



mobility
experience

LINEE GUIDA

GORES e la Mobilità Transnazionale:
l'applicazione del quadro metodologico ECVET

Indice

Premessa	pag 4
Introduzione	pag 5
Esperienza e Realtà: sorgenti educative	pag 7
I fondamenti metodologici degli strumenti ECVET applicati alla mobilità transnazionale	
<i>Il Memorandum of Understanding</i>	pag 9
<i>Il Learning Agreement</i>	pag 10
<i>Il Personal Transcript</i>	pag 11
GORES: valorizzare gli apprendimenti della mobilità transnazionale	
<i>L'Accordo Quadro di Partenariato</i>	pag 13
<i>La Progettazione del Piano di Apprendimento</i>	pag 14
<i>La valutazione</i>	pag 19
<i>La validazione e il riconoscimento</i>	pag 20
Conclusioni	pag 23
Bibliografia	pag 26

“Non ho insegnato nulla ai miei studenti. Ho solo tentato di metterli nella condizione di imparare”
Albert Einstein

Premessa

Queste Linee Guida vogliono offrire ai lettori una descrizione dell'impianto metodologico che caratterizza l'iniziativa GORES, ricerca azione-avviata da Scuola Centrale Formazione nel 2013.

Dopo 4 anni di sperimentazione degli strumenti ECVET¹ applicati alle mobilità transnazionali, oggi SCF raccoglie i risultati di questo lavoro, guarda agli impatti di cui i sistemi e le persone hanno beneficiato e prova ad individuare le nuove sfide per il futuro.

La GUIDA è rivolta agli operatori dei sistemi di istruzione e di formazione professionale che possono avere interesse ad implementare la propria capacità progettuale e capire il funzionamento di strumenti predisposti a valorizzare apprendimenti di tipo esperienziale, nello specifico gli apprendimenti acquisibili in esperienze di mobilità transnazionale.

Chi in questi anni ha avuto modo di progettare e/o coordinare iniziative di mobilità europea a fini di apprendimento avrà certamente potuto incorrere in termini come *Memorandum of Understanding*, *Learning Agreement* e *Personal Transcript*.

Scuola Centrale Formazione, attraverso l'iniziativa **GORES**, prova, con questa Guida, a mettere ordine offrendo ai lettori un metodo di lavoro che può apparire ostico e poco *friendly* a primo impatto, ma che spiegando le finalità e i presupposti metodologici che sono alla base dell'utilizzo di quegli strumenti, nella pratica quotidiana riduce i rischi di insuccesso della mobilità transnazionale e restituisce un bagaglio prezioso di informazioni a vantaggio di scelte organizzative ed educative.

Ai fini della stesura di questa Guida sono stati presi in esame le esperienze di mobilità di un campione di 391² giovani dei percorsi di qualifica IeFP, e di 96 beneficiari adulti, operatori dei contesti della formazione e dell'istruzione.

1 Dalla Raccomandazione Europea 2009 sull'istituzione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale la definizione di ECVET: quadro tecnico per il trasferimento, il riconoscimento e, se del caso, l'accumulazione dei risultati dell'apprendimento ai fini del raggiungimento di una qualifica. Gli strumenti e la metodologia di ECVET comprendono la descrizione delle qualifiche e in termini di unità di risultati dell'apprendimento con i relativi punti, un processo di trasferimento e di accumulazione, nonché documenti integrativi quali accordi in materia di apprendimento, le trascrizioni degli archivi ed i manuali d'uso ECVET. ECVET è inteso a facilitare il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento conformemente alla legislazione nazionale, nel quadro della mobilità, in vista del conseguimento di una qualifica.

2 L'applicazione del metodo GORES è stata realizzata anche dagli enti ENAC Nazionale e Engim Veneto su un campione di ulteriori 101 giovani inseriti nei percorsi IeFP di qualifica triennale e quadriennale del Veneto, Emilia Romagna, Trento e Lombardia. Il campione totale di applicazione del metodo GORES è pertanto di 492 esperienze di mobilità.

Introduzione

La mobilità transnazionale, rivolta sia ad allievi dei percorsi di istruzione e formazione professionale che allo staff, è senza dubbio uno degli strumenti più efficaci per il potenziamento e l'acquisizione di apprendimenti tecnico-professionali e trasversali.

Un'esperienza di apprendimento all'estero mette sempre in moto aspettative rispetto al “nuovo” e “all'avventura” legate alla curiosità di imparare, mette alla prova la capacità di adattamento ad un nuovo contesto di realtà, di conoscenze, di comunicazione, e a fronte di uno sforzo emotivo e cognitivo così importante restituisce alla fine un bagaglio prezioso di valori che si possono portare a casa.

Le esperienze di mobilità promosse attraverso i programmi europei già dagli anni '80 e per circa un paio di decenni sono state caratterizzate da una gestione molto attenta degli aspetti organizzativi (qualità della logistica), relazionali/contrattuali (affidabilità dei partner coinvolti), amministrativi (qualità della gestione dei fondi pubblici e qualità delle procedure di dimostrazione della spesa realizzata). Pertanto, le iniziative di mobilità europee promosse in quell'arco di tempo miravano soprattutto alla soddisfazione del discente in termini di:

- supporto alla risoluzione di problemi logistici messi in atto dal promotore, dall'ente di invio e/o dal partner ospitante;
- supporto alla ricerca e intercettazione di un *placement* che promettesse una buona rispondenza tra la domanda del discente (spesso sovradimensionata) e l'offerta del contesto ospitante;
- soddisfazione della borsa di mobilità in termini di sufficienza del sussidio finanziario nella copertura di tutti i costi di mobilità (viaggio, alloggio, vitto, trasporti locali, preparazione).

La *Carta Europea di Qualità per la Mobilità del 2006*³ cambia il corso delle cose, ponendo l'accento su un aspetto ancora non tanto investigato: la QUALITÀ della mobilità transnazionale.

Il documento conosciuto come “la Carta” mette in risalto non solo il DURANTE la mobilità come realizzazione dell'esperienza di apprendimento, ma restituisce dignità pedagogica al PRIMA e DOPO l'esperienza di mobilità in quanto fasi integrate dell'intero processo di apprendimento.

Dalla Carta in poi tutte le azioni di sistema svolte prima della mobilità (informazione, diffusione delle iniziative, preparazione dei beneficiari) e dopo la mobilità (*follow up*, attestazione, validazione e riconoscimento degli apprendimenti, certificazione) acquisiscono importanza tanto quanto la realizzazione della mobilità stessa. La Carta presuppone centralità del beneficiario dell'esperienza all'estero e un'accurata pianificazione delle attività educative di “apprendimento” previste. ***Pertanto, l'esperienza di mobilità è educativa prima, durante e dopo la mobilità stessa.***

Restando sul tema “qualità”, la più recente *Raccomandazione Europea sulla qualità dei tirocini*⁴ resa nota nel 2014 mette l'accento sugli **obiettivi di apprendimento e formazione**, promuovendo le migliori pratiche al fine di arricchire i tirocinanti con esperienze e “competenze appropriate”, nonché incoraggiando i soggetti promotori a designare un **supervisore** che guidi i tirocinanti nel corso della loro esperienza e ne monitori e valuti i progressi. La stessa raccomandazione cita una relazione dimostrata tra qualità del tirocinio e impatto sulla transizione lavorativa del tirocinante.

La presenza del “supervisore” è stata ampiamente supportata da alcune ricerche pedagogiche. Søren Krinstensen del CEDEFOP nel suo articolo accademico “*Learning by Leaving*” teorizza già nel 2002 una pedagogia della mobilità transnazionale in cui il supporto “pedagogico” può impattare positivamente sul beneficiario (sia in termini di apprendimento, sia in termini di implementazione della propria carriera futura).⁵

3 Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 relativa alla mobilità transnazionale nella Comunità a fini di istruzione e formazione professionale: Carta europea di qualità per la mobilità.

4 Raccomandazione del Consiglio del 10 marzo 2014 su un quadro di qualità dei tirocini.

5 Søren Krinstensen cita nel suo articolo “*Learning by Leaving*” la teoria di L. Vygotsky relativa alla zona di sviluppo prossimale; il bambino è in grado di imparare grazie al “supporto” di un'altro soggetto più esperto che promuove conoscenza e sviluppo di abilità.

Nel 2009, è il *Libro Verde della Mobilità* promosso dalla Commissione Europea a ribadire che **la preparazione ad una esperienza di mobilità transnazionale è la chiave di successo dell'esperienza stessa**.

La *Raccomandazione ECVET* del 2009⁶ apporta un elemento aggiuntivo: alla qualità dell'esperienza di mobilità (supportata dal quadro di qualità europeo per i tirocini di cui sopra) si aggiunge l'elemento della **“trasparenza” dell'apprendimento**; un apprendimento riconoscibile e valido non solo nel luogo in cui è stato acquisito, ma in tutti i luoghi dove quell'apprendimento lo si vuole “spendere”, al fine di una maggiore integrazione e inclusione sociale e lavorativa nel contesto dello spazio europeo.

Nel 2012, la Commissione Europea fornisce la guida agli strumenti ECVET (*Ecvet User's Guide*) la cui parte seconda è dedicata all'applicazione degli stessi alla mobilità geografica⁷.

L'applicazione di ECVET alla mobilità ripercorre i 3 momenti peculiari della mobilità stessa:

➡ **Prima** della mobilità *progettazione del piano di mobilità learning-outcome based*, per ridurre al minimo il rischio tra una richiesta sovradimensionata (le attese dei discenti, degli enti di invio, dei promotori del contesto inviante) in termini di attività da svolgere in mobilità e l'offerta “reale” del contesto ospitante;

➡ **Durante** la mobilità *realizzazione delle attività di mobilità rispondenti agli obiettivi di apprendimento*
(o *learning outcome*) concordati prima della mobilità, valutazione dei risultati acquisiti e valorizzazione degli stessi, attraverso la *raccolta delle prove di apprendimento*, per una costruzione di consapevolezza dell'esperienza di apprendimento;

➡ **Dopo** la mobilità *validazione dei learning outcome acquisiti e certificazione dell'esperienza di mobilità*, per non perdere il bagaglio di apprendimenti e promuovere, quindi, iniziative di “riconoscimento” nel contesto inviante attraverso acquisizione di crediti, riconoscimento delle ore di programma di mobilità (*work placement*, ore d'aula, ecc.) nel percorso di apprendimento formale nel proprio paese da parte delle autorità competenti.

In un'ottica di centralità del soggetto che beneficia di un'esperienza di mobilità transnazionale l'applicazione di ECVET implica pertanto:

- 1) riduzione dei rischi;
- 2) costruzione di identità;
- 3) acquisizione di un vantaggio competitivo.

6 Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 giugno 2009 sull'istituzione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET).

7 Using ECVET for Geographical Mobility – Part II of the ECVET Users' Guide – DG Istruzione e Cultura (2012).

Esperienza e Realtà: sorgenti educative

Prima dei lavori su ECVET, la mobilità transnazionale veniva trattata come esperienza di apprendimento occasionale, certamente portatrice di cambiamenti nelle attitudini e nel modo di percepire la realtà da parte di chi ne beneficiava, ma difficilmente si attribuiva un “valore” agli impatti che aveva sulle persone. Di fatto la dimensione dell'apprendimento in mobilità transnazionale ha cominciato ad essere oggetto di attenzione solo di recente, come abbiamo visto, in seguito alle iniziative pilota che anche in ambito europeo hanno visto la messa a regime di procedure di validazione e riconoscimento dell'apprendimento “esperienziale”⁸.

Ad utilizzare la definizione di “Apprendimento Esperienziale” è stato David Kolb, pedagogista americano, che intitolò una sua importante pubblicazione - *Experiential Learning: experience as the source of learning and development* (1984) -, riprendendo il pensiero di John Dewey e Jean Piaget, i veri e propri precursori del concetto di esperienza applicato ai processi di apprendimento⁹.

Dewey affermava che esperienza e educazione sono intrinsecamente connessi: non c'è apprendimento se non c'è esperienza¹⁰. Ma, sempre secondo Dewey, affermare che tutte le esperienze (di vita) sono portatrici di apprendimento “educativo” non è altrettanto inconfutabile. Piuttosto si potrebbe incorrere in esperienze “diseducative” e quindi prive di valore educativo.

Due le condizioni perché un'esperienza possa essere educativa e pertanto promuovere apprendimento:

1. una condizione di “continuità”: le esperienze possono favorire un meccanismo di acquisizione di sempre e migliori apprendimenti nell'arco della vita, poiché ogni esperienza ne determina e ne influenza una successiva.¹¹
2. la condizione “dell'interazione”: le esperienze che determinano apprendimento educativo sono determinate da un match positivo tra oggetto di apprendimento e soggetto che apprende. Un *mismatch* tra questi due elementi rischia di attivare meccanismi “non di apprendimento” che allontanano il soggetto dall'oggetto.

Continuità e interazione rimandano ad un'idea di “pluralità” dell'esperienza educativa, laddove quest'ultima è possibile grazie ad una forte alleanza tra i diversi soggetti coinvolti.

Dario Nicoli intervenendo nel 2015 sulla necessità di revisionare le condizioni di apprendimento nella scuola secondaria superiore parla di “mobilitazione di risorse positive” ovvero “...Questa svolta esige di ridurre il peso dell'inerzia (lezioni, interrogazioni, esercitazioni, ...) e di ampliare gli spazi della vitalità culturale tramite incontri, scambi, laboratori, ricerche, progetti, eventi, tutte modalità che consentono di perseguire un sapere vivo, personale, di prima mano, acquisito in contesti di apprendimento in cui il giovane possa assumere l'iniziativa, mettersi in gioco, imparare a condursi da sé, giungere a risultati significativi e reali apprezzabili dai destinatari della loro opera.”¹²

8 ISFOL - Esperienze di Validazione dell'Apprendimento Non Formale e Informale in Italia e in Europa (2006). Dal 2008 al 2011 l'Unione Europea ha finanziato alcuni progetti pilota sull'utilizzo del quadro tecnico ECVET in merito alla trasparenza dei learning outcome. Un sintesi di tutti i progetti finanziati in quel biennio si può trovare in “We have tried ECVET: Lessons from the first generation of ECVET pilot projects” edita da GHK Consulting per conto della Commissione Europea (2012).

9 Piergiorgio Reggio – Apprendimento Esperienziale: Fondamenti e Didattiche (EduCatt, 2009).

10 L'esperienza da latino *experior* significa letteralmente passare attraverso. Il *passare attraverso* nella vita di ciascuno significa doversi confrontare dialetticamente con qualcosa che non si conosce, o che si conosce solo in modo astratto. Solo a seguito di questa nuova conoscenza si è in grado di sostituire la vecchia conoscenza con il nuovo, una nuova verità. Questo processo implica un cambiamento della coscienza della persona che guarda quindi alla realtà con occhi nuovi. Acquisire una conoscenza (*apprendere*) è fisiologicamente insito nell'agire un'esperienza.

11 Il concetto di continuità estratto dal pensiero pedagogico di Dewey in modo naturale e immediato riporta al concetto molto più recente di “lifelong learning”. Gli anni 2000 sono stati caratterizzati da un forte impegno da parte dell'Unione Europea a promuovere politiche di apprendimento “lifelong”, misure volte a sostenere l'acquisizione di conoscenze e competenze durante tutto l'arco della vita.

12 La natura curriculare dell'alternanza scuola-lavoro in Italia: nuove sfide e prospettive per l'offerta formativa

Un sapere vivo, come lo definisce Nicoli, può essere acquisito da un soggetto che ha un ruolo centrale nel processo di apprendimento e che ha un rapporto dinamico con la realtà circostante. Questa visione delle cose toglie alla scuola/CFP il ruolo esclusivo di “luogo di cultura”, e lo restituisce pertanto ad uno spazio territoriale più ampio, un territorio plurale e ricco di possibilità “educative” in cui ogni soggetto può e deve essere messo nella condizione di poter realizzare un continuo “update” di verità e conoscenze.

La pluralità e la diversificazione dei luoghi di apprendimento ha generato negli ultimi anni un'articolata riflessione su:

- Disponibilità dell'educatore a promuovere spazi educativi nuovi, in grado di andare al passo con la realtà. A fronte della necessità di promuovere un “sapere in azione” cambia inevitabilmente la concezione dello spazio educativo che da statico e bisezionato (da una parte il docente, dall'altra tutti i discenti), diventa dinamico e aperto (tutti possono muoversi e prendere il posto di altri).
- Riconoscibilità e qualità delle “esperienze” educative. Un'esperienza di apprendimento pregiata è quella che permette di intercettare attitudini e comportamenti tesi all'autonomia, alla capacità di risolvere dei problemi, alla capacità di organizzare il vivere quotidiano dentro una visione sistemica, non finalizzata ad un obiettivo contingente, bensì orientata ad una visione del futuro.

La relazione tra un rinnovato ruolo educativo, lo spazio di apprendimento aperto e dinamico e la riconoscibilità qualitativa dell'esperienza educativa viene espressa in modo molto efficace da Seymour Papert, pedagogista sudafricano, attraverso la teoria del “**pensiero concreto**”¹³: *L'obiettivo è di insegnare in modo tale da offrire il maggiore apprendimento col minimo di insegnamento*”.

In questa ottica, la riflessione sull'apprendimento si caratterizza di una *dimensione “collettiva”* dove il soggetto che apprende non è più solo e non apprende per processi individualistici, ma apprende risolvendo dei problemi concreti, partendo da situazioni reali che prevedono il coinvolgimento della “collettività”, della società che lo circonda, dei suoi stessi pari che apprendono insieme a lui (basti pensare a tutte le forme di apprendimento cooperativo come la peer education, il *problem solving*, il *brain storming*, ecc.).

La didattica basata sul pensiero concreto apre nuovi orizzonti sul ruolo del docente che di fatto deve ripensare la propria responsabilità educativa soprattutto nella costruzione di uno spazio educativo adeguato alle esigenze dei propri allievi. Il docente, quindi, se in prima battuta progettava unità di apprendimento, ora deve progettare “spazi di apprendimento” in cui promuovere e ricreare occasioni di confronto con la realtà.¹⁴

GORES vuole, pertanto, fare propri questi approcci pedagogici applicandoli alla mobilità transnazionale. Questa, infatti, va ripensata in un'ottica di “continuità” e piena integrazione nel piano di apprendimento *lifelong e lifewide* di chi ne beneficia.

Nel caso specifico di GORES, i casi di studio riguardano la mobilità di giovani provenienti dai percorsi leFP. Questo si traduce nel tentativo di pensare la mobilità transnazionale in quanto periodo di apprendimento esperienziale progettato in termini di risultati (*learning-oucome based*) integrabili e continuativi, con i risultati di apprendimento già in essere all'interno del percorso di apprendimento “formale”.¹⁵

del secondo ciclo di istruzione, Arduino Salatin, Ricercazione Iprase, giugno 2016.

13 I. Harel, S. Papert, *Constructionism*. Norwoodn. New Jersey: Ablex, 1991.

14 Federica Ceriani – La didattica per competenze, Il Capitello, 2016.

15 Dalle Linee Guida Europee per la validazione dell'apprendimento non formale e informale (CEDEFOP, 2009): *Apprendimento formale*: apprendimento erogato in un contesto organizzato e strutturato (per esempio, in un istituto d'istruzione o di formazione o sul lavoro), appositamente progettato come tale (in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento). L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista del discente. Di norma sfocia in una convalida e in una certificazione. *Apprendimento non formale*: apprendimento erogato nell'ambito di attività pianificate non specificamente concepite come apprendimento (in termini di obiettivi, di tempi o di sostegno all'apprendimento). L'apprendimento non formale è intenzionale dal punto di vista del discente. *Apprendimento informale*: apprendimento risultante dalle attività della vita quotidiana legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero. Non è strutturato in termini di obiettivi di apprendimento, di tempi o di risorse dell'apprendimento. Nella maggior parte dei casi l'apprendimento informale non è intenzionale dal punto di vista del discente.

Il valore educativo della mobilità transnazionale va “pesato” nel quadro di tutte le “interazioni” possibili in quel contesto; maggiori sono le interazioni, maggiori e più preziosi sono i risultati di apprendimento.

Alla continuità e all'interazione, mutuati dal pensiero di Dewey, cui poi molti altri studiosi hanno dato seguito, aggiungiamo un ulteriore indicatore pedagogico: l'**interculturalità**. La dimensione interculturale nell'apprendimento è da molti anni oggetto di studio e quasi sempre connessa alla presenza di persone di diversa nazionalità, religione, lingua ecc. all'interno dei gruppi classe. Non è questa la sede per approfondire il tema in questi termini, piuttosto si vuole qui fare riferimento alla natura fisiologicamente “interculturale” dell'esperienza di mobilità all'estero. La relazione tra mobilità transnazionale e pedagogia interculturale ha come riferimento i presupposti epistemologici pubblicati dalla ricercatrice e pedagoga francese Abdallah Pretceille nel libro *L'Educazione Interculturale* (2006); nello specifico, la pedagoga fa riferimento a 3 assi sui quali si realizza la pedagogia interculturale:

1. *Asse soggettività-intersoggettività*: la caratteristica essenziale di ogni cultura è il movimento, sono le persone che interagiscono con altre persone e “oggettivizzano” le culture, le quali, così rappresentate, influiscono sulle singole persone stesse;
2. *Asse identità-alterità*: l'importanza dell'altro va considerata non in opposizione, ma nell'interferenza con l'io nella dialettica io-altro, l'altro assume il ruolo di specchio ed è costitutivo della propria identità;
3. *Asse differenza-universalità*: se l'identità affonda le sue radici nella dialettica dell'io e dell'altro, nel contempo essa rinvia alla problematica della differenza, percepita come minaccia e che suscita reazioni di difesa. *Le differenze percepite non coincidono con quelle obiettive a causa del fenomeno della rappresentazione.*

Secondo Abdallah Pretceille l'interculturale non è una risposta ai problemi, ma è un approccio per affrontarli in modo corretto.¹⁶

La mobilità a fini di apprendimento è pervasa da fondamenti di interculturalità e il processo di apprendimento ne è irreversibilmente coinvolto. La natura di ciò che si apprende nelle esperienze di mobilità transnazionale comunica ed intercetta una costruzione già consolidata di conoscenze e abilità che a fronte della nuova esperienza e del nuovo contesto in cui ci si trova è destinato a cambiare e ad evolversi, per ricostruire una nuova identità, un nuovo io. L'identità non è tale se non in relazione “all'altro” ed è il risultato dialogico tra ciò che era e ciò che “diventa”.

L'esperienza di mobilità porta con sé, e nella testa di chi la vive come opportunità di apprendimento, un cambiamento permanente; allo stesso tempo, però, questo processo si realizza a condizione di un superamento della “differenza”, che è ostacolo (perché culturalmente percepita come minaccia), ma anche presupposto educativo (indicatore di esperienza).

I fondamenti metodologici degli strumenti ECVET applicati alla mobilità transnazionale

Nel mettere in piedi un modello di gestione delle mobilità che mettesse al centro le questioni legate all'apprendimento, Scuola Centrale Formazione ha posto la sua massima attenzione agli strumenti di valorizzazione dell'esperienza di apprendimento in mobilità predisposti dalla Commissione Europea (*Memorandum of Understanding, Learning Agreement, Personal Transcript*)¹⁷ per poi decidere di supportare la compilazione degli stessi.

Memorandum of Understanding e *Learning Agreement* sono strumenti complessi che hanno richiesto uno studio meticoloso delle procedure di compilazione con particolare riguardo al recupero delle informazioni richieste e al metodo che sta alla base del reperimento di quelle informazioni.

16 Manuale di pedagogia interculturale, Agostino Portera, Laterza, 2012.

17 Per una visione degli strumenti ECVET messi a disposizione dalla Commissione Europea è possibile consultare il sito <http://www.ecvet-toolkit.eu>

Il Memorandum of Understanding (MoU)

Alla base dell'uso del dispositivo MoU ci devono essere i seguenti presupposti:

- esistenza di interlocutori (organizzazioni) disponibili a condividere uno stesso metodo di lavoro;
- disponibilità degli interlocutori a condividere il metodo per una durata di tempo ben precisa (quasi sempre la durata di una intera iniziativa progettuale);
- disponibilità degli interlocutori a condividere il metodo rispettando procedure precise, ad esempio un quadro di responsabilità distribuite sulla base delle competenze di ogni attore coinvolto.

Questi presupposti fanno del MoU un di “patto di sistema” tra quelle organizzazioni che decidono di lavorare insieme, con uno stesso metodo, per un tempo determinato e perseguendo stessi obiettivi nel rispetto di regole precise. Il MoU promuove quella che nell'ambito delle iniziative di cooperazione viene chiamata “fiducia reciproca” (*mutual trust*), definendo una cornice di riferimento entro la quale tutti i soggetti coinvolti possono muoversi. Il dispositivo viene sottoscritto solo dalle organizzazioni, NON dal beneficiario della mobilità. Chi beneficia della mobilità è il soggetto cui sono rivolti gli sforzi che le organizzazioni si impegnano ad adempiere proprio all'interno del MoU.

Il documento può essere sottoscritto già in fase di progettazione dell'iniziativa di mobilità o prima della realizzazione delle attività di mobilità stesse. L'uso del dispositivo può essere pensato come accordo “collettivo e multilaterale” (si produce un solo documento in cui tutte le parti coinvolte nell'iniziativa progettuale, invianti e ospitanti, sottoscrivono e aderiscono formalmente), o come accordo “bilaterale” (la parte inviante e la parte ospitante di ciascuna esperienza di mobilità sottoscrivono l'accordo per le finalità e il raggiungimento degli obiettivi di quella specifica esperienza).

La sottoscrizione di un MoU ha delle importanti implicazioni.

Più che a garantire una univocità di intenti tra i soggetti firmatari nell'ambito di una singola azione progettuale, il MoU dovrebbe garantire il permanere di certi criteri di qualità e mutua fiducia nell'ambito di una collaborazione più generale e di medio-lungo termine tra le organizzazioni.

Pertanto il MoU dovrebbe superare la modalità di utilizzo *hic et nunc* legato ai fini di una sola iniziativa ed essere utilizzato come patto duraturo, con obiettivi meno contingenti e più di sistema. Inoltre, il suo utilizzo dovrebbe superare l'entità “unidirezionale” che spesso si attribuisce a questo documento; gli accordi sottoscritti dovrebbero garantire il rispetto di quei criteri non solo per mobilità in uscita, ma anche per mobilità in entrata, favorendo mutua fiducia in modo “reciproco”.

La reciprocità e la multilateralità sono le 2 caratteristiche di massimo valore che lo strumento può avere.

[\(Vedi Allegato 1\)](#)

Il Learning Agreement (LA)

Il LA è il cosiddetto “patto formativo” individuale che ciascun beneficiario di una mobilità sottoscrive insieme a tutte le parti coinvolte nel processo di progettazione, valutazione, validazione e riconoscimento dei risultati di apprendimento (o *learning outcome*) previsti.

Le parti coinvolte e previste dal dispositivo sono:

- il beneficiario della mobilità (allievo)
- l'organizzazione *di invio* (scuola, ente di formazione, ecc.);
- l'organizzazione *ospitante*, ovvero l'azienda (nel caso di mobilità professionale, cioè finalizzata all'apprendimento basato sul lavoro / *work-based*), oppure scuola/ente di formazione (nel caso di mobilità formativa, finalizzata all'apprendimento in aula o in contesti di lavoro simulato);
- l'organizzazione *intermediaria*, nel caso sia prevista l'intermediazione di un'agenzia che fornisce supporto organizzativo e il *placement* adeguato alle esigenze dell'allievo beneficiario.

Il documento, così come è stato predisposto dalla Commissione Europea, è pensato in particolare per le mobilità transnazionali degli studenti/allievi. Per gli allievi minorenni è prevista la sottoscrizione del documento da parte di uno dei genitori o tutori legali.

Il documento richiede la durata della mobilità di apprendimento (la durata della mobilità in termini di

tempo dedicato all'apprendimento in azienda o alla formazione a scuola), coincidente in molti casi con il giorno dopo l'arrivo a destinazione ed il giorno prima il rientro a casa.

La sezione 3 è dedicata alla descrizione del percorso di qualifica di provenienza del beneficiario, che è possibile esprimere in termini di definizione della qualifica, di livello EQF, informazioni sulle attività che l'allievo è già (prima della partenza) in grado di fare. Alla sezione del LA 3 è possibile allegare documenti quali *Europass*, *Europass delle Lingue*, ecc. per definire nel modo più completo possibile "l'allievo" rispetto alle competenze (abilità e conoscenze) che ha già acquisito.

La sezione 4 è dedicata alla descrizione dei *learning outcome* che il beneficiario potrà/dovrà acquisire durante l'esperienza di mobilità transnazionale; per la loro individuazione si rimanda al capitolo successivo di questa guida (pag. 14). All'interno della stessa sezione è possibile indicare il numero di *punti di credito ECVET* attribuibili a ciascun *learning outcome* individuato; inoltre, per ciascun risultato è opportuno descrivere le attività corrispondenti.

Le sezioni 5 e 6 del LA sono dedicate alla valutazione dei risultati di apprendimento acquisiti e alla validazione e riconoscimento degli stessi.

Per i criteri di valutazione è necessario indicare la persona che è responsabile delle procedure di valutazione previste. Allo stesso modo, anche per i criteri di validazione degli apprendimenti (sezione 6) acquisiti è necessario citare la persona responsabile del procedimento e i criteri con i quali si realizza il riconoscimento dei risultati. Per *riconoscimento* non si intende solo l'eventuale attribuzione di crediti, ma anche la valorizzazione dell'esperienza di mobilità all'interno del certificato di qualifica, oppure il riconoscimento delle ore di apprendimento (stage aziendale o *training* in aula/ laboratorio) all'interno del percorso di apprendimento formale da cui il beneficiario proviene.

Infine, le sezioni 8 e 9 sono dedicate ad eventuali note/allegati aggiuntivi e utili a dare valore aggiunto al "patto" che gli attori della mobilità compreso il beneficiario sottoscrivono.

I fondamenti metodologici del Learning Agreement sono connessi a:

- intenzionalità che sta alla base delle scelte formative fatte dal beneficiario e/o su suggerimento dell'organizzazione di invio;
- coscientizzazione da parte del beneficiario di mobilità (la sottoscrizione del documento da parte del discente pone le basi per un'esperienza di apprendimento consapevole);
- personalizzazione del piano didattico;
- esplicitazione dei ruoli di ciascuna parte coinvolta.

(Vedi Allegato 2)

Il Personal Transcript

Per *Personal Transcript* si intende la trascrizione "personale" del beneficiario della mobilità, una sua **mappatura di evidenziazioni** di quello che è accaduto nel corso dell'esperienza all'estero.

L'evidenziazione delle prove di apprendimento è molto utile:

- per il discente che ha la possibilità di *mettere a fuoco i momenti e i prodotti più significativi* della sua esperienza di apprendimento perché legati alla messa in pratica di abilità già acquisite, o perché connesse con attività "nuove" che non ha mai esercitato prima, sia di carattere tecnico/professionale sia di carattere trasversale;
- per il valutatore e il validatore che possono analizzare le "prove" prodotte e tenerle in considerazione per la valutazione degli apprendimenti, e per una validazione degli stessi.

Le potenzialità del *personal transcript* sono tante se si pensa che le "prove" sono per lo più "riproducibili" cioè prodotte con tecnologie (foto, video, pdf e altri format digitali); questo permette una diffusione ampia delle stesse e possono essere usate in tal senso per molti scopi: possono ad esempio essere sottoposte all'attenzione di un potenziale datore di lavoro per l'ottenimento di un tirocinio a seguito dell'esperienza all'estero, possono essere condivise con i propri pari per promuovere l'importanza della mobilità come

opportunità di arricchimento (*peer learning*), possono essere usate per implementare il proprio CV professionale e personale.

Il *personal transcript* ha una valenza soggettiva, legata alla **costruzione di consapevolezza** del discente e alla sua capacità di raccontare/condividere la sua esperienza in termini di apprendimento con gli altri. Questa capacità è stato dimostrato essere lacunosa tra la maggior parte dei beneficiari di un'esperienza transnazionale. La ricerca *Hidden Competences* edita nel 2014 da CIMO - *Centre for International Mobility* (Finlandia), apre un interessante scenario in cui, a fronte di un'indagine fatta con un campione significativo di aziende del territorio finlandese (circa 2000), l'esperienza di mobilità sembra impattare molto poco sul reclutamento dei giovani. Questo per 2 motivi:

- da una parte le aziende hanno una percezione falsata dell'esperienza di mobilità che in generale viene vista non come esperienza di apprendimento, piuttosto come esperienza occasionale che permette ai giovani di imparare la lingua straniera e la cultura del luogo (nessun riferimento, quindi, ad apprendimenti di tipo professionale o di tipo trasversale);
- dall'altra parte i discenti che beneficiano della mobilità non sono particolarmente abili nel saper valorizzare, attraverso il racconto e/o le "prove" la ricchezza di quell'esperienza.

Alla valenza soggettiva si affianca una valenza oggettiva del *personal transcript* legata alla dimostrazione di prove di apprendimento e, quindi, alla possibilità che queste prove siano tenute in considerazione per ottenere dei crediti o altre forme di riconoscimento da parte del contesto educativo di riferimento e delle istituzioni competenti.

A questo aggiungiamo che l'elaborazione del *personal transcript* è di stretta competenza del discente che beneficia della mobilità: solo il beneficiario può scegliere le "prove", in quanto sono state vissute ed esperite da lui stesso. La fase di scelta, tra le prove prodotte, di quelle più significative mette il beneficiario nella condizione di riflettere sull'importanza di quella stessa prova: *la prova, oltre che mostrata, deve essere anche descritta e motivata*.

Non esistono dei documenti standard per l'evidenziazione di prove di apprendimento, pertanto è lecito che ogni organizzazione impegnata in iniziative di mobilità predisponga un suo modello o mutui dai modelli già predisposti da altre organizzazioni.¹⁸

18 Per un approfondimento sugli strumenti ECVET messi a disposizione a livello europeo e sulle buone pratiche già in essere si può visionare il sito <http://www.ecvet-toolkit.eu>

GORES

L'iniziativa GORES è una ricerca-azione avviata dal 2013 e promossa da Scuola Centrale Formazione attraverso fondi della Legge 40/1987 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. L'iniziativa è tesa alla valorizzazione, validazione e riconoscimento dei risultati di apprendimento in esperienze di mobilità transnazionale di giovani provenienti dai percorsi di Istruzione e Formazione Professionale; le esperienze di mobilità intercettate dall'iniziativa GORES sono di tipo “professionale”, cioè prevedono la realizzazione di un tirocinio aziendale all'estero.

Il modello metodologico GORES per il trattamento dell'apprendimento in mobilità transnazionale secondo l'approccio ECVET ha intercettato ad oggi 391 mobilità di allievi e allieve delle seconde, terze e quarte annualità dei percorsi leFP regionali in Lombardia, Liguria, Veneto, Friuli, Emilia Romagna, Marche e Puglia. I profili professionali dei giovani coinvolti afferiscono ai settori della ristorazione, grafica, segreteria e amministrazione, meccanica, elettricità, termoidraulica, riparazione veicoli a motore, benessere.

Le mobilità hanno una durata di 3, 4, 6 e 8 settimane.

Le mobilità di 6 e 8 settimane sono in numero marginale (26 percorsi) rispetto alla parte corposa delle esperienze che invece hanno una durata di 3 e 4 settimane.

I paesi ospitanti coinvolti sono Spagna, Francia, Regno Unito, Irlanda.

L'accordo quadro di partenariato

Nell'ambito dell'iniziativa GORES, Scuola Centrale Formazione ha predisposto un *Memorandum of Understanding* che è stato sottoscritto da 12 organizzazioni italiane e europee dei contesti inviante e ospitante.

Il MoU GORES, oltre ad esplicitare il quadro di riferimento entro cui tutti i partner si muovono per la realizzazione delle mobilità transnazionali, si è posto l'obiettivo di rispettare reciprocamente una cornice di “responsabilità” per assicurare qualità alle mobilità di apprendimento e mutua fiducia tra gli operatori.

Di seguito riportiamo il *framework* in inglese (lingua veicolare dell'accordo quadro):

Responsibility for	Sending country	Hosting country
To make available the information about each student in terms of qualification, knowledge, abilities and competences already acquired AND in terms of ACTIVITIES already experienced in the mother country context (<i>CV and Section 3 of the Learning Agreement</i>)	Vocational Training Centre	
To elaborate the COMPANY LETTER with a proposal in terms of activities and learning outcomes	Vocational Training Centre	
To define criteria to evaluate the learning outcomes to be acquired during the mobility	Vocational Training Centres	
To identify companies that can propose activities related to the indicated Learning Outcomes and Activities proposed in the COMPANY LETTER		Host - Intermediary Agencies – Host Vocational Training Centre
To provide all the necessary information about the logistic and the pedagogical plan to prepare the students		Intermediary Agencies – Vocational Training Centres
To define the validation modalities and the recognition of the learning	Vocational Training Centres	
To activate insurance policy to cover the period of the stay abroad	Vocational Training Centres	
To manage the relationship with the companies,		Intermediary Agencies

sharing the methodological criteria to place the students respecting the current regulation		– Vocational Training Centres
To ensure accommodation and subsistence according to the stipulated standards		Intermediary Agencies – Vocational Training Centres
To stipulate Learning Agreement	Vocational Training Centres	Vocational Training Centres or Companies
To train the students, before the departure, from a pedagogical and intercultural point of view	Vocational Training Centres	
To train the students, from a pedagogical and intercultural point of view, during the period of the stay abroad		Intermediary Agencies – Vocational Training Centres
To train the students from a linguistic point of view, before the departure	Vocational Training Centres	
To train the students from a linguistic point of view, during the period of the stay abroad		Intermediary Agencies – Vocational Training Centres
Mentoring and tutoring of the mobility experience	Vocational Training Centres	Intermediary Agencies – Vocational Training Centres
Evaluation both during the mobility experience and at the end of it	Vocational Training Centres	
<i>Where it is possible</i> to share and to submit the program path to the Competent Authorities to identify the learnings that are useful for the entire system	Vocational Training Centre Project Coordinator	

La progettazione del piano di apprendimento

Come detto precedentemente in questa Guida, GORES è il tentativo di applicare i fondamenti metodologici che stanno alla base dell'apprendimento esperienziale alla necessità di valorizzare la mobilità transnazionale in quanto “esperienza” di apprendimento.

La mobilità transnazionale costituisce un campo di apprendimento estremamente vario, avvincente, pieno di sfide, soprattutto se consideriamo l'età giovane dei beneficiari qui presi in considerazione (allievi dei percorsi leFP, mediamente in età tra i 16 e 18 anni).

La mobilità transnazionale è un'occasione potentissima di confronto con la realtà circostante, una realtà nuova, culturalmente diversa, dove ci si ritrova circondati da nuove persone, nuove strade da percorrere per andare a scuola o al lavoro, nuove regole da rispettare, nuovi codici di comportamento.

Nella progettazione di un piano di apprendimento “continuativo” (in quanto connesso con il percorso di apprendimento formale che l'allievo/a sta frequentando, o con il percorso di carriera e/o di apprendimento *lifelong* nel caso di allievi già fuoriusciti dal percorso di qualifica o di diploma professionali), interattivo (in grado cioè di interagire con i contesti di apprendimento nel quale dovrà essere realizzato) e interculturale (in grado di adattarsi alla “differenza” facilmente esperibile in un altro contesto culturale) si è fatto ricorso al dispositivo “**Lettera Azienda**”, strumento cardine dell'impianto GORES.

Si chiama **Lettera** poiché il dispositivo è stato pensato come “messaggio” da far pervenire all'interlocutore che è l'*azienda*, potenziale contesto ospitante il tirocinio di un determinato allievo beneficiario di un'esperienza di mobilità professionale.



Si tratta di un dispositivo che consente di coinvolgere attivamente il “*contesto di apprendimento*” nel paese ospitante, in questo caso l'azienda in cui il beneficiario della mobilità svolgerà specifiche mansioni.

La parte fondante del messaggio contenuto nella Lettera Azienda consiste in:

- una proposta di possibili attività che l'azienda potrebbe far svolgere all'allievo. La proposta viene elaborata dal contesto inviante;
- una proposta di possibili risultati di apprendimento (fissati come obiettivi da raggiungere) derivati dagli standard di apprendimento previsti dai repertori regionali delle qualifiche e dei diplomi professionali.

(Vedi Allegato 3)

L'agenzia educativa inviante produce una Lettera Azienda per ciascun allievo beneficiario di una esperienza di mobilità transnazionale; la lettera è, quindi, un dispositivo individuale ed è personalizzato perché pensato su misura per ciascun allievo. La proposta inviata all'azienda potenziale è pensata come ad hoc per il fabbisogno formativo dell'allievo. Il fabbisogno può essere:

- connesso con l'imparare qualcosa di “nuovo”;
- connesso con il rafforzare qualcosa di già acquisito.

Entrambi questi fabbisogni possono essere realizzati nell'ottica di un apprendimento interculturale, basato quindi sulla metabolizzazione delle differenze esistenti tra tecniche, procedure, modi di operare del contesto di apprendimento inviante e ospitante.

La lettera viene visionata dall'azienda nella figura del tutor aziendale, responsabile aziendale, e/o responsabile delle risorse umane che ACCETTA, ACCETTA PARZIALMENTE O NON ACCETTA la proposta. L'azienda, infatti, è chiamata a indicare quali delle attività e risultati di apprendimento proposti sono “fattibili” e quali invece non lo sono. La fattibilità della proposta è connessa con:

- l'effettivo svolgimento di quella specifica attività all'interno dell'azienda; un'attività potrebbe essere proposta in quanto parte integrante del piano di apprendimento dell'allievo, ma potrebbe accadere che l'azienda intercettata non preveda l'esecuzione di quell'attività:

Attività che le chiediamo di proporre (Op. della ristorazione – indirizzo prep. pasti)	Risultato di Apprendimento	Attività che l'azienda si impegna a proporre
Tagliare il pesce	Preparare il pesce utilizzando macchinari e strumenti per la pulitura e preparazione delle materie prime	Attività NON fattibile – il ristorante non ha pesce nel menù

- le responsabilità connesse con l'esecuzione di alcune attività che prevedono l'uso di strumenti potenzialmente pericolosi:

Attività che le chiediamo di proporre (Op. del benessere – indirizzo acconciatura)	Risultato di apprendimento	Attività che l'azienda si impegna a proporre
Eseguire tagli	<i>Realizzare diverse texture all'interno della stessa acconciatura.</i>	Attività NON fattibile - l'azienda non permette ai tirocinanti l'utilizzo delle forbici sui clienti

Il Piano di Apprendimento che si deduce dalla Lettera contiene, pertanto, una proposta di **compiti realistici, fattibili e contestualizzati** che riducono al minimo il rischio di una possibile *non corrispondenza* tra l'aspettativa del contesto inviante (e dell'allievo) e l'offerta di apprendimento promossa dall'azienda che ospita.

Le attività che l'azienda “non può accettare” possono essere sostituite da altre attività che magari il contesto inviante non ha previsto nella sua proposta, ad esempio perché non proprie del tessuto produttivo/commerciale (o anche culturale) del territorio inviante. L'azienda può, inoltre, integrare le attività e i risultati di apprendimento sulla base delle proprie specificità (azienda grande, media, piccola; tipologia di clienti target; tipologia di servizi offerti; stagionalità; ecc.):

Attività proposta dall'ente di invio prima della mobilità (Op. della ristorazione – indirizzo prep. pasti)	Risultato di apprendimento	Attività che l'azienda si impegna a proporre
Tagliare carne e pesce	Preparare carni e pesce utilizzando macchinari e strumenti per la pulitura e preparazione delle materie prime	Attività NON fattibile – il ristorante non ha pesce nel menù L'azienda propone: preparazione carne

Per la compilazione della proposta formativa in carico al contesto inviante, l'iniziativa GORES ha visto l'elaborazione di un **repertorio di attività e risultati di apprendimento** acquisibili in esperienze di mobilità (di 3 e 4 settimane) suddivisi per qualifica e annualità.

La scelta della durata delle mobilità (mobilità di breve termine) è connessa in particolare con il target molto giovane, proveniente dalla formazione professionale e che non ha avuto prima della mobilità altre opportunità per sperimentare autonomia.

Il repertorio¹⁹ è il frutto di lungo lavoro che ha visto l'utilizzo della Lettera Azienda nei percorsi di mobilità promossi da Scuola Centrale già a partire dal 2014.

Dopo una sperimentazione di quattro anni su 391 percorsi di mobilità si è giunti alla standardizzazione di 9 profili contenenti 142 attività e relativi risultati di apprendimento relativi a 2nde, 3rte e 4rte annualità dei percorsi IEFP:

- qualifica di operatore amministrativo-segretariale
- qualifica di operatore della ristorazione (indirizzo preparazione pasti)
- qualifica di operatore della ristorazione (indirizzo sala e bar)

¹⁹ Per l'elaborazione del repertorio GORES si è fatto riferimento al Repertorio Nazionale delle Qualifiche di Istruzione e Formazione Professionale previsto dall'Accordo Stato - Regioni del 27 Luglio 2011.

- diploma professionale di tecnico di cucina
- diploma professionale di tecnico dei servizi di sala e bar
- qualifica di operatore del benessere (indirizzo acconciatura)
- qualifica di operatore del benessere (indirizzo estetica)
- qualifica di operatore alla riparazione dei veicoli a motore
- qualifica di operatore grafico (indirizzo multimedia)
- qualifica di operatore della trasformazione agroalimentare (panetteria/pasticceria)
- diploma professionale di tecnico della trasformazione agroalimentare

Attraverso una attenta analisi e messa in relazione tra durata della mobilità, attività fattibili nei contesti aziendali dei paesi ospitanti, età dei partecipanti alla mobilità, capacità linguistica dei partecipanti, richiesta di performance linguistica da parte delle aziende ospitanti si è arrivati a formulare le attività e i relativi risultati di apprendimento che possono essere acquisiti nell'esperienza transnazionale.

Ai fini della compilazione della Lettera Azienda e del coinvolgimento dell'azienda cui sottoporre la proposta formativa, le attività e i risultati di apprendimento sono stati formulati con un linguaggio comprensibile per le aziende e per il contesto ospitante, al fine di evitare fraintendimenti ed errori di interpretazione.

Il repertorio GORES ha sostanzialmente 3 caratteristiche, già in parte accennate altrove in questa Guida:

- 1) continuità: le attività e i risultati di apprendimento proposti dal contesto inviante rimandano chiaramente alle attività e risultati di apprendimento previsti dal piano formativo del percorso di apprendimento formale che l'allievo svolge o ha svolto;
- 2) interazione: è frutto di un lavoro partecipato e cooperativo. L'individuazione di attività e risultati di apprendimento è stata possibile attraverso il coinvolgimento dei docenti di indirizzo operanti nei CFP associati a Scuola Centrale Formazione e ad ENAC Nazionale;
- 3) interculturalità: i risultati di apprendimento relativi a determinate attività sono stati formulati in senso "interculturale", l'oggetto di apprendimento è tradotto in termini di "differenza" tra il contesto di provenienza dell'allievo e il contesto ospitante l'esperienza di mobilità. La dimensione dell'interculturalità è presente nella declinazione di competenze che rimandano a differenze di tecniche, procedure, stili organizzativi, lingua del paese ospitante:

Esempi

Standard nazionale	Risultato di apprendimento GORES
Operatore della Ristorazione (preparazione pasti) Realizzare la preparazione di piatti semplici, secondo gli standard di qualità definiti e nel rispetto delle norme igienico - sanitarie vigenti	<i>Eseguire tecniche di impiattamento e servizio tipiche del Paese ospitante e del ristorante/cucina ospitante</i>
Operatore segretariale amministrativo Redigere comunicazioni anche in lingua straniera e documenti sulla base di modelli standard per contenuto e forma grafica	<i>Realizzare una lettera commerciale nella lingua del paese relativa alle operazioni di compra-vendita</i>

All'interno della lettera sono infine contenuti dati relativi a:

- nome dell'azienda intercettata e che accetta la proposta

- nome del tutor aziendale
- orari di lavoro settimanali
- numero di giorni alla settimana di impegno di lavoro.

(Vedi Allegato 3_Esempio)

Come è possibile notare dai risultati di apprendimento confermati dall'azienda non sono stati accettati i risultati inerenti l'esecuzione di pieghe e di colori sulle clienti. Essendo la proposta formativa concordata prima dell'arrivo del discente in loco probabilmente il gestore del salone si sta riservando la possibilità di far fare tali attività alla beneficiaria solo dopo averla inserita e istruita sulle attività del salone.

La proposta formulata all'interno della Lettera Azienda è maggiormente efficace quando alla lettera si associa una dettagliata **presentazione dell'allievo**. In genere per la realizzazione delle mobilità transnazionali si adopera il Curriculum Vitae come documento di presentazione dell'allievo e delle sue esperienze pregresse.

Sulla base della sperimentazione GORES all'atto dell'intercettazione dell'azienda questa richiede informazioni relative a:

- profilo allievo e qualifica professionale
- età allievo
- annualità
- esperienze svolte in termini di "attività" svolte.

Nella presentazione allievo può essere d'aiuto per l'azienda che potenzialmente potrebbe ospitare l'esperienza di mobilità una descrizione di alcuni tratti caratteriali e psicologici dell'allievo:

- persona solare, aperta allo scambio con i suoi pari, curioso di imparare cose nuove;
- persona autonoma, capace di adattarsi alle situazioni, disposto ad eseguire il lavoro secondo le indicazioni dategli;
- persona precisa, puntuale, ordinata, curata, ecc... .

ESEMPIO di Presentazione dell'Allievo

Maria Rossi

Martina ha 16 anni e frequenta il secondo anno.

Ha svolto una esperienza di stage durante il primo anno presso saloni della zona con buoni risultati. Molto interessata alla materia specifica la ragazza dimostra interesse nello svolgere il compito assegnatogli, soddisfacente il suo livello professionale nello svolgere pieghe lisce, mosse rifinite con ferri e piastre bene l'applicazione della tinta. Ragazza dal carattere esuberante, molto indipendente è tuttavia in fase di crescita e maturazione.

Guidata con comprensione e rispetto, è in grado di manifestare tutte le sue discrete competenze.

Capacità acquisite:

- Piegare con volume e movimento per la realizzazione di acconciature,
- Corretta esecuzione della tecnica Phonatura realizzata coerentemente allo standard di servizio;
- Utilizzo delle attrezzature nel rispetto delle norme vigenti nel paese ospitante

Comportamenti:

- curiosità per nuove attività
- dimostra di non scoraggiarsi di fronte ad eventuali difficoltà.

In qualche caso non bastano i riferimenti allo stage pregresso o contesto formativo presso cui si è svolta l'esperienza di apprendimento, ma su richiesta dell'azienda ospitante si deve fare riferimento a dettagli molto più precisi sia di tipo qualitativo che quantitativo:

Esempio

Presentazione allievo 3° anno del settore operatore del benessere – indirizzo acconciatura:

Tipologia di Attività	Numero di volte di realizzazione dell'attività
Lavaggio capelli	In esperienza di stage svolta presso il salone "" l'allievo ha realizzato 30 lavaggi
Colorazione capelli	In esperienza di stage svolta presso il salone "" l'allievo ha realizzato 20 colorazioni
Piega	In esperienza di stage svolta presso il salone "" l'allievo ha realizzato 25 pieghe

La valutazione

GORES prevede 2 procedure per la valutazione dei risultati di apprendimento acquisiti nelle esperienze di mobilità transnazionale:

- 1) una valutazione da parte del tutor aziendale (contesto ospitante)
- 2) un'autovalutazione da parte dell'allievo (beneficiario della mobilità).

Lo strumento di valutazione ([vedi Allegato 4](#)) predisposto nell'ambito della sperimentazione GORES vede le attività e i risultati di apprendimento concordati tra contesto inviante e contesto ospitante nella Lettera Azienda nelle prime 2 colonne. Queste sono intervallate da un SI e NO che permettono di verificare se le attività e risultati di apprendimento concordati nella proposta del piano di apprendimento (Lettera Azienda) sono stati **“realmente”** proposti all'allievo.

Le attività concordate e i relativi risultati di apprendimento qualche volta possono NON essere stati proposti dall'azienda ospitante all'allievo. Può succedere, infatti, che questo non accada in quanto:

- l'azienda, conosciuto l'allievo e viste le sue reali capacità, non ritiene di poter affidare quei compiti stabiliti prima della partenza;
- l'azienda ospita più di un tirocinante per volta e i compiti stabiliti nel piano di apprendimento vengono affidati ad altro allievo;
- l'attività, tra le diverse che si possono svolgere, non viene commissionata all'azienda nel periodo in cui l'allievo svolge il tirocinio, e si è quindi nell'impossibilità di svolgerla.

Questi sono solo alcuni degli esempi per cui le attività potrebbero non essere svolte dall'allievo. Abbiamo elencato motivazioni più connesse con le responsabilità dell'azienda, ma potrebbero invece verificarsi motivazioni connesse con le responsabilità degli allievi (un allievo che non si presenta in azienda negli orari stabiliti, o che esegue le attività affidate solo parzialmente, ecc...).

A lato delle attività e dei risultati di apprendimento lo strumento di valutazione contiene i cosiddetti “indicatori”. Gli indicatori sono stati individuati per profilo e annualità e sono parte integrante del repertorio GORES di risultati di apprendimento acquisibili in mobilità. Gli indicatori sono:

- di tipo quantitativo;
- di tipo qualitativo.

ESEMPIO

Attività operatore segretariale amministrativo	Risultato di apprendimento	Indicatore quantitativo	Indicatore qualitativo
Elaborare e smistare dati e informazioni	<i>Comprende la logica organizzativa di più uffici, funzioni, ruoli e capire</i>	<i>Diminuiscono le domande di conferma e controllo</i>	<i>Le consegne affidate sono eseguite in modo corretto</i>

	<i>quale iter che fa il documento.</i>		
--	--	--	--

Infine, le ultime 3 colonne della griglia propongono una scala di valore il cui responso è affidato al tutor aziendale (per la valutazione), all'allievo (per l'autovalutazione). La scala è:

- risultato acquisito
- parzialmente acquisito
- non acquisito.

La scala è formata da soli 3 valori di riferimento. Si può naturalmente utilizzare una scala con più valori, ma si è scelta questa soluzione per dare la possibilità al valutatore (ma anche allo stesso beneficiario della mobilità) di giudicare in modo netto, non equivoco, senza giudizi parziali.

[\(Vedi Allegato 4_Esempio\)](#)

Lo strumento di autovalutazione ([vedi Allegato 5](#)) è identico nella sua architettura allo strumento di valutazione.

Le differenze sono:

- gli indicatori dello strumento di autovalutazione sono declinati alla prima persona singolare;
- i soggetti che compilano i 2 strumenti sono diversi (per la valutazione valuta il tutor del contesto aziendale ospitante, per l'autovalutazione valuta il beneficiario di mobilità stesso).

[\(Vedi Allegato 5_Esempio\)](#)

Entrambi gli strumenti sono predisposti per essere compilati a fine dell'esperienza di mobilità per le mobilità da 3 a 5 settimane. Per le mobilità più lunghe di 5 settimane i modelli possono essere utilizzati in una fase intermedia; ad esempio per una mobilità di 6 settimane, la prima valutazione e autovalutazione in itinere possono essere redatte dopo le prime 3 settimane di esperienza.

L'autovalutazione ha delle specifiche finalità:

- affida all'allievo la responsabilità di doversi attribuire un giudizio. Il giudizio non potrà essere oggettivo ma mette l'allievo nella condizione di guardare se stesso e cosa ha appreso durante l'esperienza;
- implica un processo di metabolizzazione e presa di consapevolezza dei risultati di apprendimento acquisiti da parte dell'allievo;
- la consapevolezza e il doversi giudicare mette l'allievo nella condizione di valorizzare in modo più significativo ciò che ha imparato nell'esperienza di mobilità.

Precisiamo in questa guida che l'autovalutazione non è l'unico strumento/processo possibile per una migliore costruzione di consapevolezza dell'esperienza.

La validazione ed il riconoscimento

La valutazione e l'autovalutazione prodotte rispettivamente da tutor aziendale e beneficiario della mobilità sono oggetto di validazione una volta che il beneficiario è rientrato in Italia.

Il processo di validazione nel modello GORES è affidato agli enti invianti gli allievi all'estero.

Capiamo, dunque, che gli enti di invio, sono protagonisti di due momenti fondativi e fondanti dell'esperienza di mobilità all'estero: in fase di elaborazione del Piano di Apprendimento sono loro che, tenuto conto del livello di competenza dei propri allievi, indentificano, propongono e concordano con il partner/azienda ospitante i possibili risultati di apprendimento acquisibili in mobilità; al rientro degli allievi, sono sempre loro che hanno il compito di validare e riconoscere gli apprendimenti acquisiti.

Validare significa “confermare” risultati di apprendimento che sono già stati “valutati” da altri soggetti.

Per il processo di validazione l'ente inviante costituisce una mini commissione interna composta da tutor accompagnatore, il coordinatore delle attività di mobilità europea e un docente di indirizzo. La validazione degli apprendimenti viene fatta sulla base di:

- valutazione espressa dal tutor aziendale nel paese di destinazione della mobilità
- autovalutazione espressa dall'allievo
- evidenziazione di "prove di apprendimento" da parte dell'allievo.

Valutazione e Autovalutazione sono state abbondantemente descritte nel paragrafo precedente.

Per l'evidenziazione di prove di apprendimento GORES prevede l'uso del DOSSIER di Mobilità, uno strumento di "raccolta" di evidenze che dimostrano che i risultati di apprendimento previsti sono stati effettivamente acquisiti.

[\(vedi Allegato 6\)](#)

Le evidenze possono essere rappresentazioni di momenti in cui il discente sta svolgendo i compiti assegnati (foto e video realizzati sul posto di lavoro/ di studio), prodotti di apprendimento (elaborati realizzati durante la permanenza all'estero), referenze da parte del datore di lavoro, ecc...). In alcuni contesti professionali non è ammesso in alcun modo fotografare o filmare, per questioni legate alla riservatezza (difesa di processi, prodotti, ecc.) o alla tutela della privacy (es. clienti cui è stata applicata una determinata tecnica di acconciatura). In altri contesti può invece essere più semplice raccogliere le evidenze: foto di *una mise-en-place*; un prodotto grafico realizzato o un report/documento di tipo amministrativo elaborato, ecc. Laddove, tuttavia, non sia possibile produrre un'evidenza, sarà sempre possibile raccontarla.

In ogni caso l'evidenza scelta e prodotta dall'allievo comunque dovrà essere supportata da una descrizione, dalle motivazioni per cui è stata scelta, e dalla corrispondenza con il risultato di apprendimento acquisito. Una prova può corrispondere a più risultati di apprendimento.

L'esperienza ha dimostrato che gli allievi considerano l'utilizzo del DOSSIER un po' ostico e questo è comprensibile, ma la difficoltà non risiede tanto nella produzione delle prove di apprendimento, quanto piuttosto nell'argomentazione che lo strumento richiede in termini di descrizione e motivazioni delle scelte. Sappiamo tuttavia l'importanza di questo processo riflessivo per un apprendimento autentico.

Un'analisi delle prove prodotte, una riflessione sulle motivazioni del perché una prova è qualitativamente migliore di altre, richiede un certo impegno da parte degli allievi, impegno che deve essere sostenuto e promosso da un tutor o da un docente, meglio se il tutor/docente che ha accompagnato l'allievo in mobilità.

Per queste ragioni si è ritenuto che il DOSSIER sia più adatto a mobilità medio-lunghe (almeno 6 settimane), e che per mobilità brevi, come quelle realizzate in maggior numero entro l'iniziativa GORES (3 – 4 settimane), sia più efficace lo strumento Diario di Mobilità. Il Diario non è uno strumento di evidenziazione di prove, piuttosto è uno strumento di bordo. La sua preziosità consiste nella possibilità che i ragazzi hanno attraverso il Diario di raccontare e raccontarsi prima, durante e dopo la mobilità. Il Diario è una traccia emotiva dell'esperienza di mobilità.

[\(Vedi Allegato 7\)](#)

Ai fini della validazione il Diario, pur non essendo una mappatura di prove di apprendimento, resta comunque una mappatura delle emozioni, delle attese, e delle rappresentazioni mentali degli allievi. Pertanto resta uno strumento molto utile soprattutto per una rilevazione del cambiamento emotivo che gli allievi percepiscono di se stessi e del bagaglio di curiosità, amicizie, piccoli problemi risolti, che riportano a casa con loro.

La validazione degli apprendimenti acquisiti può essere integrata da prove in situazione proposte dal CFP inviante al rientro degli allievi in Italia.

La prova in situazione non è al momento una modalità messa a regime nell'ambito dell'iniziativa GORES ma una delle possibili soluzioni messe in atto in modo ancora sporadico da alcuni cfp invianti. Permette al contesto inviante di attuare una valutazione su attività esercitate e apprendimenti acquisiti durante l'esperienza di mobilità.

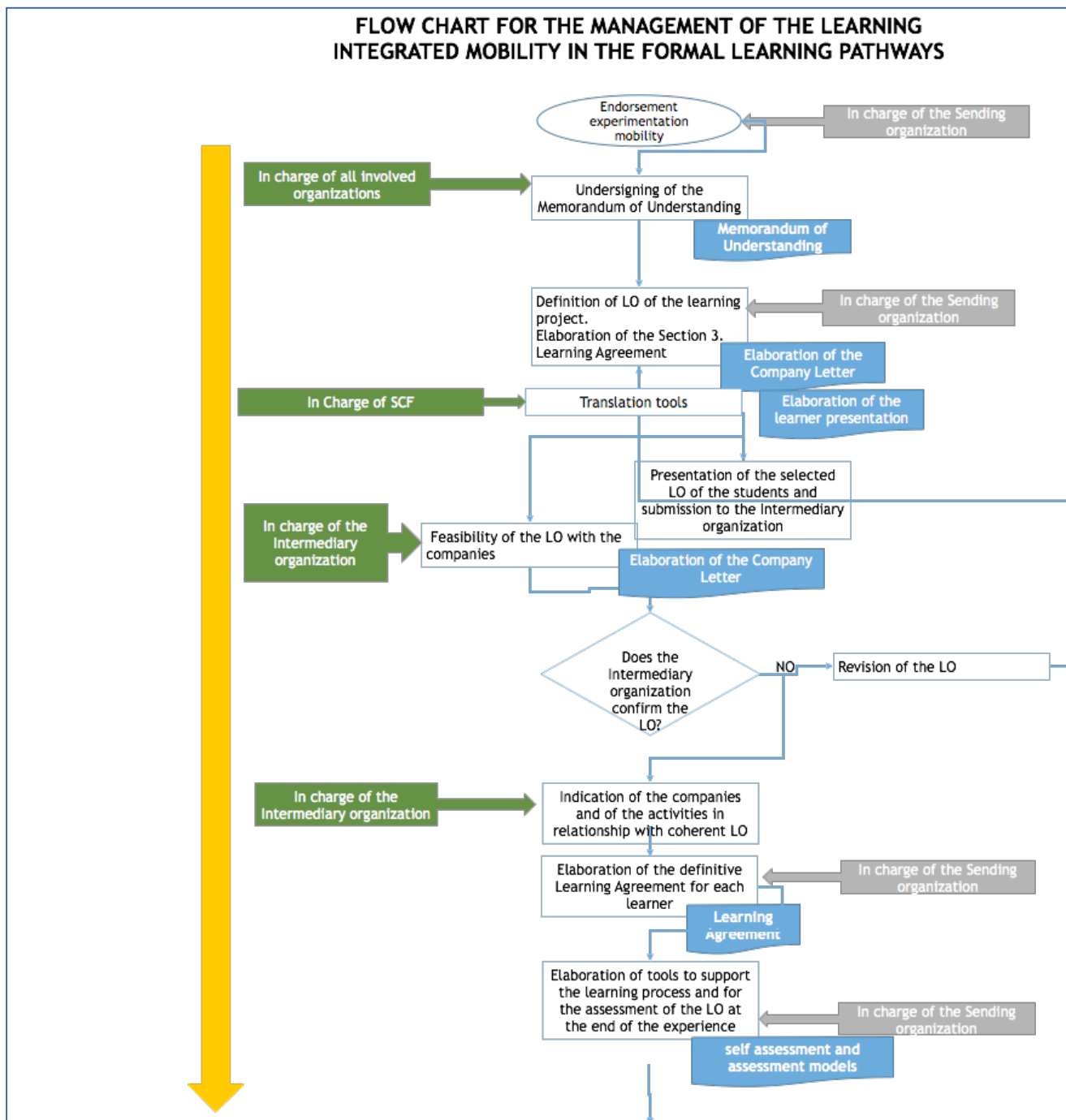
A conclusione delle procedure di validazione il contesto inviante può attuare modalità di riconoscimento dei risultati di apprendimento acquisiti. Tra le modalità di riconoscimento più frequenti abbiamo:

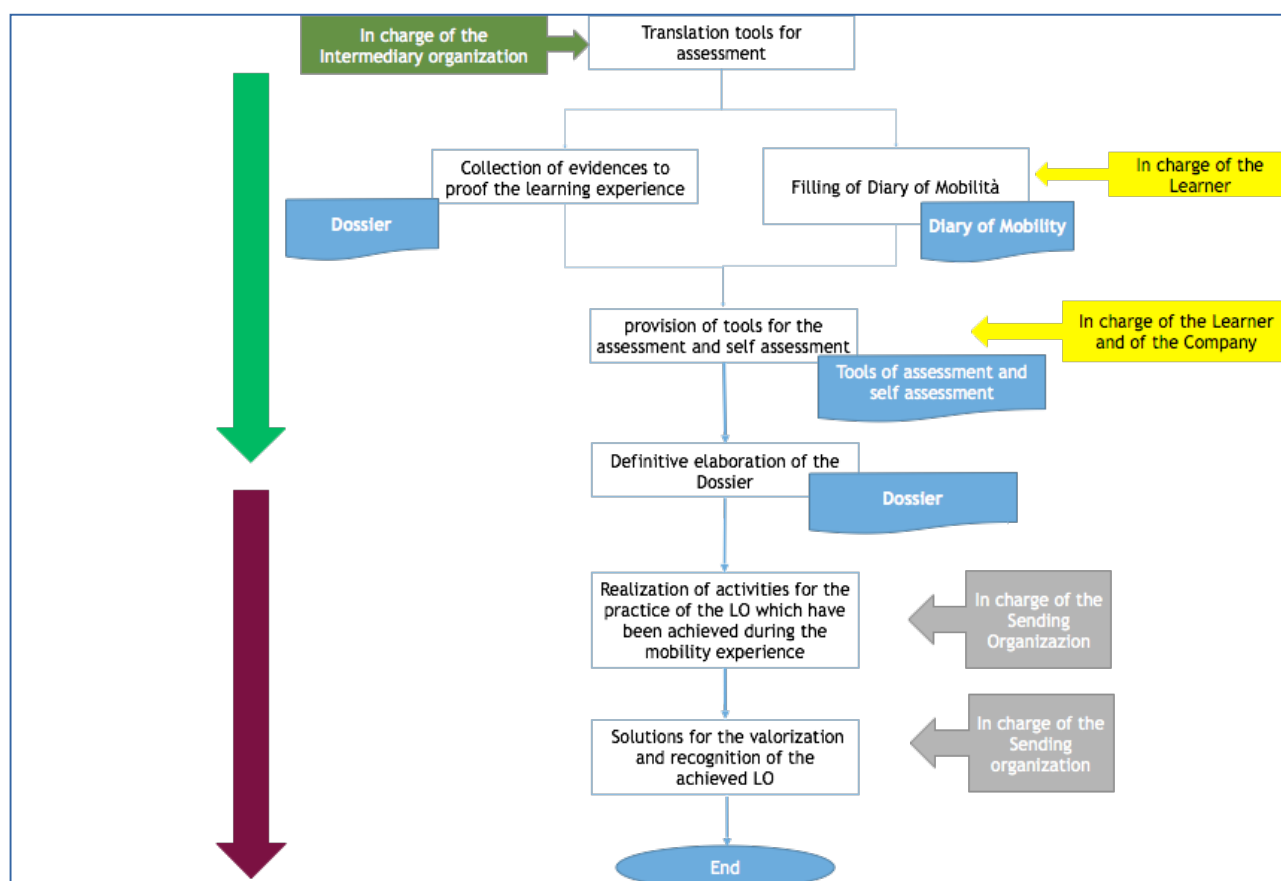
- l'attribuzione di crediti;
- il riconoscimento della mobilità transnazionale entro il percorso di qualifica leFP.

Laddove non si attua l'attribuzione di crediti e/o il riconoscimento formale della mobilità i CFP invianti attuano il riconoscimento attraverso la trascrizione dell'esperienza di mobilità all'interno del certificato di

qualifica ottenuto dagli allievi a conclusione del percorso.

Di seguito si propone la flow chart delle fasi previste dalla metodologia GORES caratterizzata dagli elementi di “continuità” e “integrazione” con i sistemi di apprendimento formale:





Conclusioni

L'applicazione del quadro metodologico ECVET alle mobilità transnazionali ha interessato le iniziative di Scuola Centrale promosse a partire dal 2013.

Le sfide iniziali che sono alla base della ricerca-azione intercettano sia la dimensione del discente beneficiario sia i sistemi che operano intorno.

Le sfide poste in essere a beneficio del discente sono state:

- rendere la mobilità transnazionale spendibile (al fine della ricerca occupazionale, per accedere ad un percorso formativo, di aggiornamento, e/o per consolidare una posizione lavorativa);
- internazionalizzare le abilità già acquisite e/o acquisirne di "nuove" in un nuovo contesto.

Le sfide poste in essere a beneficio del sistema sono state:

- individuare una modalità di progettazione del piano individuale di mobilità learning outcome based che si integrasse con i risultati di apprendimento previsti dalle qualifiche regionali dei percorsi leFP;
- promuovere procedure di validazione, riconoscimento e certificazione dei risultati di apprendimento in mobilità da parte delle Autorità competenti.

GORES ha generato ad oggi:

- la sottoscrizione di Memorandum of Understanding tra SCF, i suoi soci e diversi attori della mobilità che operano nei diversi paesi europei. Il MOU prodotto nell'ambito di GORES ha visto l'implementazione di un framework per le responsabilità condivise, in cui ciascun contesto (inviante e ospitante) detiene un preciso ruolo nella realizzazione delle attività.
- 5 dispositivi di supporto alla compilazione del Learning Agreement e del Personal Transcript (Lettera, Strumento di Valutazione, Strumento di Autovalutazione, Diario di Mobilità, Dossier di Mobilità). Scuola Centrale ha pubblicato la raccolta degli strumenti con istruzioni sulla compilazione e corredati da esempi in "GORES: strumenti per la valorizzazione dei risultati di apprendimento in mobilità transnazionale" (2015);
- un repertorio di learning outcome tecnico/professionali acquisibili nelle esperienze di mobilità transnazionale, dotati di indicatori di valutazione e autovalutazione (9 profili dei percorsi regionali leFP per

le 2nde, 3rte, 4rte annualità);

- una guida ai servizi di mobilità transnazionale di Scuola Centrale Formazione per orientare gli enti soci invianti all'identificazione del fabbisogno educativo e a scelte consapevoli in termini di durata della mobilità, destinazione, tipologia di azienda ospitante, tipologia di attività preparatorie, ecc... .

Grazie alle attività di follow up, svolte a campione dal 2014 e in modo sistematico dal 2017, possiamo dire che GORES ha contribuito:

- al successo generale delle esperienze di mobilità;

- all'implementazione dei sistemi di riconoscimento della mobilità attuati dalle regioni competenti.

Per la misurazione del successo delle mobilità transnazionali si sono presi in considerazione 3 valori (in accezione organizzativa, ossia per esprimere quello che è riconosciuto come di valore per il successo e qualità delle mobilità) e alcuni parametri di riferimento:

VALORE	PARAMETRI
Integrazione con il processo di apprendimento	- Grado di progettualità attivato da parte dell'Ente nella definizione e condivisione dei risultati di apprendimento - Livello di strutturazione del processo di valutazione – in termini di apprendimento dell'esperienza realizzata - Grado di attivazione da parte dell'Ente nel validare e riconoscere l'esperienza
Partecipazione diffusa e trasparenza	- Grado di diffusione dell'esperienza proposta - Pertinenza dei criteri di selezione utilizzati
Sostenibilità pedagogica	- Livello di preparazione degli allievi prima della partenza - Grado di accoglienza sperimentato nel corso dell'esperienza - Livello di strutturazione del tempo libero - Grado di accompagnamento al processo di apprendimento nel corso dell'esperienza professionale

Inoltre alcune regioni, ed in particolare le regioni Marche e Liguria, hanno messo in pratica forme di riconoscimento della mobilità transnazionale e integrazione nel percorso di apprendimento formale leFP di provenienza degli allievi beneficiari. La fase di validazione, invece, nell'ambito dell'esperienza GORES è rimasta in capo agli enti invianti come descritto sopra.

La regione Marche, su richiesta dell'ente associato SCF CFP Artigianelli di Fermo, riconosce formalmente la mobilità transnazionale finanziata dai fondi europei (Erasmus) in quanto ore di stage transnazionale. Pertanto le ore di stage aziendale svolte dagli allievi all'estero sono formalmente inserite nell'insieme del monte ore di stage previsto dal percorso di qualifica triennale degli allievi. Gli allievi del CFP Artigianelli di Fermo ottengono il riconoscimento formale della mobilità transnazionale dal 2016.

La regione Liguria, su richiesta dell'ente associato SCF Forma di Chiavari, riconosce formalmente la mobilità transnazionale in quanto ore di formazione in aula. Gli allievi che beneficiano della mobilità possono svolgere l'esperienza transnazionale anche durante le ore d'aula previste dal percorso di qualifica. Gli allievi del CFP Forma di Chiavari ottengono il riconoscimento formale della mobilità dal 2017.

La regione Puglia ha previsto, su richiesta del CFP associato SCF IRFIP di Pietramontecalvino, l'inserimento dei progetti di mobilità europei all'interno della progettazione dei percorsi di qualifica regionali. Questo per agevolare il riconoscimento delle attività transnazionali progettate a priori dall'agenzia educativa. Gli allievi del CFP IRFIP otterranno il riconoscimento della mobilità transnazionale a partire dal 2018.

Sono in corso i lavori sul riconoscimento della mobilità in Veneto e Friuli Venezia Giulia.

Dal 2016 Scuola Centrale Formazione ha implementato l'approccio metodologico ECVET alle mobilità transnazionali di 96 professionisti della formazione professionale. Nello specifico i tool Lettera, Modello di Autovalutazione e Diario di Mobilità sono stati adattati alle esigenze di un target adulto, costituito da persone esperte di tematiche educative, per mobilità transnazionali molto brevi (max 3 giorni). L'adozione degli strumenti GORES ed in particolare dell'uso della Lettera nella progettazione learning outcome based delle mobilità impatta significativamente sulla diminuzione di rischio tra le aspettative pre-partenza dei beneficiari e la reale offerta "formativa" del partner ospitante. Il Modello di Autovalutazione permette allo

stesso tempo di poter analizzare in modo autonomo quanto e quale apprendimento si è potuto acquisire in una esperienza di mobilità molto breve. Infine il Diario di Mobilità adattato alle mobilità degli operatori permette una rilevazione non solo delle attese pre-partenza ma anche dei nuovi apprendimenti acquisiti in un'ottica di differenze (per lo più culturali e metodologiche) tra il paese di destinazione e quello di provenienza. Il diario permette infine di rilevare qualitativamente l'elemento esperienziale che ha avuto nel corso della mobilità maggiore impatto sul beneficiario. Tra le esperienze possibili quella connessa alla costruzione di nuove “relazioni” con colleghi e persone conosciute nel corso della mobilità è certamente l'esperienza che detiene in una gerarchia di valori la posizione più alta.

Dal 2017 il Diario di Mobilità dei Formatori è stato ulteriormente implementato ai fini della rilevazione sulle procedure messe in atto dai contesti di provenienza dei beneficiari ai fini di un “riconoscimento della mobilità transnazionale” nel percorso di carriera di queste persone. I risultati di questa rilevazione saranno disponibili a seguito dell'utilizzo dello strumento.

Bibliografia

- Søren Kristensen, Learning by Leaving, CEDEFOP, 2002;
- Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 relativa alla mobilità transnazionale nella Comunità a fini di istruzione e formazione professionale: Carta europea di qualità per la mobilità;
- ISFOL, Esperienze di Validazione dell'Apprendimento Non Formale e Informale in Italia e in Europa (2006);
- Abdallah Preteicelle - L'educazione Interculturale, 2006;
- Raccomandazione Europea 2009 sull'istituzione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale la definizione di ECVET;
- Linee Guida Europee per la validazione dell'apprendimento non formale e informale (CEDEFOP, 2009);
- Using ECVET for Geographical Mobility – Part II of the ECVET Users' Guide – DG Istruzione e Cultura (2012);
- Raccomandazione del Consiglio del 10 marzo 2014 su un quadro di qualità dei tirocini;
- Piergiorgio Reggio – Apprendimento Esperienziale: Fondamenti e Didattiche (EduCatt, 2009);
- Libro Verde della Mobilità, Commissione Europea, 2009;
- Repertorio Nazionale delle Qualifiche di Istruzione e Formazione Professionale previsto dall'Accordo Stato - Regioni del 27 Luglio 2011;
- Agostino Portera, Manuale di pedagogia interculturale, Laterza, 2012;
- Centre for International Mobility – Hidden Competences, Ministry of Education-Finland, 2014;
- Arduino Salatin, La natura curriculare dell'alternanza scuola-lavoro in Italia: nuove sfide e prospettive per l'offerta formativa del secondo ciclo di istruzione, Ricerca Iprase, giugno 2016;
- Federica Ceriani – La didattica per competenze, Il Capitello, 2016;
- Scuola Centrale Formazione - GORES: strumenti per la valorizzazione degli apprendimenti in mobilità, a cura di M.C. Bottazzi e F. Drago, 2015;
- Scuola Centrale Formazione – Guida ai servizi di mobilità transnazionale di SCF, a cura di M.C. Bottazzi e F. Drago, 2016;
- Isfol Agenzia Nazionale Erasmus - Trasparenza delle Qualificazioni e delle Competenze, aggiornamento 2016;
- INAPP Agenzia Nazionale Erasmus – Rapporto annuale di monitoraggio Erasmus Plus 2016, 2017;



SCUOLA CENTRALE FORMAZIONE

scformazione.org | 