



0.  
indice

a.  
introduzione

V

1.  
il coordinamento  
nazionale di Scuola  
Centrale Formazione

1

2.  
perchè aderire  
ad un'esperienza  
di mobilità  
transnazionale  
formativa

7

3.  
cosa sapere  
per realizzare  
una buona  
esperienza  
di mobilità  
transnazionale

13

4.  
i servizi fruibili  
in mobilità  
transnazionale  
formativa

25

5.  
conclusioni

43

b.  
glossario

47

c.  
bibliografia

51

Ricerca realizzata nell'ambito delle  
attività finanziate dal Ministero del  
Lavoro, della Salute e delle Politiche  
Sociali ai sensi della Legge 40/1987 -  
Annualità 2015

Pubblicazione 2016  
a cura di:  
Scuola Centrale Formazione  
Venezia - Mestre

Francesca Drago  
Coordinamento GORES  
drago.f@scformazione.org

Maria Concetta Bottazzi  
Supervisione scientifica GORES  
mcbottazzi@italiaforma.it

grafica e stampa  
yges.com - Davide Soncin

## a. Introduzione

Sempre più le esperienze di mobilità formativa all'estero sono un'opportunità fruibile all'interno dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), grazie ai programmi Erasmus Plus – azione chiave 1, che supportano iniziative volte a far acquisire le abilità necessarie a favorire la transizione verso il mondo del lavoro. Gli investimenti e gli sforzi fatti in questi anni per realizzare attività di studio e lavoro in Paesi esteri, a favore di **studenti inseriti in percorsi IeFP e neo diplomati/ qualificati**, hanno contribuito a consolidare l'idea che la mobilità formativa transnazionale sia un efficace mezzo per aiutare gli studenti a crescere sul piano personale e accrescere la loro impiegabilità.

Per conseguire sempre più questi obiettivi, occorre continuare a potenziare la qualità del servizio stesso per renderlo sempre più integrato al percorso di apprendimento proposto e fruito dagli allievi. **Organizzare un'esperienza di apprendimento all'estero, significa definire un progetto di apprendimento** che si colloca all'interno di una cornice ampia di senso, da un lato, coerente con la storia di apprendimento degli allievi e dall'altro, in grado di valorizzare al meglio le opportunità presenti nel Paese di destinazione.

Per quanto l'esperienza in un Paese diverso dal proprio, con abitudini, stili di vita, modalità di organizzazione, tipologia di servizi diversi, rappresenti già di per sé un fattore potente di cambiamento, è importante avvicinarsi a queste proposte costruendo il percorso più adeguato e adatto per gli allievi, prendendo in considerazione diverse variabili quali: durata della mobilità formativa, età degli allievi, livello linguistico e tipologia di percorso di professionalizzazione che si sta realizzando.

Da più di 3 anni Scuola Centrale Formazione (SCF), consapevole della ricchezza presente in queste opportunità, ha avviato una ricerca che, a partire dall'obiettivo di valorizzare e riconoscere gli apprendimenti acquisiti, ha attivato un percorso di lavoro, riflessione, confronto sistematico con tutti gli interlocutori coinvolti nella realizzazione del servizio: coordinatori di mobilità, accompagnatori, studenti e responsabili degli organismi intermediari. Grazie al lavoro di progettazione dei percorsi - mobilità, alla predisposizione degli strumenti definiti e ai follow-up dei servizi realizzati in questi anni, è stato possibile raccogliere le diverse esperienze e portarle a sintesi in questa guida che propone indicazioni operative per la realizzazione del servizio.

Le esperienze di mobilità formative coordinate da SCF hanno una durata relativamente breve (da un minimo di 2 a un massimo di 8 settimane) e si rivolgono a giovani con un'età compresa tra i 16 – 19 anni, spesso alla prima esperienza di viaggio all'estero, frequentanti o che hanno appena concluso un percorso di studio professionale. Sono inoltre mobilità finalizzate a favorire esperienze di professionalizzazione per promuovere apprendimento e consapevolezza sul valore e significato del proprio progetto professionale. Le riflessioni ed indicazioni emerse e raccolte nel corso di questi anni, fanno pertanto riferimento ad una tipologia di mobilità specifica tra quelle possibili nel panorama di mobilità formative transnazionali, nella consapevolezza che ogni tipologia di mobilità assume caratteristiche di gestione distinte.

La Guida pertanto si rivolge a Direttori di Enti di Formazione Professionale, Coordinatori di mobilità, Accompagnatori, Docenti al fine di favorire la massima diffusione e conoscenza delle mobilità transnazionali formative all'interno dei percorsi IeFP e delle condizioni per realizzarle, allineare le aspettative di tutti i soggetti coinvolti e realizzare l'esperienza più utile e soddisfacente possibile.

La Guida ai servizi di mobilità transnazionale formativa integra la pubblicazione già realizzata nel 2015 "Gores mobility experience - Strumenti per la valorizzazione dei risultati di apprendimento nelle esperienze di mobilità transnazionale formativa", pubblicazione che è stata ulteriormente aggiornata nel 2016.

Questa Guida è stata possibile grazie alla collaborazione e alla professionalità di tutti gli operatori, docenti e professionisti che in questi anni hanno collaborato nel realizzare mobilità transnazionali formative, alla passione che hanno messo nel credere in queste opportunità e alla disponibilità che ci hanno concesso nel ripensare insieme a noi a cosa e come migliorare continuamente queste esperienze.

Nello specifico si ringraziano:

- gli enti di formazione professionale inviati Fondazione L. Clerici (Milano), Istituti Riuniti Salotto e Fiorito (Rivoli), Civi.Form Soc. Coop Sociale (Cividale del Friuli), IAL Innovazione Apprendimento Lavoro FVG (Pordenone), CFP San Luigi (San Donà di Piave), Scaligera Formazione (Verona), CEFAL Emilia Romagna Società Cooperativa (Bologna), Istituto Nazareno (Carpi), CFP Artigianelli (Fermo), IRFIP (Pietramontecorvino);
- l'istituzione regionale ospitante Generalidad de Catalunya - Departament d'Ensenyament. Direcció General de Formació Professional Inicial i Ensenyaments de Règim Especial (Barcellona);
- le organizzazioni intermediarie ospitanti Esmovia (Valencia), Incoma (Siviglia), Praktika (Siviglia), Oneco (Siviglia), Fundacio Paideia (Santiago de Compostela), Alfmed (Perpignan), Aureka (Parigi), Maison Familiales Rurales (Francia), Apprentis D'Ateuil (Parigi), Berufskolleg fuer Gestaltung und Technik (Aquisgrana), Berlink (Berlino), European Career Evolution (Cork), Swan Training Institute (Dublino), Tellus Group (Plymouth), the Training Partnership (Torquay), Training Vision (Portsmouth), Coleg Cambria (Wrexham), Euroyouth (Lisbona), Cearte (Coimbra).

1.

il coordinamento  
nazionale di Scuola  
Centrale Formazione

## LA STRATEGIA

La natura del coordinamento nazionale della mobilità formativa è strettamente legata alla Strategia di Internazionalizzazione che SCF ha reso nota in occasione dell'ottenimento della Carta della Mobilità VET Erasmus Plus avvenuto in Ottobre 2015.

La Strategia e la Carta della Mobilità VET sono ad oggi i documenti cardine della mobilità formativa transnazionale promossa da SCF.

La Strategia di Internazionalizzazione mette in evidenza quanto, negli ultimi anni specialmente, la politica di SCF si sia concentrata sulla partecipazione a Reti tematiche europee ed internazionali che stanno impattando sempre di più sulla qualità dei servizi cui tutti i soci possono accedere. A questo si aggiunge la volontà di SCF di favorire il processo di internazionalizzazione delle competenze degli operatori presenti all'interno della propria rete associativa anche e non solo grazie alle attività di mobilità transnazionale. L'implementazione del partenariato europeo e la volontà di incentivare l'internazionalizzazione dei sistemi organizzativi favoriscono in modo significativo la stessa mobilità transnazionale in quanto strumento non solo di apprendimento per gli allievi ma anche di conoscenza, esplorazione, e future cooperazioni tra le organizzazioni.

Attraverso l'ottenimento della Carta della Mobilità VET, SCF accede ad una modalità semplificata di richiesta di finanziamento nell'ambito del bando annuale Erasmus Plus – azione chiave 1 - per le mobilità degli allievi e dei formatori della propria rete di soci valida da oggi fino al 2020. Il servizio di mobilità offerto dal coordinamento nazionale ammonta a 250 mobilità annue per gli allievi e a 50 mobilità annue per i formatori da realizzarsi in diversi paesi europei.

Il mantenimento della Carta della Mobilità VET è funzione di alcuni macro obiettivi che dovranno caratterizzare il coordinamento delle mobilità per il prossimo quinquennio. Tali obiettivi intercettano in modo significativo la mobilità degli allievi della IeFP provenienti dagli enti di formazione professionale associati alla Scuola Centrale Formazione.

Nello specifico le mobilità degli allievi dovranno:

- o integrarsi sempre maggiormente nei percorsi di apprendimento formali dell'IeFP frequentati dagli allievi nelle diverse regioni in cui i soci di SCF operano: ciò significa da una parte promuovere una progettualità delle mobilità che sia intenzionale e realistica, dall'altra individuare in modo sempre più consapevole soluzioni di "riconoscimento" degli apprendimenti conseguiti in mobilità transnazionale;
- o favorire il processo di internazionalizzazione dei singoli enti di invio/ soci di SCF ed in particolare delle competenze delle risorse umane coinvolte nel coordinamento delle attività di mobilità transnazionale;

- o basarsi sempre maggiormente sul principio delle pari opportunità nell'ottica di una partecipazione diffusa e trasparente al servizio proposto;
- o basarsi sempre maggiormente sul principio della sostenibilità pedagogica, economica e della reciprocità.

A partire dal 2013 Scuola Centrale Formazione promuove l'iniziativa GORES, una ricerca azione finanziata con fondi della Legge 40 del Ministero del Lavoro e finalizzata alla valorizzazione degli apprendimenti nelle mobilità transnazionali e formative dei giovani della IeFP. L'iniziativa consiste in un percorso di sensibilizzazione e formazione degli operatori coinvolti nella mobilità formativa (coordinatori, tutor, docenti) con l'obiettivo di offrire agli stessi gli strumenti di progettazione della mobilità, valutazione degli apprendimenti e raccolta delle evidenze prodotte in mobilità. L'obiettivo è quello di rendere trasparenti i risultati di apprendimento in mobilità dei giovani partecipanti e creare le condizioni per un riconoscimento degli stessi da parte dei soci/enti di invio, da parte delle autorità di gestione regionali e non ultimo da parte del mercato del lavoro.

L'iniziativa GORES si ispira in prima battuta al quadro metodologico ECVET (European Credits in Vocational Education and Training) sulla base della Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 giugno 2009, e della Raccomandazione Europea del 18 dicembre 2006 (Carta Europea di Qualità per la Mobilità Transnazionale)

SCF sta mettendo a regime il metodo di valorizzazione dei risultati di apprendimento promosso dall'iniziativa GORES e la sua metodologia pedagogica al fine di:

- o sollecitare le Autorità regionali di Gestione della Formazione Professionale ad una integrazione della mobilità formativa nei percorsi di apprendimento formali dei giovani della IeFP;
- o creare condizioni di sostenibilità nella gestione degli apprendimenti in mobilità (procedure di riconoscimento);
- o garantire trasparenza e assicurare qualità nell'esperienza di mobilità e per tutti gli aspetti collegati ad essa, sia di carattere organizzativo, sia di carattere pedagogico.

I principi dell'iniziativa GORES sono custoditi dal Memorandum of Understanding, un documento quadro che periodicamente SCF rinnova e che vede la sottoscrizione del mutual trust tra la stessa SCF, gli enti di invio associati e i partner ospitanti europei. Il Memorandum costituisce il patto strategico tra tutte le organizzazioni coinvolte che in questo modo sono chiamate a rispondere nel modo più efficiente ed efficace possibile ai criteri di qualità pedagogici e organizzativi previsti.

## IL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il modello organizzativo di coordinamento di SCF vede la realizzazione di tre fasi principali:

- o una fase “prima della mobilità”;
- o una fase “durante la mobilità”;
- o una fase “dopo la mobilità”.

**Prima della mobilità** il coordinamento informa e diffonde a tutta la rete dei soci le opportunità offerte dal servizio di mobilità transnazionale. La diffusione dell'offerta del servizio avviene attraverso i canali di comunicazione e condivisione che SCF utilizza da anni quali i momenti assembleari, il sito web, la newsletter. I soci possono approfondire e richiedere poi ulteriori informazioni sulla gestione, sui criteri e sugli adempimenti di partecipazione alle attività di mobilità transnazionale in modo diretto al coordinamento nazionale. SCF predispone in questa fase un Regolamento e delle Linee Guida delle iniziative. Il Regolamento viene stilato da Scuola Centrale per fornire ai soci una sintesi delle regole di gestione delle mobilità transnazionali (regole amministrative, finanziarie, la gestione dei giustificativi di spesa, le scadenze per la produzione dei documenti, la contrattualizzazione delle borse di mobilità). Le Linee Guida sono invece lo strumento che fornisce dettagli sull' iniziativa di mobilità, la pianificazione dei flussi, il partenariato, la descrizione degli adempimenti cui ciascun ente di invio è chiamato.

I soci interessati partecipano annualmente alla progettazione/pianificazione delle attività di mobilità comunicando a SCF i propri bisogni di mobilità in termini di numero di allievi, annualità degli stessi, percorsi di qualifica da coinvolgere, periodo di svolgimento della mobilità. In questa fase l'ente di invio individua la persona di contatto che al proprio interno avrà il compito di interlocutore per l'intera gestione dell'attività.

A seguito della pianificazione delle attività di mobilità i soci diffondono a loro volta ed in modo trasparente le opportunità di mobilità transnazionale al proprio interno e selezionano gli allievi beneficiari. L'organizzazione della selezione degli allievi così come l'individuazione del docente/tutor che accompagna gli allievi in mobilità sono gestite direttamente dall'ente di invio/ socio in totale autonomia. SCF prende atto dei criteri di selezione degli allievi attraverso il Verbale di selezione che ciascun ente di invio sottoscrive a conclusione delle operazioni ed il cui modello fornito da SCF riprende alcuni degli orientamenti forniti in questa Guida.

Ciascun ente di invio/socio prepara una Richiesta Tirocini, un modulo fornito da SCF in cui si indicano le generalità degli allievi selezionati e altri dettagli di carattere organizzativo. Individuati gli allievi l'ente di invio con il supporto del coordinamento SCF iniziano ad elaborare il progetto formativo di ciascuna mobilità. L'elaborazione dei progetti formativi è personalizzata per ciascun allievo. Per la progettazione formativa della mo-

bilità e dei relativi risultati di apprendimento si prega di fare riferimento al manuale “Gores Mobility Experience: strumenti per la valorizzazione dei risultati di apprendimento nelle esperienze di mobilità transnazionale formativa” pubblicato a cura di Scuola Centrale Formazione nel 2015 e riaggiornato nel 2016.

In questa fase il coordinamento SCF supporta l'ente di invio nella individuazione del partner ospitante più idoneo alle esigenze pedagogiche e organizzative della mobilità. SCF vanta da tempo un partenariato europeo esteso, costituito in maggioranza da organizzazioni intermedie del territorio ospitante in grado di offrire la disponibilità di aziende in cui realizzare work experience, servizi di preparazione linguistica, animazione, laboratori tematici.

Laddove il singolo ente di invio voglia invece realizzare la mobilità con un proprio partner europeo SCF è disponibile ad accogliere la proposta e ad integrare formalmente il nuovo partner all'interno dell'iniziativa. Per l'integrazione di nuovi partner europei sono sufficienti una lettera di adesione del partner ospitante e una sua scheda di presentazione. La documentazione anche in questo caso viene fornita da SCF.

Conclusa la progettazione formativa delle singole mobilità e l'individuazione delle soluzioni logistiche degli allievi in partenza (viaggio, alloggio, vitto, coperture assicurative) SCF contrattualizza l'attività di mobilità transnazionale degli allievi e del relativo accompagnatore attraverso l'uso di uno specifico modello di contratto.

Il contratto regola la relazione economica (gestione della borsa di mobilità) tra SCF, ente di invio, allievo beneficiario e accompagnatore, indicando gli adempimenti di ciascuna parte. Al contratto si allegano inoltre il progetto formativo di ciascun allievo e i criteri di qualità cui devono fare riferimento tutte le procedure previste.

**Durante la mobilità** è cura di SCF monitorare l'andamento delle mobilità degli allievi già dal momento di arrivo degli stessi a destinazione. Il gruppo di lavoro costituito da coordinatore SCF, coordinatore dell'ente di invio, tutor accompagnatore e un mentore in loco si confrontano quotidianamente su aspetti di carattere organizzativo, sulla reazione dei singoli allievi e loro impatto con il nuovo contesto, sull'andamento di tutte le attività previste nel Learning Agreement. Il gruppo di lavoro monitora assiduamente le criticità che possono presentarsi sia nella prima fase di ambientamento al nuovo contesto che durante l'esperienza di mobilità. In questa fase il tutor accompagnatore può fare la differenza come detto in altra sezione di questa Guida.

**Dopo la mobilità** SCF mette in moto la fase di follow up della mobilità che vede:

- o la raccolta delle testimonianze relative alla dimensione dell'apprendimento degli allievi che hanno svolto l'esperienza. Questo è possibile attraverso l'interlocuzione diretta con il tutor accompagnatore e con il

Questo modello organizzativo, pur nel rispetto degli obiettivi generali e specifici di ciascuna iniziativa progettata e promossa da Scuola Centrale, è caratterizzato da forte dinamicità e flessibilità:

- è un modello che permette ai soci di SCF l'implementazione di partner ospitanti di eccellenza con cui voler realizzare delle esperienze di mobilità;
- il modello permette una rimodulazione dei flussi di mobilità sulla base delle specifiche esigenze dell'ente di invio (periodo, durata, destinazioni). Le rimodulazioni sono fortemente connesse con il "senso" della mobilità (scelta di un partner, scelta di una destinazione, aggiungere o condensare dei flussi di mobilità, ecc. ...);
- favorire una gestione autonoma degli enti di invio per la selezione dei partecipanti;
- favorire la personalizzazione dei piani di mobilità e degli apprendimenti.

Nel tempo questo tipo di gestione delle mobilità transnazionali ha portato gradualmente a sempre maggiori miglioramenti della qualità del servizio rispondendo in maniera efficace alle esigenze della rete associativa.

coordinatore dell'ente di invio che vengono intervistati su specifici aspetti connessi con la qualità delle esperienze svolte dai ragazzi, nonché attraverso l'osservazione delle valutazioni e delle evidenze di apprendimento prodotte;

- la raccolta della documentazione necessaria e dei giustificativi di spesa per la rendicontazione delle attività.

Per la realizzazione di tutto il processo sopra descritto Scuola Centrale Formazione:

- fornisce a tutti i soci i documenti necessari alla realizzazione delle attività;
- fornisce a tutti i soci assistenza e competenze tecniche per la realizzazione delle attività;
- fornisce a tutti i soci i contatti e i riferimenti dei partner ospitanti coinvolti nelle attività;
- fornisce assistenza amministrativa.

## 2.

### Perché aderire ad un'esperienza di mobilità transnazionale formativa

Diversi studi e ricerche europee (ESN Survey 2011) evidenziano gli impatti positivi delle esperienze di mobilità transnazionale sulle competenze dei giovani. I risultati mostrano che l'esperienza di mobilità è in grado di generare un impatto positivo su diverse capacità e competenze– non solo linguistiche ed interculturali ma anche relative alla creatività, al problem solving e ad abilità analitiche.

Altre ricerche che hanno utilizzato come strumento di indagine questionari di autovalutazione (WSF Leonardo da Vinci survey) evidenziano come i ragazzi che hanno partecipato ad esperienze di mobilità all'estero, tendono a percepirsi come significativamente migliorati non solo su competenze linguistiche ma soprattutto su competenze che hanno a che fare con la fiducia in se stessi e la possibilità di superare le difficoltà.

Il lavoro di promozione e sviluppo dell'esperienze di mobilità, promosso da SCF in questi anni, non ha previsto la realizzazione di indagini volte a valutare i risultati e gli impatti delle mobilità realizzate; tuttavia dall'osservatorio privilegiato del coordinamento nazionale le evidenze che sono state raccolte indicano dati che vanno verso questa direzione. Grazie all'analisi dei Diari di mobilità (strumento di registrazione e riflessione dell'esperienza che viene redatto durante la permanenza all'estero da parte dei ragazzi) e alle interviste ad accompagnatori di mobilità, emerge una tendenza trasversale a molte esperienze. In generale ad es. le partenze non sono vissute "a cuor leggero" dai partecipanti e a mano a mano che si avvicina il momento dell'avvio accanto all'euforia, crescono l'ansia e la preoccupazione di non essere all'altezza della situazione. Conseguentemente sperimentare un'esperienza di successo in cui si dimostra agli altri ma, soprattutto a se stessi, di essere capaci di restare lontani da casa per un tempo considerevole, di orientarsi in un contesto territoriale ed urbano diverso e spesso molto diverso da quello abituale, di riuscire a realizzare con successo quanto richiesto dalle aziende, costituisce una fonte di soddisfazione così significativa da determinare, in alcuni casi veri e propri cambiamenti.

Alcune testimonianze a cura di chi conosce bene i ragazzi hanno evidenziato un significativo ed importante cambiamento in termini di fiducia, proattività, volontà di perseguire orizzonti che prima di partire non erano pensati possibili. Cambiamenti e consapevolezza così importanti non sono frequentissimi; ma ciò nonostante colpisce come a fronte di un periodo relativamente breve (3-4 settimane) possono avverarsi anche miglioramenti così strutturali.

In modo molto più esteso invece nei partecipanti si registra l'idea di aver partecipato ad un'esperienza fruttuosa ed entusiasmante e la soddisfazione di essere riusciti con successo a concludere l'esperienza positivamente. Questi «vissuti» emergono, oltre che dal racconto degli accompagnatori, nei Diari di Mobilità in particolare nella sezione in cui è stato chiesto di indicare le cose preziose che l'esperienza ha consentito di conquistare e

portate a casa. Riportiamo alcune espressioni tratte dai diari dei partecipanti:

- o La capacità di adattamento
- o Il coraggio
- o La cordialità delle persone incontrate
- o La capacità di mettersi in gioco
- o Nuove amicizie
- o Più responsabilità
- o Più professionalità
- o Metodi di lavoro diversi
- o Le differenze culturali
- o Una lingua nuova
- o La voglia di tornare
- o La determinazione
- o L'autonomia
- o La voglia di imparare cose nuove

Questi elementi soprattutto quelli relativi alle soft skill ed indicati dai partecipanti, confermano quegli aspetti particolarmente pregiati conseguibili con la mobilità ed evidenziati da un'interessante ricerca Finlandese (Hidden Competences 2014). Lo studio si è posto l'obiettivo di descrivere meglio i risultati di apprendimento conseguibili con la mobilità transazionale al fine di consentire il loro riconoscimento e valorizzazione soprattutto nei confronti del mercato del lavoro. Gli autori considerano infatti le caratteristiche tradizionalmente conseguibili con le mobilità transazionali (competenze linguistiche, interculturali, tolleranza ed apertura mentale) non completamente adeguate nel descrivere in modo completo i risultati della mobilità. Nello specifico essi vedono 3 capacità particolarmente importanti; **1 la produttività**, **2 la resilienza** e **3 la curiosità**. Secondo questo studio queste 3 aree di capacità sono quelle particolarmente richieste nel mondo di domani, quando i contesti di lavoro cambieranno ancora più rapidamente e i percorsi professionali saranno più instabili.

Da quanto raccolto in questi anni di assistenza e supporto agli Enti di Formazione nella realizzazione delle mobilità transazionali, diversi elementi confermano la presenza di queste aree di competenza; naturalmente la durata della mobilità, il tipo di osservazione e analisi applicata nei follow up non

1  
La produttività è intesa come efficienza, capacità di analisi e problem solving. Esperienze in culture e situazioni diverse stimolano gli studenti a superare le difficoltà e a trovare le soluzioni (Hidden Competences).

2  
La resilienza è intesa come capacità di adattamento, conoscenza dei propri limiti e risorse, capacità di essere fiduciosi e tenaci. Le esperienze all'estero richiedono riflessività, tenaci e capacità di adattamento (Hidden Competences).

3  
La curiosità è intesa come tolleranza, interesse verso nuovi stimoli, conoscenza interculturale, abilità nel lavorare in modo cooperativo e in rete. La curiosità è fondativa di altre caratteristiche collegate con l'esperienza transazionale: come la profondità dell'apprendimento, la ricerca ed esperienza (Hidden Competences).



consentono di formulare conclusioni assolute ma di restituire comunque alcune suggestioni.

La mobilità transnazionale concorre a promuovere la dimensione professionale. Gli aspetti più significativi registrati sono in termini di conferma e riconoscimento delle proprie capacità più che di acquisizione di nuove competenze tecnico-professionali (il tempo non è sufficiente per consentirlo). È un apprendimento indiretto che si alimenta dei continui confronti che gli studenti fanno tra le prassi, il modello organizzativo, le attenzioni da mettere in campo italiani e quelle estere e che concorre a confermare il proprio bagaglio ed identità professionale. L'attenzione degli studenti cade sulle differenze confermando una dinamica tipica dell'apprendimento esperienziale ossia che l'apprendimento è possibile quando si genera uno scarto «tra come le cose dovrebbero essere, come sono immaginate, pianificate, previste e come realmente accadono» (Salini).

La resilienza, per quanto sia indicata anche come requisito d'ingresso per selezionare i candidati (confronta paragrafo Selezionare e preparare gli studenti), è indubbio che sia promossa e alimentata attraverso un'espe-

rienza formativa all'estero. Da questo punto di vista non solo l'esperienza in ambito professionale ma anche quella di inserimento e permanenza all'interno della famiglia o di orientamento e partecipazione alle attività locali, offrono continue occasioni per esercitare la capacità di adattamento e la tenacia nel volere superare le difficoltà. Le crisi che possono presentarsi - che nascono dal paradosso di sentirsi dentro e dipendenti di un contesto che allo stesso tempo è estraneo, perché rimanda un senso di inadeguatezza ed incompetenza dal punto di vista linguistico e culturale - sono una precisa opportunità per potenziare una capacità preziosissima per il futuro di questi giovani. Marinella Sclavi rispetto alla possibilità di sperimentare situazioni di crisi in contesti transazionali evidenzia come molte volte «noi adulti, nel tentativo di risparmiare loro questo tipo di sofferenze, li costringiamo a un'altra più grave sofferenza; quella di vivere al di sotto delle loro possibilità...molte delle irrequietezze e disadattamenti dei giovani contemporanei nascono da questo errore di iper-protezione e di sottovalutazione dei danni provocati dalla noia, e dal conseguente appiattimento emozionale e intellettuale»

### 3.

Cosa sapere per realizzare una buona esperienza di mobilità transnazionale formativa

### 3.1

## SCEGLIERE IL PAESE DI DESTINAZIONE

Una prima questione che si pone dal momento in cui si organizza un servizio di mobilità transnazionale formativa all'estero, è la scelta del Paese di destinazione. L'esperienza con le mobilità realizzate ad oggi, evidenzia la presenza di due criteri prevalentemente utilizzati dagli Enti Invianti: la lingua e il contesto socio-culturale affine. Nel primo caso generalmente la scelta ricade sui Paesi anglofoni, per consentire il potenziamento della competenza linguistica in coerenza con l'obiettivo previsto dai programmi di studio degli allievi (in alcuni casi anche la Francia ricade tra le destinazioni scelte con questo criterio).

Nel secondo caso la scelta ricade sulla Spagna, presentando un contesto sociale-culturale con molte analogie a quello italiano e una vicinanza linguistica significativa. In questo caso le aspettative sono direzionate più verso l'esperienza professionale.

**Non ci sono motivi per indirizzare o prediligere un criterio anziché un altro;** le esperienze rilevano un raggiungimento degli obiettivi attesi significativo in entrambi i casi, vale dire un miglioramento linguistico nel primo, un inserimento e sviluppo di autonomia veloci nel secondo. Tuttavia è **bene tenere presente le conseguenze che possono determinarsi a seconda che si scelga l'uno o l'altro criterio.**

L'esperienza nei paesi anglofoni si scontra inevitabilmente con il livello linguistico in ingresso degli allievi (spesso molto basso); per poter quindi realizzare anche un'esperienza professionale significativa occorre che il livello linguistico degli allievi, al momento della partenza, corrisponda almeno ad un **4 BI del Quadro comune europeo** di riferimento per la conoscenza delle lingue (QCER), soprattutto per le professioni coinvolte nella realizzazione di servizi, a diretto contatto con il pubblico.

**5** In assenza di tale requisito le possibilità di coinvolgimento e di apprendimento in contesto professionale possono ridursi in modo significativo. In

Il Quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingue (QCER), definisce le linee guida per descrivere le competenze linguistiche acquisite da chi studia le lingue straniere in Europa. Messo a punto dal Consiglio d'Europa, il quadro è stato creato con l'obiettivo di fornire uno schema di valutazione condiviso, a beneficio della mobilità per formazione e per lavoro. A seguito della risoluzione del Consiglio d'Europa del novembre 2001, in cui se ne raccomanda l'utilizzo, il Quadro è sempre più diffusamente accettato come parametro per valutare il livello di competenza linguistica individuale in Europa. La scala globale di riferimento individua tre ampie fasce di competenza linguistica, suddivise a loro volta in due livelli, per un totale di sei livelli complessivi: elementare A1 / A2, intermedio B1 / B2, avanzato C1 / C2. A ciascuno dei sei livelli corrispondono dei descrittori per le competenze linguistico-comunicative, per la comprensione nell'ascolto e nella lettura e la produzione scritta e orale. A questo proposito è stata inoltre messa a punto una griglia di autovalutazione che descrive più nello specifico le competenze per i sei livelli, disponibile sul sito di Europass.

Se la scelta del paese segue il criterio dell'aspetto linguistico è abbastanza realistico che gli allievi svolgano in tirocinio mansioni di livello più basso rispetto a quello realmente raggiunto e posseduto (mansioni che non richiedono il contatto con il pubblico anche nel settore dei servizi, back office, attività connesse con il riordino, l'assemblaggio, etc...).

questi casi occorre valutare bene il tipo di attività da proporre agli allievi prima di arrivare nel Paese di destinazione, preparare in modo adeguato gli allievi in termini di aspettative (centratura sugli apprendimenti linguistici più che professionali), custodire il criterio selezionato nelle procedure di valutazione e riconoscimento dell'esperienza e nella valutazione complessiva.

La scelta verso destinazioni spagnole si rileva più semplice dal punto di vista linguistico e sociale, confermando una maggior facilità di inserimento sociale e la possibilità di focalizzare l'attenzione più sugli aspetti professionalizzanti. In questo caso la mancanza della specifica conoscenza linguistica della lingua spagnola da parte degli allievi viene compensata dalla facilità comunicativa e di integrazione con cui sono coinvolti all'interno delle aziende in cui svolgono la loro esperienza **6**. Questo a favore di un loro apprendimento maggiormente centrato su aspetti professionalizzanti.

Suggeriamo di inserire altre due attenzioni nella scelta dei Paesi; valutare il periodo in cui la mobilità transnazionale formativa si colloca e la dimensione e accessibilità dell'area geografica in cui saranno collocati gli allievi durante il periodo di mobilità.

Per quanto riguarda la scelta del periodo della mobilità si evidenzia che spesso è troppo condizionata da logiche di carattere organizzativo (interruzione dei percorsi di apprendimento formali, disponibilità dei docenti accompagnatori, ecc...), ricadendo in modo prevalente sul periodo estivo. Questa scelta ha indubbiamente effetti limitanti sull'esperienza di mobilità: innanzitutto l'interruzione estiva corrisponde nella maggior parte dei casi anche ad un'interruzione in termini di investimento da parte degli allievi – depotenziando l'impegno da essi profuso sull'esperienza professionalizzante ed alzando viceversa le attese ed aspettative di svago e vacanza; inoltre le possibilità di rielaborazione, valutazione dell'esperienza di apprendimento a fine esperienza sono necessariamente posticipate all'anno successivo inficiandone l'efficacia; infine, nel periodo estivo – soprattutto in località turistiche – le aziende sono oberate di lavoro con una scarsa disponibilità ed attenzione a seguire gli allievi nel corretto modo, dovendo dedicare tutte le energie alla gestione dei

Una NON conoscenza linguistica del paese di destinazione non inficia l'apprendimento professionalizzante laddove ci sono compensazioni e affinità socio-culturali significative.

7 Nel periodo estivo è più difficile per gli allievi tenere la centratura sul loro impegno progettuale laddove le aziende risultano significativamente cariche di attività, inflazionate in termini di presenza di tirocinanti, e di conseguenza impossibilitate ad aderire pienamente al progetto formativo del tirocinante.

8 La scelta della destinazione può essere in qualche caso connessa con l'età degli allievi e il loro settore professionale. Nei paesi anglofoni gli allievi minorenni dei settori elettrico, meccanico e termoidraulico molto difficilmente potranno essere accolti dalle aziende per politiche di sicurezza sul lavoro.

servizi e delle attività 7. L'importanza di integrare l'esperienza di mobilità formativa transnazionale al percorso di apprendimento formale si sostanzia quindi nel creare una continuità temporale ed integrata con le altre attività didattiche. Per queste ragioni sarebbe opportuno collocare le mobilità formative in altri periodi dell'anno negoziando e concordando le tempistiche con i referenti regionali, affinché siano considerate valide allo stesso pari di altre attività didattiche .

8 Nel secondo caso il criterio cerca di prevenire una problematicità riscontrata in precedenti esperienze, ossia la difficoltà oggettiva ad avere contatti frequenti con gli allievi una volta arrivati a destinazione per l'eccessiva distribuzione sul territorio. Per questo è importante capire, già in fase di scelta, come chi li accompagna possa rimanere facilmente in contatto con gli allievi, incontrarli, convocarli evitando di perdere ore in spostamenti da un luogo ad un altro, al fine di poter garantire l'adeguato supporto previsto dal ruolo di accompagnatore (si veda più avanti paragrafo).



## D2. SELEZIONARE E PREPARARE GLI STUDENTI

Un'esperienza all'estero richiede l'adeguata motivazione e disponibilità a mettersi in gioco, ad accettare le differenze, ad incontrare e ad aprirsi con disponibilità all'altro, accettando in modo costruttivo un punto di vista anche molto diverso dal proprio. Per questo, avvicinarsi ad un'esperienza di questo tipo, richiede requisiti specifici che vanno ricercati con attenzione nei ragazzi a cui si intende proporre questa opportunità. In assenza di tali requisiti, l'esperienza potrebbe risultare anche fallimentare e concorrere a sviluppare un sentimento di chiusura e resistenza. Per questi motivi le attività di **selezione e preparazione psico-pedagogica** prima della partenza, rappresentano due fasi cruciali per la buona riuscita del servizio.

Per quanto riguarda la selezione degli allievi l'esperienza evidenzia che gli Enti Inviati, spesso ricorrono all'utilizzo del profitto scolastico e della buona condotta comportamentale, come criteri prevalenti di selezione dei candidati. Per quanto questi aspetti siano importanti in quanto potenzialmente indicativi (anche se non in modo assoluto) di un'adeguata responsabilità e capacità di portare a termine con successo i propri impegni, vi è un altro criterio altrettanto importante, se non prioritario, che va considerato: **la motivazione a partecipare ad un'iniziativa di questo tipo.**

9 Per **motivazione** non solo si intende il desiderio esplicito o la dichiarata volontà di partecipare ad un'esperienza all'estero, manifestata come curiosità e desiderio di capire cosa significhi vivere, studiare e lavorare – anche se per un periodo di tempo contenuto – in un altro Paese, **ma anche la capacità di adattamento e di tolleranza** a stare in situazioni non familiari ed incerte, quali sono richieste quando ci si immerge in una lingua totalmente diversa dalla propria, in un contesto con abitudini e stili diversi da quelli italiani e stando temporaneamente lontano dagli affetti rassicuranti e protettivi di casa.

Solo questa propensione può essere di supporto a superare i momenti di difficoltà, le incomprensioni che possono crearsi, il senso di smarrimento che inevitabilmente assale nei primi giorni di permanenza, quando tutto è nuovo e non ci sono punti di riferimento familiari. Per questo è molto importante rappresentare in modo reale ai futuri partecipanti l'esperienza, aiutandoli a comprendere con precisione le opportunità ma anche le sfide presenti e considerare la capacità di adattamento e flessibilità che gli allievi hanno saputo manifestare in situazioni diverse, nel corso di tutto l'anno scolastico.

9 Per quanto riguarda la **preparazione psico-pedagogica** può essere utile avviarla prima della selezione e prostrarla fino al momento della partenza; è infatti un momento molto importante perché finalizzato ad allineare il più possibile le aspettative dei ragazzi alla realtà-contesto nei quali si troveranno inseriti. Questo lavoro preparatorio è molto importante e consente di guadagnare tempo a favore dell'esperienza estera. Quanto più si aiutano gli studenti a **rappresentarsi nel modo più prossimo possibile la realtà** che stanno per incontrare e quindi a conoscerla, tanto più il loro "smarrimento" iniziale sarà contenuto e sapranno velocemente adattarsi in modo costruttivo al nuovo ambiente.

È importante per questo motivo, creare occasioni di incontro e conoscenza del Paese ospitante attraverso attività specifiche da proporre non solo ai ragazzi beneficiari della mobilità formativa ma anche a tutto il gruppo classe.

Esempi di attività preparatorie sono:

- o realizzare una conference call con l'organismo intermediario del Paese ospitante; finalizzato a descrivere l'esperienza, i servizi, le attività in cui saranno coinvolti. La conference call dev'essere tenuta nella lingua del paese ospitante ed ha come principale obiettivo quello di "sperimentare" il contesto linguistico senza altre mediazioni;
- o utilizzare i mezzi pubblici in una città italiana se non è un'attività usuale;
- o vedere documentari sugli usi e costumi della città di destinazione
- o raccogliere informazioni sulle abitudini alimentari, sul clima, sulle attività di divertimento ecc.;

La selezione degli allievi andrebbe realizzata promuovendo una conoscenza diffusa dell'opportunità di mobilità transnazionale tra tutti gli studenti (non escludendo alcuno perché non ritenuti adatti aprioristicamente) e attivando una selezione che valuti motivazione e adattabilità come elementi di attenzione prioritari. Sono i più motivati e NON i più "bravi" a portare a termine in modo più proficuo un progetto formativo all'estero.

La preparazione deve avvenire favorendo l'immersione in alcuni aspetti che caratterizzeranno l'esperienza una volta arrivati nel Paese di destinazione quali ad es. una call realizzata nella lingua veicolare; organizzare un trasferimento da un posto ad un altro in una grande città utilizzando i mezzi pubblici, conoscere usi e abitudini che si incontreranno una volta arrivati. Tutto ciò al fine di agevolare l'impatto e allineare le aspettative. Se questo non avviene lo sforzo di ambientazione sarà comunque richiesto al momento di arrivo nella destinazione, pregiudicando il tempo a disposizione per il progetto professionale.

- intervistare e ascoltare l'esperienza di compagni di scuola che hanno partecipato ad un'esperienza analoga;
- raccogliere tramite web informazioni sui mezzi di trasporto, aiutando i ragazzi a rappresentarsi il funzionamento nei mezzi pubblici (biglietto, destinazione, logica di A/R, ecc.).

### D3.

#### ACCOMPAGNARE L'ESPERIENZA DI APPRENDIMENTO ALL'ESTERO

In molti casi i partecipanti di un'esperienza di mobilità formativa all'estero sono accompagnati da un tutor italiano che ha "in carico" il gruppo per tutta la durata dell'esperienza. La presenza di un accompagnatore, per tutta la durata dell'esperienza, è sicuramente la condizione ottimale da perseguire. A questa figura compete infatti una funzione molto preziosa sotto più punti di vista. L'indicazione di Scuola Centrale Formazione è sempre stata, dove possibile, di **prevedere un accompagnatore appartenente all'esperienza scolastica dei ragazzi**, in altre parole una persona conosciuta agli allievi.

Questo aspetto è di particolare importanza soprattutto nei primi giorni di esperienza di mobilità formativa quando il senso di smarrimento rispetto a tutto ciò che è estraneo e nuovo, può essere molto forte negli allievi e la presenza di una figura familiare, capace di contenere le preoccupazioni, incoraggiare le possibilità di successo, accompagnare le incomprensioni attraverso spiegazioni che colmano l'incapacità linguistica, può rappresentare una risorsa decisiva per il successo dell'esperienza. Quando tutto è nuovo e diverso, potersi rivolgere ad una persona autorevole, affidabile e familiare rappresenta un salvagente a cui aggrapparsi per imparare piano piano a nuotare.

La conoscenza pregressa dei ragazzi, non solo è una risorsa utile agli allievi ma lo è anche per chi li accompagna che, conoscendo il comportamento dei propri studenti nei contesti quotidiani, sa quali possono essere le fragilità da tutelare, le potenzialità da attivare o i meccanismi da disinnescare.

Viceversa se l'accompagnatore è una persona estranea il percorso può essere più complicato, perché fiducia ed autorevolezza sono tutte da conquistare.

Ma quali sono le funzioni dell'accompagnatore? Quali sono i suoi compiti? Individuiamo 4 funzioni fondamentali che un accompagnatore di mobilità transnazionale formativa deve garantire:

1. una funzione organizzativo-amministrativa;
2. una funzione a supporto del processo di apprendimento;
3. una funzione di raccordo e mediazione fra tutti i diversi attori coinvolti nella realizzazione del servizio e
4. una funzione di animazione e manutentiva.

1

Per quanto attiene alla **funzione organizzativo-amministrativa** chi accompagna ha il compito di verificare che tutti gli accordi definiti preventivamente abbiano attuazione secondo gli standard definiti (per es. in relazione agli aspetti di alloggio) e deve avere la preoccupazione di raccogliere tutta la documentazione amministrativa e giustificativa delle spese sostenute (carte d'imbarco, eventuali biglietti di treni o bus navetta, ecc).

2

Per quanto attiene alla **funzione di supporto al processo di apprendimento**, chi accompagna ha la responsabilità di monitorare le attività proposte per verificarne la coerenza con il progetto di apprendimento definito, di interfacciarsi con le persone direttamente responsabili delle attività di apprendimento rivolte agli studenti, per raccogliere indicazioni sullo sviluppo del percorso, promuovere negli studenti una riflessione sull'esperienza professionale in corso, interessandosi a quanto fatto dai ragazzi nelle diverse attività, convocandoli periodicamente per favorire uno scambio dell'esperienze e accompagnare i racconti stimolando continuamente uno sguardo capace di abbracciare più punti di vista, più motivazioni, più argomentazioni. Questa funzione importante e pregiata, accetta la sfida di stimolare nei ragazzi un pensiero articolato e complesso per spiegare quanto vissuto e percepire le cose, abbandonando la tendenza a giudizi definitivi e quanto mai riduttivi. Non è semplice supportare i ragazzi in questa dimensione; molte volte abbiamo raccolto la fatica, lo scoramento ma anche la tenacia degli accompagnatori nel perseguire la volontà di trovare un valore anche quando le esperienze sembrano, agli occhi dei ragazzi, irrimediabilmente compromesse. E' proprio questa capacità di alzare lo sguardo, di direzionare i riflettori verso zone in ombra e metterne in luce i tesori nascosti, che aiuta i ragazzi a ri-vedere l'esperienza e a tenerla dentro, in tutto il suo valore.

3

Nella **funzione di raccordo e mediazione** l'accompagnatore ha la responsabilità di intervenire ogni qual volta si verifichi una necessità, verificandone l'entità e richiedendo l'opportuno intervento dell'Organismo Intermediario per superare l'empasse. Lo spirito atteso è di cooperazione e collaborazione con l'organismo intermediario, ingaggiato in primis nel cercare la soluzione più efficace; all'accompagnatore compete invece l'importante funzione di mediare la soluzione individuata dall'Organismo Intermediario presentandola non come ripiego ma come alternativa significativa da cui ripartire e continuare a costruire. Può capitare ad es. a metà esperienza, di dover intervenire per cambiare azienda o sistemazione di alloggio; verificata la natura dei problemi e l'efficacia della soluzione

approntata, occorre saper ripartire stimolando i ragazzi a riprendere con energia e a non permettere che un singolo evento, anche se importante, possa pregiudicare il valore di tutta l'esperienza. Inoltre nella funzione di raccordo e mediazione all'accompagnatore compete anche il ruolo di custode delle regole e del Patto stipulato con l'allievo e quindi di richiamo nel caso in cui se ne ravvedano le necessità.

4

Infine, per quanto riguarda la **funzione di animazione e manutentiva**, è stato già detto quanto importante sia la presenza di un accompagnatore nell'indirizzare, contenere ed essere punto di riferimento per gli studenti. Questa funzione si gioca sul piano affettivo-emotivo ascoltando, incoraggiando, stimolando un atteggiamento di fiducia in se stessi e negli altri ma anche sul piano pratico-operativo insegnando a muoversi nella città, ad utilizzare i mezzi pubblici, indicando cosa visitare, cosa scoprire in una città o in un'area geografica. Tutto è nuovo e apparentemente complicato, soprattutto per ragazzi che potrebbero non avere avuto ancora opportunità di muoversi al di fuori del proprio contesto abituale; occuparsi anche di questo aspetto concorre a rendere più ricca e significativa l'esperienza.

4.

I servizi fruibili  
in mobilità  
transnazionale  
formativa



Di seguito una presentazione delle attività che possono costituire l'esperienza in mobilità transnazionale formativa; la presentazione di ogni attività nasce dal confronto delle diverse esperienze proposte e sperimentate nel corso degli anni e propone una descrizione standard delle stesse; si consiglia di approfondire le specificità e opportunità che possono essere presenti per ogni Paese di destinazione, interagendo con il coordinamento di servizio, una volta individuate le destinazioni di interesse.

## 1

### INTERNSHIP O WORK EXPERIENCE

L'internship o anche work experience è un'esperienza formativa realizzata presso un'azienda, coerente alla Qualifica o Diploma da acquisire o acquisiti dall'allievo. Il tirocinante viene inserito nel contesto aziendale e coinvolto nella realizzazione delle attività «core» dell'azienda.

Offre la possibilità di rinforzare le competenze professionali acquisite nei percorsi formali, attraverso il loro esercizio in un contesto molto diverso da quello abituale e consente anche l'acquisizione di abilità e conoscenze specifiche collegate all'ambiente organizzativo e culturale specifico (es. l'acquisizione di una particolare tecnica, di una nuova procedura, di una modalità di organizzare il servizio, ecc)

Nei Paesi a matrice anglofona (Malta, UK, Irlanda) l'inserimento in azienda avviene previo colloquio in loco e solo se l'azienda conferma la disponibilità a colloquio avvenuto, la work experience può avere avvio ed essere siglato il Learning Agreement. In questi casi gli Organismi Intermediari preparano gli allievi a sostenere il colloquio sia in termini comportamentali che linguistici. Dal giorno della partenza all'avvio dell'attività in azienda può trascorrere qualche giorno per consentire di realizzare tutti questi passaggi.

Negli altri Paesi di destinazione, le aziende sono solite accettare lo studente proposto dall'Organismo Intermediario – che realizza il matching attraverso informazioni richieste preventivamente all'ente inviante (CV in formato Europass, raccolta aspettative) o in alcuni casi, realizzando una web-call direttamente con i destinatari; ad ogni modo il Learning Agreement è definito prima che gli studenti partano dall'Italia.

Azienda e Organismo Intermediario possono sempre rivedere il contratto una volta avviato il tirocinio, qual ora si verificano problemi o non vi siano le condizioni per proseguire efficacemente la collaborazione.

In funzione del settore e del tipo di attività, il tirocinio può impegnare gli allievi da 4 ore al giorno fino a 8 ore (per un massimo di 40 ore settimanali). Gli orari sono comunicati prima della partenza dall'Italia (questa indicazione non vale per le aziende nei paesi anglofoni).

Gli allievi sono accompagnati e presentati all'azienda dall'organismo intermediario il primo giorno di avvio lavoro, dopo di che gli allievi devono autonomamente raggiungere il luogo di lavoro, imparando ad utilizzare i mezzi locali e rispettando gli orari di lavoro.

L'organismo intermediario è responsabile del monitoraggio in itinere sia attraverso visite in azienda che colloqui con gli allievi, mentre l'azienda è responsabile dell'inserimento e processo di apprendimento dell'allievo ed individua una persona ad hoc di riferimento (tutor aziendale) che sarà invitata a restituire una valutazione sull'esperienza realizzata dallo studente.

**10** Nel modello di lavoro definito da SCF e proposto agli organismi Intermediari, la definizione del piano di attività parte dall'Ente di formazione professionale italiano, al fine di proporre un'esperienza quanto più integrata e coerente al percorso di apprendimento formale. Tale proposta viene sottoposta all'azienda ospitante attraverso l'Organismo Intermediario locale e quindi validata in toto o modificata e/o integrata da parte dell'azienda in funzione delle proprie caratteristiche (prima della realizzazione della mobilità). Questo percorso sancisce un piano formativo condiviso e definito tra le parti, che diventerà punto di riferimento anche per la costruzione di strumenti di verifica da utilizzare a fine esperienza.

La durata della work experience può variare da un minimo di 3 settimane ad una durata ideale di 8 settimane (in alcuni Paesi si richiede la permanenza per almeno 5 settimane e si suggerisce la durata ideale di 12); quest'ultimo è infatti il tempo più adatto per consentire, dopo un adeguato inserimento, l'attivazione di un efficace apprendimento.

**11** A seguito dell'esperienza di coordinamento delle mobilità realizzate negli anni da SCF, si consiglia una durata minima di almeno 3 settimane (viceversa si suggeriscono servizi differenti), preferibile 4; gli obiettivi che in questo caso possono essere perseguiti sono realistici in quanto occorre pensare che vi è sempre un periodo di ambientazione, passato il quale gli allievi possono iniziare a sentirsi a proprio agio e quindi solo a quel punto diventare ricettivi in

Tra i valori di una mobilità formativa transnazionale vi è in primis, la capacità di portare un arricchimento all'obiettivo professionale dell'allievo. La prima condizione, per conseguire tale risultato, è collocare questa esperienza all'interno del percorso di apprendimento realizzato all'interno dell'Ente di Formazione. E' solo infatti nella misura in cui la mobilità è investita di questa intenzionalità, attraverso la definizione di un progetto, l'esplicitazione degli obiettivi, la scelta delle esperienze in coerenza con i risultati da raggiungere che diventa possibile costruire la seconda condizione necessaria al suo successo, ossia realizzare un'esperienza rispondente al progetto definito. Per questi motivi SCF persegue l'obiettivo di promuovere una domanda di mobilità formativa consapevole, supportando i propri Enti nella definizione di progetti di apprendimento personalizzati, collegati ai percorsi di apprendimento in aula, valutati e riconosciuti come significativi per la crescita professionale e complessiva degli allievi.

**11** Per le esperienze di mobilità di 2 settimane sono preferibili attività alternative al tirocinio aziendale maggiormente connesse con attività di animazione e workshop settoriali, laboratori, programmi educativi che vedono una centratura su aspetti professionali, culturali e linguistici).



termini di apprendimento. Altro aspetto di attenzione per la scelta di questo servizio è il livello linguistico della lingua veicolare richiesto; nei Paesi anglofoni per poter realizzare un'esperienza professionale, coerente ai risultati di apprendimento è necessario che i ragazzi possiedano almeno un livello B1 di inglese. Viceversa l'esperienza rischia di essere deludente con la possibilità che si creino numerosi fraintendimenti e che gli allievi siano poco coinvolti nelle attività professionali; se accanto ad un obiettivo professionalizzante si persegue il potenziamento della lingua, per i Paesi Anglofoni può essere pertanto più opportuno proporre altre tipologie di attività e servizi.

Il servizio di internship solitamente è abbinato ad altre attività; in particolare la proposta è abbinata alla preparazione linguistica e orientamento al lavoro che include anche la preparazione al colloquio (interview) aziendale in loco. Nelle pagine successive si presentano i settori professionali di maggiore interesse del Paese in cui è possibile attivare partnership con aziende. Si ricorda che la tabella riportata non è esaustiva in termini di settori e che le destinazioni potranno essere implementate.

Infine segnaliamo un'attenzione. Le work experience sono situazioni pregiate di mobilità transnazionale formativa; consentono l'esercizio di competenze tecnico professionali acquisite in contesti diversi da quelli abituali (potenziamento della trasferibilità delle competenze); l'acquisizione di tecniche e procedure differenti, il consolidamento di quanto appreso attraverso un'azione di continuo confronto e comparazione tra contesti ed esperienze diverse, il potenziamento di una lingua straniera attraverso il suo uso in ambiente professionale, l'esperienza di modelli organizzativi e lo sviluppo di relazioni professionali con persone di culture diverse. Quando le work experience presentano tutte queste condizioni o la maggior parte di esse, gli allievi ne escono trasformati perché hanno trovato linfa per l'autostima, fiducia verso se stessi e verso la propria capacità di successo. Tuttavia **affinché queste esperienze producano questi risultati ci vogliono anche precise condizioni**: disponibilità e attenzione da parte delle aziende a seguire l'allievo, a dedicare tempo per mostrare come fare le cose, a commentarle una volta fatte per evidenziare punti di forza o miglioramenti da apportare, a coinvolgere gli allievi nelle diverse attività in modo progressivo, a valorizzarne i successi. Queste condizioni rischiano di essere frustrate quando il tempo di permanenza in azienda è troppo breve, o il carico di lavoro tale da impegnare tutte le persone in modo totalizzante o la richiesta ad accogliere tirocinanti supera l'offerta di posti disponibili, a scapito di una lavoro personalizzato e di qualità.

Se l'aumento di mobilità transnazionali e di work experience negli ultimi anni è un dato da evidenziare positivamente, dall'altro veicola una domanda di qualità che apre, a livello di sistema, interrogativi sulle condizioni di successo e sui processi necessari a creare partnership efficaci con le aziende e, a livello di servizio, interrogativi su quali altre alternative possono essere messe in campo per non esasperare un'offerta che presenta livelli di criticità.



Turismo:  
**Servizi sala bar**

Inghilterra (Portsmouth)  
Inghilterra (Plymouth)  
Irlanda (Cork)  
Portogallo (Coimbra)  
Portogallo (Lisbona)  
Spagna (Valencia)  
Spagna (Siviglia)  
Spagna (Barcellona)  
Germania (Berlino)



Turismo:  
**Ristorazione**

Inghilterra (Portsmouth)  
Inghilterra (Plymouth)  
Irlanda (Cork)  
Portogallo (Coimbra)  
Portogallo (Lisbona)  
Spagna (Valencia)  
Spagna (Siviglia)  
Spagna (Barcellona)  
Germania (Berlino)



Turismo:  
**Accoglienza,  
promozione  
servizi**

Inghilterra (Portsmouth)  
Inghilterra (Plymouth)  
Irlanda (Cork)  
Portogallo (Coimbra)  
Portogallo (Lisbona)  
Spagna (Valencia)  
Spagna (Siviglia)  
Germania (Berlino)



**Edilizia**

Portogallo (Lisbona)



**Impianti  
Elettrici**

Germania (Berlino)  
Spagna (Valencia)  
Irlanda (Cork)



**Elettronica**

Inghilterra (Portsmouth)  
società hardware e società  
dedicate allo sviluppo di  
web site e servizi social-  
media)  
Irlanda (Cork)  
Portogallo (Lisbona)  
Spagna (Siviglia)  
Germania (Berlino)  
Spagna (Malaga)



Benessere:  
**Estetica**

Germania (Berlino)  
Spagna (Valencia)  
Irlanda (Cork)



Benessere:  
**Parrucchieri**

Inghilterra (Portsmouth)  
società hardware e società  
dedicate allo sviluppo di  
web site e servizi social-  
media)  
Irlanda (Cork)  
Portogallo (Lisbona)  
Spagna (Siviglia)  
Germania (Berlino)  
Spagna (Malaga)



Commercio:  
**Vendite**

Spagna (Valencia)



**Amministrativo**

Inghilterra (Portsmouth)  
Inghilterra (Plymouth)  
Portogallo (Lisbona)  
Spagna (Valencia)  
Spagna (Siviglia)  
Bulgaria (Sofia)  
Spagna (Malaga)



Operatore grafico:  
**Stampa**

Portogallo (Coimbra)  
Germania (Aquisgrana)



Operatore grafico:  
**Multimedia**

Portogallo (Coimbra)  
Irlanda (Cork)  
Germania (Aquisgrana)



## Termoidraulica

Spagna (Valencia)  
Irlanda (Cork)



## Logistica

Spagna (Coruna)  
Irlanda (Cork)



## Chimica

Irlanda (Cork)



## Legno

Spagna (Coruna)



## Officina auto: Componenti elettriche

Inghilterra (Plymouth)  
Spagna (Valencia)



## Officina auto: Carrozzeria

Inghilterra (Plymouth)  
Spagna (Valencia)  
Germania (Berlino)



## Agroalimentare: Panetteria, Pasticceria

Spagna Coruna  
Spagna (Siviglia)  
Spagna (Valencia)



## Agricoltura

Inghilterra (Plymouth)  
Irlanda Cork  
Spagna Malaga  
Spagna Coruna  
Francia (varie regioni)



## Artigianato Artistico

Portogallo (Coimbra)



## Socio Sanitario

Inghilterra (Portsmouth)  
Portogallo (Lisbona)



## Green Economy

Installazioni impianti, progetti  
di sostenibilità ambientale

Spagna (Siviglia)

## 2.

### LABORATORI TEMATICI

I laboratori propongono un'esperienza formativa in contesto laboratoriale coerente alla Qualifica o Diploma da acquisire dell'allievo. Offrono la possibilità di rinforzare le competenze professionali, attraverso il loro esercizio in un contesto più protetto rispetto a quello aziendale. Particolarmente indicati per un target con un livello linguistico basso (A1/A2) che potrebbe pregiudicare l'esperienza in azienda, sono comunque condotti nella lingua del Paese ospitante e quindi rafforzano anche questo aspetto. Nei Paesi anglofoni sono un'alternativa indicata per allievi al disotto dei 16 anni che per la normativa locale collegata alla sicurezza non possono avere accesso in azienda.

La durata dei laboratori è generalmente di 2 o 3 settimane e si rivolgono a gruppi di minimo 7/10 partecipanti e massimo 20 (meglio se provenienti dallo stesso contesto per garantire omogeneità di bisogni formativi). I partecipanti sono impegnati per 6/7 h al giorno dal mattino fino alle 15.00 o 16.00 del pomeriggio. La gestione del laboratorio è a cura di un trainer esperto della tematica, che alterna attività frontali ad attività di project work. I laboratori possono essere attrezzati in relazione al settore, con macchinari e strumentazione di settore. Possono essere altresì previste ed organizzate study visit ad aziende in funzione dello step di lavoro realizzato all'interno del laboratorio.

La definizione del progetto è a cura del responsabile del laboratorio che a partire dalle necessità proposte e dai bisogni indicati dall'Ente Inviante stila una proposta di laboratorio da sottoporre all'Ente inviante. Al termine dell'esperienza è prevista una valutazione coerente ai risultati di apprendimento definiti.

L'organismo intermediario è responsabile del monitoraggio in itinere e finale.

12 Nelle pagine successive alcuni esempi di laboratori, una breve descrizione e i relativi Paesi di destinazione.

La presenza di altri laboratori o la focalizzazione di una tematica precisa è da verificare con il coordinatore una volta individuato il paese di destinazione.

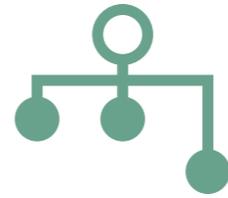
I laboratori tematici possono costituire un servizio di mobilità alternativo per allievi molto giovani e per periodi di mobilità al di sotto delle 3 settimane.



### Laboratorio di Pubblicità

Laboratorio finalizzato alla progettazione di una campagna pubblicitaria. Al termine del work shop i partecipanti sono in grado di: identificare obiettivi pubblicitari, utilizzare metodi per la ricerca di dati, interpretare i bisogni dei clienti, identificare strumenti e strategie chiave, creare un'appropriata compagnia pubblicitaria, Presentare concetti chiave, utilizzare presentazione software: es "Prezi", "Powerpoint"

Inghilterra (Plymouth)  
Spagna (Salamanca)  
Polonia (Cracovia)



### Laboratorio Amministrativo

Laboratorio finalizzato a comprendere gli elementi chiave per il funzionamento di mercato di un'organizzazione. Al termine del work shop i partecipanti sono in grado di: identificare i documenti chiave di un'attività amministrativa, sviluppare un business plan e identificare il mercato potenziale di riferimento, ricercare trend di mercato, comprendere le strategie chiave di mercato, comprendere i costi di prodotto, ricercare, analizzare e interpretare i dati dei clienti, ricercare, analizzare e interpretare i dati per il cliente presentare idee chiave in modo efficace, Utilizzare in modo corretto software di contabilità e presentazione

Inghilterra (Plymouth)  
Spagna (Salamanca)  
Polonia (Cracovia)



### Laboratorio di Economia

Laboratorio finalizzato a comprendere gli elementi chiave per il funzionamento di mercato economico. Al termine del work shop i partecipanti sono in grado di: Identificare la documentazione fondamentale nel mondo degli affari, capire ruoli chiave all'interno delle organizzazioni, sviluppare un piano di business e identificare il potenziale di mercato; ricercare le tendenze e influenze economiche, ricercare, analizzare e interpretare i dati per il cliente  
presentare idee chiave in modo efficace, Utilizzare in modo corretto software di contabilità e presentazione

Inghilterra (Plymouth)  
Spagna (Salamanca)  
Polonia (Cracovia)



### Laboratorio di Marketing e Pubblicità

Laboratorio finalizzato a comprendere gli elementi del marketing e del processo di promozione. . Al termine del work shop i partecipanti sono in grado di: Identificare gli obiettivi di marketing e pubblicitari, comunicare in modo efficace per soddisfare le esigenze dei consumatori, utilizzare diversi metodi di ricerca per ottenere dati, analizzare e interpretare i dati, identificare il potenziale di mercato, documentare diverse strategie di marketing pubblicitario, utilizzare software di presentazione ad esempio: 'Prezi', Powerpoint

Inghilterra Plymouth  
Spagna Salamanca  
Polonia Cracovia

### **3.**

#### **PREPARAZIONE LINGUISTICA**

Molti organismi intermediari, certamente tutti quelli appartenenti al network di SCF, organizzano anche laboratori linguistici. La durata di questi percorsi può andare dalle 10 h fino alle 50h. Hanno una durata media di 4 h al giorno. Gestiti da una trainer madre lingua possono essere proposti integrati ad altri servizi; in questo caso la loro durata è più dimensionata (10 – 20 h) e sono finalizzati a fornire un linguaggio tecnico nel caso in cui il servizio principale sia il tirocinio o la work experience. In altre esperienze la preparazione linguistica può avere come focus la preparazione al colloquio aziendale e quindi lo sviluppo delle attività verte attorno alla presentazione di sé, dei propri interessi, all'esplicitazione delle aspettative. Alcuni corsi di lingua prevedono una parte pratica realizzata proponendo attività sportiva.

Si ricorda anche che l'attività di preparazione linguistica è anche parte della preparazione pre-partenza nelle esperienze di mobilità e gli enti di formazione professionale invianti sono invitati a realizzare qualche ora di approfondimento linguistico (durante le ore di lingua o extra curricolari) sui termini tecnici della professione e sulla presentazione di se e delle proprie aspettative. L'attività di preparazione linguistica e culturale nel paese di destinazione è sempre presente nel servizio proposto da SCF in quanto propedeutico alla fase di ambientamento dell'allievo nel nuovo contesto in cui si trova.



#### 4.

#### ATTIVITÀ DI ANIMAZIONE

Alcuni organismi intermediari prevedono l'organizzazione di attività per il tempo libero sia per i momenti serali che per il fine settimana; l'obiettivo di questi eventi è quello da un lato di arricchire l'esperienza culturale e la conoscenza del Paese (es. workshop sulla sangria, aperitivo in un locale culturale della città, visite guidate e con pullman in località storiche della regione, ecc) dall'altro di favorire l'integrazione con altri gruppi di altri Paesi (gli eventi infatti sono aperti a tutti i gruppi di mobilità transnazionale formative presenti nel periodo). Solitamente sono situazioni a cui è facoltativo partecipare anche se raccomandato. Per sapere se e quali eventi sono previsti è opportuno chiedere qualche tempo prima di partire per l'esperienza di mobilità.

5.

Conclusioni



Scuola Centrale Formazione, come già detto in altre parti di questa Guida, persegue l'obiettivo di rendere il servizio della mobilità transnazionale:

- diversificato, a seconda delle esigenze dei suoi soci e dei singoli allievi che beneficiano di queste misure;
- sostenibile sul piano pedagogico e organizzativo.

La Strategia di Internazionalizzazione di SCF che sta alla base della Carta della Mobilità fonda la sua ragion d'essere proprio sulla volontà di adeguare il servizio di mobilità ai bisogni ed esigenze dei soci, e nello stesso tempo di organizzare l'impianto pedagogico e logistico secondo le esigenze degli allievi. In questa prospettiva l'iniziativa GORES, di cui si è già accennato, ha dato già evidenze molto chiare di come è possibile lavorare alla mobilità transnazionale promuovendo una giusta consapevolezza di cosa questa comporti sul piano delle competenze degli operatori coinvolti (coordinatori, tutor accompagnatori, docenti di indirizzo), sul piano dell'impatto del risultato atteso sugli allievi (proposte di lavoro post-mobilità, costruzione di referenze da parte delle aziende, costruzione di evidenze di risultati di apprendimento). A questo si aggiunge l'impatto più generale sul sistema della IeFP italiana che in alcune regioni "sta risolvendo" la questione annosa dell'integrazione della mobilità transnazionale europea nei percorsi di apprendimento formali.

Scuola Centrale Formazione intende proseguire il percorso intrapreso continuando a ricercare:

- la complicità delle istituzioni che vorranno sempre maggiormente incentivare la mobilità formativa degli allievi della formazione professionale;
- una maggiore internazionalizzazione delle competenze coinvolte nei sistemi organizzativi dei suoi enti associati;
- una maggiore qualificazione dei contesti ospitanti la mobilità formativa e la promozione di contesti aziendali ospitanti i tirocini formativi in linea con gli obiettivi di apprendimento della mobilità;
- forme di reciprocità che garantiscano nel medio-lungo tempo il mantenimento del mutual trust che sta alla base dei criteri di qualità della cooperazione europea nella mobilità transnazionale.

b.  
Glossario

## CARTA DELLA MOBILITÀ VET

La Carta della Mobilità VET è una delle novità di Erasmus+ introdotta nel 2015 e rappresenta una opportunità per tutti gli organismi che hanno un'esperienza dimostrata nell'organizzazione di attività di mobilità di qualità in ambito Istruzione e Formazione Professionale. I titolari della Carta possono richiedere finanziamenti secondo una procedura semplificata nell'ambito dell'azione chiave 1 di Erasmus+ relativa alla mobilità per studenti e personale VET a partire dal 2016. La Carta sostiene inoltre lo sviluppo delle capacità delle organizzazioni di invio nell'organizzare una mobilità di qualità. La Carta è assegnata per l'intera durata del programma Erasmus+, la sua acquisizione non comporta, tuttavia, nessun finanziamento diretto e non garantisce finanziamenti nell'ambito dell'Azione Chiave 1 mobilità per studenti e personale VET.

---

## COORDINATORE DI MOBILITÀ

Operatore che ha la responsabilità di coordinare e gestire le attività di mobilità transnazionale. Scuola Centrale Formazione dal 2001 offre il servizio di mobilità ai suoi soci attraverso la figura di un coordinatore nazionale. I soci invianti individuano un coordinatore interno che diventa il punto di riferimento sia per i docenti e i tutor coinvolti nelle attività sia per la stessa SCF.

---

## DIARIO DI MOBILITÀ

È uno strumento di documentazione e tracciatura emozionale dell'esperienza di mobilità. Per quanto ci siano riferimenti anche agli apprendimenti conseguiti, il diario intende essere uno strumento di registrazione delle emozioni e delle situazioni che le hanno generate a tutto tondo, dall'inizio dell'esperienza di mobilità fino alla conclusione. Sono quindi presenti diversi livelli di informazione.

---

## ECVET (EUROPEAN CREDITS IN VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING)

Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale istituito con Raccomandazione del Parlamento e del Consiglio del 18 giugno 2009 (2009/C 155/02). ECVET è un quadro tecnico per il trasferimento, il riconoscimento e, se del caso, l'accumulazione dei risultati dell'apprendimento ai fini del raggiungimento di una qualificazione. ECVET intende favorire il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento conseguiti durante periodi di mobilità all'estero e non solo, rafforzando il valore e la spendibilità di esperienze di formazione e lavoro e rendendo la mobilità parte integrante dei percorsi di apprendimento.

---

## ENTE INVIANTE

Enti di Formazione Professionale che aderisce ad un'iniziativa di mobilità a favore dei propri studenti

---

## ERASMUS PLUS AZIONE CHIAVE 1

Si tratta della azione di mobilità transnazionale prevista dal programma europeo di apprendimento Erasmus Plus lanciato dalla Commissione Europea nel 2014. L'azione chiave 1 comprende la Mobilità individuale per l'apprendimento, la Mobilità dello Staff (in particolare docenti, leader scolastici, operatori giovanili), la Mobilità per studenti dell'istruzione superiore e dell'istruzione e formazione professionale, la Garanzia per i prestiti, i Master congiunti, gli Scambi di giovani e il Servizio Volontario Europeo.

---

## ORGANISMO INTERMEDIARIO

Organismo che a vario titolo sul territorio europeo concorre al raggiungimento degli obiettivi e all'organizzazione delle attività, proponendo iniziative coerenti con gli obiettivi (laboratori, contatti con le aziende, contatti con organismi di formazione, ecc). Solitamente è in capo a loro anche l'organizzazione e gestione di tutti gli aspetti logistici (vitto e alloggio).

---

## LEARNING AGREEMENT

È un accordo sottoscritto tra l'Ente inviante, l'Ente ospitante (agenzia intermediaria) e l'allievo. Definisce le condizioni necessarie a realizzare la mobilità di ogni allievo (learner) e nello specifico indica quali risultati di apprendimento dovranno essere raggiunti grazie alla mobilità, come e quando avverrà il processo di valutazione e riconoscimento. Tutte le parti interessate sono chiamate a concorrere per il suo conseguimento.

---

## MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

Il MoU è un accordo tra le istituzioni competenti che definisce le condizioni per la valorizzazione dei risultati di apprendimento. Formalizza l'impegno ad accettare le procedure, i criteri, le condizioni indicati dalle Istituzioni e le procedure di cooperazione. Il MoU indica come la partnership opererà.

---

## MUTUAL TRUST

Fiducia reciproca e cooperazione per favorire il riconoscimento degli apprendimenti e in questo modo incrementare e sostenere la mobilità regionale, nazionale ed internazionale della persona e contemporaneamente valorizzare le competenze comunque acquisite riferibili a Titoli.

---

## STRATEGIA DI INTERNAZIONALIZZAZIONE

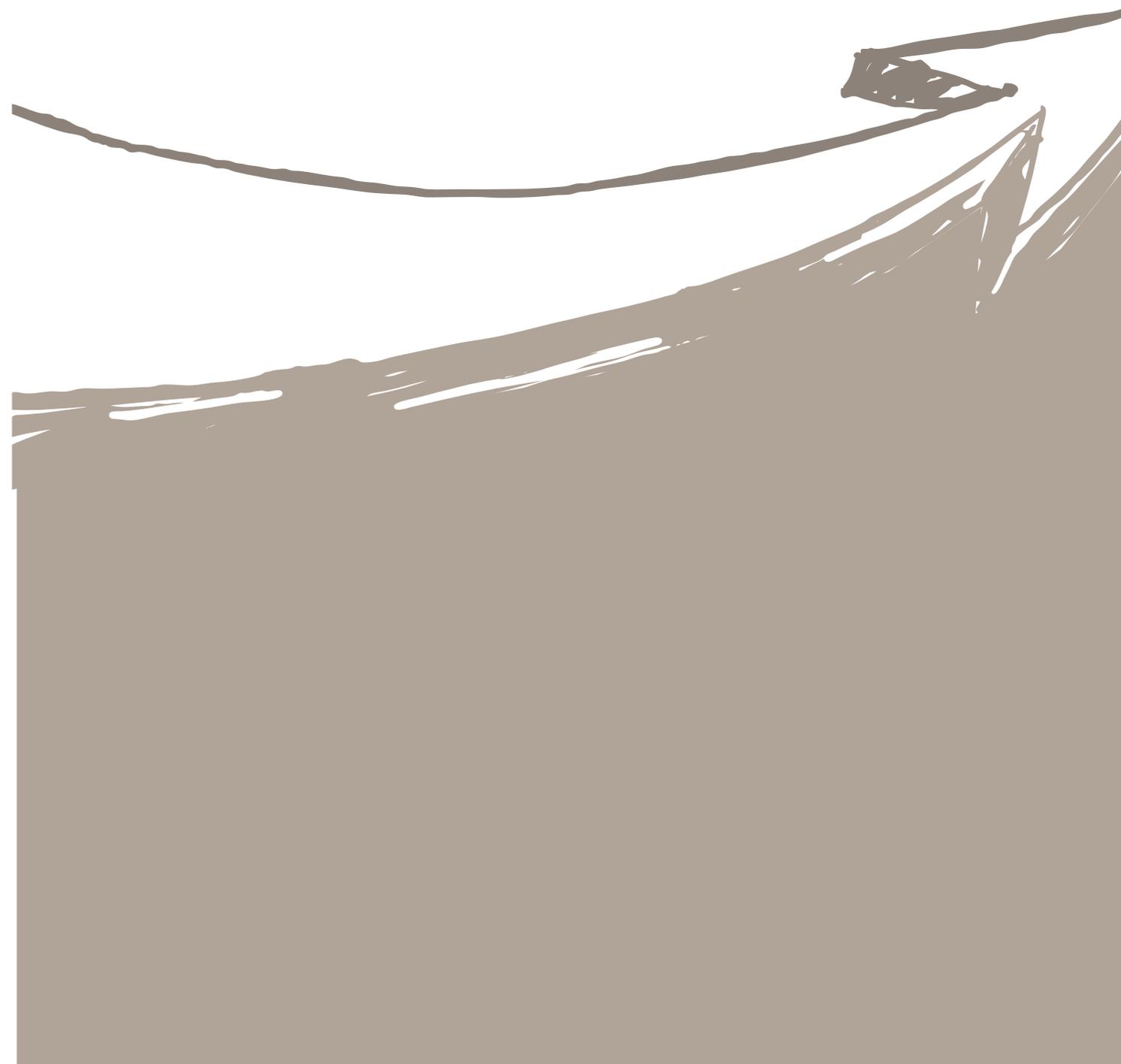
Documento elaborato da SCF ai fini dell'ottenimento della Carta della Mobilità VET. Il documento è disponibile per tutti i soci. Si tratta di una analisi delle attività di internazionalizzazione intraprese da SCF negli anni e loro pianificazione triennale (2014 – 2017).

Il documento è incentrato in particolare sul lavoro svolto ma anche di quello che SCF vorrà intraprendere per il prossimo futuro nell'ambito della mobilità transnazionale e formativa degli allievi della IeFP e degli operatori che agiscono all'interno della rete associativa.

---

C.

## Bibliografia



Alfranseder, E. et al.. **Exchange, employment and added value: Research Report of the ESN Survey 2011**, Brussels: Erasmus Student Network AISBL (2012)

---

**Analysis of the Effects of LEONARDO DA VINCI Mobility Measures on Young Trainees, Employees and the Influence of Socio-economic Factors** (2007)

---

**Ciao mamma, vado in Cina!** Marinella Sclavi IPOC (2009)

---

**Europemobility Network Study on the impact of learning mobility: investigation of the impact of mobility on language skills, intercultural skills, professional skills and on the sense of european identity** (2014)

---

**Hidden Competences.** Vast amounts of skills and competences developed through international experiences go unrecognised Centre for International Mobility (2014)

---

**Identificazione e convalida delle competenze acquisite in contesti non formali e informali** - Deli Salini Quaderni dell'Istituto" n. 12; ICleF – Istituto Comunicazione Istituzionale e Formativa, Università della Svizzera italiana, Facoltà di Scienze della Comunicazione, novembre 2006

---

**Raccomandazione Europea del 18 dicembre 2006** (Carta Europea di Qualità per la Mobilità)

---

