali sui programmi di mobilità;
- Le guida di informazioni sui programmi europei;
- Gli strumenti metodologici relativi a settori altamente specifici (edilizia, ambiente, salute), non compatibili e trasferibili;
- Progetti di sviluppo di kit didattici non accessibili sulle piattaforme online europee e / o non disponibili presso gli enti promotori;
- Manuali pedagogici per l'apprendimento delle lingue;
- Tool kit parziali;
- Referenziali di competenze settoriali;
- Guide amministrative di gestione della mobilità;
- Infine, le iniziative che non disponevano di una documentazione sufficiente per valutare la complementarità e la trasferibilità dei dispositivi teorici e pedagogici in relazione alle nostre tematiche chiave.

I risultati

Le iniziative selezionate presentano una caratteristica comune: si situano all'intersezione di diverse aree quali la formazione, l'orientamento, la conduzione di progetti di mobilità, il riconoscimento delle soft skills. La stessa considerazione vale per gli strumenti pedagogici, che, al di là del contesto specifico di origine, sviluppano degli approcci didattici destinati alla valutazione delle competenze trasversali, interculturali e socioprofessionali.

Per facilitarne la comprensione, abbiamo optato per una presentazione cronologica. Questo metodo dovrebbe permettere ai nostri lettori di vedere come siano evoluti gli approcci i temi e i formati degli strumenti metodologici grazie all'implementazione delle nuove tecnologie e dei dispositivi on line a partire dal 2007-2008. Se gli strumenti sono oggi i più diffusi, questa tendenza comincia ad essere contrastata dal ritorno di supporti più tradizionali, su formato cartaceo o elettronico, che integrano metodi di apprendimento e autovalutazione e privilegiano lo sviluppo delle capacità riflessive, l'appropriazione e la « personalizzazione » da parte dei beneficiari e dei loro accompagnatori.

La raccolta presenta le descrizioni di ogni progetto / strumento su forma di schede sintetiche che trattano principalmente del contesto di realizzazione degli strumenti e delle caratteristiche metodologiche che ne hanno giustificato la selezione. Per consentire delle ulteriori analisi ad ogni iniziativa è associata una « carta d'identità del progetto » che specifica i riferimenti contrattuali, la partnership e le modalità per scaricare o visualizzare gli strumenti.



PROGETTI EUROPEI

E-PORTFOLIO & EUROPASS

Vorremmo iniziare questa raccolta di progetti europei, presentando uno dei primi progetti pilota Leonardo da Vinci che ha messo in evidenza l'interesse per le metodologie e gli strumenti usati per esplicitare, valorizzare e certificare le competenze, formali ed informali, acquisite nel corso della vita.

Nel 2001, nel quadro del progetto Leonardo « Juvenes Mobiles », il CNAM (Conservatoire National des Arts et Metiers) di Parigi aveva costruito un E-portfolio che permetteva a dei singoli o a dei gruppi di inventoriare le esperienze (di formazione, di lavoro o di volontariato) e di imparare ad analizzarle in modo da potere costruire una banca dati personale (di esperienze, di competenze acquisite e di prove di queste competenze) di risorse utilizzabili e combinabili nel tempo, in funzione di uno specifico progetto (di mobilità, creazione di impresa, una programma di formazione).

Partendo da questi assunti, il CNAM di Parigi, nel 2007 propose un nuovo progetto : « L'E-portfolio & Europass » teso ad integrare gli orientamenti europei in merito alla mobilità e più specificatamente la Direttiva del Parlamento Europeo 2241/2004, che sancisce la « Centralità delle esperienze di mobilità delle persone sul mercato del lavoro e dei programmi di educazione e formazione professionale per raggiungere più alti livelli di competitività ma anche di inclusione sociale e di cittadinanza europea. Questa mobilità si realizza con la creazione di uno strumento quale quadro comunitario unico per promuovere la trasparenza delle qualifiche e competenze, particolarmente attraverso il programma Europass ».

Nel 2007, l'Europass era composto da 5 comparti di cui tre compilati dagli organismi certificatori e dalle istanze nazionali, ed altri due – Il C.V. Europeo ed il Portfolio delle lingue - che, invece compilati dallo stesso beneficiario.

Il progetto E-portfolio & Europass era destinato a proporre una evoluzione dei comparti compilati dal destinatari creando, su base transnazionale ed interculturale, una piattaforma di autovalutazione che permettesse di registrare le prove di quanto appreso nelle diverse esperienze (lavoro, esperienze educative, personali, volontariato), corrispondenti alle categorie europee di apprendimento (formale, non formale, informale) e di poterle utilizzare nella loro evoluzione professionale in Europa.

Anche se attualmente una parte dei prodotti del programma non é più accessibile, l'impatto del progetto è stato estremamente positivo, in Francia e negli altri paesi partecipanti, ed ha contribuito, a numerosi altri progetti di scambio di buone prassi e di iniziative nazionali, alla costruzione di strumenti di autovalutazione e riconoscimento delle esperienze di apprendimento lungo tutta la vita.

Interessi metodologici

- Pertinenza dei settori di attività agli obiettivi del progetto
- Tematiche chiave: orientamento, formazione, valorizzazione delle competenze acquisite
- Corrispondenza degli attori/ dei destinatari: organismi di invio, di accoglienza, beneficiari
- Portata europea della partnership.

Carta d'identità

- Codice progetto: **LLP-LdV-TO1-2007-FR-047**
- Coordinatore: Conservatoire national des arts et métiers, Paris - Francia
- Paesi partner: Germania, Belgio, Estonia, Italia, Polonia, Portogallo
- Fonti bibliografiche:
P. de Rozario, « Europe : le projet "Juvenes Mobiles" », Education Permanente, Parution N° 161 - 2004-4.
Progetto « Juvenes Mobiles », N°F/01/B/P/PP-118060 –Compendium Leo GP, 2001
Agence Socrates Leonardo da Vinci Francia, www.agence-erasmus.fr/docs/compendium-gp-01.pdf

ICOPROMO – INTERCULTURAL COMPETENCE FOR PROFESSIONAL MOBILITY

Competenze interculturali per la mobilità professionale

I testi ufficiali che trattano dell'insegnamento delle lingue vive in Europa accordano una sempre maggiore importanza allo sviluppo delle competenze di comunicazione interculturale (CCI) per migliori risultati di sviluppo professionale nelle società moderna e multiculturale del XXI secolo.

La coesione sociale, la cittadinanza democratica, lo sviluppo personale, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e professionale realizzata attraverso una maggiore mobilità dei lavoratori, sono alla base di questo progetto. Esso mira a stimolare e facilitare il dibattito attuale sulla necessità di integrare gli aspetti del multiculturalismo nell'insegnamento delle lingue /culture a livello professionale. Per questo motivo il progetto si concentra sulle strategie indirizzate alle sensibilità interculturali e la crescita di competenze di mediazione necessarie all'apprendimento delle lingue in contesto professionale.

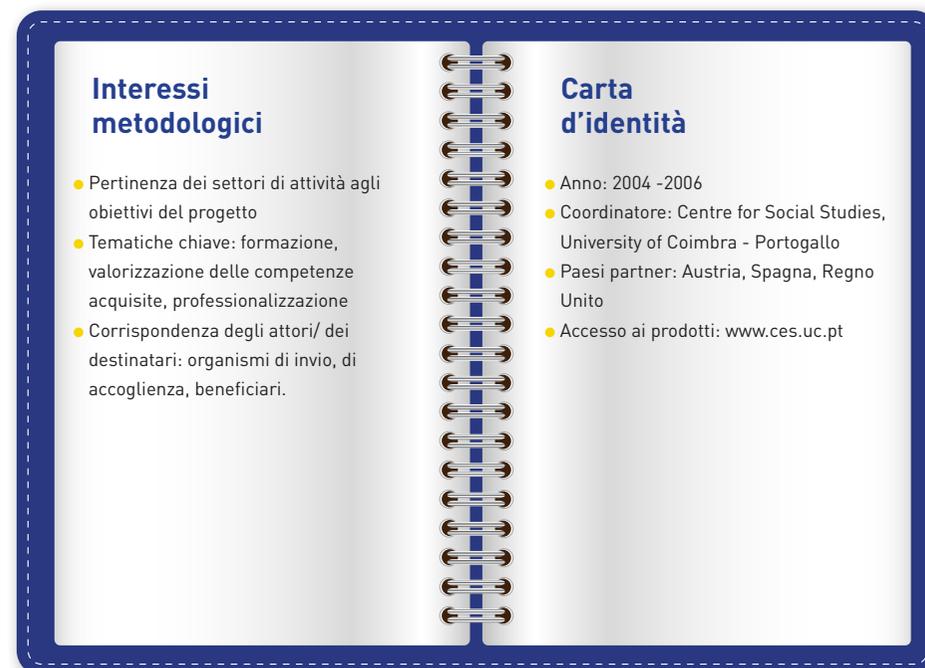
L'originalità del contributo risiede nella sua volontà di sviluppare diverse prospettive ed esperienze locali, nazionali ed internazionali, e ciò sia a livello accademico che professionale, per creare un modulo delle competenze interculturali più olistico, combinando tra loro le conoscenze teoriche ed interdisciplinari, da applicare all'insegnamento delle lingue straniere nel quadro della formazione professionale nel campo della sociologia, economia, commercio, gestione, relazioni internazionali, turismo e attività sociali.

Il progetto ICOPROMO si basa sul Quadro Comune Europeo di Riferimento ed il Portfolio delle Lingue, aggiungendo alle loro raccomandazioni nuove orientamenti e supporti pedagogici relativi all'insegnamento delle lingue/culture straniere specialmente nel dominio della formazione professionale. Il suo obiettivo è quello di creare un modello che si indirizzi contemporaneamente agli studenti e diplomati che preparano la loro futura carriera professionale così come agli occupati di tutti i settori che si preparano a lavorare in un ambiente culturale differente o che abbiano bisogno di migliorare le loro competenze linguistiche e culturali per essere pronti ad integrare le diversità culturali sul luogo di lavoro.

Il dispositivo mira a :

- Sviluppare le competenze comunicative e di interazione in ambito interculturale
- Integrare le conoscenze linguistiche a quelle culturali (nella propria lingua così come in quelle straniere)
- Essere accessibile e stimolare l'apprendimento qualunque sia il livello linguistico
- Assicurarne la promozione a soggetti che sviluppano le conoscenze linguistiche all'interno di differenti discipline
- Sviluppare una sensibilità culturale critica rispetto alla propria cultura come in quelle straniere, ed essere capaci di applicare le esperienze interculturali ai diversi contesti educativi e professionali.

Il Consorzio ha creato un prodotto adattabile e trasferibile: un manuale con CD Rom allegato contenente la descrizione del modello realizzato e degli esercizi da mettere in atto per garantire il miglioramento della comunicazione interculturale e le competenze relative in un contesto professionale.



EUROPASS+ e EUROPASS+2

Nella stessa linea del progetto « E-portfolio & Europass » queste due iniziative consecutive e complementari, si ispirano agli obiettivi strategici della politica europea della formazione professionale per rendere visibili e misurabili il risultati di quanto acquisito nei più differenti contesti.

Realizzato nel 2006, Europass+ propone uno strumento di aiuto in linea per accompagnare dei giovani europei a compilarne in modo consapevole, le competenze non formali e informali del CV Europass, in un formato riconosciuto e comune in tutti i paesi d'Europa. Il quadro concettuale di Europass + mette in luce l'interesse ed il valore aggiunto delle competenze e delle attitudini acquisite in contesti diversi come miglioramento dell'occupabilità dei giovani.

Per potere definire le direttive della piattaforma e delle metodologie conseguenti, i paesi partner hanno realizzato numerose interviste ed incontri con dei responsabili delle risorse umane aziendali, per verificare l'intelligibilità e validare la pertinenza e le modalità descrittive degli elementi da riportare nel CV europeo.

Nel 2009, proseguendo le stesse finalità del predecessore, il progetto Europass+2 ha trasferito ed adattato il modello precedente per allargarne l'utilizzazione ai lavoratori adulti poco qualificati e in cerca di occupazione.

Obiettivo principale del secondo progetto è quello di fare evolvere le funzionalità e lo strumento in linea, proponendo all'utilizzatore un sistema, che permettesse di riflettere sulle esperienze pregresse di vita, aiutasse ad esplicitarle per mezzo di una serie di esempi di competenze in modo da potere formalizzare per iscritto questi risultati. Le due piattaforme, specificamente indirizzate al riconoscimento e alla capitalizzazione delle competenze acquisite sono specialmente destinate a permettere ai loro utilizzatori di definire, mettere a livello e compilare, spesso per la prima volta, il CV modello europeo.



KOMPASS - DEFINITION AND DOCUMENTATION OF INTERCULTURAL-COMPETENCIES ACQUIRED IN EUROPEAN MOBILITY PROJECTS

Definizione e documentazione delle competenze interculturali acquisite attraverso progetti europei di mobilità

KOMPASS è un progetto orientato alla definizione ed identificazione delle competenze professionali ed interculturali acquisite dal partecipante durante un programma di tirocinio all'estero.

Per aumentare le proprie opportunità sul mercato del lavoro ma anche per aumentare il proprio sviluppo professionale è sempre più importante acquisire una esperienza internazionale. Per questa ragione i soggiorni professionali e i tirocini all'estero sono sempre più apprezzati e diversi programmi europei si propongono di sostenerli finanziariamente. Questi programmi costituiscono una occasione eccezionale per sviluppare le proprie competenze professionali, migliorare la conoscenza delle lingue straniere e sviluppare le proprie competenze personali in un contesto multiculturale.

Tuttavia, uno dei problemi più frequenti che i partner implicati nel coordinamento dei progetti mettono in risalto, è la difficoltà di definire contenuti ed obiettivi dei tirocini. Come organizzare un tirocinio rispetto ai bisogni ed alle attese del partecipante? Come rendere visibili le attività e risultati dei tirocini ?

In effetti, alla fine delle esperienze, gli stagisti si dichiarano estremamente soddisfatti in termini di sviluppo personale, essi incontrano molta difficoltà invece, a misurare e valutare la progressione delle loro competenze professionali. Altrettanto si può dire dei potenziali datori di lavoro per i quali non è assolutamente facile valutare il valore aggiunto in termini professionali, delle esperienze all'estero.

Il metodo proposto da KOMPASS punta a migliorare la comunicazione tra i diversi attori di un programma di mobilità (Organizzazioni d'invio, partecipanti e organismi di accoglienza) per definire e valorizzare al meglio le competenze professionali specifiche, le competenze sociali e personali acquisite all'estero.

Tra i numerosi prodotti dal progetto, vorremmo evidenziare la « Mappa delle competenze », uno strumento di analisi e di diagnostica per facilitare la comprensione comune dei contenuti ed obiettivi del periodo di tirocinio effettuato all'estero, da parte di tutti i soggetti implicati nella sua realizzazione. Il primo supporto chiamato « Descrittore delle competenze » permette ai candidati di creare, prima del soggiorno, il proprio profilo. Questo profilo servirà poi di base alla definizione della convenzione stipulata all'atto della selezione. Nel corso del tirocinio, poi, i beneficiari potranno utilizzare i « Descrittori delle competenze » per valutare i loro progressi. Questo lavoro di analisi contribuisce a generare una tabella di sintesi detta « Progressione delle competenze » uno strumento che spinge il candidato a sviluppare le proprie capacità riflessive verso l'analisi dell'attività e a migliorarne l'esplicitazione durante i colloqui di selezione per il lavoro.



YES EMPLOYABILITY – YOUNG EUROPEANS, SKILLS FOR EMPLOYABILITY IN TOURISM

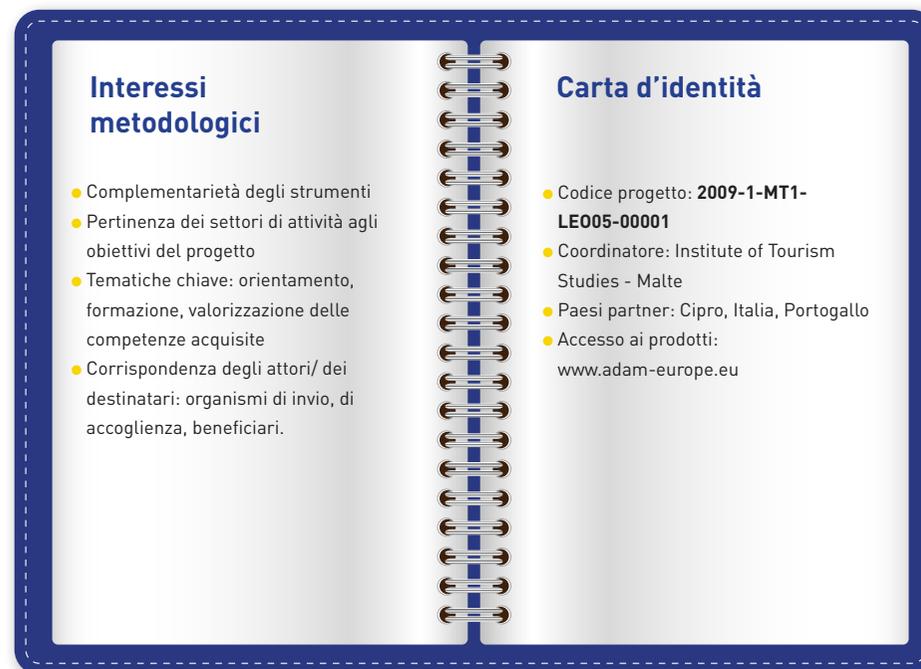
Giovani Europei, Competenze per l'impiego nel settore turistico

Il progetto YES aveva come obiettivo il rafforzamento della professionalizzazione degli studenti in fine corso, attraverso esperienze transnazionali mirate a migliorare le loro competenze informatiche, linguistiche e tecniche, considerate come le più adatte a garantire l'accesso all'impiego.

In linea con il nostro progetto Erasmus+ RMT, la riflessione sulla necessità di definire, prima della partenza, un preciso posizionamento professionale per ottenere una migliore capitalizzazione delle esperienze derivate dai soggiorni all'estero, rappresenta l'asse portante della ricerca e della sperimentazione di YES.

Questo lavoro, frutto di un vasto partenariato di enti di accoglienza, ha permesso di realizzare due guide: « Insegnare in Europa » strumento per analizzare e affinare le attività di insegnamento ed il secondo : « Lavorare in Europa » per preparare i futuri lavoratori.

Nonostante il carattere settoriale del programma di applicazione - il settore turistico - l'ultima guida è particolarmente interessante sotto l'aspetto metodologico perché vuole avvicinare gli studenti al mondo del lavoro dando loro dei precisi riferimenti per spingerli alla ricerca del lavoro in modo autonomo e attivo. Attraverso la partecipazione a sessioni di formazione e ad esperienze pratiche, i tirocinanti si appropriano delle dinamiche del mercato del lavoro, imparano a individuare le competenze derivate dalla mobilità, a migliorare la stesura del curriculum, compilare l'Europass, crearsi un proprio profilo numerico sui Social Forum per essere più visibili ed efficaci nella ricerca del lavoro.



IOA II - INTERNATIONAL OPERATION AGENT II

Agente Operativo Internazionale II

Realizzato nel 2009, il progetto IOA II si propone di definire dei supporti metodologici destinati a professionisti operanti in istituti dedicati alla formazione professionale e/o continua, interessati a sviluppare iniziative di mobilità internazionale. Costruito a partire da una indagine realizzata presso istituti di formazione plurisettoriali in 6 paesi, questo consorzio ha sviluppato interessanti strumenti metodologici trasferibili a tutti gli operatori della mobilità. Da segnalare :

- Un manuale di riferimento destinato a realizzare delle strategie di internazionalizzazione per tutti gli enti che vogliono organizzare dei progetti di mobilità.
- Una guida metodologica che specifica le modalità necessarie alla realizzazione del progetto ed in particolare gli strumenti necessari ad elevare la qualità delle due funzioni più importanti per ogni progetto di mobilità, l'accompagnamento e il tutoraggio dei beneficiari. La guida mette inoltre l'accento sulla necessità di ben analizzare i bisogni reali dei beneficiari, elemento indispensabile di ogni buon inserimento.
- Una guida in linea, su forma di questionario di autovalutazione, relativa alle conoscenze e competenze degli stagisti che vogliono partecipare ai programmi di mobilità.

Questa guida invita gli aspiranti tirocinanti a valutare le proprie conoscenze linguistiche ma anche le conoscenze / competenze interculturali, le capacità comunicative, di creazione di una rete di relazioni e di quanto necessario per sviluppare una vita sociale e professionale.

Una volta completato, il sistema genera automaticamente una sintesi, che può essere condivisa con gli altri referenti di tirocinio, per definire il programma desiderato e gli obiettivi da realizzare durante il percorso di mobilità.

Interessi metodologici

- Complementarietà, portabilità degli strumenti
- Pertinenza dei settori di attività agli obiettivi del progetto
- Tematiche chiave: orientamento, formazione, valorizzazione delle competenze acquisite
- Corrispondenza degli attori/ dei destinatari: organismi di invio, di accoglienza, beneficiari
- Portata europea della partnership.

Carta d'identità

- Codice progetto: **2009-1-NL1-LE005-01601**
- Coordinatore: IOA – International Operation Agence in training, Zwolle Paesi Bassi
- Paesi partner: Belgio, Lituania, Spagna, Finlandia
- Accesso ai prodotti: www.ioatraining.net

KEY TO MOBILITY

La chiave della mobilità

Obiettivo principale di questo progetto é quello di fornire agli insegnanti, ai formatori ed ai tutori di azienda, le competenze e conoscenze necessarie per realizzare dei percorsi di tirocinio che permettano ai partecipanti di praticare e sviluppare le competenze « chiave » acquisite durante il percorso di formazione. Più specificatamente il progetto mira a secondare i giovani più in difficoltà definendo percorsi di mobilità specifici in modo da favorire la loro reintegrazione nella formazione e/o nel mercato del lavoro europeo.

Da questo progetto scaturisce la guida alla mobilità « Key to Mobility Handbook », un supporto dedicato agli operatori ma anche ai beneficiari, elaborato a seguito di test realizzati da gruppi di formatori di tutti i diversi paesi e anche da giovani in formazione professionale. Il manuale si compone di tre moduli : il primo affronta la qualificazione dei formatori durante la realizzazione di percorsi di mobilità, il secondo è centrato sulla necessità di realizzare dei percorsi personalizzati e l'ultimo identifica specifiche strategie di formazione alla mobilità destinate ai giovani « a rischio ».

Molto completo, il manuale propone dei consigli per la preparazione e l'organizzazione dei programmi di mobilità, di formazione degli studenti e dei formatori, della gestione della mobilità transnazionale in sé, la valorizzazione dell'esperienza e lo sviluppo del progetto personale. Esso si propone anche di migliorare la formazione e lo sviluppo delle competenze chiave degli studenti proponendo dei supporti metodologici che permettano di sviluppare capacità di autovalutazione e di responsabilizzazione dei giovani rispetto alla riuscita del loro progetto di vita, di formazione e di lavoro.



Questo dispositivo deriva da due progetti Leonardo realizzati rispettivamente tra il 2006 e il 2008 e tra il 2010 ed il 2013 e la partecipazione di 10 partner europei.

Si tratta di una piattaforma di formazione in linea, per l'apprendimento gratuito delle lingue nei settori cucina, ristorazione e alberghiero. I corsi sono interattivi e combinano numerosi sistemi multimediali, quali video, suono, immagini... Queste caratteristiche gli conferiscono un carattere innovante destinato agli studenti, ai tirocinanti e più in genere a tutti gli addetti al settore coinvolto.

La piattaforma « Eurocatering Language Training » è divisa in tre sezioni. Le prime due sono orientate sull'uso del vocabolario professionale e propongono esercizi e dialoghi molto stimolanti; la terza è detta « Il palcoscenico » ed è uno spazio dedicato agli insegnanti che contiene uno strumento con cui potere seguire i progressi di ciascuno studente. Il « Palcoscenico » mostra degli esempi di competenze interculturali, parte fondamentale dell'esperienza all'estero, che normalmente non fanno parte dei corsi normali di studio. Per ciascuna delle 7 lingue analizzate (inglese, francese, spagnolo, galiziano, olandese, norvegese e sloveno) sotto forma di video, di esempi pratici e di riferimenti esterni vengono analizzate le abitudini e le caratteristiche peculiari dei diversi tipi di comunicazioni verbali e non verbali.

EUROCATERING, che ha ricevuto il « Label Europeo delle Lingue » nel 2012, è l'esempio di un prodotto destinato a sviluppare le competenze di autonomia e di auto organizzazione dei soggetti partecipanti. Anticipando la preparazione, esso accompagna il tirocinante a proiettarsi positivamente nell'esperienza e a interrogarsi sulle proprie future attività identificando le specificità e le differenze tra il paese di origine e quello di destinazione.

Interessi metodologici

- Complementarietà degli strumenti
- Pertinenza dei settori di attività agli obiettivi del progetto
- Tematiche chiave: orientamento, apprendimento, valorizzazione delle competenze acquisite
- Corrispondenza degli attori/ dei destinatari: organismi di invio, di accoglienza, beneficiari
- Portata europea della partnership.

Carta d'identità

- Codice progetto: **511483-LLP-2010-BE-KA2MP**
- Coordinatore: Division Européenne de la Culture et EuroCatHos - Spagna
- Paesi partner: Germania, Belgio, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Norvegia, Polonia, Slovenia, Regno Unito
- Accesso ai prodotti: www.eurocatering.org



Q-PLACEMENTS.NET - THE EUROPEAN HOST COMPANIES NETWORK FOR THE PROMOTION OF INTERNATIONAL WORKPLACE TRAINING FOR IVET STUDENTS AND APPRENTICES

La rete europea delle imprese di accoglienza per la promozione dei tirocini destinati agli studenti ed apprendisti della formazione professionale

Coordinato dall'ente spagnolo, Camera di commercio e industria di Terrassa, il progetto Q-Placement promuove la formazione, in ambiente di lavoro internazionale, di studenti in formazione professionale iniziale. Al centro delle riflessioni del partenariato: la definizione di standard qualitativi nella realizzazione di attività di mobilità, le responsabilità ed i ruoli di tutti gli attori coinvolti nella mobilità per la realizzazione di tirocini in linea con i bisogni delle parti coinvolte. Obiettivo finale dovrebbe essere quello di creare protocolli di gestione di tirocini internazionali trasferibili ed adattabili, indipendentemente dai settori aziendali coinvolti e dal paese di destinazione.

Come nel caso del programma Erasmus+ RMT, Q-Placement, intende mettere l'accento sul ruolo centrale delle imprese e sulla necessità che esse siano coinvolte sin dall'inizio nelle esperienze di mobilità perché si realizzino delle reali acquisizioni di competenze tecniche, relazionali e personali così come la possibilità di verificarle e valorizzarle al termine dell'esperienza.

Gli strumenti metodologici prodotti dal partenariato sono molto complementari a quelli ricercati dal nostro progetto ed in particolare le 5 « Guide dell'utilizzatore » che si indirizzano a tutti gli attori della mobilità : gli studenti, gli enti di coordinamento, di invio e di accoglienza e, in fine, alle imprese e i maestri di tirocinio.

Abbiamo soprattutto apprezzato le proposte delle due guide per gli studenti e per le imprese che, come auspicato dai promotori del progetto, possono essere trasferite ed adattate ai destinatari del progetto RMT e cioè studenti e neo diplomati delle scuole professionali secondarie e superiori così come ai disoccupati e ai ed ai giovani in difficoltà di inserimento.



T-Tactic@school - TRANSFER OF TOOLS FOR MANAGING AND MENTORING THE INTERNATIONAL WORK PLACEMENTS TO GUARANTEE THE RECOGNITION OF COMPETENCES ACQUIRED AND THE QUALITY OF THE LEARNING PROCESS IN THE EDUCATION SYSTEM

Trasferimento di strumenti per la gestione ed il monitoraggio dei tirocini internazionali per garantire il riconoscimento delle competenze acquisite e la qualità dei processi di apprendimento nei sistemi educativi

Sviluppato dall'Accademia Europea di Firenze, che aveva già coordinato il programma precedente TACTIC nel 2007, il progetto T-Tactic@school ha riunito 13 partner in 7 paesi dell'UE. L'attività di ricerca metodologica ha permesso la realizzazione di un manuale, in italiano, tedesco, francese, portoghese, spagnolo ed inglese destinato alle scuole ed ai centri di formazione professionale continua, perché iscrivano la mobilità internazionale tra le attività da realizzare.

Questo manuale mira a fornire a tutti gli attori della formazione una serie di riferimenti ed un accompagnamento alla messa in opera di progetti di mobilità internazionale. La guida propone anche dei supporti alla gestione, al monitoraggio e alla certificazione delle competenze acquisite da parte dei partecipanti.

Altri due prodotti ci sembrano particolarmente interessanti dal punto di vista metodologico. Il primo risiede nella realizzazione di piattaforme di insegnamento a distanza in accesso libero destinate agli operatori dell'insegnamento, della formazione e dell'orientamento. Il secondo è un E-Portfolio destinato ai beneficiari della mobilità.

Come per il progetto Erasmus+ RMT, anche T-Tactic@school sottolinea la necessità di uno sviluppo della cooperazione tra gli attori della formazione ed il mondo del lavoro per realizzare una migliore certificazione e trasparenza delle competenze acquisite nella mobilità.



E.R.M.E.S – ENHANCING RESOURCES FOR MOBILITY EXPERIENCES AND STRATEGIES

Il miglioramento delle risorse e strategie destinate alla realizzazione di esperienze di mobilità

Prendendo spunto da due precedenti progetti europei, « EU Mobility portal in VET » realizzato nel 2009 ed « INTENT » International Entrepreneurship – del 2007, il progetto ERMES si è focalizzato su due aspetti principali :

- Facilitare tutte le attività connesse alla gestione dei programmi di mobilità in modo da permettere ai tirocinanti, agli organismi di ricezione e ai centri di formazione di avere accesso ad una vasta gamma di suggerimenti adattabili a pubblici specifici.
- Favorire la promozione della trasparenza, della conoscenza dei programmi di formazione e della validazione e certificazione delle competenze acquisite durante i percorsi di mobilità.

Anche se il progetto si indirizza prevalentemente alle attività del commercio e del turismo, una larga parte dei risultati è trasferibile e specialmente tutti i moduli intersettoriali relativi all'interculturalità.

Uno dei principali risultati del progetto è quello della creazione di una piattaforma destinata a semplificare le relazioni tra i diversi attori e a migliorare la qualità dei processi di realizzazione dei programmi di mobilità.

Tra le numerose funzionalità del portale vorremmo segnalare:

- Le procedure di assistenza alla compilazione dell'Europass Mobilità, compilati in linea da ogni partecipante ed prodotti automaticamente.
- Gli strumenti proposti per monitorare e valutare la qualità delle esperienze realizzate in azienda compilati dai candidati e dai loro referenti di tirocinio.
- I supporti metodologici per accompagnare ogni partecipante a declinare le competenze acquisite nelle esperienze di mobilità in funzione dei programmi di formazione, settori, obiettivi del tirocinio.

- Il portale propone egualmente ai partecipanti di compilare delle schede settimanali di valutazione delle loro attività di tirocinio.

Sotto l'aspetto metodologico, queste schede rivestono, a nostro avviso, un particolare interesse, perché sono in linea con i propositi espressi nel progetto Erasmus + RMT e offrono un quadro pedagogico tra i più efficaci, per indurre i partecipanti a seguire una costante traccia della loro progressione, per sviluppare capacità di analisi riflessive autonome, formalizzare ed esplicitare le conquiste personali e professionali nel momento della ricerca del lavoro.



MOMO - MORE MOBILITY FOR EUROPE

Più mobilità per l'Europa

MOMO è un progetto che si indirizza specificatamente agli organismi di invio e si propone di migliorare i percorsi di mobilità. Insiste sulla qualità e l'importanza di integrare le nuove conoscenze, culturali e professionali utilizzabili sul mercato del lavoro.

Per fare questo, il progetto ha costruito degli schemi relativi al percorso della mobilità in modo che si evidenzi il reale apprendimento perché i tirocinanti possano ricavare il meglio delle esperienze realizzate.

Per realizzare ciò i partner del progetto partono dalla constatazione che favorire un corretto posizionamento nella definizione della tipologia di tirocinio è la fase più delicata ed importante del processo di mobilità. Per questo hanno costituito una guida per i consiglieri di mobilità, dove vengono elencate tutte le competenze, capacità, saperi e risorse necessarie all'orientamento e accompagnamento dei tirocinanti e hanno creato un percorso che analizza le diverse fasi successive:

1- Preparazione; 2- Integrazione nell'ambiente estero; 3- Ritorno; 4- Valutazione.

Questo progetto rappresenta una delle rare iniziative europee che insiste sull'importanza del ruolo dei consiglieri nella riuscita dei programmi di mobilità. La guida, nella sua chiarezza e completezza, può permettere ad ogni consigliere di orientamento e di formazione di « familiarizzarsi » alla conduzione di un progetto di mobilità e, per questo, meriterebbe una ampia diffusione presso gli enti che organizzano e presso gli attori dell'accompagnamento.



PRE-MO – PREPARARE LA MOBILITÀ

Promosso dalla Provincia Autonoma di Trento nel 2012, il progetto Pre-Mo parte dalla constatazione che, negli anni a venire, la mobilità transazionale dei lavoratori diverrà l'elemento chiave delle politiche europee in materia di lavoro.

Per rispondere a questa sfida e permettere a chiunque di effettuare una esperienza di lavoro, di tirocinio o di studio all'estero, i promotori del progetto hanno proposto una serie di attività incentrate sullo sviluppo delle strategie di accompagnamento alla mobilità da realizzarsi presso gli istituti pubblici di insegnamento, di formazione professionale e di apprendistato.

Per sviluppare queste competenze in seno ai sistemi territoriali e costruire delle sinergie tra i diversi organismi, i partner hanno identificato dei modelli e degli strumenti che analizzano le fasi di preparazione preventiva alla partenza, di realizzazione del percorso di mobilità in funzione delle tre categorie di destinatari finali. Il carattere innovante del progetto consiste proprio nella scelta di distinguere i beneficiari in tre categorie.

Altra peculiarità del progetto è la « Dimensione territoriale » che dovrà essere tenuta in conto nella realizzazione di ogni nuovo programma di mobilità. La complementarità dei settori di attività del partenariato ha permesso di realizzare una raccolta di buone prassi dell'attività e di definire due soli organismi territoriali competenti a fornire servizi e strumenti alle organizzazioni di formazione iniziale e continua interessate alla mobilità.

L'insieme delle attività di preparazione alla mobilità è stato sistematizzato, codificato e formalizzato in un manuale che aveva anche come obiettivo quello di selezionare e valutare le esperienze e gli strumenti più utili in modo da perennizzarli e trasferirli ad altri organismi.

Il contributo offerto da Francia e Germania ha permesso alle tre regioni italiane presenti nel partenariato Friuli Venezia Giulia, Marche e Trentino Alto Adige, di costruire degli strumenti specifici per valutare i periodi di mobilità e di migliorare le possibilità d'impiego per gli apprendisti e post apprendisti.



WASTO -TRANSFER OF ADMINISTRATIVE AND PEDAGOGICAL TOOLS USEFUL TO MANAGE MOBILITY PROJECT

Trasferimento di strumenti amministrativi e pedagogici utili alla gestione di progetti di mobilità

WASTO, promosso dall'associazione francese ADICE, è un progetto di trasferimento d'innovazione destinato alla definizione di un modello europeo comune a tutti gli attori della mobilità che permetta di creare un quadro comune, con l'intento di migliorare la gestione qualitativa dei progetti di mobilità destinati specialmente ai disoccupati.

I documenti prodotti sono molto complementari agli obiettivi della ricerca del programma Erasmus+ RMT perché anche qui la tematica della messa in valore dei risultati ottenuti con la mobilità caratterizza l'ingegneria pedagogica dell'intero progetto. Il presupposto metodologico è la creazione di un programma di mobilità che permetta ai beneficiari di poter capitalizzarne i risultati acquisiti come esperienza qualificante e rafforzante il progetto professionale.

Tra i numerosi risultati prodotti dal progetto WASTO vorremmo segnalarne due:

→ Il « Manager portfolio » destinato ai professionisti incaricati dell'accompagnamento e dell'invio dei giovani. Esso fornisce una raccolta di supporti amministrativi e pedagogici alla mobilità e al miglioramento delle modalità di orientamento e di posizionamento dei giovani. Il contributo del partner francese ha permesso di formulare un percorso di accompagnamento articolato in 9 tappe, incentrato sulla costruzione di percorsi individualizzati di mobilità.

→ La guida « Mobility Booklet » che accompagna il partecipante prima della partenza e durante tutte le fasi dell'esperienza, famigliarizzandolo a tutti i documenti da predisporre, quali il CV, la lettera di motivazione, i problemi assicurativi, le questioni relative ai diritti / doveri ed i compiti amministrativi. Perché il partecipante sia veramente parte attiva nel progetto la guida propone anche delle schede paese e schede progetto e obiettivi. Potendo ripercorrere le tracce scritte dell'esperienza realizzata e dei risultati ottenuti, il tirocinante conserva un supporto scritto dell'esperienza e dei risultati conseguiti e ciò ne faciliterà l'esplicitazione durante la ricerca del lavoro.

Interessi metodologici

- Complementarietà degli strumenti
- Pertinenza dei settori di attività agli obiettivi del progetto
- Tematiche chiave: valorizzazione delle competenze acquisite
- Corrispondenza degli attori/ dei destinatari: organismi di invio, di accoglienza, beneficiari
- Portata europea della partnership

Carta d'identità

- Codice progetto: **2012-1-IT1-LE005-02800**
- Coordinatore: Provincia autonoma di Trento - Servizio Europa - Ufficio Fondo Sociale Europeo, Trento - Italia
- Paesi partner: Germania, Spagna, Francia
- Accesso ai prodotti: www.adam-europe.eu

LUDO ERGO SUM

Ludo Ergo Sum è un progetto di trasferimento di innovazione pedagogica che ha realizzato un dispositivo sociotecnico in 5 lingue, basandosi sul sistema Serious Game « Skill Pass », per accompagnare i giovani ad identificare e mettere in valore le competenze trasversali acquisite durante il corso della loro vita.

Si tratta di un percorso didattico basato su attività che permettono ai professionisti dell'orientamento, dell'educazione o della formazione di proporre delle attività alternative di apprendimento ai giovani che incontrano delle difficoltà a proseguire un percorso formativo e a reinserirsi attivamente nel mondo del lavoro.

Agendo contemporaneamente da meccanismo di apprendimento e da supporto di intervento, il prodotto semplifica e armonizza le attività di identificazione e valorizzazione delle competenze derivate da attività non formali (Mobilità, volontariato, impegno sociale, pratica sportiva e attività culturale...).

La messa in valore di queste competenze trasversali spesso assume un carattere di necessità assoluta perché, talvolta, costituisce l'unica risorsa disponibile di cui questi giovani dispongano per rendersi visibili e credibili in un mercato del lavoro sempre più qualificato. È importante sottolineare che questo tipo di competenze incontra l'interesse dei reclutatori che, confrontati ad un mercato del lavoro in evoluzione perenne, sono alla ricerca di futuri candidati reattivi, inventivi, capaci di risolvere problemi, di lavorare in gruppo e di comunicare efficacemente.

Questo « Serious Game » si declina in 6 livelli di competenze chiave sviluppate dall'Ufficio della Formazione Professionale e Continua di Ginevra: Gestire l'Informazione, Organizzare, Risolvere problemi, Lavorare in gruppo, Dirigere, Saper comunicare. Questi riferimenti sono a loro volta collegati alle 8 competenze chiave definite dall'UE. L'obiettivo è di riuscire, alla fine del percorso, ad esplorare tutte le competenze chiave.

Operando secondo un processo induttivo, a partire dalle « Situazioni Chiave », la piattaforma interattiva propone delle sequenze di apprendimento sia ai referenti che ai giovani disoccupati. Il primo percorso insiste sul concetto di portabilità delle competenze acquisite a livello personale e professionale (Competenze chiave UE) mentre il secondo, sviluppa il concetto di impiegabilità dei giovani nell'attuale mercato del lavoro (Competenze trasversali). Una volta effettuata questa attività, la piattaforma introduce il vero concetto base del progetto, uno spazio virtuale, dove gli orientatori ed i giovani operano congiuntamente creando un E-Portfolio che costituisce l'obiettivo finale della messa in valore delle competenze individuali di ogni beneficiario.



EUKCEM - EUROPEAN KNOWLEDGE CENTER FOR MOBILITY

Centro Europeo di informazioni sulla Mobilità

Il progetto EUKCEM si propone di trasferire un concetto innovativo in materia di qualità per favorire la partecipazione degli apprendisti e delle persone in transizione professionale ai programmi di mobilità in Europa e di creare norme comuni di riconoscimento e certificazione. Uno degli obiettivi principali del partenariato è la definizione di un protocollo di gestione che assicuri un percorso di mobilità qualificato, in ambiente di lavoro, per i giovani e adulti.

Partendo dai risultati e dal modello realizzato dal progetto Leonardo « Q-placement.net » ne è derivato il modello « Quality Assurance System » che definisce le linee basi per la messa in atto di dispositivi di mobilità, l'organizzazione dei tirocini, la preparazione dei beneficiari, il monitoraggio, il controllo e la valutazione e si applica a tutti i partecipanti al programma. Propone, inoltre, dei moduli di valutazione e di valorizzazione delle competenze e delle metodologie pedagogiche che permettano ai beneficiari di organizzare le loro ricerche di lavoro nel paese di provenienza ed in quello straniero.

Ultimo risultato, una piattaforma in linea denominata « Centro Europeo di informazioni sulla Mobilità » aperta ai giovani ed agli operatori per sviluppare gli aspetti pratici e diffondere le informazioni alle terze persone interessate.

EUKCEM è un progetto di forte valore aggiunto per il progetto Erasmus+ RMT, per la comunanza del piano di ricerca, la metodologia applicata e la composizione del partenariato, un consorzio di attori rappresentativi dei diversi settori economici ed educativi in 7 paesi europei.



M.A.S.T.E.R. Mob – MULTIMEDIA APPROACH FOR SUSTAINABLE TRAINING IN EUROPEAN ROUTE FOR MOBILITY

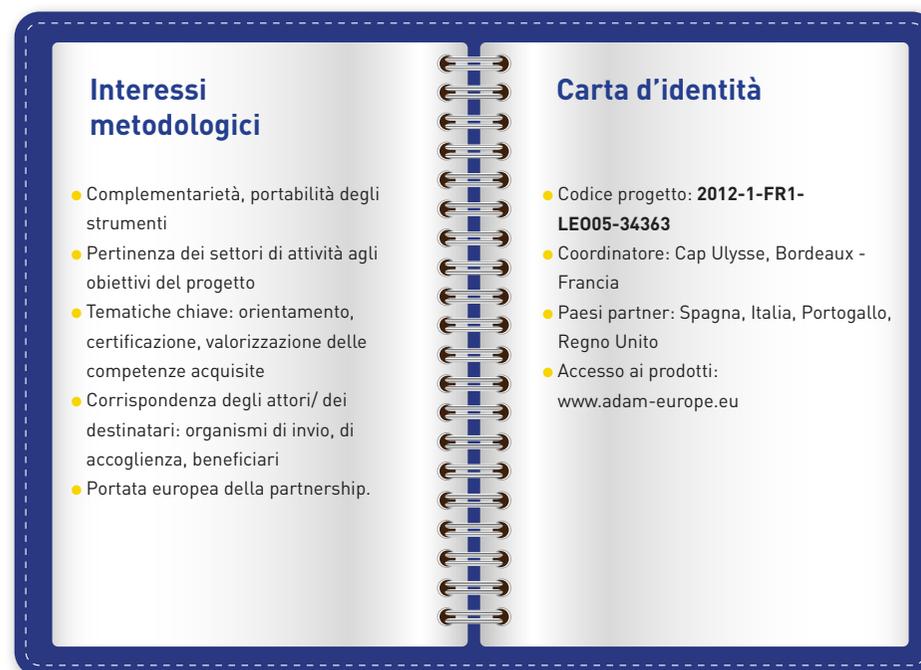
Approccio multimediale per la sostenibilità dei tirocini nei percorsi europei di mobilità

MASTER MOB è un progetto che si propone di creare una proposta multimediale di formazione all'interculturalità nel contesto della mobilità professionale, associando un « Serious Game » a dei moduli di formazione.

Il dispositivo si indirizza agli studenti, alle persone in inserzione professionale così come ai professionisti della mobilità, in particolare insegnanti e tutori di tirocinio, addetti alla preparazione di tirocinanti. L'obiettivo della piattaforma è quello di sensibilizzare i partecipanti alle tematiche inerenti alle competenze sociali, interculturali e per lo sviluppo interpersonale creando un percorso interattivo che propone:

- Il « Serious Game - EU.topia », un gioco in 4 fasi consequenziali, che, attraverso situazioni virtuali del mondo di EU.topia, presentano ai giocatori alcune delle realtà culturali a cui sicuramente saranno confrontati nel corso della loro futura esperienza all'estero.
- Il modulo « On Site », una piattaforma con tre livelli di apprendimento attraverso la messa in situazione ed il cui obiettivo è quello di sensibilizzare i partecipanti all'importanza della flessibilità e dell'adattabilità alle situazioni che incontreranno nel corso delle loro esperienze di mobilità e durante le quali saranno chiamati a sviluppare le proprie capacità personali per un sempre miglior risultato. Attraverso delle simulazioni, i tre moduli offrono ai giovani anche l'opportunità di riflettere su loro stessi e gli altri, sulle nozioni di empatia, di identità sociale e culturale, di stereotipi e pregiudizi.
- I moduli di formazione in linea costituiscono l'ultima fase di preparazione e di capitalizzazione dei risultati. Questi moduli permettono di completare ed approfondire le tematiche ed i soggetti trattati nei due punti precedenti. Ogni modulo è composto di quattro rubriche: una sulle indicazioni delle attività e obiettivi di apprendimento, il secondo riguardante le attività in cui il soggetto è chiamato ad espletarle delle abilità socio culturali, un'altra parte contenente le valutazioni, sulla base di un questionario, e infine, l'ultima rubrica propone delle informazioni complementari ad ogni tematica.

Dal un punto di vista metodologico, questo lavoro interattivo non solo rafforza l'implicazione dei partecipanti e stimola la loro curiosità ma influisce ugualmente sullo sviluppo delle loro capacità di analizzare un contesto dato, risolvere una situazione problematica, identificare una strategia in modo da individuare le competenze trasversali, derivanti da queste esperienze di mobilità, oggi, molto ricercate dai reclutatori.



QUEST – QUALITY FOR EUROPEAN MOBILITY FOR SMALL BUSINESS AND TRAINEES

Qualità della Mobilità Europea per le piccole imprese ed i tirocinanti

Per identificare il punto di vista delle imprese in tema di accoglienza dei tirocinanti, la Camera di Commercio Italo Belga ha realizzato l'indagine: « Tirocini Europei Erasmus, il punto di vista delle imprese ». Realizzata nel 2010, rivela che, la maggior parte delle imprese coinvolte (60%) non conoscevano il programma e che solo l'8% delle PMI avevano accolto uno studente Erasmus. I risultati mostrano anche che, se la maggior parte delle aziende da 10 a 49 addetti sarebbero interessate a ricevere uno stagista, le piccolissime imprese, (da 1 a 9 addetti) sono molto meno ricettive. Ciò è dovuto alla loro dimensione, alla mancanza di tempo, alle barriere linguistiche, alla mancanza di informazioni e le difficoltà organizzative.

Lo studio constata che, se nell'insieme, l'86% di queste imprese sarebbero interessate ad un tirocinante, in pratica però non sanno come esprimere questo bisogno e di conseguenza come organizzarsi. L'accoglienza di un tirocinante straniero, quindi, resta una eccezione, spesso vissuta come un rischio. La mancanza di informazioni specifiche alle piccole aziende ed al personale che si occupa delle RH nuoce alla diffusione della qualità ed alla specificità di questo tipo di mobilità.

Partendo da queste constatazioni, il progetto QUEST ha sviluppato una E-Guida destinata alle piccole aziende. Questa guida mostra come, qualità e diversità sono invece fattori chiave per la riuscita della mobilità e prodiga consigli specifici adattabili a tutte le parti coinvolte: tutori e tirocinanti. L'obiettivo è quello di promuovere ed incoraggiare la partecipazione a livello europeo di un pubblico lontano dalla mobilità, mantenendo tuttavia il processo di accoglienza negli standard di qualità propri al concetto di « Think Small » (Pensare in piccolo) e procedere per tappe successive!

La guida Quest, che può essere utilizzata in ogni settore e per ogni tipo di pubblico, incoraggia attivamente la partecipazione delle piccole imprese ai programmi di mobilità sottolineando il valore di questi tirocini per mezzo di testimonianze di microaziende e di tirocinanti che vi hanno partecipato.



PERFECT MATCH - TOOLS FOR HIGH QUALITY MOBILITY EXPERIENCES

Strumenti per esperienze di mobilità di alta qualità

Il progetto « Perfect Match » tra le sue priorità iscrive la qualità dei dispositivi di mobilità transnazionale apportando un contributo metodologico indirizzato agli organismi intermediari per realizzare una gestione ottimale dei processi di inserimento in azienda dei partecipanti nelle imprese di accoglienza.

Altra caratteristica sostanziale del progetto è l'incoraggiamento alla partecipazione alla mobilità delle piccole aziende. In effetti numerose sono le resistenze delle imprese alla realizzazione dei programmi di mobilità ed in particolare per la paura di una inadeguatezza tra l'attività da realizzare e il livello di competenze dei partecipanti, inadeguatezza spesso alla base delle frustrazioni, incomprensioni e interruzioni dei tirocini stessi.

Le organizzazioni intermedie devono, di conseguenza, dotarsi di procedure e metodi di analisi qualitativa dei bisogni per tentare di raggiungere l'« equilibrio perfetto » tra effetti ricercati dai partecipanti e profili desiderati dalle aziende. I sei strumenti prodotti dal lavoro dei partner sono particolarmente interessanti per il loro contributo metodologico e per il loro livello di trasferibilità. Essi si articolano in:

1 - GUIDA AL PROCESSO DI ACCOGLIENZA: Aiuto alla definizione del ruolo di ognuna delle parti per la realizzazione dell'« equilibrio perfetto ». Ne sono indicate le modalità e forniti esempi e supporti per favorire la collaborazione con le imprese che accolgono, per favorire la corrispondenza tra tipi di tirocini proposti e interessi del tirocinante.

2 - COINVOLGIMENTO DI UNA PICCOLA AZIENDA: Questa guida aiuta gli organismi intermediari a motivare le PMI verso l'accoglienza. La guida comprende anche dei messaggi video di imprenditori e di tirocinanti che illustrano gli esempi riusciti in diverse lingue: inglese, francese, spagnolo, italiano, ungherese e finlandese, tutti quanti sottotitolati per una comprensione ottimale e migliore diffusione.

3 - RACCOLTA DI INFORMAZIONI SULLE PICCOLE AZIENDE INTERESSATE ALL'ACCOGLIENZA (Banca dati): Si tratta di uno strumento destinato a definire i bisogni di base delle PMI e le loro possibilità e condizioni di accoglienza, elementi estremamente utili per preparare l'integrazione dei tirocinanti.

4 - ANALISI DELLE AZIENDE: Questo documento sintetizza tutte le caratteristiche dell'azienda al fine di motivarne la scelta e garantire il partecipante interessato.

5 - COME PREPARARE I DOCUMENTI DI CANDIDATURA PER UN TIROCINIO ALL'ESTERO: Questo strumento destinato ai partecipanti evidenzia tutti i documenti necessari alla completa compilazione della domanda di candidatura.

6 - EVOLUZIONE DEL « EQUILIBRIO PERFETTO » : La guida si fonda sul sistema di analisi a posteriori, uno strumento appropriato a favorire il controllo dell'attività realizzata che prevede metodologie di valutazione associate alle esperienze descritte dai tutori e dai candidati.

Interessi metodologici

- Complementarietà, portabilità degli strumenti
- Pertinenza dei settori di attività agli obiettivi del progetto
- Tematiche chiave: orientamento, riconoscimento e valorizzazione delle competenze acquisite
- Corrispondenza degli attori/ dei destinatari: organismi di invio, di accoglienza, beneficiari
- Portata europea della partnership.

Carta d'identità

- Codice progetto: 2012-1-FI1-LE005-09261
- Coordinatore: SASKY/Ikaalinen College of Crafts and Design, Ikaalinen - Finlandia
- Paesi partner: Spagna, Francia, Ungheria, Italia
- Accesso ai prodotti: www.perfectmatch.fi

DAISS2 – DIAGNOSTICS FOR ENTERPRISES SOFT SKILLS

Diagnosi delle « Competenze Dolci » per le aziende

Il progetto DAISS2, al pari di « Erasmus+ RMT », si propone di migliorare le prospettive di ricerca di lavoro per gli adulti in transizione professionale utilizzando uno strumento di valutazione delle « Competenze Dolci » acquisite. Ciò partendo da un progetto Leonardo realizzato in precedenza: « Job Matching -Diagnostics for Assessing Soft Skills and Work Role Preferences » (Réf. UK/11/LLP-LdV/TOI-472).

Questa ricerca si collega ugualmente alle conclusioni del progetto « UK skills levels and international competitiveness », condotta nel 2012 dalla Commissione Inglese per il Lavoro e le Competenze (UK Commission for Employment and Skills), secondo cui gli individui che possiedono competenze dolci, quali capacità imprenditoriali, spirito di gruppo, creatività e capacità ad assumere rischi, avrebbero maggiori opportunità di inserirsi nel mondo del lavoro.

Sette partner europei hanno lavorato insieme per adattare questo strumento, privilegiando due delle 8 competenze chiave definite dall' UE, l'imprenditorialità e lo spirito di iniziativa. Lo strumento è altresì stato adattato ai contesti culturali dei diversi paesi, rendendolo quindi più accessibile ad un più grande numero di enti di formazione e alle persone attive sul mercato del lavoro.

Attualmente disponibile in inglese, italiano, bulgaro, spagnolo, greco e rumeno, il suo interesse pedagogico per i giovani e gli adulti è anche dovuto all'apprezzamento ottenuto dall'Università di Cambridge. Accessibile in linea, si configura in una batteria di test psicometrici di comportamento sul lavoro e di valutazione delle diverse forme di apprendimento.

In fine, il progetto permette agli utilizzatori di autovalutare le proprie « Competenze dolci » in rapporto alle competenze tecniche e di verificare il loro livello rispetto a quanto previsto dalle offerte di lavoro.

Interessi metodologici

- Complementarietà, portabilità degli strumenti
- Pertinenza dei settori di attività agli obiettivi del progetto
- Tematiche chiave:
professionalizzazione, valutazione e valorizzazione delle competenze acquisite
- Corrispondenza degli attori/ dei destinatari: adulti in inserimento lavorativo e aziende
- Portata europea della partnership.

Carta d'identità

- Codice progetto: **UK/13/LLP-LdV/TOI-605**
- Coordinatore: Apricot Training Management, Loughborough - Regno Unito
- Paesi partner: Bulgaria, Cipro, Spagna, Grecia, Italia, Lituania, Portogallo, Romania
- Accesso ai prodotti: www.DAISS2-project.eu ; www.selfawareness.org.uk

EUROAPPRENTICESHIP

Non possiamo concludere la nostra rassegna delle buone prassi senza menzionare il progetto « EuroApprenticeship ». Lanciato a Bruxelles nel novembre 2012 prevedeva la costruzione un Network e di una piattaforma in linea destinati a creare e sviluppare una rete di organizzazioni intermedie capaci di apportare una loro particolare esperienza ai programmi di mobilità realizzati da operatori della formazione professionale e dell'apprendistato a beneficio delle piccole aziende, degli apprendisti e delle persone coinvolte nel sistema di formazione duale.

Da allora, la rete « EuroApprenticeship » ha indotto una demoltiplicazione dei partenariati e ha fornito l'eccellente risultato di sviluppare azioni di mobilità su grande scala mettendo in evidenza un postulato che condividiamo: « Per effetto di una combinazione di pratica e di interculturalismo, la mobilità favorisce le attitudini personali e le capacità di riflessione sulle proprie competenze acquisite, così come le capacità di apprendimento autodiretto, la l'assunzione di responsabilità del proprio processo di apprendimento ». (Cf. Søren Kristensen).

La rete si è costituita in Club riservato agli associati. Una volta ottenuta l'adesione, la piattaforma collaborativa permette a tutti di accedere alle rubriche in linea:

- Una serie di informazioni specifiche e supporti metodologici di aiuto ai progetti di mobilità, costantemente aggiornati sulla base delle comunicazioni fornite dai promotori di nuovi progetti.
- Un osservatorio che offre informazioni destinate alla migliore comprensione dei sistemi di formazione in apprendistato e la loro organizzazione a livello europeo.

L'osservatorio fornisce anche dati sull'evoluzione dell'immagine o riconoscimento del marchio di qualità attraverso il « Barometro EuroApprenticeship », alimentato dai dati dei questionari di valutazione realizzati presso le aziende ed i tirocinanti.





DISPOSITIVI E STRUMENTI NAZIONALI

KIT PÉDAGOGIQUE « TOUS DIFFÉRENTS TOUS ÉGAUX »

« TUTTI DIVERSI TUTTI UGUALI » - Idee, risorse, metodi per l'educazione Interculturale

Si tratta della seconda edizione della guida realizzata nel quadro della campagna in favore della diversità, dei diritti dell'uomo e della partecipazione dei giovani, denominata: « Tutti diversi tutti uguali! » promossa dal Consiglio d'Europa nel 1995 e poi aggiornata nel 2006/7.

I contenuti, volontariamente semplici e pratici, hanno come obiettivo quello di individuare ed esplicitare le nozioni di discriminazione, razzismo e differenze interculturali. « Convinti che i giovani non possano capire il loro posizionamento senza nel contempo conoscere le circostanze internazionali e nazionali che caratterizzano il loro mondo », gli autori hanno volontariamente proposto una guida che inizia con un'argomentazione in favore della educazione interculturale. La seconda parte, invece, è un vero e proprio manuale che propone degli

esercizi ed attività pedagogiche da realizzarsi con i giovani. L'approccio attraverso il diritto permette di definirne l'ambito e informare sulla legislazione (definizioni, sanzioni, modalità di funzionamento). La guida, attraverso numerosi racconti illustrati di atti razzisti, fa riflettere i giovani proponendo la domanda: « Come accettare le nostre differenze, come convivere con queste nostre differenze? »

Il manuale pedagogico offre una grande varietà di esempi ludici, adatti a tutti i livelli differenti, e permette di lavorare sugli stereotipi, di generare empatia e prendere coscienza delle discriminazioni presenti nella vita quotidiana e in quella professionale.

Carta d'identità

- Parole chiave: Educazione interculturale
- Lingua(e): FR, UK, NL
- Target: Giovani, insegnanti, formatori, operatori della mobilità.
- Autore/Editore: Consiglio d'Europa, Strasbourg - Francia
- Anno: Edizione modificata lo 18/05/2009
- Accesso: www.archive.hrea.org

WORKBOOK FOR THE LEARNING COURSE

Supporto pedagogico per chi apprende

Questo strumento propone delle attività in autovalutazione, che dovrebbero permettere ai tirocinanti di identificare la natura trasversale delle conoscenze e competenze interculturali da utilizzare nel quadro di una esperienza all'internazionale e in tutte le esperienze lavorative sviluppate in un contesto straniero.

Per permettere ai tirocinanti di familiarizzarsi allo strumento, l'approccio metodologico privilegia il «Sapere agire in situazione». Il percorso auto valutativo inizia esaminando le competenze linguistiche e prosegue con una serie di esercizi, progressivamente più articolati e complessi, che permettono di riflettere sull'importanza delle capacità di comunicazione e mediazione interculturale, di negoziazione in contesti internazionali e di sviluppo di network.

Si tratta di uno strumento molto versatile trasversale a tutto il periodo di mobilità:

- A monte, nel quadro della preparazione alla partenza, per potere valutare le competenze esistenti e identificare le aspettative / attese in termini di possibili acquisizioni;
- Durante il tirocinio, per autovalutare i progressi delle proprie competenze;
- Alla fine del percorso, per validare quanto acquisito e saper metterlo in valore durante le attività di ricerca di lavoro.

Carta d'identità

- Parole chiave: Competenze interculturali, mobilità transnazionale, autovalutazione, valorizzazione.
- Lingua(e): EN
- Target: Studenti, giovani e adulti in inserimento lavorativo, consulenti per l'impiego, formatori, operatori della mobilità
- Autore/Editore: IOA – International Operation Agency in training, Zwolle Paesi Bassi
- Anno: 2006
- Accesso: www.ioatraining.net

HAVE - HOSPITALITY, LEISURE AND TOURISM ADDING VALUE FOR EMPLOYABILITY

Ospitalità, Vacanze e Turismo, valore aggiunto per la ricerca di lavoro

« Have » è un progetto il cui scopo è quello di permettere agli studenti alla fine del corso di studi, siano essi liceali o universitari, di migliorare le proprie prospettive di lavoro e di carriera attraverso l'acquisizione di competenze richieste dal mercato del lavoro.

Si tratta di uno strumento che propone agli studenti di diverso grado di imparare ad analizzare le loro esperienze di vita e di lavoro al fine di definirle e metterle in valore nella propria ricerca d'impegno. Basato sulla metodologia dell'autovalutazione formativa, lo strumento mira a permettere ai beneficiari di « portare alla luce » il potenziale di quanto già realizzato in altre attività, specialmente in merito alle « Competenze Dolci » quali: la risoluzione di problemi, la creazione e gestione di progetti, la capacità di prendere delle decisioni, la creatività, la cooperazione, il lavoro di gruppo, le capacità di negoziazione...

Il manuale è composto di due parti: la prima è il « Pacchetto Informazioni » molto simile a quanto previsto in Francia per la VAE, (Validazione delle Esperienze Acquisite), guida il beneficiario nella raccolta delle prove e dei documenti ufficiali che possano certificare le esperienze di lavoro, di volontariato e di studio.

La seconda invece propone un Portfolio che permette di riunire l'insieme dei documenti relativi alle competenze raccolte dal beneficiario durante i percorsi di orientamento per poterli ritrascrivere in un C.V. Una raccolta di documenti tecnici, un glossario, delle prove di attività, degli estratti di discorsi, foto, raccolti sui diversi luoghi sono alcuni esempi che permettono la compilazione dei documenti finali. Gli esempi pratici descritti nelle varie esperienze registrate serviranno di supporto alla realizzazione finale, ma anche ad apprendere le tecniche di analisi e di descrizione dell'attività svolta.

Carta d'identità

- Parole chiave: Valutazione qualitativa e formative, strumenti di formazione e metodi di apprendimento formale e informale, transizione tra formazione e mercato del lavoro.
- Lingua(e): EN
- Target: Insegnanti, formatori, tutore di stage, persone in transizione lavorativa.
- Autore/Editore: Institut of Hospitality, Sutton – Regno Unito
- Anno: 2008 - Ultima consultazione febbraio 2016
- Accesso: www.instituteofhospitality.org



CARTE DE COMPÉTENCES

La carta delle competenze

Nel 2010, la Direzione della Formazione Professionale della Regione Ile de France ha realizzato una ricerca / azione presso 160 centri di formazione finanziati dal programma regionale di inserimento professionale « Avenir Jeunes » e 70 Missions Locales (Centri di assistenza ai giovani in difficoltà) e di 300 loro iscritti. Da questa iniziativa comune è stato possibile costruire una Carta delle competenze e i metodi per la loro validazione.

« Avenir Jeunes » si compone di due parti: l'una detta il « Polo progetto professionale », l'altra « Spazio dinamico di inserimento ». Entrambe si indirizzano a giovani tra 16 e 25 anni di età, usciti dal sistema scolastico prematuramente o poco qualificati. Dato che più di 12000 giovani sono accolti ogni anno nel dispositivo, è emersa la necessità di creare degli strumenti comuni agli addetti dell'orientamento e della formazione sotto forma di sistema referenziale di inserimento professionale, una carta delle competenze ed un sistema di valutazione « positivo » per identificare le competenze dei beneficiari e permettere loro di diventare attori dei loro percorsi di inserimento verso una formazione qualificante e/o l'impiego. Il sistema di valutazione dell'azione, fondato sull'approccio sistematico mette il giovane al centro dei meccanismi di valutazione attraverso diversi interventi. L'idea è quella di costruire, insieme al beneficiario, il

suo specifico percorso formativo e di definire l'elenco delle competenze da raggiungere rispetto agli obiettivi identificati. Il consigliere che lo accompagna deve cercare sistematicamente tutti gli elementi utili al riconoscimento almeno parziale delle competenze del giovane, evitando qualunque giudizio che potrebbe sminuire il livello di competenze. Da parte sua il giovane scopre progressivamente gli assi di sviluppo delle competenze che deve raggiungere nel corso della sua attività ed è periodicamente chiamato ad autovalutarsi. Ogni valutazione è contestualizzata in situazione professionale reale senza ricorrere all'utilizzo di test.

Il posizionamento iniziale delle competenze effettive del soggetto si articola in 12 assi e si sviluppa in 4 cerchi successivi detti cerchi di progressione.

- 1) Accompagnamento all'autonomia necessaria alla realizzazione del progetto.
- 2) Dal progetto idealizzato e impreciso al progetto realista e realizzabile nel contesto del momento.
- 3) Dalla comunicazione parcellizzata alla comunicazione comprensibile, formale ed articolata.

4) Osservazione – descrizione dei codici sociali impliciti nelle diverse fasi.

Gli strumenti, trasponibili in tutte le attività di valorizzazione e valutazione di quanto acquisito nei percorsi di mobilità, sono condivisi tra tutti gli attori, consiglieri e tirocinanti. Le azioni di posizionamento iniziale, intermedio e finale, realizzate attraverso la Carta delle Competenze utilizzano un modello informatico specifico che produce i seguenti dati:

- Una carta delle competenze individuali i cui tracciati evolvono a seconda delle nuove verifiche.
- Una tavola di sintesi delle competenze possedute.

→ Una tavola di sintesi delle competenze da sviluppare attraverso la formazione.

→ Una sintesi delle competenze sviluppate durante il percorso.

→ Tre allegati riepilogativi dei tirocini realizzati, dei mezzi tecnici utilizzati e delle osservazioni registrate durante il percorso. Questi allegati sono destinati agli attori coinvolti: consiglieri delle Missions Locales ed ai beneficiari. L'allegato finale permette di co-costruire con il soggetto, il suo progetto e le azioni da realizzare durante il programma di inserimento.

Carta d'identità

- Parole chiave: Orientamento, formazione, competenze trasversali, valutazione, progetto professionale.
- Lingua(e): FR
- Target: Studenti, persone in transizione lavorativa, insegnanti, formatori, operatori della mobilità.
- Anno: 2011
- Autore/Promotore: DE FERRARI Mariela
Regione Ile-de-France – Direzione della Formazione Professionale, Parigi-Francia
- Accesso: www.iledefrance.fr

MANUALE DELLO STAGE IN EUROPA: TERZA EDIZIONE

Realizzato su iniziativa della Agenzia Nazionale Italiana Erasmus, questa guida pratica di facile utilizzo e conviviale, propone dei consigli ed indica delle referenze utili alla ricerca, selezione, gestione e valorizzazione delle esperienze di mobilità. Il manuale si compone di 32 schede relative ai 28 paesi dell'Unione Europea, i 3 paesi dello Spazio Economico Europeo e la Svizzera.

La principale ragione del successo che questo manuale continua ad avere presso i giovani, risiede nel suo aspetto funzionale: un manuale concepito specificatamente per i giovani che utilizza un linguaggio appropriato, che offre una varietà di informazioni destinate a fare facilmente comprendere le caratteristiche dell'esperienza di mobilità internazionale. Utile quindi per guidare i giovani desiderosi di andare all'estero, il manuale fornisce una informazione interessante sui

diversi paesi, sulle caratteristiche dei dispositivi di tirocinio nei vari settori e propone una serie di riferimenti utili alla scelta, preparazione e pianificazione della mobilità.

La guida mette l'accento sull'importanza delle competenze trasversali per l'inserimento nel mondo del lavoro e sul fatto che una esperienza all'estero permette di acquisire non soltanto le competenze linguistiche ma soprattutto di sviluppare la capacità di far fronte a differenti contesti e diverse culture e di sviluppare nuove competenze legate all'interculturalità.

La prima parte della guida integra e sviluppa tutte queste tematiche e sottolinea come, effettuare un tirocinio all'estero, anche se in settori diversi e non strettamente connessi alla filiera di studi intrapresa, rappresenta tuttavia una esperienza arricchente che mobilita tutte le capacità e le competenze, ed in particolare quelle di natura trasversale.

Carta d'identità

- Parole chiave: Orientamento, mobilità transnazionale, stage, professionalizzazione, valorizzazione.
- Lingua(e): IT
- Target: Studenti, persone in transizione lavorativa, insegnanti, formatori, operatori della mobilità
- Anno: 2013
- Autore/Editore: BENINI Ginevra, TOSI Giulia. Manuale dello stage in Europa: terza edizione. ISFOL (Istituto Superiore di Formazione e Orientamento al Lavoro), Roma, 2013.
- Accesso: www.sbnlo2.cilea.it

MEJORA HERRAMIENTAS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PRÁCTICAS INTERNACIONALES

Miglioramento degli strumenti di analisi e di valutazione dei tirocini internazionali

Si tratta di un progetto che analizza gli strumenti e le buone prassi sviluppate nel « Campus Iberico », un consorzio costituito proprio per la messa in opera di tirocini all'estero, al quale partecipano l'Università pubblica di Navarra, de La Rioja, di Saragozza e di Lérida.

A seguito dell'aumento del numero di tirocini all'estero proposti nei nuovi programmi di formazione, il consorzio di partner locale si è dovuto confrontare alla necessità di definire dei nuovi processi di codificazione delle direttive generali per migliorare la gestione e la valutazione delle esperienze nazionali ed internazionali degli studenti.

Gli strumenti e i supporti sviluppati sono destinati alle istituzioni di invio e ai professionisti delle imprese di accoglienza che appartengono, in priorità, al comparto della produzione industriale. L'obiettivo principale

era quello di garantire una reale corrispondenza tra i profili messi a disposizione dalle aziende e le capacità / competenze dei potenziali tirocinanti, di proporre delle esperienze di mobilità coerenti alla specializzazione e alle attese dei beneficiari e di permettere altresì di valutare le esperienze di apprendimento in termini di evoluzione professionale.

La fase di posizionamento e di preparazione alla mobilità è particolarmente interessante perché introduce delle metodologie innovative di tipo auto formativo, sia collettive che individuali, che permettono ai candidati di acquisire le capacità di valutare i loro progressi individuali e di declinare le competenze trasversali per tutta la durata del soggiorno e ritorno.

Carta d'identità

- Parole chiave: Orientamento, mobilità transnazionale, stage, professionalizzazione, valorizzazione.
- Lingua(e): ES
- Target: Studenti, persone in transizione lavorativa, insegnanti, formatori, operatori della mobilità.
- Anno: 2013/2014
- Promotore: CAMPUS IBERUS, UNIVERSIDAD PUBLICA DE NAVARRA. Mejora herramientas seguimiento y evaluación. Prácticas Internacionales. Experiencia Piloto Programa Erasmus Prácticas en Empresa, Universidad pública de Navarra, 2013/2014, Valle del Ebro, Spagna
- Accesso: www.ugr.es

CARNET INTERCULTUREL DE MOBILITÉ

Manuale Interculturale della Mobilità

Il « Diario di viaggio e documentario » è uno strumento adatto a sviluppare le capacità comunicative ed educative intorno alla nozione di interculturale, di mediazione rispetto all'alterità, di comunicazione interculturale e di identità. Supporto di formazione per lo sviluppo delle esperienze formali informali e non formali, il diario è uno strumento pedagogico intermedio e creativo per:

- L'educazione all'Intercultura
- L'apprendimento delle lingue
- La costruzione di un progetto di mobilità internazionale
- Una valutazione delle competenze acquisite negli scambi europei sia sul piano personale che professionale.

L'esperienza di mobilità internazionale ha come obiettivo anche la possibilità di misurarne i vantaggi per coloro che la praticano, sia in termini personali che professionali. Questo strumento

è stato realizzato a partire da una ricerca realizzata dalle università di Bordeaux et Clermont-Ferrand per definirne una metodologia di valutazione, qualitativa e quantitativa.

Il progetto « Diario di viaggio e documentario » è in effetti uno strumento di azione e di formazione, ereditato dai sistemi di visualizzazione utilizzati nelle scienze umane e sociali che dovrebbe permettere di valutare il valore iniziatico della mobilità delle esperienze formali, informali e non formali da essa derivate. Esso favorisce anche la capitalizzazione di quanto appreso in termini di Sapere, Saper Fare, Saper Essere, le competenze trasversali e interculturali ed il loro riconoscimento come valore aggiunto nella ricerca di lavoro.

Carta d'identità

- Parole chiave: Valutazione qualitativa e formative, strumenti di formazione e metodi visuale, apprendimento informale e non formale, valore formativo della mobilità, competenze trasversale ed interculturale, carnet di viaggio, reportage- mobilità.
- Lingua(e): FR
- Target: Studenti, persone in transizione lavorativa, insegnanti, formatori, operatori della mobilità.
- Autore/Editore: AGORD Pascale. Le carnet de voyage-reportage, outil de formation et d'expertise pour la mobilité internationale », La revue Journal of International Mobility. Moving for Education, Training and Research, Agence Erasmus+ Francia Education Formazione, n° 2, octobre 2014.
- Accesso: www.europe-education-formazione.fr/page/JIM

GUIDE DE LA MOBILITÉ EUROPÉENNE

Guida alla mobilità Europea

Nella sua funzione di sostegno alla formazione professionale del settore « Servizi », l'Associazione Nazionale Francese per la Formazione del settore Automobile (ANFA) ha fatto della promozione dei programmi di mobilità una delle sue priorità, costituendo il Servizio di Relazioni Internazionali che ha come obiettivo quello di promuovere progetti di mobilità mettendo a disposizione mezzi tecnici, logistici, pedagogici e talvolta finanziari.

Allo scopo di perennizzare e sviluppare gli scambi anche in altri settori di attività, l'ANFA ha realizzato una guida della mobilità destinata a tutti gli operatori che desiderino realizzare tali progetti. Questa guida pratica, ricca di spunti pedagogici e di testimonianze, mira a:

- Mutualizzare i risultati e migliorare la qualità dei programmi realizzati dai vari centri che intendano sviluppare queste esperienze di mobilità internazionale;

→ Fornire indicazioni complete relative alla messa in atto di simili progetti più o meno strutturati, restando tuttavia abbastanza flessibili per non rinchiuderli entro un quadro troppo rigido;

→ Realizzare l'accompagnamento al primo programma di mobilità;

→ Fare evolvere una azione ed un partenariato già realizzato attraverso la perennizzazione dell'esperienza o la strutturazione del contenuto pedagogico dell'azione;

→ Permettere al promotore del progetto di verificarne la congruenza rispetto agli standard della qualità, prima di sollecitare l'eventuale finanziamento alla Delegazione Regionale;

→ Prendere in conto le evoluzioni legislative e regolamentari e prendere in esame i risultati delle nuove iniziative di mobilità, realizzate dopo l'ultima edizione della guida.

Carta d'identità

- Parole chiave: Mobilità transnazionale, programmi, formazione.
- Lingua(e): FR
- Target: Operatori della mobilità europea, insegnanti et formatori.
- Autore/Editore: Association Nationale pour la Formation Automobile (ANFA), Sèvres - Francia
- Anno: Ultima consultazione giugno 2015
- Accesso: www.anfa-auto.fr

PORTFOLIO ACADÉMIQUE POUR LA MOBILITÉ FRANCO-ALLEMANDE

Portfolio accademico per la mobilità Franco Tedesca

I programmi di mobilità Franco Tedeschi, particolarmente in auge nel Provveditorato Scolastico di Poitiers, intendono costruire già a partire dalla scuola media, delle competenze scolastiche che possano essere, successivamente adattate alla dinamicità del mercato del lavoro Franco Tedesco.

Per realizzare questo progetto, il Provveditorato di Poitiers si è proposto di realizzare un esperimento di mobilità individuale in nome del principio di fiducia e di riconoscimento dei crediti didattici realizzati in istituti tedeschi. È importante notare che partire in mobilità in una scuola tedesca non significa effettuare una doppia scolarità ma una sola, in Germania, con programmi concordati con le scuole francesi.

Gli obiettivi del Portfolio per la mobilità Franco Tedesca sono di creare strumenti di validazione dei crediti ottenuti in Germania, protocolli di controllo e di riconoscimento e validazione delle competenze

personali e intellettuali acquisite.

Elaborato da un gruppo di lavoro accademico, comprendente l'ispezione Pedagogica Regionale Tedesca, l'ispezione Nazionale Francese, presidi, professori di tedesco di scuole medie e superiori, il Portfolio è proposto in tre versioni, di cui noi abbiamo ripreso quello elaborato per i corsi di liceo. Pur essendo un documento di contrattualizzazione dei percorsi di studio tra stabilimenti scolastici, esso mira anche a valorizzare l'apprendimento delle competenze trasversali quali l'autonomia e iniziativa, le competenze sociali e civiche, le competenze interculturali e linguistiche. Pragmatica e semplice la griglia di valutazione e di autovalutazione delle competenze è trasferibile nel quadro delle attività di preparazione alla partenza in mobilità specie per i giovani tra 18 e 25 anni in cerca di lavoro.

Carta d'identità

- Parole chiave: Formazione, competenze interculturale, lingue straniere, apprendimento in mobilità, valutazione.
- Lingua(e): FR
- Target: Studenti, persone in transizione lavorativa, insegnanti, formatori, operatori della mobilità
- Anno: 2016
- Autore/Promotore: Académie de Poitiers, Francia
- Accesso: ww2.ac-poitiers.fr/allemand

« ALLER-RETOUR » GUIDE DE LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

« AVANTI INDIETRO » guida alla mobilità internazionale

Sulla stessa linea del portfolio franco tedesco, la « Guida Interculturale alla Mobilità » questo strumento si indirizza agli studenti del ciclo universitario per aiutarli a pianificare ed a conservare una traccia dei loro percorsi di mobilità all'estero.

Preparare un soggiorno di studi all'estero richiede molto tempo e un grande sforzo organizzativo, per questo l'Ufficio Internazionale della Facoltà di Scienza della Vita di Strasburgo ha voluto costruire un supporto pratico, vero strumento operativo, nel quale ogni studente può registrare tutte le informazioni che gli sembreranno necessarie.

Proponendo quasi altrettante destinazioni quanti sono i progetti di mobilità, la guida è un supporto che ciascuno può poi personalizzare in funzione delle informazioni che avrà raccolto nel Web, attraverso i contatti

personali o forniti dall'Università. La guida mira anche a motivare ed implicare maggiormente il beneficiario, ad incitarlo ad assumere la preparazione del soggiorno, pianificare e programmare le attività e le formalità da effettuare al ritorno.

Ludico e moderno, il supporto è offerto agli studenti per la preparazione della mobilità con allegata una matita. La copertura serigrafata in colore grigio ardesia è un invito ad apporvi delle annotazioni delle cose da non dimenticare o da comunicare attraverso immagini del nuovo paese di cui non si possiede ancora bene la lingua.

Carta d'identità

- Parole chiave: Mobilità transnazionale, strumenti metodologici, valorizzazione delle competenze acquisite
- Lingua(e): FR
- Target: Studenti, persone in transizione lavorativa, insegnanti, formatori, operatori della mobilità
- Anno: 2016
- Autore/Editore: Realizzato par WILLAUER Sandra - Pubblicato dalla Faculté des Sciences de la Vie - Université de Strasbourg, Francia
- Accesso: www.sandrawillauer.com



CONCLUSIONE

Oggi, il dibattito intorno alle tematiche del riconoscimento delle esperienze, della professionalizzazione delle persone in inserimento lavorativo, della valorizzazione delle competenze formali ed informali, è sempre più la centro delle preoccupazioni delle istanze europee e della maggioranza dei paesi membri. Le questioni relative al riconoscimento delle capacità trasversali, delle competenze dolci, delle competenze chiave, acquistate al di fuori dei sistemi accademici, suscitano altrettante preoccupazioni.

In questo contesto, la mobilità transazionale, come luogo privilegiato di apprendimento, di professionalizzazione e di opportunità di inserimento, alternativo ai sistemi di educazione tradizionale, è all'ordine del giorno nella maggior parte degli incontri e tavole rotonde europee ed internazionali, siano esse dedicate a un settore specifico della mobilità o a delle tematiche interdisciplinari.

Tra i risultati di questi scambi, segnaliamo le conclusioni della « Conferenza internazionale Erasmus+: riconoscimento delle competenze e occupazione in Europa » alla quale abbiamo partecipato nell'ottobre 2015, ed in particolare quelle relative all' « Atelier 1 : Mobilità internazionale, inserimento e competenze trasversali » che enunciano degli orientamenti in linea con gli obiettivi del progetto Erasmus+ RMT. Le conclusioni mettono in evidenza la necessità « ...di aiutare i giovani ad identificare e valutare le competenze non formali che si sviluppano durante i percorsi di mobilità; di trovare un vocabolario comune tra le situazioni di apprendimento non formali ed il mondo del lavoro; di fare corrispondere le competenze sviluppate con le competenze trasversali richieste dalla società e gli ambienti professionali per una migliore integrazione dei giovani nel mercato del lavoro ». Gli esperti insistono sul fatto che « Oggi, gli strumenti, i referenziali, i dispositivi per accompagnare i giovani esistono...ma che rimane del cammino da percorrere per risolvere la questione del riconoscimento e della sua traduzione in nuovi modelli di certificazione. Nello stesso tempo, si constata che la molteplicità di strumenti disponibili può concorrere a creare degli ulteriori problemi di leggibilità... »⁶.

Il nostro studio mostra che, da tempo, gli operatori della mobilità cercano di identificare delle soluzioni in merito, attraverso la conduzione di iniziative sperimentali comparate nell'ambito delle buone prassi relative alla valorizzazione dei periodi di mobilità. In tal senso, a partire dal 2006, sono stati sviluppati molti strumenti di cui alcuni anche al di là dei paesi coinvolti nel partenariato. Tuttavia, una volta conclusi i progetti, il loro utilizzo rimane confinato ai paesi partner e, talvolta, si arresta qualche tempo dopo.

Arrivare ad una « semplificazione degli strumenti e a uno standard per identificare e valutare le competenze trasversali », indicato come una necessità nelle conclusioni della conferenza, è un processo complesso e lungo perché i termini « competenze », « valorizzazione » ed « occupabilità » acquistano significati diversi in funzione degli individui che li utilizzano, della loro cultura e dei loro sistemi di riferimento.

Nel frattempo, come superare questa complessità? Forse puntare sulla costruzione di strumenti e dispositivi di orientamento europei « Learning by Learning » che permettano ai beneficiari di essere i principali attori della valorizzazione delle competenze e capacità in mobilità in nome della loro occupabilità.

⁶ AGENCE ERASMUS+ FRANCE / EDUCATION Formation France. Synthèse. Conférence : Reconnaissance des compétences et employabilité en Europe. Octobre 2015. www.conferasmus.eu/wp-content/uploads/2015/10/SYNTHESE-CONFERENCE.pdf



RISORSE BIBLIOGRAFICHE

BIBLIOGRAFIA

AGENCE ERASMUS+ FRANCE / EDUCATION Formation France. Synthèse. Conférence : Reconnaissance des compétences et employabilité en Europe. Octobre 2015. www.conferasmus.eu/wp-content/uploads/2015/10/SYNTHESE-CONFERENCE.pdf

AGORD Pascale. Le carnet de voyage-reportage, outil de formation et d'expertise pour la mobilité internationale, La revue Journal of International Mobility. Moving for Education, Training and Research, Agence Erasmus+ France Education Formation, n° 2, octobre 2014.

APEE, BADAJOZ les San Fernando, Proyectos y experiencias PAP de Comunidades y Ciudades autónomas: FCT en Portugal, Papeles Europeos, 2011, Número 4.

BALLATORE Magali. Encourager la mobilité des jeunes européens. PUF, Paris 2010.

BELLANGER Emilie, TOUZE Marion. Les pratiques de la mobilité dans le cadre de l'éducation professionnelle. AGEFAPME, 2012.

BENINI Ginevra, TOSI Giulia. Manuale dello stage in Europa: terza edizione. ISFOL, Roma, 2013.

BRANDSMA Jittie, BRUIN-MOSCH Ceciel, ROEMELING JANNIE. MoVE-IT : Surmonter les obstacles à la mobilité pour les apprentis et les autres jeunes en cours d'enseignement et de formation professionnels. Une étude comparative sur la mobilité en FEPI dans 33 pays européens. Juin 2007.

CAREL Sophie, DELOYE Frédéric Déloye, MAZOUIN Aurélie. La mobilité internationale des jeunes avec moins d'opportunités : retour d'expérience. Bref du Cereq, 25 novembre 2015.

CAMPUS IBERUS, UNIVERSIDAD PUBLICA DE NAVARRA. Mejora herramientas seguimiento y evaluación. Prácticas Internacionales. Descripción documental de Becas Leonardo. Aplicación a la Experiencia Piloto Programa Erasmus Prácticas en Empresa, Universidad pública de Navarra, 2013/2014.

CEDEFOP. Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels. Cedefop, référence séries 2016, N° 104.

COMMISSION EUROPÉENNE [582]. Communication from the commission to the European parliament, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions. A Stronger European Industry for Growth and Economic Recovery. Commission Européenne. 10/10/2012.

CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE. Recommandation relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel. 20 décembre, 2012/2012/C 398/01.

COMMISSION DES AFFAIRES EUROPÉENNES. Rapport d'information déposé par la Commission des affaires européennes sur la validation de l'apprentissage non formel et informel et présenté par Sandrine Doucet, députée. Juillet 2015.

CICCHELLI Vincenzo. L'esprit cosmopolite. Voyages de formation des jeunes en Europe. Paris, Presses de Sciences Po, 2012.

CENTER FOR INTERNATIONAL MOBILITY. Hidden competences. Faktaa. Avril 2013.

DE FERRARI Mariela. Rapport de synthèse : Compétences transversales en contexte professionnel : objectiver, graduer, évaluer. AEFA, Octobre 2014. Disponible sur le site : www.agence-erasmus.fr/docs/2171_rapport_aefa_cop4_v-diffusible.pdf

FRIESENHANN, Gunter J., SCHILD, Hanjo, WICKE Hans, Georg. Learning mobility and non-formal learning in European contexts: policies, approaches and examples. Editions du Conseil de L'Europe, 2013.

DE ROZARIO Pascale. Europe : le projet "Juvènes Mobiles", Education Permanente, Parution N° 161 - 2004-4.

DUCHEMIN Claire. European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report France. European Commission; Cedefop; ICF International, 2014.

ENGSTROM David, LORING P. Jones. A Broadened Horizon. The Value of International Social Work Internships. A part of: Social Work Education. The International Journal, Volume 26, 2007.

KEMP Jenny. The listening log: motivating autonomous learning. ELT Journal, Oxford, 2010, Vol. 64, n°4.

KNOCK Billy. La mobilité internationale, atout pour l'employabilité et force pour les entreprises. Le Quotidien de l'information. Centre Inffo. 16/10/2015

KRISTENSEN Søren. Développer les placements transnationaux en tant qu'outil didactique. Revue européenne formation professionnelle, n° 23, mai-août 2001, pp. 39-48.

KRISTENSEN Søren. Comprendre les projets de mobilité en tant que vecteurs d'apprentissage. In : Construire la société de la connaissance : réflexions sur le processus de développement des connaissances. CEDEFOP, Référence série 2002, n°36, pp. 69-67.

KRISTENSEN Søren. Learning by Leaving, placements abroad as a didactic tool in the context of vocational education and training in Europe (Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, CEDEFOP). 2004.

KRISTENSEN Søren. Learning by leaving - Towards a pedagogy for transnational mobility in the context of vocational education and training. CEDEFOP, 2010.

GLASER Evelyne, GUILHERME Manuela, MENDEZ GARCIA María del Carmen, MUGHAN Terry. Compétence interculturelle pour le développement de la mobilité professionnelle. Conseil de l'Europe, 2006 - ISBN 978-92-871-6142-0

ICON-INSTITUTE Consulting Group. Study on mobility developments in school. Education, vocational training, adult education and youth exchanges. Commission Européenne, Bruxelles, Juin 2012.

ISFOL. Il Programma Leonardo da Vinci: il Trasferimento dell'Innovazione a supporto della mobilità transnazionale, 2012.

ISFOL. Tirocini all'estero dei giovani italiani. Borsisti Leonardo in mobilità transnazionale temporanea" in Osservatorio ISFOL, n. 1/2011.

MORO INCHAURTIETA Álvaro ; ALBIZURI ELEXPURU Itziar Lourdes Villardón Gallego. El impacto de la movilidad académica en Europa. Estado de la cuestión. Revista Internacional de Educación y Aprendizaje, 2014, VOLUMEN 2 NÚMERO 1.

PARLEMENT EUROPÉEN. Commission de l'emploi et des affaires sociales. Décision instaurant un cadre communautaire unique pour la transparence des qualifications et des compétences qui constitue un cadre aidant les gens à présenter leurs compétences et qualifications. 2241/2004/CE. JO L 390 du 31.12.2004, p. 6.

RODRIGUEZ MARTINEZ Antonio Jesús. Guía destino Europa 2014. Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco Donostia-San Sebastián, 2014.

SCHOMBURG Harald, TEICHLE Ulrich. Mobilité internationale des étudiants et débuts de vie active. Formation emploi, 2008, n° 1033, pages 41-45.

UK COMMISSION FOR EMPLOYMENT AND SKILLS. Business and schools: building the world of work together. A part of: Employer guides to work experience. Further education and training. Avril, 2012.

WERQUIN Patrick. Reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels : Les pratiques des pays. OCDE, Février 2010.

SITOGRAFIA

Siti europei

www.ec.europa.eu/esco/
www.ec.europa.eu/ploteus/
www.cedefop.europa.eu
www.adam-europe.eu
www.centre-info.fr
www.ec.europa.eu/epale
www.ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus
www.euroguidance-france.org

Progetti e Strumenti

ww2.ac-poitiers.fr/allemand
www.adice.asso.f
www.anfa-auto.fr
www.archive.hrea.org
www.cai-eu.cpv.org
www.ces.uc.pt
www.DAISS2-project.eu
www.ec.europa.eu/spain/pdf/guia-destino-europa.pdf
www.ermes.cpv.org
www.euroapprenticeship.eu
www.europassplus.info
www.europassplus2.eu
www.european-mobility.eu
www.europe-education-formation.fr/page/JIM
www.formationsportauvergne.com
www.iledefrance.fr
www.instituteofhospitality.org
www.ioatraining.net
www.keytomobility.org
www.moremobility.net
www.perfectmatch.fi
www.q-placements.eu
www.questproject.wordpress.com
www.sandrawillauer.com
www.sbnlo2.cilea.it
www.selfawareness.org.uk
www.skillpass-game.com

COPYRIGHT

Publicazione: dicembre 2016

Coordinamento:

Institut Européen Recherche et Formation

55, rue Au Maire

FR- 75003 Paris

contact@ierf.net

Edizione grafica: Thierry Marchand

L'inchiesta è scaricabile all'indirizzo: www.erasmusplus-rmt.net.

La riproduzione cartacea è consentita a determinate condizioni:

Carattere gratuito e rispetto dell'integrità dei testi.

Citazione bibliografica: «Questo documento è stato realizzato nell'ambito del progetto « Erasmus + RMT: il rinnovamento della mobilità transnazionale, una nuova opportunità per le persone in inserimento lavorativo e le imprese », con il sostegno finanziario dell'Unione europea nell'ambito del programma Erasmus+ (2014-1-FR01-KA200-008757 - Azione chiave 2 - Cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche).



Parigi - FRANCIA
www.ierf.net • contact@ierf.net

Coordinator



Parigi - FRANCIA
www.iledefrance.fr • gilles.bonnet@iledefrance.fr



Parigi - FRANCIA
www.mefnanterre.fr • mail@mefnanterre.fr



Firenze - ITALIA
www.cedit.org • info@cedit.org



Bristol - REGNO UNITO
www.euplanet.net • epn@euplanet.net



Valenza - SPAGNA
www.esmovia.es • esmovia@esmovia.es



Berlino - GERMANIA
www.berlink.eu • info@berlink.eu

Per saperne di più :
www.erasmusplus-rmt.net

