



Erasmus+

**IND
IRE**

ISTITUTO
NAZIONALE
DOCUMENTAZIONE
INNOVAZIONE
RICERCA EDUCATIVA

Calabria
2020^{plus}
Mobility Consortium

Handbook Pedagogico

Contenuti

- 1- Introduzione a Erasmus +
- 2- Il progetto del consorzio
“Calabria 2020 plus”
- 3- Shock interculturale e flessibilità
- 4- L’importanza del ragionamento creativo
- 5- La mobilità come opportunità per lo sviluppo delle
competenze lavorative e trasversali
- 6- Il ruolo dell’insegnamento informale per tutti in una
prospettiva a lungo termine 7-
- “*New Skills for New Jobs*”
- 8- Il ruolo dei partner internazionali all’estero

1.Introduzione a *Erasmus +*



Erasmus Plus è il Programma dell'Unione Europea per l'Istruzione, la Formazione, la Gioventù e lo Sport 2014-2020 che risponde agli obiettivi fissati dalla Strategia Europea 2020 e meglio definiti nel Quadro Strategico di settore Education and Training 2020

Il nostro Consorzio si colloca nel settore della Formazione degli Istituti di Istruzione Superiore, ossia Università al fine di promuovere sinergie tra i diversi settori socio-economici (azioni di governance tra enti pubblici e privati) così da poter ottenere risultati formativi che rispondano prontamente alle reali e concrete necessità del mercato del lavoro e del territorio, ossia attraendo nuovi attori dal mondo del lavoro e dalla società civile per stimolare nuove forme di cooperazione.

Erasmus+ si inserisce in un contesto socio-economico che vede, da una parte, quasi 6 milioni di giovani europei disoccupati, con livelli che in alcuni Paesi superano il 50%. Allo stesso tempo si registrano oltre 2 milioni di posti di lavoro vacanti e un terzo dei datori di lavoro segnala difficoltà ad assumere personale con le qualifiche richieste. Ciò dimostra il sussistere di importanti deficit di competenze in Europa da sviluppare prima dell'inserimento nel mondo del lavoro.

Erasmus+ è pensato per dare risposte concrete a queste problematiche, attraverso opportunità di formazione e di esperienze lavorative all'estero. La qualità e la pertinenza delle organizzazioni e dei sistemi europei d'istruzione, formazione e assistenza ai giovani saranno incrementate attraverso il sostegno al miglioramento dei metodi di apprendimento, a nuovi programmi e allo sviluppo professionale del personale docente. Tutto questo attraverso una maggiore cooperazione tra il mondo dell'istruzione e della formazione e il mondo del lavoro per affrontare le reali necessità in termini di sviluppo del capitale umano e sociale, in Europa.

Il multilinguismo rappresenta uno dei pilastri fondamentali del programma europeo e un simbolo significativo della volontà dell'UE di mostrarsi unita nella diversità. Le lingue straniere ricoprono un ruolo fondamentale nelle competenze che consentiranno alle persone di prepararsi al meglio per il mercato del lavoro e di trarre il maggior profitto dalle opportunità disponibili. L'UE ha stabilito

l'obiettivo di dare l'opportunità a ogni cittadino di imparare almeno due lingue straniere, sin dalla prima infanzia.

La promozione dell'apprendimento delle lingue e della diversità linguistica è uno degli obiettivi specifici del programma. La mancanza di competenze linguistiche rappresenta uno degli ostacoli principali alla partecipazione all'istruzione, alla formazione e ai programmi per i giovani europei. Le opportunità messe in atto per offrire supporto linguistico mirano a rendere la mobilità più efficiente e più efficace, a migliorare le performance di apprendimento e, di conseguenza, a contribuire all'obiettivo specifico del programma.

2. Il progetto del consorzio “Calabria 2020 plus”



Il nostro consorzio Calabria 2020 plus tiene in considerazione il fatto che, nei tempi di crisi che stiamo attraversando, è necessario creare processi innovativi e nuove opportunità per stimolare le condizioni socio lavorative dei cittadini europei, nonché dei futuri lavoratori.

In tale contesto, i tirocini hanno un ruolo importante poiché ampliano l'accesso al mercato del lavoro. Possono infatti colmare le lacune esistenti tra la teoria acquisita con l'istruzione e le competenze reali necessarie.

Il Consorzio offre opportunità di mobilità per finalità di formazione che rientra nella cosiddetta Azione Chiave 1 del Programma *ERASMUS+* e risponde alle priorità dedicate agli Istituti di Istruzione Superiore (Università) definite nel Quadro Strategico E&T 2020, come sotto riassunte.

Priorità per il settore Istruzione Superiore

- Contribuire alla modernizzazione dei sistemi di istruzione superiore in Europa
- Migliorare le competenze del personale dell'Istruzione Superiore e rafforzare la qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento
- Ampliare le conoscenze e la comprensione delle politiche e delle pratiche educative dei Paesi Europei
- Accrescere le opportunità per lo sviluppo professionale e per la carriera del personale degli Istituti di istruzione Superiore
- Aumentare il livello di inclusione sociale mediante l'occupabilità
- Aumentare le competenze trasversali e accrescere le potenzialità di occupazione e le prospettive di carriera degli studenti
- Rafforzare lo spirito di iniziativa e l'imprenditorialità degli studenti

- Rafforzare gli strumenti di riconoscimento e convalida di competenze e qualifiche acquisite, al fine di ottenere un più semplice riconoscimento a livello europeo
- Rafforzare la consapevolezza interculturale e la partecipazione attiva nella società
- Favorire la prosecuzione dell'istruzione o formazione dopo un periodo di mobilità all'estero
- Incrementare le competenze digitali e linguistiche

3. Shock interculturale e flessibilità



Un vecchio proverbio indiano recita: *“Molto deve viaggiare l’uomo acerbo per diventare maturo”*. L’espressione “shock culturale” indica l’insieme di difficoltà che si possono incontrare nell’approcciarsi ad un’altra cultura, soprattutto per periodi abbastanza lunghi da avere un vero e proprio ruolo sociale nella società *“d’accoglienza”*, come può essere lo status di tirocinante, ossia lavoratore alle prime armi. Lo shock culturale, deriva dal confronto con i diversi modelli comunicativi e comportamentali di riferimento della società ospitante.

Generalmente nel momento in cui si presentano le prime difficoltà, si possono manifestare i seguenti disagi:

- stress da adattamento psicologico;
- nostalgia della casa;
- sensazione di perdita degli amici e del proprio status sociale;
- senso di rifiuto da parte degli autoctoni;
- impotenza e incapacità di costruire nuove relazioni positive;
- nervosismo e paura di essere imbrogliati;
- paura di perdere la propria salute.

Il bagaglio culturale del tirocinante, arricchito dalle competenze linguistico-comunicative, diventa un requisito necessario alla sua sopravvivenza all’interno della società d’accoglienza. Ciò nonostante, la competenza linguistica può non essere sufficiente nel momento in cui ci si imbatte in

persone provviste di sistemi e riferimenti culturali diversi dai propri, tanto che il risultato sovente è l'incomprensione, che determina, appunto, il fenomeno dello "shock culturale". Nonostante la diffusa sensibilità e sensibilizzazione al problema, al momento dell'incontro/scontro con una cultura diversa dalla propria, non sembrano esistere valide "istruzioni per l'uso" per evitare con certezza "l'incidente critico" ed alleviare il senso di frustrazione ad esso correlato; ciò è probabilmente dovuto al fatto che le reazioni al fenomeno sono tutt'altro che omogenee.

Lo shock culturale è associato a sentimenti di estraniamento rabbia, ostilità, indecisione, frustrazione, tristezza per la lontananza da casa, imputabili alle differenze tra la cultura ospitante e la propria cultura, che spesso non vengono capite.

Lo shock provocato dal nuovo contesto culturale può essere visto come un processo formato da quattro successivi stadi di acculturazione:

- il primo vede l'eccitazione e l'euforia da parte della persona per le novità che ha trovato;
- il secondo stadio è quello dove appare propriamente questo shock culturale, perché l'individuo sente l'intrusione di più differenze e tendenze culturali;
- il terzo stadio è quello in cui si può notare che alcuni problemi di acculturazione sono risolti mentre altri persistono: la persona comincia ad accettare le differenze nel pensare e nel sentire;
- il quarto stadio comporta un'assimilazione o un adattamento, un'accettazione della nuova cultura e una confidenza in sé, nella "nuova" persona che si è sviluppata in questa cultura.

Tenete bene a mente però, che poter descrivere uno shock culturale è una fortuna, perché è un'esperienza che non capita a tutti. ***Anche se è destabilizzante, è un'esperienza che arricchisce perché una volta risolto con il raggiungimento del quarto stadio, verrete pervasi da una sensazione di benessere che fonda le sue radici nell'aumento della vostra autostima perché vi riscoprirete capaci di realizzarvi in un contesto finora estraneo.*** Talvolta chi lo ha vissuto non se n'è neanche reso conto, dunque ha sciupato una possibilità di riflettere, principalmente su se stesso, e di conoscersi meglio; perché esso modificando le prospettive analitico-interpretative, non solo cambia la visione del mondo, ma la rifonda in un nuovo individuo migliore, in quanto più sensibile, disponibile ed aperto alle sollecitazioni provenienti dalla realtà che lo circonda. Integrazione culturale significa anche, quindi, sviluppo dell'empatia e delle vostre capacità sociali.

Conoscere altre culture significa "guardare" altrove riscoprendosi capaci di individuare, prevedere e Programmare soluzioni sociali migliori per se stessi e per gli altri.

Lo shock culturale è definito critico, perché genera una crisi all'interno delle strutture cognitive e Ricognitive dell'individuo, e crisi vuol dire sempre opportunità.



Molto è stato scritto su ciò che avviene nel momento in cui si entra in una nuova cultura e sulle fasi che si attraversano nel tentativo di adattarsi ad essa. Il primo impatto con una nuova cultura lascia spesso un notevole senso d'ansia e di solitudine, la consapevolezza della mancanza di segni e simboli familiari, la paura causata da un contesto assolutamente nuovo.

E sono proprio queste sensazioni ed emozioni che dobbiamo sfruttare al meglio perché ci offrono un'opportunità di cambiamento. Bisogna quindi valorizzare le nuove condizioni vedendole nella loro veste positiva (svariate opportunità) e cercando soluzioni creative per trasformare le apparenti negatività risolvendo i conflitti interiori. L'apertura mentale è la soluzione a tutti i mali, non lo dimenticate!!!

Cosa è che consente l'adattamento alle avversità ed alle situazioni stressanti? La “resilienza”.

Resilienza è un termine derivato dalla scienza dei materiali e indica la proprietà che alcuni materiali hanno di conservare la propria struttura o di riacquistare la forma originaria dopo essere stati sottoposti a schiacciamento o deformazione. In psicologia connota proprio la capacità delle persone di far fronte agli eventi stressanti o traumatici e di riorganizzare in maniera positiva la propria vita dinanzi alle difficoltà.

Le persone con un alto livello di resilienza riescono a fronteggiare efficacemente le contrarietà, a dare nuovo slancio alla propria esistenza e perfino a raggiungere mete importanti. L'esposizione alle avversità sembra rafforzarle piuttosto che indebolirle. Esse tendenzialmente sono ottimiste, flessibili e creative; sanno lavorare in gruppo e fanno facilmente tesoro delle proprie e delle altrui esperienze. Bisogna concepire la resilienza come una funzione psichica che si modifica nel tempo in rapporto all'esperienza, ai vissuti e, soprattutto, al modificarsi dei meccanismi mentali che la

sottendono. Le persone che meglio riescono a fronteggiare le contrarietà della vita, quelle più resilienti appunto, mostrano contemporaneamente tre tratti di personalità:

- d'impegno;
- il controllo;
- il gusto per le sfide.

Per impegno s'intende la tendenza a lasciarsi coinvolgere nelle attività. La persona con questo tratto si dà da fare, è attiva, non è spaventata dalla fatica; non abbandona facilmente il campo; è attenta e vigile, ma non ansiosa; valuta le difficoltà realisticamente. Perché ci sia impegno è necessario avere degli obiettivi, qualcosa da raggiungere, per cui lottare e in cui credere. Per controllo s'intende la convinzione di poter dominare in qualche modo ciò che si fa o le iniziative che si prendono, ovvero la convinzione di non essere in balia degli eventi. La persona con questo tratto per riuscire a dominare le diverse situazioni della vita è pronta a modificare anche radicalmente la strategia da adottare, per esempio, in alcuni casi intervenendo con grande tempestività, in altri casi indietreggiando, prendendo tempo, aspettando. L'espressione gusto per le sfide fa riferimento alla disposizione ad accettare i cambiamenti. La persona con questo tratto vede gli aspetti positivi delle trasformazioni e minimizza quelli negativi. Il cambiamento viene vissuto più come incentivo a crescere che come difficoltà da evitare a tutti i costi, e le sfide vengono considerate stimolanti piuttosto che minacciose. La persona generalmente è aperta e flessibile.

Impegno, controllo e gusto per le sfide sono tratti di personalità di cui si può avere consapevolezza e perciò possono essere coltivati e incoraggiati.

La resilienza non è una caratteristica che è presente o assente in un individuo; essa presuppone invece comportamenti, pensieri ed azioni che possono essere appresi da chiunque

Avere un alto livello di resilienza non significa non sperimentare affatto le difficoltà o gli stress della vita. Avere un alto livello di resilienza non significa essere infallibili ma disposti al cambiamento quando necessario; disposti a pensare di poter sbagliare, ma anche di poter correggere la rotta. A determinare un alto livello di resilienza contribuiscono diversi fattori, primo fra tutti la presenza all'interno come all'esterno della famiglia di relazioni con persone premurose e solidali. Questo tipo di relazioni crea un clima di amore e di fiducia, e fornisce incoraggiamento e rassicurazione favorendo, così, l'accrescimento del livello di resilienza. Gli altri fattori coinvolti sono:

- Una visione positiva di sé ed una buona consapevolezza sia delle abilità possedute che dei punti di forza del proprio carattere;
- La capacità di porsi traguardi realistici e di pianificare passi graduali per il loro raggiungimento;

- adeguate capacità comunicative e di “problem solving”;
- una buona capacità di controllo degli impulsi e delle emozioni

Le strade che possono portare le persone ad accrescere il proprio livello di resilienza sono numerose.

Nella ricerca della strategia più idonea per migliorare il proprio livello di resilienza può essere d'aiuto focalizzare l'attenzione sulle esperienze del passato cercando di individuare le risorse che rappresentano i punti di forza personali. Un sistema che facilita l'individuazione delle risorse persona li è quello di cercare di fornire risposte a queste semplici domande:

- quali eventi sono risultati particolarmente stressanti per me?
- in che maniera questi eventi mi hanno condizionato?
- nei momenti difficili ho trovato utile rivolgermi a persone per me significative?
- nei momenti difficili quanto ho appreso di me stesso e del mio modo d'interagire con gli altri?
- è risultato utile per me fornire assistenza a qualcuno che stava attraversando momenti difficili come quelli da me sperimentati?
- sono stato capace di superare le difficoltà ed, eventualmente, in che modo?
- che cosa mi ha consentito di guardare con maggiore fiducia al mio futuro?

4. L'importanza del ragionamento creativo



"Non puoi risolvere un problema con lo stesso tipo di pensiero che hai usato per crearlo"

Questa frase pare sia stata coniata da Albert Einstein in persona.

Il significato di questa frase in pochi lo hanno realmente capito e che ancora meno riescono a mettere in pratica. Quando vuoi risolvere un problema, hai bisogno di fare un cambio di mentalità.

Devi iniziare a pensare in maniera diversa rispetto al modo di pensare che ha creato il problema.

Acquisire un punto di vista diverso, che ti porta a compiere azioni diverse e, di conseguenza, anche i risultati saranno diversi rispetto a quelli che hai ottenuto fino a quel momento. Tale cambiamento di mentalità o quanto meno di modo di pensare, è tutt'altro che semplice.

Devi abbandonare dei punti di vista che magari non ti aiutano a risolvere il problema, ma che ti vengono "spontanei" perché ormai ti ci sei abituato. È necessario abbracciarne altri che possono avvicinare alla soluzione. Alcuni punti di vista sono "universali", a prescindere dalla cultura in cui si è immersi.

Finché sei concentrato sul "non è colpa mia", non riuscirai mai a vedere qual è il tuo spazio di intervento, cosa puoi fare tu per risolvere il problema.

Cambio di mentalità suggerito: fatti qualche domanda e verifica tu un'eventuale soluzione disponibile. Chiediti "qual è la MIA responsabilità nel problema?" "cosa posso fare IO per risolverlo?" potrebbero succedere diverse cose:

- 1) Riesci nell'intento e risolvi il problema una volta per tutte
- 2) Non riesci a risolvere il problema ma almeno hai appreso delle lezioni che ti serviranno nel prossimo tentativo.

Quando vuoi risolvere un problema, devi essere disposto ad impegnare le tue risorse, il tuo tempo, la tua energia...non ci sono scorciatoie.

Se non sei convinto verifichi quali sono i tuoi dubbi e, nel caso i dubbi rimangano, cerchi altre soluzioni finché non ne trovi una che riscuota la tua fiducia.

Se deleghi la fiducia di poter risolvere il problema ad un elemento esterno, non avrai mai la determinazione necessaria per metterci il 100% di impegno che serve a risolvere il problema...e indovina un po'? Se non ce lo metti tu il 100%, figurati se ce lo mette qualcun altro!!!



5-La mobilità come opportunità per lo sviluppo delle competenze lavorative e trasversali



Un vantaggio chiave per coloro che prendono parte a percorsi di esperienza lavorativa in mobilità è costituito dal fatto che essi sviluppano la loro professionalità non solo attraverso l'acquisizione di abilità tecniche e competenze personali e sociali, ma anche attraverso la socializzazione sul posto di lavoro. La misura in cui tali competenze vengono acquisite varia significativamente da un luogo di lavoro all'altro e dipende dalle situazioni a cui i discenti vengono esposti e dal supporto passivo che ricevono dalle inferenze culturali.

In prospettiva, ciò che la mobilità offre come in termini di opportunità per lo sviluppo di competenze lavorative trasversali, può essere definito in una serie di punti come di seguito proposto.

- **Abilità specialistiche, competenze tecniche e conoscenze tacite.** Rappresenta un metodo efficace per lo sviluppo della professionalità, delle abilità e delle competenze rilevanti per una particolare professione o uno specifico posto di lavoro. A causa della stretta correlazione esistente tra l'apprendimento, le attività lavorative reali e la natura dei meccanismi culturali che sottendono il l'apprendere tramite l'osservazione e la pratica, lo sviluppo di abilità tecniche e di conoscenze relative all'attività svolta va di pari passo con l'acquisizione di conoscenze tacite vale a dire il know-how e le conoscenze procedurali tipiche di ogni occupazione, tanto accademica che non accademica. Le abilità generate sono intensificate dal coinvolgimento diretto nel processo produttivo
- **Abilità trasversali, competenze ed atteggiamenti.** Le abilità tecniche da sole non sono più considerate sufficienti nell'attuale mercato del lavoro. Competenze sociali e personali (comunicazione, lavoro di squadra e capacità di relazionarsi con i clienti), competenze

Generali (capacità di pianificazione e di risoluzione delle problematiche) e qualità come l'essere intraprendenti, profondamente motivati e pronti all'assumersi rischi sono oggi più importanti che mai. Molte di queste competenze sono difficili da sviluppare al di fuori del mondo del lavoro reale, come ad esempio avviene nel caso dell'atteggiamento verso il lavoro, inclusa la capacità di assumersi le responsabilità, di adattarsi ad ambienti nuovi, di rispettare le scadenze e saper agire a seconda della situazione. Le competenze chiave (comunicazione, lavoro di squadra e capacità di relazionarsi) stanno divenendo sempre più importanti nel mercato del lavoro di oggi. Coloro che s'impegnano in programmi come quello proposto, hanno l'opportunità di sviluppare tali abilità attraverso il coinvolgimento nel processo produttivo, l'interazione formale e informale con i colleghi, la gestione della clientela e la risoluzione delle problematiche reali che quotidianamente si presentano sul lavoro. Questo tipo di opportunità ha il potenziale di sviluppare l'autostima e l'autoefficacia dei partecipanti dal momento che ai tirocinanti è data l'opportunità di dimostrare le loro capacità, portare a termine i compiti e risolvere problemi nell'ambito di uno specifico contesto lavorativo. Si può concludere che si migliora la qualità del lavoro dei tirocinanti così come la fiducia in loro stessi, i loro atteggiamenti e la stima di sé. L'esperienza di lavoro in mobilità può essere d'aiuto ai giovani anche per sviluppare la loro capacità di autovalutarsi e acquisire la sicurezza necessaria ad imparare e riflettere sulle proprie esperienze. Le persone tipicamente prendono coscienza della necessità di sviluppare capacità e competenze trasversali quando le usano nella pratica, e tali abilità sono difficili da sviluppare lontano dalle esigenze concrete di un vero e proprio ambiente di lavoro. Queste competenze ed abilità possono essere di beneficio ai dipendenti anche al di fuori della loro vita lavorativa, anche se il ritorno d'investimento potrebbe non essere così immediato o esplicito come il ritorno che si ha sullo sviluppo di competenze professionali o abilità specifiche di una data posizione lavorativa. Le competenze trasversali sono, tuttavia, particolarmente importanti nel contesto della formazione permanente in quanto le persone non ricoprono per tutta la vita la medesima posizione lavorativa, ma tendono a cambiare datore di lavoro e professione più volte nel corso della propria carriera.

- **Capacità di gestire la propria carriera.** La gestione della propria carriera implica la capacità di avere una più ampia visuale sullo sviluppo del tirocinante attraverso l'acquisizione di competenze che non sono specificatamente legate al tipo di occupazione ma che sono trasferibili, e dunque in grado di aiutare gli individui a gestire in maniera più appropriata la loro formazione ed il loro lavoro. Ogni individuo è unico per quel che

riguarda l'insieme delle aspirazioni relative alla carriera, delle abilità, delle competenze, dei punti di forza e di debolezza da egli posseduti. La capacità di gestire la propria carriera può aiutare gli individui ad orientarsi attraverso articolati percorsi di un mercato del lavoro sempre più complesso e mutevole caratterizzato da un numero sempre minore di impieghi da svolgere per tutta la vita; un numero crescente di persone sviluppa diverse carriere nel corso della vita lavorativa individuale. In tale contesto, diventare e rimanere „assumibili“ richiede determinazione, apprendimento e sviluppo continuo, così come una buona conoscenza e comprensione delle opzioni di carriera.

6-Il ruolo dell'insegnamento informale per tutti in una prospettiva a lungo termine



Oggi si parla spesso di lifelong learning, questa espressione si riferisce alla dimensione verticale, fa riferimento al fatto che l'apprendimento oggi riguarda l'intera durata della vita. Questa convinzione deriva anche dalla comprensione della dimensione apprenditiva insita in ogni azione umana. Il concetto di lifelong learning rappresenta il superamento di una dimensione temporale definita (il tempo dell'istruzione iniziale) che una volta rappresentava, nell'esistenza di un soggetto, spesso l'unica porzione di vita dedicata all'apprendimento.

Per essere più completi occorre parlare anche di lifewide learning, espressione che si riferisce alla dimensione orizzontale, che fa riferimento a tutti gli ambiti della vita e rappresenta il superamento dei luoghi deputati all'apprendimento (tradizionalmente scuola e università) e la valorizzazione di ogni esperienza del soggetto.

L'espressione completa diventa allora lifelong lifewide learning con cui tempi e spazi dell'apprendimento si allargano sino a comprendere ogni ambito di vita ed ogni tempo del soggetto.

In una concezione dell'apprendimento di questo tipo diventa fondamentale riuscire a far comprendere alle persone, non ai professionisti del sapere, come ne è cambiata la concezione affinché possano riconoscere nei vari aspetti della propria vita le occasioni che lo favoriscono ed, Attraverso la consapevolezza, ne possano approfittare.

Una parte fondamentale (seppur non sufficiente) di questo tentativo è una migliore denominazione dei vari tipi di apprendimento attraverso la quale sono ormai entrati nel linguaggio, diffondendosi anche fuori dagli addetti ai lavori, alcuni termini rappresentativi.

- Apprendimento formale: si tratta di quell'apprendimento che avviene in un contesto organizzato e strutturato (in un'istituzione scolastica/formativa), è esplicitamente pensato e progettato come apprendimento e conduce ad una qualche forma di certificazione;
- Apprendimento non formale: è l'apprendimento connesso ad attività pianificate ma non esplicitamente progettate come apprendimento (quello che non è erogato da una istituzione formativa e non sfocia normalmente in una certificazione, ad esempio una giornata di approfondimento su un problema lavorativo nella propria professione);
- Apprendimento informale: le molteplici forme dell'apprendimento mediante l'esperienza risultante dalle attività della vita quotidiana legate al lavoro, alla famiglia, al tempo libero, non è organizzato o strutturato e non conduce alla certificazione (ad esempio un'appartenenza associativa).

L'educazione non formale e quella informale si inseriscono a pieno titolo nel capitale culturale e sociale di cui ciascuno di noi è portatore e il cui "spessore" contribuisce in maniera attiva e direttamente proporzionale ad un adeguato inserimento sociale. L'affermarsi di un livello informale di socializzazione, sia nella dimensione dell'apprendimento (informal learning), sia nella dimensione educativa (informal education) pone l'esigenza di una chiarificazione su differenze e comunanze fra tale ambito e quello formale, data la gran mole di occasioni in cui si sostanzia l'educazione in-formale, prodotta dai contesti in cui il soggetto costruisce una parte considerevole della sua biografia formativa. I cambiamenti (in ambito sociale, economico, produttivo e comunicativo), avvenuti in questi ultimi anni, hanno generato talune rilevanti nuovi presupposti educativi e tra questi va ricordata, in primo luogo, l'importanza attribuita alla centralità dell'integrazione (professionale, culturale, sociale). Contemporaneamente è andata modificandosi la stessa immagine della conoscenza da appannaggio esclusivo del sistema scolastico (bene pubblico), si è tradotta in bene individuale, da bene raro e appannaggio di pochi, a bene diffuso, oggetto disponibile per molti.

7-“New Skills for New Jobs”

“Nuove competenze per nuovi lavori”



L'Europa deve confrontarsi con cambiamenti socio-economici che influiscono sulla struttura del mercato del lavoro. Adottando una prospettiva europea, gli Stati membri devono migliorare la loro capacità di prevedere i cambiamenti e le esigenze in fatto di competenze dei cittadini e dei datori di lavoro europei.

Secondo le principali ricerche in ambito occupazionale, per adattarsi ai cambiamenti futuri dei mercati del lavoro saranno necessarie competenze nuove e più elevate. La crisi economica e fattori strutturali quali la globalizzazione, i mutamenti tecnologici, l'invecchiamento della popolazione e il passaggio a un "economia a ridotto tenore di carbonio" contribuiscono alla rapida trasformazione dei mercati del lavoro europei.

Come conseguenza di questa evoluzione accelerata, le carenze di competenze adeguate in alcuni Settori o posizioni coesistono già con la disoccupazione in tutta l'Ue.

Per offrire opportunità occupazionali a tutti e creare un "economia più competitiva e sostenibile", l'Europa necessita quindi di una forza lavoro altamente qualificata, in grado di raccogliere le sfide presenti e future.

A tale scopo, è fondamentale investire nelle giuste competenze e migliorare la capacità dell'Ue di Abbinare posizioni lavorative e qualifiche, anticipando efficacemente le tendenze future.

In Europa, a medio e lungo termine, esiste un forte potenziale di creazione di posti di lavoro, soprattutto per quanto riguarda i posti di lavori alternativi dovuti all'invecchiamento della popolazione. Anche il mercato dei servizi e dei prodotti ecologici dovrebbe innescare nuovi tipi di lavori.

Si prevede una crescita del fabbisogno di competenze e di qualifiche per tutti i tipi di lavoro e a tutti i livelli dell'occupazione. Specificatamente i datori di lavoro cercheranno competenze trasversali, quali la capacità di comunicare o le facoltà di analisi e di risoluzione dei problemi.

Il livello delle qualifiche delle persone attive in Europa deve corrispondere alle nuove esigenze del mercato del lavoro.

Tale obiettivo si potrà raggiungere mediante l'attuazione di politiche attive e migliorando l'efficienza dei sistemi di istruzione e formazione. La modernizzazione del mercato del lavoro implica anche l'attuazione di strategie integrate in materia di nuove competenze e occasioni lavorative.

"Nuove competenze per nuovi lavori" significa in sunto:

- contribuire a prevedere meglio il futuro fabbisogno di qualifiche
- equilibrare meglio offerta di qualifiche ed esigenze del mercato del lavoro
- colmare il divario tra istruzione e lavoro



8-Il ruolo dei partner internazionali all'estero

Spesso entrare in contatto con nuove realtà culturali non è facile come sembra e molti giovani non Sfruttano le opportunità all'estero proprio per questo motivo.

Ecco perché il Consorzio ha deciso di creare rapporti di buon partenariato con enti stranieri che si occupano di mobilità europea a fini di tirocinio.

Decidere di appoggiarsi ad un ente intermediario non è un obbligo, ma una scelta!!

I nostri partner godono di un buon network locale utile per organizzare la vostra permanenza All'estero e renderla più facilitata

possibile. Attenzione facilitata non

significa "facile!"

L'ente intermediario si occupa di trovare il miglior tirocinio possibile sulla base delle competenze già acquisite da voi durante gli anni passati, ma non può fare miracoli. Per esempio, se volete lavorare in un'Agenzia di Comunicazione e non conoscete affatto i programmi di grafica, le mansioni che potrete svolgere saranno limitate. Pertanto, pensate bene a quali sono le vostre capacità, quali potete sviluppare durante la mobilità e cercate di proporre nuove soluzioni se pensate di avere un potenziale inespresso.

Qualora l'azienda ospitante non si rivelasse idonea ad accogliere stagisti, gli stessi avranno la possibilità di rivolgersi al tutor dell'ente intermediario, che provvederà a fornire una nuova allocazione, previa valutazione del caso specifico e verifica delle incongruenze rispetto alla fase di *matching*.

L'ente intermediario avrà il ruolo di facilitare la vostra permanenza offrendovi servizi, come:

- transfer da/per aeroporto
- fornire soluzioni di alloggi condivisi o individuali a seconda delle disponibilità (spese incluse)
- supporto in caso di emergenza 24h/24h
- corsi di lingua
- attività extra-lavorative