



Dipartimento per l'Istruzione

*Direzione generale per gli Affari Internazionali dell'Istruzione Scolastica*

# PROGRAMMA LEONARDO DA VINCI II fase 2000-2006

Studio su

## LEONARDO DA VINCI: ANALISI QUALITATIVA DELL'IMPATTO DEL TIROCINIO SULLA VITA PERSONALE E PROFESSIONALE DEI GIOVANI IN FORMAZIONE PROFESSIONALE INIZIALE

Questo Rapporto fa parte della serie di pubblicazioni tematiche previste dal Piano di Funzionamento dell'Agenzia Nazionale Leonardo da Vinci – Italia (2005-2006).

Il testo è stato realizzato per l'Agenzia Nazionale da: Simona Alfei, Anna Butteroni, Paola Careddu, Cinzia Greco, Roberta Grisoni, Sante Marchetti con la supervisione di Marina Rozera e il coordinamento tecnico – scientifico di Claudio Maria Vitali.

Ha collaborato alla sua realizzazione la società Speha Fresia S.c.a.r.l. con il contributo di: Elisabetta Cannova, Paola Decini, Stefano Irsuti, Felice Lombardi, Guido Marimpietri, Maria Concetta Rizzo, Francesca Romanazzi.

# INDICE

<b>PREMESSA</b>	<b>3</b>
<b>1. PARTE PRIMA</b>	<b>5</b>
1.1 Contesto europeo 2000-2006. L'importanza della Mobilità	5
1.2 La mobilità all'interno del programma Leonardo da Vinci: i risultati (II fase 2000-2006)	11
1.3 Il tirocinio Leonardo rivolto ai giovani in Formazione Professionale Iniziale	15
<b>2. PARTE SECONDA</b>	<b>25</b>
2.1 Obiettivi dell'indagine	25
2.2 Descrizione della metodologia utilizzata:	27
2.2.1 <i>Il campione di indagine</i>	27
2.2.2 <i>Gli strumenti di rilevazione dei dati</i>	30
2.3 I risultati dell'indagine	33
2.4 Testimonianze	37
<b>3. CONCLUSIONI</b>	<b>46</b>
3.1 L'ambito linguistico e le attività preparatorie	46
3.2 L'ambito personale e le misure di accompagnamento (tutoraggio e mentoring)	50
3.3 L'ambito professionale - L'organizzazione del tirocinio	55

## **PREMESSA**

Il presente rapporto illustra i risultati di un'analisi qualitativa relativa all'impatto del tirocinio Leonardo da Vinci sulla vita personale e professionale dei giovani in formazione professionale iniziale.

Lo studio è stato realizzato in stretta collaborazione con il personale dell'Agenzia nazionale che ha messo a disposizione il proprio pluriennale bagaglio di esperienza unitamente ai documenti e ai dati statistici necessari per lo sviluppo dell'indagine.

Il rapporto si articola in tre parti:

- la prima riferisce sulle politiche comunitarie in materia di istruzione e formazione, ponendo l'accento sulle azioni di mobilità all'interno del programma Leonardo da Vinci con particolare riferimento alla formazione professionale iniziale e sui risultati finora raggiunti;
- la seconda delinea gli obiettivi dell'indagine, descrive la metodologia utilizzata, offre un'analisi qualitativa dei dati rilevati e raccoglie una serie di testimonianze dei beneficiari;
- la terza identifica, sulla base dei risultati raggiunti, linee guida e raccomandazioni utili alla futura progettazione di interventi di mobilità transnazionale.

*“Dopo la licenza partii per l’Inghilterra. Avevo 15 anni. Prima lavorai da un contadino a Canterbury. Poi da un vinaio a Londra.  
Nella nostra scuola l’andare all’estero equivale ai vostri esami. Ma è esame e scuola insieme. Si prova la cultura al vaglio della vita.  
In conclusione è un esame più severo dei vostri, ma almeno non si perde tempo sulle cose morte. Al nostro esame sono passato bene. Sono tornato a casa vivo e ho riportato anche quattrini. Ma soprattutto sono tornato pieno di cose capite, che sapevo raccontare.  
Quando tornai in Italia non mi ricordavo nemmeno d’essere stato timido”.*

(da “Lettere a una professoressa”– Scuola di Barbiana di Don Milani)

## 1. PARTE PRIMA

### *1.1 Contesto europeo 2000-2006. L'importanza della Mobilità*

Il 2006 vede coincidere scadenze rilevanti per le politiche europee dirette al sostegno della mobilità: la conclusione della seconda fase dei programmi Leonardo da Vinci e Socrates, la chiusura dell'Anno europeo della mobilità dei lavoratori, durante il quale si è cercato di sensibilizzare i lavoratori sui vantaggi di un lavoro all'estero e di migliorare la comprensione della mobilità, e il lancio del nuovo programma Lifelong Learning.

Negli anni 2000-2006 la politica della Comunità europea nell'ambito dell'istruzione e della formazione è stata volta a rafforzare e migliorare i sistemi di istruzione e formazione professionale per creare “la società fondata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo”, ad incentivare la mobilità dei lavoratori e degli studenti, ad investire quindi sempre più nelle risorse umane.

In questa prima parte ci limiteremo a ripercorrere in modo molto sintetico le tappe dei principali sviluppi che hanno interessato le politiche comunitarie in materia di istruzione e formazione - dal cosiddetto processo di Lisbona-Barcellona alla *Dichiarazione di Copenaghen* (novembre 2002) -, con particolare attenzione alle azioni di mobilità all'interno del programma Leonardo da Vinci, esaminando i risultati finora raggiunti. L'attenzione verrà poi rivolta ad analizzare il tirocinio come strumento formativo soprattutto alla luce della riforma che ha radicalmente modificato il nostro sistema scolastico (legge 53/03) con accenno alla natura dei *placement* rivolti ai giovani in formazione professionale iniziale, oggetto della nostra indagine in virtù dell'interessamento dei nuovi programmi comunitari verso tale tipologia.

In occasione del Consiglio Europeo di Lisbona<sup>1</sup> del marzo 2000, i Capi di Stato e di Governo hanno definito per l'Unione Europea l'obiettivo strategico di divenire “la società fondata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo”, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale, attraverso una strategia globale volta a:

- predisporre il passaggio verso un'economia e una società basate sulle conoscenze migliorando le politiche in materia di società dell'informazione e accelerando il processo di riforma strutturale ai fini della competitività e dell'innovazione e completando il mercato interno;

---

<sup>1</sup> Consiglio Europeo Straordinario di Lisbona, 23-24 marzo 2000. Conclusioni della Presidenza, disponibili sul sito: <http://www.europa.eu.int/council/off/conclu/index.htm>.

- modernizzare il modello sociale europeo, investendo nelle persone e combattendo l'esclusione sociale;
- sostenere il contesto economico sano e le prospettive di crescita favorevoli applicando un'adeguata combinazione di politiche macroeconomiche.

Gli elementi basilari di questa strategia sono stati: l'adattamento dei sistemi d'istruzione e formazione dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita; la promozione dell'occupabilità e dell'inclusione sociale attraverso un investimento nel sapere e nelle competenze; la creazione di una società accessibile a tutti e il sostegno alla mobilità. Le persone vengono, quindi, ad essere la principale risorsa dell'Europa e su di esse devono essere impennate le politiche dell'Unione, per creare uno Stato sociale attivo e dinamico.

La strategia di Lisbona è stata confermata dal vertice di Barcellona<sup>2</sup> del marzo 2002 nel corso del quale l'Unione Europea si è impegnata a rendere i propri sistemi di istruzione e di formazione entro il 2010 un punto di riferimento di qualità a livello mondiale. Il Consiglio europeo ha convenuto, infatti, che i tre principi fondamentali cui deve ispirarsi tale programma sono il miglioramento della qualità, l'agevolazione dell'accesso universale e l'apertura al resto del mondo anche nell'ottica di una maggiore cooperazione nel settore dell'istruzione e della formazione. Questi, considerati mezzi indispensabili per promuovere l'occupabilità, la coesione sociale, la cittadinanza attiva nonché la realizzazione personale e professionale, svolgono un ruolo centrale nella diffusione delle competenze e delle qualifiche. Sviluppare l'Europa basata sulla conoscenza costituisce ad oggi una sfida fondamentale per i sistemi di istruzione e formazione professionale in Europa e per tutti i soggetti interessati, soprattutto se si considera che tali sistemi comportano una grande diversità di legislazioni e di strutture, che devono essere mantenute e rispettate.

I principi sopra definiti sono stati ribaditi nella *Dichiarazione di Copenhagen*<sup>3</sup>, sottoscritta nel novembre 2002 da 31 Ministri dell'Istruzione, delle parti sociali della Commissione Europea, che costituisce il seguito evidente e concreto degli obiettivi di Lisbona e Barcellona, rappresentando un importante passo in avanti poiché individua una serie di tematiche e di sfide specifiche nell'ambito della maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale. La *Dichiarazione di Copenhagen* si prefigge di migliorare la qualità e l'attrattività dell'Istruzione e della Formazione Professionale attraverso strumenti volti a migliorare la trasparenza e il riconoscimento di qualifiche e competenze, nonché creando un quadro di riferimento per la riforma dei sistemi d'IFP a livello

---

<sup>2</sup> Consiglio Europeo di Barcellona, 15-16 marzo 2002. Conclusioni della Presidenza, disponibili sul sito <http://europa.eu.int/council/off/conclu/index/htm>

<sup>3</sup> Dichiarazione di Copenhagen del 30 novembre 2002, disponibile sul sito [http://europa.eu.int/comm/education/copenhagen/index\\_it/html](http://europa.eu.int/comm/education/copenhagen/index_it/html)

nazionale, che ne promuova la trasformazione e l'adeguamento in funzione delle necessità della società della conoscenza, al fine di ottenere sistemi flessibili, personalizzati e centrati sui discenti.

Le azioni promosse nel contesto del processo di Copenaghen sono basate su un approccio volontario, sono inclusive e poggiano sul consenso tra i 31 paesi aderenti e le parti sociali europee, nonché si fondano sulla prospettiva dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

La *Dichiarazione di Copenaghen* implica il perseguimento dei seguenti obiettivi principali:

1. sviluppare un quadro unico di riferimento per la trasparenza (Europass);
2. sviluppare un quadro europeo comune per assicurare la qualità dell'istruzione e della formazione professionale, nonché un quadro di riferimento generale in materia di cooperazione;
3. elaborare un sistema europeo di trasferimento di crediti e di livelli di riferimento comuni per l'istruzione e la formazione professionale, e principi comuni in materia di certificazione;
4. definire principi comuni per la validazione dell'apprendimento non formale e informale;
5. rafforzare le politiche, i sistemi e le prassi nel campo dell'orientamento permanente;
6. garantire un maggiore sostegno allo sviluppo di qualifiche e competenze a livello settoriale;
7. dedicare una maggiore attenzione ai bisogni di apprendimento di insegnanti e formatori che operano nel settore dell'istruzione e della formazione professionale;
8. rafforzare la dimensione europea dell'Istruzione e Formazione Professionale.

Gli obiettivi fissati nel Consiglio di Lisbona sono stati rilanciati nel febbraio 2005: la nuova Commissione europea, poco dopo il suo insediamento, ha focalizzato il proprio impegno su una selezione mirata di obiettivi raggiungibili tra cui:

- rendere l'Europa un posto più attraente per investire e lavorare;
- investire su conoscenza e innovazione a servizio della crescita;
- creare più numerosi e migliori posti di lavoro.

La svolta più rilevante è avvenuta nel Consiglio dell'Unione Europea del 22-23 marzo 2005<sup>4</sup>, con la decisione di rilanciare la strategia di Lisbona promuovendo un “partenariato per la crescita e l'occupazione”.

In questa ottica è stata attribuita grande importanza alla elevazione del livello generale d'istruzione: in tal senso appare fondamentale quanto previsto nel “Patto europeo per la gioventù”<sup>5</sup>, nonché il richiamo all'attuazione positiva del programma di lavoro “Istruzione e formazione 2010”.

In questo contesto europeo assume una particolare importanza la mobilità dei lavoratori e degli studenti. L'Europa, infatti, è diventata uno spazio aperto dove di norma la possibilità di transitare da uno Stato all'altro è offerta a tutti i cittadini della Comunità europea, in cui ciascuno si sente parte integrante di un insieme. La mobilità permette lo sviluppo di una coscienza europea attraverso una migliore conoscenza degli altri e la scoperta di nuove realtà culturali e sociali. In tal modo essa intende migliorare le competenze sociali degli individui tramite l'apprendimento della comunicazione e della vita in società e mediante il rispetto delle differenze, incoraggiando così lo sviluppo delle competenze linguistiche e contribuendo alla nascita di una “cittadinanza europea” a completamento della cittadinanza d'origine. D'altra parte in questo modo si favorisce anche la cooperazione tra le istituzioni formative e ricerca da un lato e il mondo del lavoro dall'altro, la qual cosa permette di migliorare la qualità dell'istruzione, della formazione e della ricerca, attuando così i principi espressi nei Consigli di Lisbona e Barcellona.

La mobilità, inoltre, influisce positivamente non solo sulle competenze tecnico professionali ma anche sulle competenze trasversali sviluppando lo spirito di creatività, di iniziativa e di intraprendenza, offrendo a tutti coloro che se ne avvantaggiano migliori possibilità di affrontare il futuro e consentendo loro di adeguarsi meglio alle esigenze evolutive del mercato dell'occupazione. Nel settore professionale, infatti, è un mezzo privilegiato per realizzare uno spazio di occupazione e lavoro a misura delle esigenze della Comunità europea poiché dà ad ogni individuo la possibilità di acquisire conoscenze teoriche, pratiche e comportamentali e, in misura maggiore, competenze e qualifiche adeguate allo spazio senza frontiere che costituisce il mercato unico.

I programmi comunitari in materia di istruzione, formazione e ricerca (Socrates, Leonardo da Vinci e Gioventù, solo per citare i principali) hanno contribuito allo sviluppo della mobilità nella Comunità, permettendo tra l'altro a numerosi giovani studenti, lavoratori, ricercatori di formarsi in un altro stato membro. L'importanza della mobilità transnazionale è sancita dal trattato CE in cui per la

---

<sup>4</sup> Consiglio Europeo di Bruxelles, 22-23 marzo 2005. Conclusioni della Presidenza disponibili sul sito [http://ue.eu.int/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/it/ec/84343.pdf](http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/it/ec/84343.pdf)

<sup>5</sup> Disponibile sul sito <http://ec.europa.eu/youth/whitepaper/download/st06606-re01-en.pdf>

prima volta si dichiara, negli articoli 126, 127 e 130 G, lettera d) che deve essere incoraggiata e divenire parte integrante della politica comunitaria nei settori dell'istruzione, della formazione e della ricerca. Per quanto riguarda lo sviluppo di un'istruzione di qualità nella Comunità, l'articolo 126, paragrafo 2, precisa che "l'azione della Comunità è intesa (...) a favorire la mobilità degli studenti e degli insegnanti, promuovendo tra l'altro il riconoscimento accademico dei diplomi e dei periodi di studio". L'articolo 127, che prevede l'attuazione da parte della Comunità di una politica di formazione professionale, precisa inoltre che "l'azione della Comunità è intesa (...) a favorire la mobilità degli istruttori e delle persone in formazione, in particolare dei giovani".

Nonostante l'impegno profuso ci sono stati in questi anni e continuano ad esserci ostacoli alla realizzazione effettiva della libera circolazione delle persone in formazione o professionalmente addette alla formazione. Nell'ottica di un miglioramento della mobilità il Consiglio europeo di Nizza<sup>6</sup> (dicembre 2000) ha adottato un "Piano d'azione per la mobilità" che intende suggerire le possibili vie d'azione e rispondere a tre grandi obiettivi:

- definire e democratizzare la mobilità in Europa;
- promuovere le forme di finanziamento adeguate;
- accrescere la mobilità e migliorarne le condizioni.

Per ovviare gli ostacoli gli stati membri sono stati invitati in base ai suddetti macro-obiettivi ad adottare i provvedimenti adeguati al fine di:

- rimuovere gli ostacoli giuridici e amministrativi alla mobilità delle persone;
- ridurre gli ostacoli linguistici e culturali per incoraggiare l'apprendimento almeno di due lingue comunitarie e la formazione linguistica e culturale che precede la mobilità;
- facilitare l'utilizzazione di borse, di aiuti nazionali e di altri dispositivi di sostegno;
- estendere alle persone in mobilità i benefici (diversi da quelli derivanti dalla previdenza sociale) concessi alla stessa categoria di persone da parte dello Stato ospitante, come le riduzioni tariffarie dei trasporti pubblici, gli aiuti per l'alloggio e per i pasti;
- favorire la creazione di uno spazio europeo delle qualifiche;

---

<sup>6</sup> Risoluzione del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri, riuniti in sede di Consiglio del 14 dicembre 2000, relativa al piano d'azione per la mobilità (2000/C 371/03).

- facilitare l'accesso a ogni informazione utile;
- mettere in risalto il periodo di mobilità.

Un ulteriore passo in avanti è avvenuto nel febbraio 2002, quando la Commissione ha elaborato un "Piano d'azione per le competenze e la mobilità", allo scopo di promuovere la mobilità geografica e l'apertura di nuovi mercati ai lavoratori europei. Esso propone venticinque azioni concrete, quindici delle quali riguardano specificamente l'apprendimento, in relazione a tre obiettivi principali: accrescere la mobilità occupazionale e lo sviluppo delle competenze; agevolare la mobilità geografica; migliorare l'informazione e la trasparenza delle opportunità lavorative.

Il ruolo della mobilità è stato parimenti sottolineato nel quadro delle linee di orientamento per l'occupazione (2005-2008), quale fattore che contribuisce al potenziamento dell'infrastruttura dei mercati del lavoro in Europa, nonché come strumento per anticipare meglio gli effetti delle ristrutturazioni economiche. I dati relativi alla mobilità geografica e professionale emersi da un'indagine dell' Eurostat del 2004<sup>7</sup> mostrano in effetti una scarsa dinamicità. La percentuale degli europei residenti in un paese dell'Unione diverso dal loro paese d'origine è, con riferimento agli ultimi 30 anni, costantemente nell'ordine del 1,5%. Per quanto attiene alla mobilità professionale, in 9 paesi dell'Unione europea, il 40% dei lavoratori ha occupato lo stesso posto di lavoro per oltre 10 anni.

Tuttavia, i primi risultati di uno studio condotto nel quadro dell'Anno europeo dall' Eurobarometro indicano che i cittadini europei, malgrado la loro scarsa propensione a cambiare occupazione o luogo di lavoro, si dichiarano comunque favorevoli all'idea della mobilità professionale. Il dato viene peraltro confermato da Europe Direct, il servizio che fornisce in tutte le lingue comunitarie dati e informazioni sull'Unione europea, secondo il quale circa un quarto delle richieste a loro pervenute riguarda proprio la mobilità geografica e professionale.

I risultati finora raggiunti e gli obiettivi ancora da perseguire, fanno sì che nel nuovo Programma Lifelong Learning, la mobilità si confermi come un efficace strumento di apprendimento permanente sia nell'ambito lavorativo che in quello formativo, in grado di fornire un determinante apporto al processo di integrazione europea e alla costruzione di un'economia della conoscenza basata sulla valorizzazione del capitale umano. Il Programma è dunque destinato a promuovere e sostenere, in via prioritaria, esperienze di mobilità transnazionale, dedicando ad esse la quota di

---

<sup>7</sup> Lo studio è disponibile sul sito: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion](http://ec.europa.eu/public_opinion)

risorse più significative. Nella premessa della Decisione del Consiglio<sup>8</sup> istitutiva del nuovo programma viene detto espressamente che la mobilità è lo strumento principale per contribuire allo sviluppo di un'Europa della conoscenza, in quanto essa diffonde in maniera diretta prassi, saperi, idee.

Il vertice di Bruxelles del 22-23 marzo 2005 ha infatti sottolineato come “l'apprendimento permanente costituisce una condizione *sine qua non* per realizzare gli obiettivi di Lisbona tenendo conto dell'interesse di una qualità elevata a tutti i livelli; l'obiettivo della piena occupazione trova il suo necessario e indispensabile presupposto in un'istruzione e in una formazione di qualità e nella possibilità, per tutti i cittadini europei di acquisire nuove conoscenze e competenze lungo tutto l'arco della loro vita, sia di studio che lavorativa, in contesti formali e non formali”.

Gli obiettivi generali del programma, infatti, saranno:

- contribuire allo sviluppo;
- creare una società con uno sviluppo economico sostenibile e dei posti di lavoro più numerosi e qualitativamente validi;
- favorire la coesione sociale;
- incoraggiare l'interazione, la cooperazione e la mobilità nei sistemi di educazione e formazione.

### ***1.2 La mobilità all'interno del Programma Leonardo da Vinci: i risultati (II fase 2000-2006)***

Le politiche europee, dunque, promuovono un incremento quantitativo della mobilità di studenti, persone in formazione, volontari, insegnanti e formatori, da perseguire anche con un incremento delle risorse finanziarie, non tralasciando mai l'istanza della qualità che occupa un posto centrale. L'obiettivo strategico di favorire un aumento numerico delle persone in mobilità è indissolubile dalla necessità di garantire un valido ed elevato contenuto qualitativo della loro esperienza di studio, formazione o lavoro all'interno dell'Unione allargata.

Nella tabella che segue viene riportato, suddiviso per annualità, l'ammontare della sovvenzione globale accordata dalla Commissione europea all'Italia per il finanziamento delle azioni di mobilità.

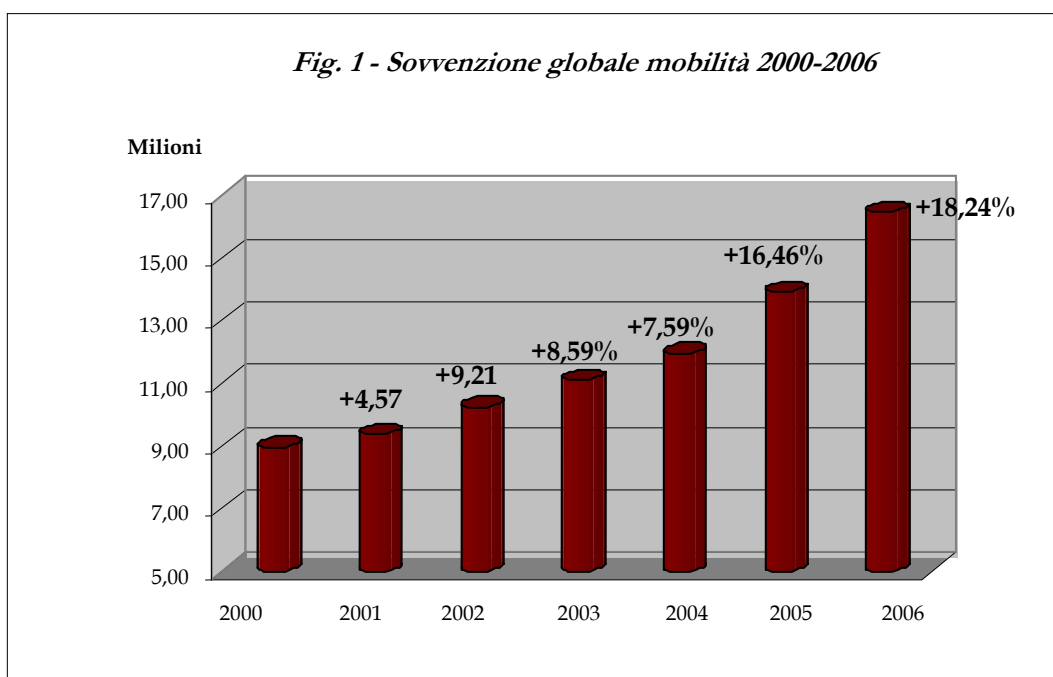
---

<sup>8</sup> Proposta della Decisione del Consiglio disponibile sul sito [http://ec.europa.eu/education/programmes/newprog/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/programmes/newprog/index_en.html)

**Tab. 1 - Sovvenzione globale per la mobilità nelle diverse annualità**

Annualità	Totale Sovvenzione accordata
2000	8.963.113,00
2001	9.372.907,00
2002	10.236.087,00
2003	11.114.972,00
2004	11.958.119,00
2005	13.927.000,00
2006	16.467.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>82.039.198,00</b>

Fonte: Agenzia Nazionale Leonardo da Vinci – Italia



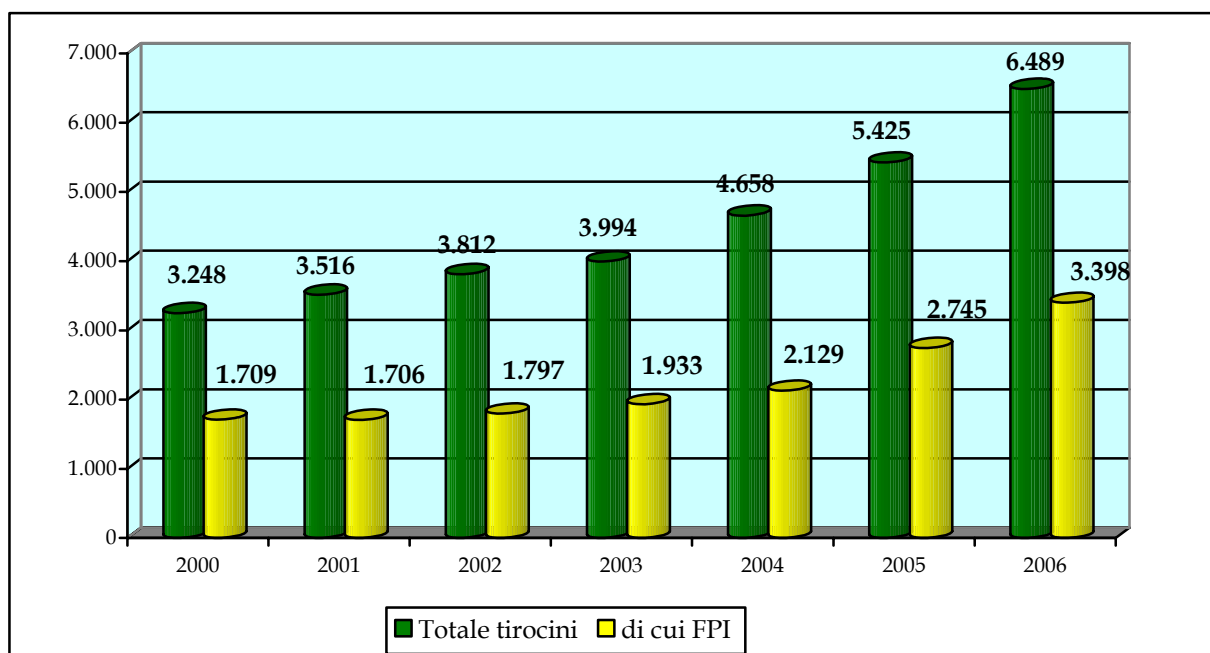
Fonte: Agenzia Nazionale Leonardo da Vinci – Italia

Come si può osservare, le risorse finanziarie messe a disposizione nel quadro del Programma dalla Commissione Europea e destinate a finanziare i progetti di mobilità hanno subito, negli anni, un incremento costante permettendo ad un numero sempre maggiore di persone di usufruire dell'opportunità di realizzare periodi di tirocini e scambi all'estero. In Italia, l'accresciuta disponibilità finanziaria ha, di fatto, permesso di passare dalle 4.050 borse accordate nel 2000 (tirocini e scambi) alle oltre 7.000 borse assegnate nell'annualità di selezione 2006.

Nella Tabella 2, viene riportato il numero di borse destinate ai giovani (sono esclusi dunque gli scambi) finanziate nelle diverse annualità.

Esaminando i risultati relativi alle annualità concluse (2000-2001-2002-2003), annualità per le quali i dati disponibili sono quelli sul realizzato e non solo sull'accordato, appare evidente come l'accresciuta disponibilità di risorse finanziarie si sia tradotta, anno per anno, in un sostanziale incremento dei soggetti in mobilità. Come si può infatti notare, rispetto all'avvio della seconda fase del Programma (2000), nelle prime annualità (2001 e 2002) l'incremento medio si aggira intorno all'8%, con un picco di circa il 23% raggiunto nel 2003. Il vero salto quantitativo sui numeri della mobilità arriva dal 2004 in poi dove addirittura si registra quasi un raddoppio dei dati iniziali del 2000 (+99,8% nel 2006).

**Fig. 2 - Numero di borse di mobilità destinate ai giovani nelle diverse annualità**



Fonte: Agenzia Nazionale Leonardo da Vinci - Italia

\* Per l'annualità 2004 i dati sono riferiti al "Rapporto Intermedio al 31 marzo 2005" inviato alla Commissione Europea

\* Per l'annualità 2005 i dati sono riferiti al "Rapporto Intermedio al 31 marzo 2006" inviato alla Commissione Europea

\*\* Per l'annualità 2006 i dati sono riferiti al primo Rapporto inviato alla Commissione Europea "Risultati del bando" al 31 maggio 2006

E' bene comunque sottolineare che, nonostante il significativo incremento di fondi comunitari, il numero dei tirocini finanziati nel quadro del Programma Leonardo da Vinci resta ancora troppo esiguo rispetto all'effettiva domanda. E' necessario, dunque, che le esperienze siano massimamente valide sul piano della crescita individuale di coloro che beneficiano di una borsa di mobilità, con una effettiva ricaduta sul sistema educativo e formativo a cui appartengono.

Nella tabella sottostante viene riportato il numero di giovani che hanno usufruito di una borsa Leonardo suddivisi per tipologia di beneficiari.

**Tab. 2 - Numero di tirocini per misura e annualità**

Misura	2000	2001	2002	2003	Totale
Giovani in formazione professionale iniziale	1.709	1.706	1.797	1.933	7.145
Giovani lavoratori, neo-diplomati, neo-laureati	1.200	1.372	1.480	1.507	5.559
Studenti universitari	339	438	535	554	1.866
<b>TOTALE</b>	<b>3.248</b>	<b>3.516</b>	<b>3.812</b>	<b>3.994</b>	<b>14.570</b>

Fonte: Agenzia Nazionale Leonardo da Vinci - Italia

Come si può rilevare dall'analisi dei dati, nell'ambito dei tirocini, le quote più elevate di persone in mobilità riguardano la categoria dei giovani in formazione professionale iniziale, questo nonostante il fatto che lo stanziamento di risorse finanziarie più cospicuo sia destinato alla categoria dei giovani lavoratori, neo-diplomati e laureati recenti. L'apparente incongruenza trova la sua ragion d'essere nel fatto che, come è noto, le azioni di mobilità rivolte ai giovani in formazione iniziale hanno una durata mediamente più breve rispetto alle altre tipologie di beneficiari e dunque un costo unitario inferiore.

Per quanto riguarda i paesi di destinazione, è interessante sottolineare come nella seconda fase del Programma Leonardo da Vinci, l'Italia ha voluto contenere entro una percentuale del 60% i flussi rivolti verso i Paesi che per tradizione sono mete principali della mobilità italiana (Regno Unito, Francia, Germania e Spagna) e incentivare la cooperazione con i Paesi del Nord Europa e con gli Stati associati.

Se si analizzano i dati relativi alle scelte operate dai promotori dei progetti approvati nel quadriennio 2000-2003, nella fase di presentazione delle proposte, è possibile evidenziare come tale obiettivo sia stato raggiunto: l'attenzione verso le mete più tradizionali mantenutasi sempre entro il tetto del 60%, è andata progressivamente riducendosi fino a raggiungere nel 2003 un tasso pari al 51,17%, mentre è cresciuta l'incidenza dei Paesi del Nord Europa<sup>9</sup> (dal 25,65% nel 2000 al 26,70% nel 2003) e degli allora Paesi associati<sup>10</sup> (dal 7,63% nel 2000 al 13,00% nel 2003).

<sup>9</sup> Belgio, Danimarca, Finlandia, Irlanda, Paesi Bassi, Svezia.

<sup>10</sup> Bulgaria, Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Repubblica Ceca, Repubblica Slovacca, Romania, Slovenia, Ungheria.

L'apertura verso gli Stati associati, si è concentrata principalmente su paesi quali la Repubblica Ceca (dal 1,95% nel 2000 al 2,22% nel 2003), l'Ungheria (dal 0,97% nel 2000 al 2,11% nel 2003) e la Romania (dal 0,65% nel 2000 al 1,76% nel 2003), nazione, quest'ultima, nei confronti della quale l'Italia ha svolto un'azione di tutoraggio nella fase che ha portato al suo ingresso al Programma.

Nel 2004 il quadro sin qui delineato ha registrato alcune modifiche: mentre è stata confermata la riduzione dell'incidenza di Regno Unito, Francia, Spagna e Germania (50,45%), la presenza degli Stati del Nord Europa, quali Paesi di destinazione, ha subito una leggera flessione (25,03%) a fronte di un ulteriore innalzamento della percentuale relativa ai Paesi Associati (14,91%). Tale dato deve essere letto alla luce degli obiettivi fissati a livello nazionale per l'anno in questione, concretizzatisi nell'assegnazione di priorità alle proposte che includevano nel proprio partenariato almeno uno dei Paesi candidati e nell'assegnazione di maggiori contributi per la preparazione linguistica in modo da poter consentire l'acquisizione di un vocabolario di "sopravvivenza" nella lingua del Paese ospitante, accanto all'utilizzo di quella veicolare.

### ***1.3 Il tirocinio Leonardo rivolto ai giovani in Formazione Professionale Iniziale***

Dall'esame dei dati raccolti in questi anni dall'Agenzia nazionale riguardo alla mobilità degli studenti, emerge una larga partecipazione dei giovani in formazione professionale iniziale. Le azioni di mobilità Leonardo da Vinci si inseriscono in una cornice di profondo cambiamento dell'assetto istituzionale italiano che investe il sistema dell'istruzione e della formazione. La legge 53/03 ha, infatti, introdotto in Italia il diritto-dovere all'istruzione e alla formazione professionale per almeno 12 anni e fino al raggiungimento di una qualifica, e l'alternanza scuola-lavoro. Rinsaldare la relazione fra sistema educativo e mondo del lavoro è, infatti, uno degli obiettivi prioritari della sperimentazione sull'alternanza. Da qui la spinta all'introduzione del tirocinio in tutti i percorsi del ciclo secondario, per tutte le classi, e la definizione dell'alternanza scuola-lavoro come nuova modalità di realizzazione dei *curricula* in cui l'esperienza di inserimento nel contesto produttivo diventa parte integrante di un percorso formativo pluriennale, concorrendo al conseguimento degli obiettivi e delle finalità del percorso "co-progettato" e "co-realizzato" fra scuola e impresa<sup>11</sup>.

I tirocini realizzati durante l'anno scolastico, nonché quelli estivi, si sono andati sempre più diffondendo all'interno degli istituti scolastici proprio perché riconosciuti come strumenti efficaci per creare un diretto contatto tra l'apprendimento in aula e l'apprendimento nelle situazioni

---

<sup>11</sup> Cfr. Ultimi Rapporti Isfol.

lavorative. Uno degli obiettivi fondamentali del tirocinio è creare un raccordo tra formazione e acquisizione/esercizio delle competenze professionali spendibili sul mercato del lavoro. L'istruzione e la formazione mirano, infatti, alla crescita globale della persona, sia dal punto di vista personale sia dal punto di vista professionale: confrontarsi durante la fase di formazione con il mondo lavorativo in cui successivamente ci si dovrà inserire diventa un'esperienza arricchente per lo studente e, al tempo stesso, serve a verificare la coerenza tra ciò che si apprende in aula e quanto occorre possedere dal punto di vista culturale, scientifico e tecnologico per entrare efficacemente nel mondo del lavoro. Diventa ancora di più educativo e formativo se avviene in un contesto diverso da quello nazionale.

L'esperienza di tirocinio Leonardo da Vinci rivolta ai giovani in formazione professionale iniziale, ovvero a ragazzi di età per lo più compresa tra i 15 e 19 anni che si trovano ancora all'interno del percorso scolastico, si configura generalmente come parte integrante del programma di formazione professionale dei beneficiari e si propone come principale obiettivo quello di offrire a quest'ultimi l'occasione di avere un primo contatto con il mondo del lavoro.

Il periodo di formazione all'estero, che il beneficiario si trova a dover affrontare, può sinteticamente essere definito sia di tipo "conoscitivo", in quanto l'individuo è posto nella condizione di poter comprendere, direttamente nella realtà lavorativa, il ruolo per il quale viene formato, grazie anche a momenti di osservazione di processi organizzativi e all'aiuto di un tutor, sia di tipo "applicativo", poiché ha l'opportunità di sperimentare e mettere in pratica le conoscenze, le abilità e gli atteggiamenti precedentemente acquisiti all'interno della struttura formativa.

Nello specifico, i ragazzi che hanno intrapreso questa esperienza sono, per la maggior parte (56%), giovani di età compresa tra i 18 e i 21 anni; mentre coloro che non hanno ancora raggiunto la maggiore età rappresentano il 38% del totale.

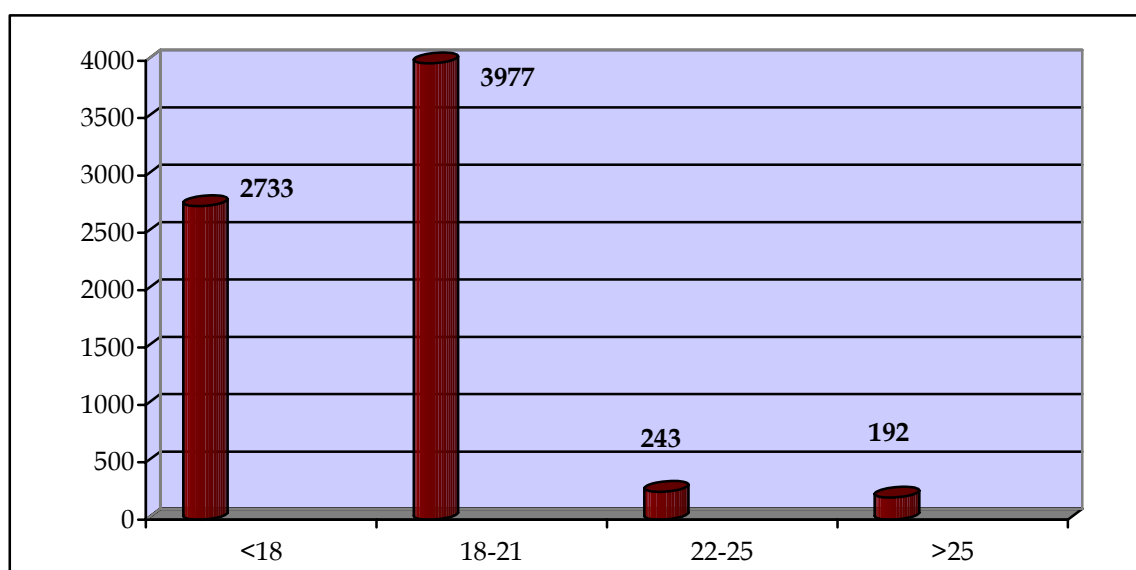
La tabella che segue riporta i dati, suddivisi per annualità, relativi alle diverse fasce d'età dei soggetti che hanno usufruito di una borsa Leonardo nella misura della formazione professionale iniziale. I dati presi in considerazione, anche in questo caso, sono quelli relativi alle annualità chiuse (2000-2003) in quanto i dati relativi alle successive annualità (2004-2006) sono solo di tipo previsionale e dunque passibili di variazione.

**Tab. 3 - Fasce di età dei beneficiari per annualità**

Annualità	<18	18-21	22-25	>25
2000	513	1086	48	62
2001	719	884	55	48
2002	672	1002	86	37
2003	829	1005	54	45

Fonte: Agenzia Nazionale Leonardo da Vinci – Italia

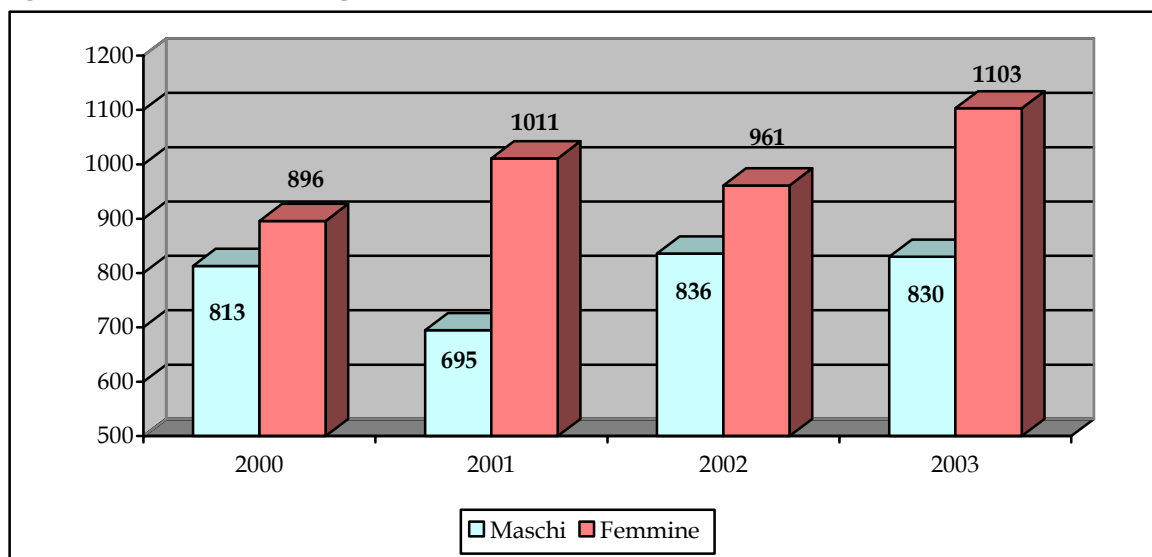
**Fig. 3 - Numero di beneficiari distinti per classi di età**



Fonte: Agenzia Nazionale Leonardo da Vinci - Italia

Rispetto alla differenziazione di genere dei beneficiari, si può osservare una particolare attenzione alle pari opportunità: Leonardo da Vinci, almeno per la misura di riferimento, cioè quella dei giovani in formazione professionale iniziale, si presenta come un Programma al “femminile”, con un’incidenza nell’arco del quadriennio di circa il 56%.

**Fig. 4 - Differenziazione di genere tra i partecipanti**



Fonte: Agenzia Nazionale Leonardo da Vinci - Italia

Secondo quanto stabilito dal Programma, il tirocinio può essere effettuato in istituti d'istruzione e formazione professionale e imprese e può avere una durata minima di 3 settimane e una massima di 39. Dai dati raccolti dall'Agenzia nazionale si rileva che la maggior parte degli enti promotori sceglie di attuare, nella misura della formazione professionale iniziale, tirocini di breve e media durata che vanno dalle 3 alle 5 settimane, proprio perché essendo i beneficiari soggetti molto giovani ancora inseriti in attività formative non sono ancora in possesso di competenze e abilità tali da permettere un inserimento lavorativo, in un ambiente europeo, di durata più lunga.

**Tab. 4 - Durata dei tirocini per annualità**

Durata in settimane del tirocinio	N° beneficiari 2000	N° beneficiari 2001	N° beneficiari 2002	N° beneficiari 2003
3	1287	1090	1221	1241
4	188	212	212	188
5	105	227	168	218
6	15	61	49	151
7	-	-	10	-
8	-	6	16	53
9	12	4	17	40
11	-	15	-	-
12	59	50	54	27
13	43	15	10	15
14	-	-	40	-
16	-	14	-	-
20	-	12	-	-

Fonte: Agenzia Nazionale Leonardo da Vinci - Italia

A ciò si aggiunga il fatto che i tirocini sono per lo più proposti durante l'anno scolastico o durante le attività dei corsi di formazione professionale svolti dalle Agenzie formative extrascolastiche e un'interruzione più lunga della didattica avrebbe ripercussioni negative sul piano della continuità.

*Fig. 5 - Provenienza geografica dei beneficiari per annualità*



Per quanto riguarda la provenienza dei beneficiari si rileva che la maggioranza dei giovani (85%) risultano residenti in regioni del Centro-Nord: quelle che hanno mostrato una partecipazione più attiva sono state le Marche (19,5%), il Piemonte (17,3%) ed il Veneto (15,3%). Tra le regioni del Sud, quelle che hanno visto la maggior partecipazione di giovani risultano essere la Calabria (3,2%) e a seguire la Campania (2,2%). Le Isole hanno partecipato rispettivamente nella misura dell'1,5% la Sardegna e 1,3% la Sicilia.

**Tab. 5 - Provenienza geografica dei beneficiari per annualità**

<b>Regione</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>Totale</b>
Abruzzo	20	9	16	0	45
Basilicata	0	0	0	0	0
Calabria	84	30	70	45	229
Campania	20	40	44	50	154
Emilia Romagna	164	191	137	314	806
Friuli Venezia Giulia	6	0	10	0	16
Lazio	286	114	289	173	862
Liguria	67	28	23	89	207
Lombardia	100	97	78	174	449
Marche	314	388	424	267	1393
Molise	0	0	0	0	0
Piemonte	261	333	288	354	1236
Puglia	15	14	1	10	40
Sardegna	0	12	12	81	105
Sicilia	23	36	30	9	98
Toscana	65	80	79	42	266
Trentino Alto Adige	20	3	0	1	24
Umbria	43	38	10	25	116
Valle d'Aosta	4	0	0	0	4
Veneto	217	293	286	299	1095

Fonte: Agenzia Nazionale Leonardo da Vinci - Italia

Per quanto riguarda i paesi di destinazione, la maggior parte dei tirocini (72,3%) sono stati realizzati nel Regno Unito e Francia, ciascuno con un'incidenza di circa il 22%, e Spagna e Irlanda, ospitando ognuno circa il 14% dei beneficiari.



C'è tuttavia da segnalare la presenza dei paesi dell'Europa orientale tra cui la Polonia, entrata a far parte dell'Unione Europea nel maggio 2005 e la Romania, tuttora paese in pre-adesione, nei quali lo 0,9% dei giovani italiani ha potuto realizzare lo stage. In egual misura anche la Norvegia, paese aderente allo Spazio Economico Europeo, è stata meta della mobilità dei giovani italiani.

**Tab. 6 - Provenienza geografica dei beneficiari per annualità**

Paesi	2000	2001	2002	2003	Totale
Austria	50	29	34	21	134
Belgio	5	21	1	20	47
Bulgaria	2	0	5	7	14
Cipro	4	0	9	10	23
Danimarca	0	13	13	11	37
Estonia	0	3	3	2	8
Finlandia	27	42	77	60	206
Francia	396	332	415	386	1529
Germania	170	118	163	185	636
Grecia	17	16	12	3	48
Irlanda	231	215	275	273	994
Islanda	6	0	0	10	16
Lettonia	0	0	0	0	0
Liechtenstein	0	0	0	0	0
Lituania	0	10	13	4	27
Lussemburgo	4	3	0	0	7
Malta	20	13	6	14	53
Norvegia	0	22	16	27	65
Paesi Bassi	4	25	27	34	90
Polonia	0	0	0	66	66
Portogallo	47	14	26	36	123
Regno Unito	408	450	361	415	1634
Repubblica Ceca	17	9	7	29	62
Repubblica Slovacca	0	0	4	0	4
Romania	4	23	18	21	66
Slovenia	0	8	11	11	30
Spagna	260	270	233	248	1011
Svezia	33	69	56	38	196
Turchia	0	0	0	0	0
Ungheria	4	1	12	2	19

Fonte: Agenzia Nazionale Leonardo da Vinci - Italia

■ **Ex Paesi in pre-adesione ora UE**

■ **Paesi in pre-adesione**

■ **Spazio Economico Europeo**

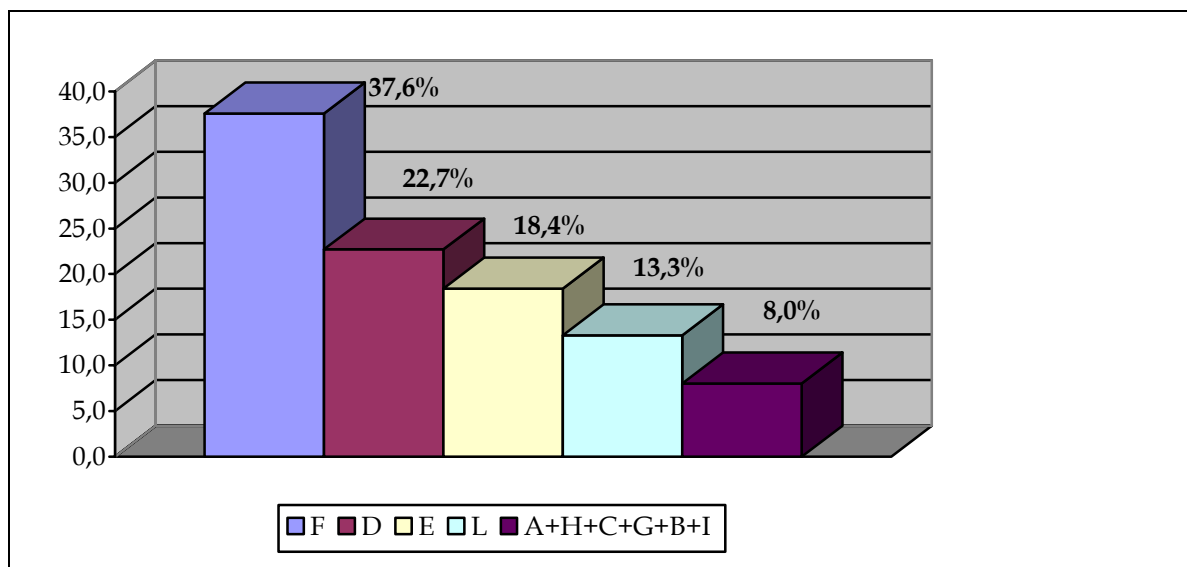
Per quanto riguarda i settori economici, la tabella che segue, riporta i dati riferiti ai principali ambiti produttivi in cui si sono svolte le esperienze di tirocinio. Come si può osservare i settori privilegiati sono quelli più presenti nell'economia italiana: il turismo, il commercio, la gestione aziendale e i servizi. Nello specifico, il settore del turismo, della ristorazione e dei servizi alberghieri, nelle sue forme più innovative (turismo sostenibile, ecologico, enogastronomico, rurale, valorizzazione del patrimonio ambientale, artistico, culturale, ecc.), risulta essere quello più rappresentato (37,6%) ed è il settore che ha visto in particolare la partecipazione di giovani provenienti dagli Istituti professionali. Segue il settore del commercio (22,7%) e della gestione aziendale (18,4%) a cui sono stati prioritariamente destinati i giovani provenienti dagli Istituti tecnici e commerciali. Gli studenti frequentanti percorsi sperimentali di tipo professionalizzante all'interno dei licei sono stati invece più frequentemente orientati al settore dei servizi che risulta rappresentato al 13,3%. Il peso significativo di quest'ultimo settore, inteso in particolare come servizi sociali e volontariato, mostra una particolare propensione da parte dei promotori ad aderire alle sollecitazioni comunitarie che, in tema di politiche formative, invitano gli Stati membri a sviluppare i servizi, ad eliminare gli ostacoli nazionali alla mobilità dei giovani e a trovare soluzioni per il riconoscimento del volontariato come esperienza educativa. Trasversalmente a quasi tutti i settori economici presi in esame, si può, infine, osservare la generalizzata attenzione all'acquisizione di esperienze e competenze sull'utilizzo delle TIC indipendentemente dagli specifici ruoli o mansioni svolte dai tirocinanti, all'interno delle aziende ospitanti.

**Tab. 7 – Settori economici del tirocinio**

Settori	2000	2001	2002	2003	Totale
A = Agricoltura, caccia e silvicoltura	42	38	41	39	160
B = Manifatturiero	17	12	9	13	51
C = Edile	70	17	0	30	117
D = Commercio	376	365	396	487	1.624
E = Gestione aziendale	255	312	354	393	1.314
F = Turismo, alberghiero e Ristorazione	602	725	648	712	2.687
G = Trasporti	56	4	1	22	83
H = Pubblica Amministrazione	7	36	65	15	123
I = Sanitario	21	2	10	4	37
L = Servizi	263	195	273	218	949

Fonte: Agenzia Nazionale Leonardo da Vinci - Italia

*Fig. 6 – Distribuzione beneficiari per settori economici*



Fonte: Agenzia Nazionale Leonardo da Vinci - Italia

Nei paragrafi precedenti abbiamo voluto dare un'immagine d'insieme delle esperienze di mobilità realizzate nel corso della seconda fase del Programma con una lente d'ingrandimento sulla misura della formazione professionale iniziale. Al di là di tutte le possibili considerazioni in merito ai settori economici, ai paesi di destinazione o alla durata dei tirocini, l'aspetto che più ci interessa, ai fini della nostra indagine, è la convinzione che il tirocinio Leonardo non è soltanto una messa in pratica, un arricchimento delle competenze tecnico professionali, ma è anche un momento in cui l'individuo mette alla prova se stesso vivendo in un paese diverso da quello d'origine lontano dalla famiglia, alle prese con i problemi quotidiani (il soggiorno, gli spostamenti, i rapporti interpersonali, etc.).

I giovani in formazione professionale sono per lo più adolescenti e come tali impegnati nella costruzione di una loro personale identità, avviati al passaggio alla vita adulta. Nelle culture tradizionali del passato tale percorso prevedeva una triplice rete di cerimonie: di separazione, di definizione dello stato di margine e di aggregazione (Van Gennep); tale cerimonie venivano realizzate alla presenza di adulti che officiavano scientemente il passaggio, e si svolgevano palesemente di fronte alla comunità.

Nella nostra società il giovane affronta questo particolare momento sempre più solo e senza il conforto di cerimonie sociali che attestino il suo ingresso nella comunità adulta. E' stato rilevato come solo la scuola, attraverso il passaggio da una classe all'altra e da un ciclo all'altro, sancisca oggettivamente le tappe della crescita: il tirocinio viene a rafforzare questo importante ruolo così da essere per il giovane una delle tappe del processo maturativo, una tessera nell'intricato puzzle della

ricerca di se stessi. Una funzione centrale in tale “rito” viene svolta dal tutor, che accompagna il ragazzo nel suo percorso di formazione professionale, realizzando così quell’ incontro finale fra adulti e adolescenti che si apprestano a essere aggregati alla comunità.

Per questo e per molte altre ragioni che saranno approfondite nella seconda e terza parte del presente lavoro, possiamo affermare che il tirocinio transnazionale non impatta solamente sulla vita professionale di un giovane ma anche profondamente su quella personale.

## **2. PARTE SECONDA**

### ***2.1 Obiettivi dell’indagine***

Le indagini fino ad ora realizzate hanno chiaramente evidenziato i progressi compiuti dai sistemi formativi nel tentativo di rinsaldare la relazione tra sistema educativo e mondo del lavoro, uno degli obiettivi prioritari della sperimentazione sull’alternanza. I dati emersi testimoniano lo sforzo delle istituzioni scolastiche nel definire il tirocinio come nuova modalità di realizzazione dei percorsi formativi e forniscono apprezzabili giudizi sulla qualità delle modalità di attuazione, di consolidamento delle pratiche e sull’elaborazione di strumenti a supporto.

E’ chiaro ed evidente, quindi, che la risposta agli obiettivi comunitari e nazionali in materia di istruzione e formazione, ampiamente descritti nella prima parte del rapporto, risulta significativa anche se la strada per rimuovere gli ostacoli alla mobilità appare ancora lunga e tortuosa.

In questa ottica è normale interrogarsi sui benefici delle azioni di mobilità testimoniati direttamente dalla voce dei protagonisti. Sono state spese, infatti, tante parole sui risultati conseguiti in tema di qualità della progettazione del tirocinio, senza considerare mai il beneficiario finale in termini di emozioni e di sensazioni provate durante il periodo di permanenza all’estero, inserito in un contesto diverso e lontano dai propri cari, alle prese con la realtà lavorativa semmai non ancora sperimentata neanche nel proprio paese.

Come si può pensare di migliorare le azioni a sostegno della mobilità senza valutare qualitativamente l’impatto del tirocinio sulla vita personale e professionale dei giovani?

E’ questo l’obiettivo dell’indagine da noi realizzata che non vanta di aver dato risalto ad un aspetto della mobilità fino ad oggi trascurato ma getta sicuramente le basi per ricerche strutturate sempre più

*ad hoc* sui vantaggi oggettivi dell'alternanza in termini di crescita personale e professionale dei beneficiari. L'esame attento della descrizione delle esperienze positive e negative del giovane, delle sue impressioni, del suo stato d'animo può indirizzare i promotori verso azioni sempre più rispondenti alle loro esigenze per giungere all'attuazione pratica di tutte le raccomandazioni comunitarie in materia, volte alla formazione di giovani preparati e attrezzati ad affrontare una società nella quale la conoscenza è il capitale più redditizio.

Pensare alla scuola e al lavoro come due universi distinti, ognuno con regole diverse e ben precise, può seriamente compromettere la crescita individuale e sociale dello studente. Sapere e saper fare sono infatti due facce di una stessa medaglia ed è per questo che lo studente deve essere messo in grado di poter sviluppare competenze pratiche per immettersi sul mercato del lavoro con un valore aggiunto. Alla sperimentazione sul campo delle nozioni acquisite non può però prescindere lo sviluppo delle capacità relazionali, è fondamentale infatti che il giovane maturi spirito di adattamento e capacità di socializzazione e di comprensione della diversità.

Un giovane che, inserito in un contesto diverso, non riesce a socializzare e ad adattarsi, malvolentieri svolgerà il programma di lavoro e fornirà sicuramente un giudizio non positivo sull'esperienza realizzata, compromettendo la possibilità di crescere anche professionalmente. Perché quindi rischiare di annullare gli aspetti positivi di una così importante opportunità?

Questa indagine, quindi, elaborando i dati emersi dalle testimonianze dei beneficiari, vuole non solo dar risalto a ciò che ha reso difficile o problematica, se del caso, la realizzazione del tirocinio ma, dal confronto con le esperienze positive, vuole anche trarre conclusioni sui fattori che possono aver influenzato gli eventi. Una delle cause, ad esempio, della scarsa socializzazione ed adattamento, come ampiamente discusso più avanti, può derivare dal mancato sostegno pedagogico, linguistico e culturale prima della partenza.

Strategica ed efficace deve essere la preparazione allo *stage*; qualunque sia la metodologia scelta da chi programma le attività, il risultato non può cambiare. Scegliere di partire, soprattutto per i giovani in formazione professionale iniziale, proprio per la loro giovane età, rappresenta un processo decisionale complesso in cui si integrano aspettative professionali, fattori ambientali, culturali e personali. Vivere lontano dalla famiglia, come testimoniato dai dati raccolti, rappresenta per alcuni una dura realtà da affrontare; avere a che fare con un linguaggio diverso e adattarsi ad nuovo modo di vivere (dagli orari dei negozi, dei trasporti, del lavoro, al cibo, ai luoghi di svago e di socializzazione) possono creare un disagio tale da vanificare quanto c'è di positivo in un'esperienza di questo tipo.

Uno dei risultati dell'indagine è stato proprio la stesura di linee guida e raccomandazioni finalizzate al miglioramento delle future azioni di assistenza tecnica. Alla luce delle rilevazioni effettuate si delinea infatti la necessità di un modello di tirocinio sempre più adeguato alle aspettative e ai fabbisogni professionali e personali degli individui coinvolti: non si può pensare di standardizzare, come finora è stato, qualcosa in cui entrano in gioco sia l'individualità personale che le competenze professionali.

## ***2.2 Descrizione della metodologia utilizzata***

### *2.2.1 Il campione d'indagine*

L'indagine è stata svolta prendendo in esame i progetti di mobilità realizzati e conclusi nelle annualità 2003 e 2004. Cosa ha determinato tale scelta? La seconda fase del programma Leonardo da Vinci è iniziata nel 2000 e si concluderà con la fine del 2006, e può apparire poco chiaro perché non siano state considerate tutte le annualità di riferimento. Gli obiettivi primari del rapporto di ricerca, ampiamente dibattuti con l'Agenzia Nazionale, comportavano l'esame di dati definitivi e il contatto diretto con i beneficiari finali delle azioni di mobilità.

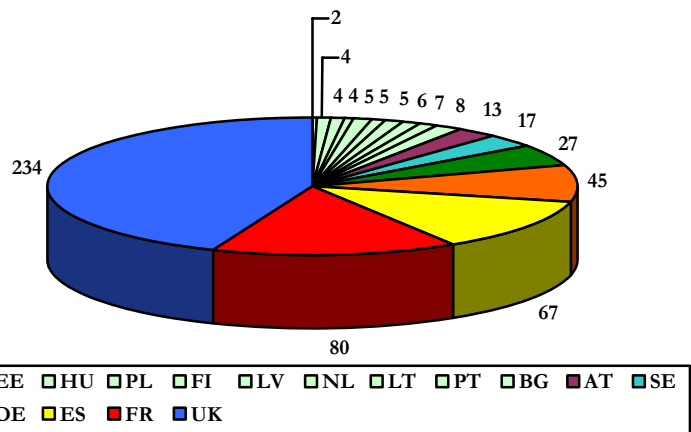
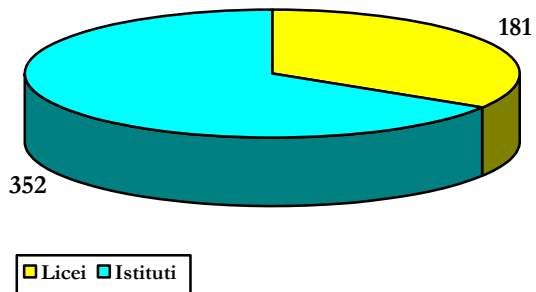
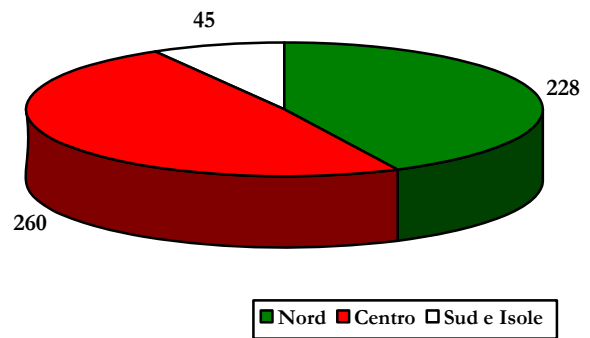
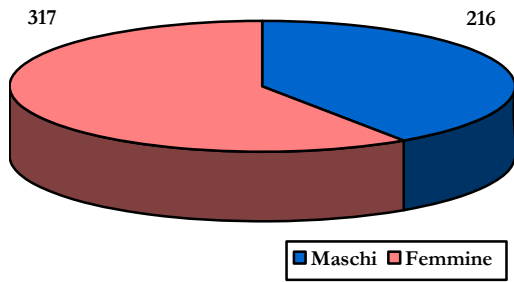
A questo punto sono state fatte una serie di considerazioni: i progetti del 2005 e del 2006 sono ancora in corso e i dati a disposizione non sono quindi definitivi; i progetti delle annualità 2000, 2001, 2002, invece, sono effettivamente conclusi ma sarebbe stato difficile, se non impossibile, contattare i tirocinanti proprio per il lungo tempo trascorso dalla conclusione dello *stage*. Non è stato tralasciato, inoltre, il fatto che le molte difficoltà incontrate dai promotori che si accingevano per la prima volta a progettare in Leonardo, possono essersi tradotte in tirocini poco professionalizzanti e poco apprezzati dai ragazzi, un dato quindi che avrebbe potuto sicuramente trarre in inganno e non essere rappresentativo del reale impatto del Programma.

Definito il numero di progetti da esaminare si è proceduto all'elaborazione del dato relativo al numero dei giovani in formazione professionale iniziale effettivamente partiti. Considerata l'elevata partecipazione, si è reso necessario estrarre un campione rappresentativo di circa il 10% opportunamente stratificato sulla base di variabili che si è supposto abbiano un effetto diretto sulle esperienze di mobilità.

Tali variabili sono: sesso, tipologia dell'organismo d'invio, regione di provenienza, paese di destinazione.

L'universo dei giovani in formazione professionale iniziale protagonisti delle azioni di mobilità nelle annualità di riferimento è di oltre 4.000 soggetti. Il campione da noi estratto è costituito da 533 soggetti (40,5% maschi e 59,5% femmine) provenienti per il 42,8% dal Nord, per il 48,8% dal Centro e per l'8,4% dal Sud. I soggetti sono iscritti per il 34% ai Licei, per il 66% agli Istituti tecnici e professionali. I paesi ospitanti sono: Regno Unito 43,9%, Francia 15%, Spagna 12,6%, Germania 8,4%, Irlanda 5,1%, Svezia 3,2%, Austria 2,4%, Altri paesi 9,4%.

## IL CAMPIONE DELL'INDAGINE



### 2.2.2 Gli strumenti di rilevazione dei dati

Gli strumenti utilizzati per la rilevazione dei dati sono:

- ✓ relazione finale dei beneficiari;
- ✓ griglia interpretativa;
- ✓ intervista di approfondimento.

La *relazione finale dei beneficiari* è uno strumento predisposto dalla Commissione Europea che riassume il tirocinio svolto. Viene somministrata dal promotore al beneficiario a conclusione dello *stage* affinché possa riferire sugli aspetti salienti dell'esperienza.

Lo strumento si compone di undici sezioni che possono essere classificate in tre macroaree: la prima è relativa ai dati anagrafici del beneficiario, dell'organismo di invio e dell'organismo ospitante, la seconda fornisce informazioni sullo *stage*, dalla durata agli aspetti puramente finanziari e la terza è dedicata ai commenti sui risultati conseguiti. E' proprio in questa ultima sezione che il beneficiario è sollecitato ad esprimere il suo giudizio sulla gestione degli aspetti pratici da parte degli organismi coinvolti (procedure di selezione, preparazione linguistica, tutoraggio e monitoraggio, sistemazione logistica...) e a descrivere le attività svolte riferendo, in particolare, delle esperienze negative e positive.

La *griglia interpretativa* è lo strumento appositamente creato per classificare e codificare tutte le informazioni rilevate dall'esame delle relazioni finali dei beneficiari ed è stata strutturata sulla base delle variabili di interesse relative alla specifica esigenza di valutazione qualitativa dell'impatto personale e professionale dello *stage*.

La griglia contiene:

- ✓ anagrafica del promotore (nome, sede e tipologia dell'organismo);
- ✓ anagrafica del progetto (numero dei tirocini, paese di destinazione);
- ✓ informazioni sul beneficiario:
  - nome,
  - sesso,

- ✓ informazioni sullo stage:
- paese di destinazione,
  - tipologia organismo ospitante,
  - collegamento tirocinio/studio,
  - esperienze negative,
  - esperienze positive.

Si è ritenuto opportuno strutturare le informazioni rilevate per macroaree: tecnico-professionale, psico-sociale e gestionale-organizzativa. All'interno di ciascuna area, per consentire l'opportuna codifica delle risposte fornite dai beneficiari, sono stati individuati gli *item* di seguito indicati:

**Area tecnico-professionale (A)** → *Miglioramento competenze linguistiche (A1)*

*Applicazione pratica delle materie di studio (A2)*

*Approccio diretto al mondo del lavoro (A3)*

*Aumento opportunità occupazionali (A4)*

*Apprendimento della lingua di origine del paese ospitante (A5)*

**Area psico-sociale (B)** → *Acquisizione autonomia (B1)*

*Acquisizione competenze relazionali-comportamentali (B2)*

*Crescita autostima (B3)*

*Apprendimento del concetto di "cittadinanza europea" (B4)*

*Difficoltà di adattamento al nuovo stile di vita (B5)*

*Difficoltà relazionali (B6)*

*Nostalgia della famiglia (B7)*

**Area gestionale-organizzativa (C) →** *Coerenza del tirocinio con il percorso di studi (C1)*

*Adeguato supporto didattico degli organismi ospitanti (C2)*

*Scarso supporto organizzativo da parte degli organismi coinvolti (C3)*

*Preparazione linguistica e culturale non adeguata (C4)*

*Insufficiente monitoraggio e tutoraggio (C5)*

*Tirocinio non pertinente con il percorso di studi (C6)*

Il terzo strumento utilizzato è *l'intervista di approfondimento*.

L'intervista è di tipo direttivo e semistrutturato. I quesiti posti scaturiscono dai commenti espressi dai beneficiari e pongono l'accento sulle aree di interesse oggetto dell'analisi. Lo strumento è stato somministrato ad un ristretto numero di beneficiari, cinquanta per l'esattezza, scelti sulla base della completezza e complessità delle opinioni espresse nelle relazioni. La modalità di erogazione dell'intervista è di tipo telefonico. Tale procedura è stata scelta per motivi di ordine economico (abbattimento dei costi) e di sicurezza nel raggiungimento dei risultati (rientri certi). Gli intervistatori sono stati adeguatamente addestrati alle modalità di una corretta intervista telefonica onde evitare influenze esterne nelle risposte fornite e per una omologazione delle procedure stesse.

Da cosa nasce l'esigenza del colloquio diretto con il beneficiario?

Nella definizione della metodologia dell'indagine e tenuto conto degli obiettivi prefissati, è stato considerato importante valutare e verificare come si sono tradotti nella vita personale e professionale, con il passar del tempo, i risultati derivati dall'azione di mobilità, come sia stata capitalizzata l'esperienza Leonardo e se questa abbia orientato o meno le scelte future del giovane. D'altra parte il reale impatto qualitativo del tirocinio Leonardo, è quello valutato a distanza di tempo, quando il giovane ha potuto sperimentare nella vita professionale e personale quanto appreso durante la permanenza all'estero. È stato preso in considerazione anche il fatto che la sorta di dipendenza del beneficiario dall'organismo che gli ha somministrato la relazione finale, in veste di ente di invio e di principale soggetto interlocutore, possa avere, in alcuni casi, influenzato il giudizio espresso sul tirocinio. I quesiti posti ai giovani intervistati, quindi, hanno consentito di approfondire tutte le opinioni già espresse nella relazione in merito alle modalità di gestione e organizzazione del

tirocinio, al contenuto formativo degli *stage* fino a giungere agli eventuali problemi relazionali e di socializzazione. E' stato ritenuto interessante anche avere dai beneficiari un riscontro su eventuali consigli pratici volti a migliorare la futura progettazione delle azioni di mobilità.

### ***2.3 I risultati dell'indagine***

Qui di seguito sono riportate le informazioni rilevate dall'esame delle relazioni finali dei beneficiari oggetto del campione, opportunamente classificate e codificate per aree di interesse.

Procederemo riportando gli *item* utilizzati per la codifica con la percentuale delle risposte date, per concludere con una lettura critica dei dati ai fini della loro valutazione qualitativa. Le percentuali sono state calcolate sulla base del numero di soggetti che ha fornito risposte pertinenti con ciascun area di riferimento.

Per una migliore lettura dei risultati si è ritenuto opportuno effettuare una ulteriore suddivisione tra le risposte che rilevano un atteggiamento di soddisfazione e di positività e quelle che per contro evidenziano delle criticità, che per altro hanno riguardato solo la sfera psico-sociale e quella gestionale-organizzativa.

E' opportuno precisare che le interviste di approfondimento non sono state oggetto di elaborazioni statistiche per il ristretto campione cui sono state somministrate. Possiamo, però, rilevare un elemento di interesse. L'esperienza ha senz'altro orientato le scelte future dei giovani (alcuni non hanno neanche escluso l'idea di trasferirsi all'estero); per coloro invece che hanno proseguito gli studi, l'aver realizzato uno *stage* Leonardo ha garantito se non altro il buon esito degli esami linguistici.

## AREA TECNICO-PROFESSIONALE

Questa area ha lo scopo di valutare le competenze tecnico-professionali acquisite dai beneficiari con la realizzazione dello *stage*.

### *Dati statistici*

Miglioramento competenze linguistiche	50%
Applicazione pratica delle materie di studio	30%
Approccio diretto al mondo del lavoro	10%
Aumento opportunità occupazionali	5%
Apprendimento della lingua di origine del paese ospitante	5%

### *Valutazione*

Come si può notare la maggior parte dei giovani ritiene di aver migliorato il livello di conoscenze linguistiche (50%) accanto all'acquisizione di competenze pratico-operative (30%). Dall'esame delle relazioni, infatti, è emerso come e quanto la possibilità di poter esercitare quotidianamente la lingua straniera abbia innalzato il grado di conoscenza. Il tirocinio, inoltre, sembra essere servito a far emergere la consapevolezza su competenze pratiche che prima della partenza alcuni ritenevano di non possedere, proprio grazie al fatto di essere stati messi alla prova e aver sperimentato sul campo le conoscenze puramente teoriche acquisite tra i "banchi di scuola". Da ciò deriva anche, ovviamente, un vivo entusiasmo per aver avuto un approccio diretto al mondo del lavoro (10%). Ecco, quindi, testimoniata direttamente dai giovani, la riprova dell'importanza strategica del tirocinio nel percorso di eliminazione della linea di confine tra scuola e mondo del lavoro. Solo una piccola percentuale (5%) di giovani, però, ha tradotto questo essersi approcciati al mondo del lavoro nella consapevolezza di un aumento delle opportunità occupazionali, e non è escluso che questo sia strettamente correlato alla breve durata dello *stage*. I giovani in formazione professionale iniziale realizzano in media tirocini della durata di 3 o 4 settimane ed è chiaramente intuibile come un periodo di tempo così breve in azienda, possa difficilmente far prendere coscienza di un aumento del proprio potenziale occupazionale. Un'altra piccola percentuale di giovani (5%) ha manifestato soddisfazione nell'aver appreso la lingua di origine del paese ospitante. Frequentemente, infatti, la preparazione linguistica propedeutica allo *stage*, è relativa alla lingua veicolare, ma è chiaro che la quotidianità della vita in un paese straniero porta inevitabilmente ad apprendere il linguaggio di origine e come alcuni giovani hanno scritto, può sempre tornare utile anche solo saper salutare e ringraziare in finlandese!

## AREA PSICO-SOCIALE

Questa area riferisce sugli aspetti puramente personali che evidenziano come il tirocinio contribuisca alla crescita e alla maturazione di una propria identità.

### *Dati statistici*

Acquisizione autonomia	50%
Acquisizione competenze relazionali-comportamentali	25%
Crescita autostima	15%
Apprendimento del concetto di cittadinanza europea	10%

Difficoltà di adattamento al nuovo stile di vita	60%
Difficoltà relazionali	30%
Nostalgia della famiglia	10%

### *Valutazione*

Molti giovani hanno vissuto il tirocinio come una forte esperienza di vita e hanno dichiarato di aver acquisito maggior autonomia, sicurezza in se stessi, senso di responsabilità (50%) e non meno importante, capacità di socializzare e relazionarsi (25%). E' stato entusiasmante cogliere nelle loro relazioni la soddisfazione di molti nell'essersi scoperti intraprendenti, nel sapersi gestire e nel sapersi mettere in gioco superando i propri limiti. Vivere lontano dai propri familiari, riuscendo da soli a superare le difficoltà, a vincere timori, a confidare solo sulle proprie capacità, ha determinato una crescita dell'autostima (15%). Una minore percentuale di giovani ha fatto esplicito riferimento al concetto di "cittadinanza europea" (10%), un argomento questo che merita una riflessione a parte. L'adattamento alla cultura del paese ospitante e il saper condividere ed accettare stili di vita diversi, sono stati, tra tutti gli aspetti psico-sociali rilevati, quelli che in alcuni casi hanno determinato l'insuccesso dell'esperienza. Un buon 60% infatti lamenta proprio una difficoltà di integrazione: per molti entrare in relazione e confrontarsi con una realtà diversa ha causato momenti di crisi a cui si sono aggiunti anche problemi relazionali (30%) e nostalgia della famiglia (10%).

L'esperienza Leonardo ha rappresentato per alcuni il primo vero distacco non solo dall'ambiente familiare ma anche dal proprio paese ed è facilmente intuibile quanto questo possa aver influito negativamente sullo stato d'animo del giovane. A questo punto è importante riflettere sul fatto che mentre "la nostalgia dalla famiglia" è senz'altro un aspetto difficile da trattare proprio perché frutto

della cultura del nostro paese, dove l'indipendenza dal nucleo familiare si realizza in età avanzata rispetto agli altri stati europei, la difficoltà di adattamento e di socializzazione può essere arginata attraverso un adeguato sostegno pedagogico e culturale da parte degli organismi preposti. Inutile soffermarsi sull'importanza della preparazione allo *stage*, più avanti debitamente argomentata, ma è chiaro che la scelta consapevole di partire è un processo decisionale complesso che va sostenuto, oltre che da un orientamento pedagogico, da una presentazione globale del paese ospitante, non trascurando nemmeno le abitudini gastronomiche e le condizioni climatiche. Nelle difficoltà relazionali gioca un ruolo importante anche la preparazione linguistica. Molto spesso sono stati riferiti problemi derivanti da incomprensioni in cui le competenze linguistiche hanno avuto un peso rilevante: non riuscire a comunicare nel modo giusto vanifica a volte lo sforzo di socializzazione.

### AREA GESTIONALE - ORGANIZZATIVA

In questa area sono state prese in considerazione le opinioni dei giovani in merito alla organizzazione del tirocinio da parte degli organismi coinvolti.

#### *Dati statistici*

Coerenza del tirocinio con il percorso di studio	70%
Adeguate supporto didattico degli organismi coinvolti	30%

Scarso supporto organizzativo da parte degli organismi coinvolti	50%
Preparazione linguistica e culturale non adeguata	20%
Insufficiente monitoraggio e tutoraggio	20%
Tirocinio non pertinente con il percorso di studi	10%

#### *Valutazione*

I dati riferiscono una sostanziale coerenza del tirocinio con il percorso di studi (70%) e un adeguato supporto didattico degli organismi coinvolti (30%). Si può quindi senz'altro affermare che la programmazione delle attività in azienda risulta perfettamente coerente con il percorso formativo e adeguatamente supportata da una preparazione didattica. I dati evidenziano però uno scarso supporto organizzativo (50%). I ragazzi hanno per lo più lamentato alloggi troppo decentrati e *host families* poco disponibili. Una minore percentuale esprime disappunto per una preparazione non adeguata (20%) e un insufficiente monitoraggio e tutoraggio (20%). Da tutto questo emerge

chiaramente il soddisfacente impegno degli organismi di invio ed ospitanti nel tentativo di progettare azioni formative di impatto. I dati che possiamo definire negativi delineano aspetti forse troppo sottovalutati ma che rivestono, invece, un peso non indifferente nella realizzazione di tirocini di qualità. Evidenziando queste criticità non si vuole esprimere alcun giudizio sull'operato degli organismi coinvolti ma piuttosto riteniamo che possano divenire spunto per una adeguata e proficua riflessione sui possibili interventi di miglioramento delle azioni di mobilità per non inficiare la validità del progetto formativo e per ridurre al minimo il rischio di insoddisfazione del giovane.

#### ***2.4 Testimonianze***

Le interviste di seguito riportate sono solo alcune delle tante voci ascoltate, che per ovvi motivi di economicità redazionale, sono state limitate a pochi casi definiti “di successo”, indirizzando comunque a tutti, anche se solo virtualmente, la nostra attenzione e i nostri ringraziamenti per la disponibilità dimostrata.

Confidiamo nel fatto che chiunque leggerà queste testimonianze potrà cogliere l'atteggiamento di estrema fiducia di tanti nei confronti dello *stage* transnazionale che può senz'altro essere definito come “una palestra di vita”.

**Giorgio, 17 anni**

**Liceo Classico (Sardegna)**

**Tirocinio in Francia**

**Commesso in un negozio**

**Durata 5 settimane**

*Che dire di quest'esperienza a cui ho partecipato? Senz'altro che è stata difficile, ma anche interessante e formativa, oltre che divertente. Come tutte le cose ha avuto le sue pecche e i suoi lati buoni soprattutto in due aspetti fondamentali della mia esperienza: la convivenza ed il lavoro.*

*Per quanto riguarda la convivenza, ritengo sia stato un errore mettere 5 persone con abitudini diverse in un appartamento piccolo. E infatti abituarci non è stato facile. Prima di tutto, perché non riuscivo ad inserirmi nel clima di convivenza della nostra abitazione e soprattutto perché all'inizio non c'è stata una piena organizzazione di ciò che andava fatto (pulizie, spesa e tutto quel che concerne la gestione di una casa). Questo ha portato a dei problemi che però poi sono stati risolti. Ciò nonostante la convivenza mi ha insegnato ad essere più maturo e alla fine essendo riuscito ad entrare in sintonia con gli altri mi sono divertito. Oltretutto quando tornavo dal lavoro sapere che a casa c'erano persone che conoscevo e con cui scherzavo mi distraeva e mi dava forza per affrontare un altro giorno di lavoro. Quindi nonostante le difficoltà che abbiamo incontrato e i litigi che qualche volta sono scoppiati tra di noi alla fine ce la siamo cavata molto bene. E quelle persone con cui ho trascorso 5 settimane non le potrò mai dimenticare.*

*Il lavoro è stata la parte più faticosa e difficile che ho dovuto affrontare. La difficoltà risiedeva nel fatto che, non avendo precedenti esperienze lavorative, abituarci al ritmo di lavoro e a tutto il resto non è stato facile. Inoltre, nonostante la lingua non mi abbia creato dei problemi, qualche volta non era facile capire e farsi capire. A questo va aggiunto che i clienti erano difficili da gestire a causa della loro impazienza e spesso della loro sgarbatezza. Durante la prima settimana di lavoro è subentrata una crisi in parte causata dallo stress ma anche dal fatto che quel*

*lavoro non mi piaceva. E questo mi stava portando al voler cambiare lo stage a tutti i costi. Dato che ciò non era possibile ho chiesto a me stesso di resistere e alla fine ce l'ho fatta. E tutto ciò è uno degli aspetti più formativi di questo progetto: saper accettare il lavoro anche se non piace, perché nella vita può capitare di doverlo fare se si vuol vivere. Inoltre la mia costanza è stata premiata con la fiducia della mia datrice di lavoro e delle mie colleghe e so che se un giorno avrò bisogno potrò avere un lavoro. Per quanto riguarda la fatica non era assolutamente facile stare in piedi per 7 ore appresso ai clienti. Tornavo alla sera molto stanco. Anche qui volevo essere un po' avvantaggiato e chiedevo di poter fare qualche ora in meno. Essendo impossibile anche questo ho dovuto chiedere al mio fisico uno sforzo a cui mi sono abituato e tutto è diventato routine. E quel negozio e le persone con cui dovevo dividere la fatica mi erano oramai familiari.*

*Seppur contento di tornare a casa avevo il dispiacere di lasciare le colleghe con cui ho trascorso 5 settimane. Ero contento anche per un altro motivo: la consapevolezza di aver portato a termine e nella giusta maniera il mio stage.*

***Anna Celeste, 18 anni  
Istituto Tecnico per le Attività  
Sociali (Veneto)***

***Tirocinio nel Regno Unito***

***Assistente in un museo***

***Durata 3 settimane***

*Studiando inglese da tanti anni (ho iniziato già dalle elementari), l'obiettivo principale da raggiungere durante gli anni scolastici è stato proprio quello di poter fare uno stage in un paese di lingua anglofona.*

*Ho lavorato in un museo all'aperto: è stata una bella esperienza, sono stata a stretto contatto con le persone con cui lavoravo e anche con i turisti che visitavano il museo. Il mio compito era quello di spiegare ai visitatori alcune parti che componevano il museo, in particolare la ricostruzione dell'Inghilterra alla fine dell'800.*

*Al mattino insieme ad una mia compagna prendevamo l'autobus e dopo quaranta minuti di viaggio arrivavamo presso la sede dove lavoravamo per circa sette ore e poi ritornavamo a casa dove ci*

dovevamo organizzare per la spesa, la cucina, il bucato e le pulizie. Alla sera rimanevamo in ostello dato che era molto accogliente e poi il giorno dopo si ricominciava con la solita routine.

Durante i week-end e durante la prima settimana abbiamo visitato alcune città dell'Inghilterra e anche la capitale della Scozia. Questo è stato utilissimo per capire gli usi ed i costumi della Gran Bretagna molto differenti dall'Italia.

Durante il lavoro sono stata monitorata da un supervisore il quale mi ha dato utili consigli sull'atteggiamento da tenere con i visitatori, le informazioni da dare, dove e quando pranzare, ecc..

La valutazione che mi è stata fatta è stata positiva ed era composta da più punti: l'abilità linguistica, il rapporto instaurato con i colleghi, l'atteggiamento assunto durante lo svolgimento del lavoro e il rapporto con gli altri. Sono stata soddisfatta del voto ricevuto in quanto avevo molto timore nell'eseguire in ogni momento le prove che mi si presentavano davanti: parlare continuamente in una lingua che non era la mia, sottostare ai compiti che mi erano stati affidati e anche riuscire a vivere in una realtà diversa dalla mia.

**Giorgia, 18 anni**  
**Istituto Tecnico per le Attività**  
**Sociali (Veneto)**

Lo stage all'estero che ho avuto la possibilità di svolgere è stato a Braunau ed è durato 3 settimane. Hanno partecipato con me altre quattro ragazze, una dell'indirizzo chimico-biologico come me e le altre tre del linguistico.

**Tirocinio in Austria**  
**Azienda di riciclaggio**  
**dell'alluminio**

Per me e per la mia compagna di corso la lingua veicolare è stata l'inglese ed all'inizio ci sono state alcune difficoltà dovute soprattutto alla diversa pronuncia ed alla mancanza di conoscenza di alcuni termini inglesi, facilmente risolti tramite spiegazioni. Sono infatti bastati pochi giorni per adattarci sia alla pronuncia che all'uso dei vocaboli ed in breve tempo le barriere linguistiche e relazionali sono state superate.

**Durata 3 settimane**

*Il mio compito era quello di analista di laboratorio e l'analisi principale che ho svolto è stata il riconoscimento delle sostanze presenti negli scarti di alluminio per determinare il grado di purezza e soprattutto la quantità di alluminio presente nei determinati scarti. Queste analisi si effettuano con l'utilizzo di diversi spettrofotometri e dato che non avevo avuto ancora modo di studiare approfonditamente questa tecnica, il responsabile e i tecnici si sono applicati nello spiegarci l'aspetto pratico e teorico di questa analisi così come altre da me sconosciute e che non vengono svolte nella nostra scuola.*

*Questo passo lo ritengo molto importante in quanto mi ha consentito di cimentarmi con parole inglesi sia tecniche relative alla chimica, sia di uso comune e di imparare ad utilizzare strumenti e tecniche diverse e confrontarle poi con quelle utilizzate nella nostra scuola.*

*Ho effettuato anche altre analisi in maniera autonoma mentre per altre mi sono limitata ad osservare il lavoro dei tecnici seguendo le spiegazioni fornite.*

*Non ho riscontrato particolari differenze di vita nel nuovo paese e neppure per quanto riguarda il lavoro; infatti avendo già avuto esperienze lavorative di stage in Italia, posso dire che dal punto di vista relazionale nell'ambito del lavoro vengono rispettati i diversi ruoli e le diverse classi di appartenenza quindi sono venute ad instaurarsi relazioni più formali con il tutor responsabile e più informali con i tecnici e gli operai.*

*Per quanto riguarda gli orari lavorativi ho potuto osservare che sono leggermente diversi dai nostri; infatti alla mattina iniziano più tardi rispetto alle aziende italiane e per tutti i settori, scuola compresa, la settimana lavorativa termina il venerdì alla fine della mattinata.*

*Le tre settimane passate all'estero sono state molto interessanti anche per quanto riguarda alcuni aspetti della vita comune.*

*Infatti dovevamo gestire autonomamente tutti i vari aspetti della vita: la spesa, i trasporti, la gestione dei soldi, la risoluzione di piccoli problemi che via via potevano emergere. Devo dire che ho avuto una buona compagnia, i problemi diventavano irrilevanti anzi è stato molto piacevole condividere le giornate con altre ragazze e trovo che da questo punto di vista sia stata un'esperienza positiva.*

*E' stata molto utile la partecipazione in questo stage sia dal punto di vista della formazione scolastica, in quanto ho acquisito tecniche utili correlate ai miei studi scolastici e ho messo in pratica le mie conoscenze di inglese verificando le mie capacità, sia dal punto di vista relazionale con le mie compagne, il tutor e soprattutto con le altre figure professionali incontrate nell'azienda.*

*Nel complesso l'esperienza si è rivelata positiva ed interessante; mi ha consentito di osservare le differenze lavorative dal punto di vista pratico e organizzativo confrontandole con quelle insegnate a scuola e ho potuto anche verificare la mia capacità lavorativa in questo particolare ambito professionale.*

**Sara, 18 anni**

**Liceo Classico (Marche)**

**Tirocinio in Irlanda del Nord**

**Scuola elementare**

**Durata 3 settimane**

*Penso che il Progetto Leonardo dia ai giovani una grande possibilità di sviluppo non solo sotto il punto di vista linguistico ma anche, e secondo me soprattutto, riguardo la personalità l'autonomia, la capacità di adattamento in un ambiente con una cultura, tradizioni, stili di vita diversi dal proprio paese.*

*Tutto il periodo di permanenza all'estero è stata un'esperienza positiva: convivere con una famiglia diversa, andare a scuola e lavorare.*

*Inizialmente ero preoccupata su ciò che mi aspettava: il primo giorno in famiglia, il primo giorno al corso di inglese, il primo giorno di lavoro. Sono riuscita ad adattarmi velocemente ad ognuna di queste esperienze. I timori sono svaniti nel momento in cui ho conosciuto la mia famiglia che è stata gentilissima e*

*premurosa come pure nella scuola elementare in cui ho lavorato, sia gli insegnanti che i bambini sono stati molto pazienti nel ripetermi più volte le frasi a causa delle mie difficoltà di comprensione.*

**Chiara, 18 anni**  
**Istituto Tecnico Commerciale e**  
**per Geometri (Marche)**

**Tirocinio in Irlanda del Nord**  
**Tipografia**

**Durata 3 settimane**

*Penso che la conoscenza di ambienti culturali diversi dal proprio possa arricchire psicologicamente la vita di un ragazzo, aiutandolo a rapportarsi con gli altri con maggiore elasticità e sicurezza. Questo è uno degli aspetti che più mi hanno fatto apprezzare questa esperienza, oltre ad aver ottenuto grazie ad essa un riscontro pratico delle mie conoscenze teoriche della lingua straniera ed un approfondimento delle nozioni apprese durante il mio percorso di studi concretizzandone il contenuto e applicandole in un contesto più vicino alla realtà quotidiana.*

*Il tirocinio si è rivelato un momento importante non soltanto per avermi fatto conoscere un ambiente diverso dal punto di vista operativo e culturale ma anche per aver permesso il miglioramento delle mie opportunità occupazionali: penso infatti che l'esperienza possa essere valutata positivamente dalle aziende in cerca di personale sempre più specializzato e competente.*

*L'adattamento a stili di vita completamente diversi non è stato né semplice né scontato, soprattutto durante i primi giorni di permanenza, avendo dovuto confrontarci con abitudini alimentari e sociali per noi del tutto nuove. Uno dei problemi principali è sicuramente stato l'uso di una lingua diversa, che ha reso a volte difficile la comunicazione. Nonostante ciò non si sono riscontrate difficoltà di particolare rilevanza dal mio punto di vista, avendo instaurato un buonissimo rapporto con alcuni altri studenti del gruppo, con le mie colleghe di lavoro e con la famiglia presso cui alloggiavo, sempre disponibile a darci un aiuto e rendere meno impegnativa la nostra permanenza.*

*Sono stata soddisfatta del lavoro che ho svolto avendo immediatamente familiarizzato con le mie colleghe, sempre attente*

*e disponibili, con le quali avrò piacere di tenermi in contatto anche in futuro. Al termine del mio periodo di tirocinio inoltre ho ricevuto da loro oltre ad una ricompensa in termini economici un'eccellente lettera di referenze accompagnata da un simpatico biglietto di ringraziamento e di auguri per le future esperienze. Ritengo di essere stata veramente fortunata per il posto di lavoro che mi è stato assegnato.*

**Lucia, 18 anni**

**Liceo Classico (Marche)**

**Tirocinio in Irlanda del Nord**

**Scuola elementare**

**Durata 3 settimane**

*Il tirocinio da me sperimentato non corrispondeva a quello che è il mio indirizzo di studio o alle mie prospettive lavorative, dato che comunque ancora non ho nemmeno l'idea di cosa farò nella mia vita. Ho vissuto questa esperienza più che altro come una grande opportunità che mi veniva offerta per sperimentare anche un po' il mondo del lavoro, così sconosciuto, ahimè, per uno studente di liceo. Durante il progetto Leonardo ho lavorato in una scuola elementare e questo mi ha divertito molto e se vogliamo anche provato dato che lavorare con i bambini è entusiasmante ma impegnativo. E' stato molto bello essere accolta dai bambini come una loro amica o sorella: li avevo sempre intorno e mi venivano a raccontare tutto di loro o mi chiamavano se li dovevo aiutare in classe con le varie materie. La loro spontaneità è ciò che ho riportato a casa come loro ricordo oltre ai tanti disegni che mi hanno regalato.*

*Al di là delle formalità e dei riconoscimenti, certo importanti, ritengo però di essere stata davvero fortunata, prima di tutto per aver partecipato al progetto e poi per l'ambiente familiare e lavorativo che ho trovato a Derry. Sul posto di lavoro sono sempre stata aiutata quando non capivo la lingua ma soprattutto sono sempre stata accolta e trattata dagli altri insegnanti della scuola come una reale collega, il che mi ha fatto un enorme piacere; non mi hanno fatto mai sentire a disagio o isolata, ma anzi parte integrante della scuola. Mi sono sentita come a casa, forse anche troppo, dato che non me ne volevo andare. Al momento della partenza mi hanno lasciato i vari recapiti*

*dicendomi che se in futuro vorrò tornare mi aiuteranno a trovare una sistemazione e un lavoro.*

*Durante questo stage la cosa che mi è piaciuta di più è stata il conoscere e far mia una cultura che non mi apparteneva. Fin dall'inizio la famiglia ospitante mi ha accolto come una figlia e dopo qualche giorno mi sono abituata ai loro modi, orari e stile di vita. Questo conoscere e immedesimarmi in un'altra cultura mi ha anche aiutato molto, sia sul lavoro che in famiglia, perché mi ha consentito di non chiudermi e di non rimanere nel mio comportamento "da straniera" per loro.*

*Mi è servito molto per la lingua inglese anche perché ero l'unica italiana, il che mi ha costretto piacevolmente a parlare solo inglese. Le difficoltà iniziali certo ci sono state ma poi mi sono buttata dal momento che è molto diverso studiare inglese sui banchi di scuola e invece parlarlo ogni giorno sapendo che è l'unica maniera per farti capire. L'importante è non fuggire mai da una chiacchierata con la famiglia che ti ospita o in una gita fuori porta con loro perché tutto ciò aiuta con la lingua e ti fa sentire sempre un po' di più "cittadina d'Europa".*

### 3. CONCLUSIONI

L'indagine realizzata ha permesso di giungere alla definizione di un quadro piuttosto analitico delle principali ricadute sui beneficiari dell'esperienza di mobilità transnazionale Leonardo da Vinci. Essa ha inoltre consentito di evidenziare, in termini sia positivi che negativi, quei fattori chiave che spesso ne determinano il successo o l'insuccesso. Partendo dunque dall'analisi dei risultati, in questa parte del lavoro si intende offrire, tanto ai promotori quanto all'Agenzia Nazionale, una serie di linee guida utili alla futura progettazione di tirocini transnazionali.

Gli aspetti particolarmente positivi (crescita personale, professionale, linguistica, ecc.) o particolarmente negativi emersi dall'analisi delle relazioni dei beneficiari o durante le interviste di approfondimento (problemi di adattamento, problemi linguistici, disorientamento, scarsa presenza del *tutor*, carenze organizzative, ecc.) rimangono il punto di partenza di tutte le riflessioni.

Tali elementi sono stati ordinati secondo tre macro categorie in funzione degli ambiti di impatto dell'esperienza Leonardo sulla vita personale del beneficiario. Sono stati così individuati tre principali campi di osservazione: quello linguistico, quello legato alla sfera personale e quello più prettamente professionale.

#### ***3.1 L'ambito linguistico e le attività preparatorie***

Dall'esame dei dati raccolti nell'ambito della presente indagine, emerge che la fase della preparazione pedagogica, linguistica e culturale, affinché possa tendere al massimo dell'efficacia, deve essere ben progettata e soprattutto ben organizzata.

Non a caso l'importanza di questa specifica attività progettuale viene ribadita anche nell'ultimo bando del Programma Leonardo da Vinci, *l'Invito a presentare proposte 2005-2006*, ha rappresentato un criterio di qualità rilevante in sede di valutazione delle candidature.

La preparazione pedagogica, linguistica e culturale deve essere finalizzata non solo a sviluppare le competenze e le capacità di comunicazione adeguate a far fronte alle situazioni della vita quotidiana ma anche ad acquisire competenze linguistiche connesse al settore professionale di intervento al fine di assicurare che il beneficiario sia realmente in grado di inserirsi attivamente nel contesto lavorativo. Inoltre, tali attività devono poter mettere il giovane beneficiario nella condizione di conoscere le modalità di svolgimento del tirocinio, di riflettere sui propri bisogni in termini di aspettative, timori, motivazioni alle scelte future, di verificare le proprie competenze (tecnico-professionali, di base e

trasversali) e di capire il loro eventuale futuro sviluppo. E' altresì importante che il ragazzo acquisisca, prima della partenza, le maggior informazioni possibili sul paese di accoglienza, sull'organismo ospitante, sul sistema delle regole, sullo specifico settore professionale, sul *tutor* o sui *tutor* di riferimento.

Dalla lettura dei Rapporti di Monitoraggio sulle Attività preparatorie, realizzati nelle diverse annualità dall'Agenzia nazionale, emerge, infatti, la convinzione generale dei promotori a considerare tale fase come sostanzialmente necessaria e propedeutica, da svolgere prima, oltre che durante la permanenza all'estero, proprio per preparare al meglio il beneficiario ad affrontare l'esperienza che sta per intraprendere.

A tal proposito è utile ribadire quanto sia importante che le attività preparatorie vengano concepite fin dall'inizio delle attività progettuali, che siano il più possibile strutturate, ben organizzate e, naturalmente, ben gestite.

Innanzitutto il *team* di progetto o il referente del progetto, qualora ci fosse una sola persona ad occuparsi dell'organizzazione, deve:

- assicurare la coerenza tra le azioni propedeutiche e le finalità del tirocinio;
- definire gli obiettivi, i contenuti e le metodologie formative che dovranno essere adottati;
- stendere il calendario dei lavori;
- selezionare le risorse umane necessarie;
- provvedere agli aspetti logistici ed organizzativi;
- provvedere al reperimento e/o alla produzione del materiale didattico necessario;
- contattare l'organismo ospitante e definire congiuntamente il programma linguistico e culturale che verrà eventualmente svolto all'estero durante il soggiorno.

Da quanto emerge dai Rapporti di Monitoraggio sulle Attività preparatorie, la limitatezza delle risorse finanziarie che il Programma mette a disposizione dei promotori costituisce, insieme alla scarsità delle risorse temporali e alla scarsa capacità organizzativa, uno dei principali fattori di criticità nella preparazione dei beneficiari. Il superamento di tali difficoltà è spesso ascrivibile all'attivazione di maggiori risorse umane ed economiche provenienti dagli organismi coinvolti nella rete di partenariato o da altri soggetti esterni.

La preparazione al tirocinio prima della partenza può essere realizzata attraverso una gamma molto ampia di attività, che hanno come base il confronto e l'orientamento di gruppo, ovvero la creazione di uno spazio di socializzazione e confronto delle idee, un luogo dove valutare e rafforzare le proprie motivazioni, dove mettere alla prova la coerenza dei propri obiettivi per pianificare meglio le proprie azioni. Il confronto costante tra i partecipanti è particolarmente adatto perché permette di:

- sviluppare l'analisi delle rappresentazioni sociali, cioè di quei processi di costruzione della realtà soggettiva che determinano le nostre opinioni, valutazioni aspettative, soprattutto in riferimento al mondo del lavoro;
- ricostruire e ridefinire il concetto di lavoro;
- costruire e confrontare diverse matrici soggettive di valori;
- definire e ridefinire il proprio obiettivo professionale;
- realizzare un'autoanalisi del proprio potenziale individuale (“Cosa già so?”, “E di ciò che so cosa è spendibile sul lavoro?”).

La scelta di adottare un modello di apprendimento che potremmo chiamare di gruppo o cooperativo, sembra essere più rispondente ai bisogni identificati nei beneficiari.

L'apprendimento cooperativo favorisce sicuramente una preparazione degli studenti a determinate abilità di convivenza sociale. Queste abilità sono identificate dai ricercatori come “tendenza a cooperare, altruismo, capacità di comprendere ciò che gli altri sentono e le prospettive che assumono quando esprimono una loro opinione, abilità ad assumere un ruolo all'interno di un gruppo, a comunicare, a comprendere, a gestire le differenze di opinioni, ad agire dimostrando e infondendo fiducia”<sup>12</sup>.

Il terreno fertile in cui le abilità sociali hanno maggior ragione di essere diffuse e apprese è sicuramente il gruppo "eterogeneo". E' convinzione diffusa che sia più facile lavorare in gruppi omogenei che eterogenei. Talvolta anche nella scuola, ad esempio, esiste la tendenza (non sempre esplicitamente dichiarata) di aggregare gli studenti secondo qualche caratteristica comune e il livello di capacità è una delle più frequenti. D'altra parte è esperienza comune che siano gli stessi studenti a premere per stare in gruppo con compagni con i quali condividono scelte, preferenze, interessi, provenienza socio-ambientale o socio-culturale, o più semplicemente perché appartengono allo

---

<sup>12</sup> cfr. Cardoso M. A. e Comoglio M., *Insegnare e apprendere in gruppo*, p. 244, 1993, UPS, Roma.

stesso sesso. Lo stimolo contrario a queste convinzioni ci viene dal *Cooperative Learning*<sup>13</sup> che punta invece all'efficacia del mettere insieme le diversità. Nucleo caratteristico del metodo è perciò la formazione di gruppi eterogenei. Dal punto di vista del docente questo può voler dire aiutare i ragazzi a conoscere e gestire la diversità: acquisizione fondamentale per un giovane che si appresta ad affrontare un'esperienza all'estero, lontano dal proprio contesto di riferimento e, elemento ancora più determinante, in un ambiente lavorativo a lui non conosciuto.

Il docente o formatore deve saper utilizzare un metodo “misto”, alternando a lezioni frontali, *role play* e lavori di gruppo, incontri con psicologo ed esperti di comunicazione, con ex tirocinanti e con il *tutor* che presenterà l'organismo di accoglienza e gli obiettivi del tirocinio.

Fondamentale, infatti, è il momento di sostegno e orientamento al tirocinio perché se il ragazzo non ha ben chiaro l'obiettivo dello stage, è probabile che i rischi di “insuccesso” aumentino.

Le azioni di sostegno devono mirare ad esplorare assieme alla persona tre variabili soggettive: l'ideale, il potenziale ed il reale.

L'esplorazione della sfera dell'ideale consente al beneficiario di migliorare le proprie capacità di definizione ed espressione degli interessi motivanti, di quegli aspetti del mondo esterno o del mondo interiore che possono diventare elementi gratificanti in un percorso di crescita personale e professionale. Partire per uno stage all'estero senza una forte motivazione rappresenta un sicuro elemento di debolezza ed un probabile fattore d'insuccesso.

La ricostruzione della sfera del potenziale individuale aiuta il giovane a valorizzare le proprie competenze, con la presa di coscienza dei propri punti di forza ed individuando nei propri limiti possibili aree di crescita, proprio attraverso l'esperienza di stage all'estero. La scelta dello stage sarà più facile se il giovane ha già riconosciuto, in modo chiaro e consapevole, i propri bisogni formativi.

Analizzare la sfera del reale significa riuscire a guardare e a decifrare il contesto esterno, acquisendo e selezionando le informazioni utili, valutando anche le aree d'incertezza e di rischio. Nella scelta dello stage all'estero la vastità della sfera del reale rappresenta di per sé un fattore di forte disorientamento: il giovane deve accettare di convivere con molti elementi d'incertezza e prepararsi ad adottare di volta in volta nuove strategie delle situazioni problematiche che si troverà quotidianamente ad affrontare.

E' opportuno dunque che il promotore organizzi prima della partenza corsi “interattivi” volti soprattutto ad “orientare” il beneficiario, presentandogli *in toto* il paese che lo ospiterà, dal punto di

---

<sup>13</sup> cfr. Cardoso M.A. & Comoglio M., *Il cooperative Learning*, p. 154, LAS, 1996

vista culturale, linguistico, gastronomico, climatico, ecc. Si può ipotizzare di lasciare invece più spazio all'approfondimento linguistico tecnico-professionale in una fase successiva, ovvero quando il ragazzo è già *in loco* nel paese di accoglienza: questo è un momento in cui si può utilizzare la metodologia del “*learning by doing*”, apprendere cioè termini tecnici dalla pratica quotidiana. Quest'ultimo segmento fase dell'azione formativa preparatoria può essere potenziata organizzando l'alloggio del tirocinante presso delle famiglie locali, cercando però di evitare, per quanto possibile, sistemazioni che prevedono la convivenza di gruppi di ragazzi italiani all'interno di uno stesso appartamento. Il contatto con la *host family* può permettere al beneficiario di essere immerso nella cultura e nella lingua del paese ospitante riducendo le possibili difficoltà di adattamento alla nuova realtà.

### ***3.2 L'ambito personale e le misure di accompagnamento (tutoring e mentoring)***

Realizzare un tirocinio lavorativo in un altro paese è per un giovane una grande opportunità formativa sia per quanto riguarda le competenze più strettamente professionali e linguistiche sia per quanto riguarda alcune importanti competenze trasversali. Tra queste, sicuramente, le competenze interculturali hanno un'importanza di tutto rilievo. Anche quando il tirocinio viene realizzato in un paese dell'Unione europea e, quindi, relativamente vicino sia dal punto di vista geografico che culturale, la dimensione interculturale non va sottovalutata.

Spesso i giovani non sono pienamente consapevoli di questo, magari perché si tratta di paesi che hanno già visitato da turisti e che, quindi sentono come vicini e conosciuti, e possono sottovalutare l'impatto che può avere, sulla loro esperienza, l'incontro con una cultura che, pur senza essere troppo lontana, è comunque diversa. Dalle informazioni raccolte dalla presente indagine emerge, infatti, una diffusa sottovalutazione, prima della partenza, da parte dei beneficiari, dell'effettiva ricaduta dell'esperienza di mobilità sulla sfera più personale. Molti ragazzi hanno dichiarato, nelle loro Relazioni Finali o durante le interviste, di essersi trovati impreparati ad affrontare i diversi stili di vita, di abitudini ed orari, di cibo e di condizioni climatiche, nonché, ad un livello più profondo, i diversi valori e riferimenti culturali.

Insieme agli aspetti più critici e negativi, dall'indagine realizzata emerge anche l'enorme ricaduta dell'esperienza di mobilità transnazionale in termini positivi di crescita e arricchimento personale: maggiore autonomia e indipendenza nelle scelte, acquisizione di maggior sicurezza in sé stessi e crescita del senso di responsabilità, spirito di adattamento e di intraprendenza, maggior

consapevolezza della propria identità, maggior apertura mentale, crescita dell'autostima, miglioramento della capacità di socializzazione, solo per citare i principali.

E' indubbio, infatti, che entrare in relazione con una realtà diversa rispetto a quella in cui si vive abitualmente vuol dire entrare in contatto con un'altra identità, cioè con qualcuno che è "diverso" da sé e attraverso questo gesto, oltre a sviluppare maggiore coscienza della propria identità, si può diventare più ricchi della diversità riconosciuta.

Si apprende e si cresce nell'esporsi alla diversità, nell'incontro e confronto con l'altro, nel dialogo e, perché no, anche nel conflitto laddove si trovi poi la via della risoluzione. Nell'incontro con l'altro si capisce chi si è, ci si mette in discussione, si cresce.

Nelle società tradizionali i riti di iniziazione prevedevano che il giovane passasse alcuni giorni fuori dal villaggio, nella boscaglia, lontano dalla comunità di appartenenza. Forse non è azzardato dire che oggi, per molti giovani delle nostre società (certo non più tradizionali), il soggiorno all'estero, lontano dalla famiglia, conservi ancora molto di quell' antica funzione.

Nelle esperienze di mobilità transnazionale le differenze nell'incontro con l'altro, rispetto a quelle che comunemente ogni individuo incontra quotidianamente nella propria esistenza, si amplificano per il solo fatto di trovarsi in una condizione di apparente "solitudine", lontani dal proprio paese, dalle proprie abitudini, dalla famiglia e dagli affetti, immersi in una realtà nuova, diversa appunto e per molti aspetti estranea. Eppure proprio questa particolare condizione rende l'esperienza di mobilità transnazionale ancor più carica di potenziale formativo.

Il soggiorno in un paese diverso dal proprio acquisisce, inoltre, una valenza ancor più educativa laddove si tratta di giovani in formazione iniziale per i quali la permanenza all'estero spesso rappresenta la prima occasione di distacco dalla famiglia e dal proprio luogo di origine nonché la prima esperienza formativa al di fuori dell'ambito scolastico.

Questa consapevolezza si è negli ultimi anni rapidamente diffusa tra le istituzioni formative e scolastiche. A tal proposito si legge in una Circolare del Ministero dell'Istruzione: "La principale finalità dello scambio è la crescita personale dei partecipanti attraverso l'ampliamento degli orizzonti culturali e l'educazione alla comprensione internazionale e alla pace. Gli scambi assumono valenza prioritaria nella definizione di progetti educativi trasversali alle discipline, finalizzati a obiettivi insiti in altri progetti relativi a: l'educazione interculturale, l'educazione all'ambiente, l'educazione alla salute, o connessi ad interventi mirati alla prevenzione del disagio e alla riduzione del fenomeno dell'insuccesso scolastico. Le iniziative internazionali devono essere inserite nella Programmazione Didattica della Scuola per quanto riguarda la definizione degli obiettivi formativi, l'individuazione

delle strategie metodologiche, l'elaborazione delle sequenze didattico organizzative, la verifica e valutazione degli esiti raggiunti.”<sup>14</sup>

Se, da una parte, l'esperienza all'estero, permette di superare la fase che potremmo definire “etnocentrica”, dovuta all'insieme di pregiudizi che l'individuo assimila involontariamente per il semplice fatto di appartenere ad una cultura, portando il giovane a diventare più consapevole della propria identità e, attraverso un processo di empatia, favorendogli la costruzione di una relazione positiva con l'altro; dall'altra implica anche difficoltà di adattamento e di comprensione e può portare a momenti di “crisi” e frustrazione che spesso possono determinarne l'insuccesso.

Seppure è evidente che l'adattamento ad una realtà diversa sia un processo lento e del tutto fisiologico in ogni individuo, processo che vede l'alternanza di momenti positivi e negativi, è altrettanto evidente che delle azioni di supporto ed accompagnamento siano necessarie affinché il giovane possa superare tali difficoltà iniziali e mettersi nell'atteggiamento migliore per sfruttare l'opportunità formativa a lui offerta.

È dunque necessario che il progetto di mobilità preveda un'attività di *tutoring* finalizzata a supportare il tirocinante sotto il profilo pratico (sistemazione logistica, trasporti locali, inserimento in azienda, etc.), e un'attività di *mentoring*, per verificare *in itinere* che gli obiettivi formativi del beneficiario, così come definiti dal programma di lavoro concordato con l'azienda ospitante, vengano rispettati e raggiunti. Tali attività possono essere svolte da un referente interno all'azienda, da un referente del partner intermediario o anche da un referente dell'organismo d'invio. Il Programma prevede a tale scopo la possibilità di finanziare, oltre alla mobilità dei tirocinanti, anche quella degli accompagnatori, in particolare nel caso in cui i beneficiari sono giovani minorenni o giovani in situazione di svantaggio (fisico, sociale, etc.).

Trovarsi all'estero per un tirocinio (e in generale per motivi professionali) è un'esperienza che ha delle specificità rispetto ad essere in un altro paese per studio o per turismo, perché permette di inserirsi in un ambiente, quello lavorativo, che veicola una grande quantità di informazioni sulla cultura di quel paese e che, quindi, ci mette nella condizione di esplorare, conoscere o fraintendere anche molti di quegli aspetti che non sono immediatamente visibili.

Il concetto di tempo (puntualità, orari, gestione del tempo ecc.), di gerarchia (rapporti con superiori e colleghi), di relazioni sociali (formalità/informalità nelle comunicazioni), di efficienza, di autorità, di competenza ecc. sono, solo per fare alcuni esempi, aspetti culturali difficilmente conoscibili in

---

<sup>14</sup> Circolare del Ministero dell'Istruzione del 23 luglio 1996, n. 358

tempi brevi a meno che non si abbia modo di lavorare e di inserirsi nella realtà quotidiana della vita produttiva di quel paese.

Il saper comprendere se la formalità con cui vengono passate le comunicazioni in un ente pubblico o in una grande azienda e l'informalità nei rapporti tra dipendenti e superiori all'interno di una piccola realtà aziendale, magari di tipo non-profit, fanno parte della cultura del paese o piuttosto della cultura settoriale di quello specifico ente. Sono moltissime le variabili e le microculture settoriali che si possono incontrare (colleghi giovani o anziani, grande città o piccolo paese ecc.) ed è essenziale non trarre conclusioni o giudizi affrettati sul paese di accoglienza.<sup>15</sup>

La figura del *tutor* può guidare il giovane nella comprensione del contesto culturale in cui va ad inserirsi, comprensione spesso necessaria al beneficiario per capire l'origine di un comportamento e per non attribuire significati errati ad atteggiamenti diversi. La consapevolezza porta a superare le generalizzazioni e, specialmente, ad evitare di applicare quei concetti negativi, spesso legati ai pregiudizi, che possono portare a comportamenti discriminanti quando non addirittura ostili. Naturalmente un reale accompagnamento all'esperienza di mobilità transnazionale non può limitarsi ad una mera descrizione degli usi e costumi di un popolo. Conoscere determinati comportamenti e codici può essere utile, ma può non essere sufficiente se non viene unito ad un ***approccio interculturale***<sup>16</sup> in termini di scambio ed empatia.

“La diversità culturale va pensata quale risorsa positiva per i complessi processi di crescita della società e delle persone. Pertanto l'obiettivo primario dell'educazione interculturale si delinea come promozione delle capacità di convivenza costruttiva in un tessuto culturale e sociale multiforme. Essa comporta non solo l'accettazione ed il rispetto del diverso, ma anche il riconoscimento della sua identità culturale nella quotidiana ricerca di dialogo, di comprensione, di collaborazione, in una prospettiva di reciproco arricchimento”.<sup>17</sup>

Tuttavia, misurarsi con la dimensione della differenza non è qualcosa di nuovo in ambito formativo è piuttosto un tratto costitutivo dell'impianto epistemologico, metodologico e operativo della pedagogia. L'esperienza educativa da sempre ha dovuto fare i conti con il confronto fra differenze e nello spazio fra le varie diversità ha situato la riflessione rigorosa su di essa. La dimensione interculturale non si configura quindi in sé come una nuova sfida, né un nuovo ambito applicativo,

---

<sup>15</sup> cfr. *Stage in Europa. Guida per gli Operatori*, a cura del Centro Risorse Nazionale per l'Orientamento, Compositori, Bologna 2003.

<sup>16</sup> Per approfondimenti sulla didattica interculturale: Nanni, A., Abbruciati, S., *Per capire l'interculturalità Parole-chiave*, Quaderni dell'interculturalità, n. 12, E.M.I., 1999. Miltenburg, A., Surian, A., *Apprendimento e competenze interculturali – 20 Giochi e attività per insegnanti e educatori*, Quaderni dell'interculturalità n. 24, E.M.I., 2002. In questo secondo volume si trovano numerosi strumenti operativi ed un'ampia bibliografia.

<sup>17</sup> Circolare del Ministero della Pubblica Istruzione n. 205/90.

né tantomeno una nuova branca della pedagogia, ma va considerata come una dimensione inestricabilmente connessa alla riflessione rigorosa sull'educazione.<sup>18</sup>

Nelle fasi sopra descritte una particolare importanza assumono dunque le azioni di monitoraggio e tutoraggio. Il responsabile del progetto insieme al *tutor* deve utilizzare tutti gli strumenti che ha in suo possesso per monitorare l'adeguato avanzamento delle fasi che compongono il tirocinio e il raggiungimento degli obiettivi formativi e professionali. Il *tutor* dell'ente d'invio dovrebbe avere contatti periodici con il tirocinante, con il *tutor* dell'ente ospitante e, qualora fosse previsto, con il *tutor* aziendale. Tali contatti, diversamente da quelli tra *tutor* dell'ente ospitante e aziendale e il beneficiario, devono essere costanti e frequenti prima della partenza e durante la fase di preparazione pedagogica e culturale, più saltuari durante il periodo di soggiorno nel paese ospitante, concretizzandosi sia in qualche incontro con entrambi i soggetti per conoscere l'andamento dello stage da diversi punti di vista, sia in contatti telefonici periodici.

Compito invece del *tutor* dell'ente ospitante e dell'eventuale *tutor* aziendale deve essere:

- accogliere il ragazzo e inserirlo nel luogo dove svolgerà il tirocinio;
- far sì che sia rispettato il progetto di *stage* concordato in tutti gli aspetti (finalità, contenuti, tempi e modalità);
- trasmettere all'ente d'invio tutta la documentazione del tirocinante inerente la valutazione finale dello stage e il raggiungimento degli obiettivi professionalizzanti prefissati;
- comunicare all'ente d'invio qualsiasi incidente che possa accadere al tirocinante e le sue eventuali assenze (a tale scopo l'Agenzia nazionale può suggerire al promotore di utilizzare un "libro delle presenze" in cui il tirocinante giorno per giorno giustifichi l'effettiva presenza, le assenze o i giorni in cui non è previsto lo stage. Tale libro potrà essere inviato periodicamente al *tutor* dell'ente d'invio/promotore.).

In conclusione, il *tutor* deve riuscire a trovare la debita distanza tra lui e il beneficiario, deve essere in grado di stargli accanto, seguirlo nel suo percorso professionale, aiutarlo a risolvere i suoi problemi quotidiani e raggiungere i suoi obiettivi, ma allo stesso tempo salvaguardare la sua libertà e l'occasione di crescita. La sua missione è quindi quella di far emergere il meglio che c'è in ogni

---

18 cfr. *Interculturalità e narrazione a scuola*, in C. Poderico, P. Venuti, R. Marcone (a cura di) Milano, Unicopli, 2003, pp. 177-191 - Alheit P., Bergamini S. (1996), *Storie di vita. Metodologia di ricerca per le scienze sociali*, Milano, Guerini e Associati - Atkinson R. (1998), *The life story interview*, London, Sage. Trad.it.: *L'intervista narrativa. Raccontare la storia di sé nella ricerca formativa, organizzativa e sociale*, Milano, Raffaello Cortina, 2002.

ragazzo, disseminando nei suoi interventi messaggi di rinforzo dell'io che abbiano lo scopo di aumentare il livello di autostima e autoriconoscimento delle proprie potenzialità, messaggi che comunichino significati profondi anche riguardo il pieno utilizzo delle risorse sopite. Deve aiutare il ragazzo a tirar fuori le risorse, competenze, potenzialità intervenendo in maniera finalizzata e organizzata sulla cultura professionale dell'individuo.

Nel voler sintetizzare la figura del *tutor* nel suo unico e personalissimo rapporto con l'allievo, prendiamo a prestito l'immagine dei porcospini di Schopenhauer che ci sembra rappresentare perfettamente quella "giusta distanza" che si deve creare tra i due soggetti:

*"In una fredda giornata d'inverno un gruppo di porcospini si rifugia in una grotta e per proteggersi dal freddo si stringono vicini. Ben presto però sentono le spine reciproche e il dolore li costringe ad allontanarsi l'uno dall'altro. Quando poi il bisogno di riscaldarsi li porta di nuovo ad avvicinarsi si pungono di nuovo. Ripetono più volte questi tentativi, sballottati avanti e indietro tra i due mali, finché non trovano quella moderata distanza reciproca che rappresenta la migliore posizione, quella giusta distanza che consente loro di saldarsi e nello stesso tempo di non farsi male reciprocamente".*

### ***3.3 L'ambito professionale – L'organizzazione del tirocinio***

Anche nell'ambito più prettamente professionale, l'indagine realizzata ha messo in evidenza le principali ricadute sui beneficiari in termini di approfondimento delle conoscenze tecniche e di miglioramento delle competenze professionali. Pur trattandosi, nel caso dei soggetti oggetto dell'indagine, di ragazzi in formazione iniziale, dunque molto giovani e per lo più minorenni, con scarsa, se non nulla esperienza in campo lavorativo, la mobilità transnazionale ha comunque rappresentato un'occasione unica di sperimentazione pratica delle conoscenze teoriche acquisite in aula e un'opportunità di crescita professionale se non di orientamento alle future scelte formative e occupazionali.

Tuttavia, dall'analisi delle relazioni finali che sono state esaminate, mentre si è potuto sempre registrare una qualche ricaduta, positiva o negativa che fosse, sulla vita del beneficiario relativamente alla sfera linguistica e personale, per quanto riguarda l'impatto su di un ambito più professionale, non tutti i beneficiari hanno avuto la piena consapevolezza di averne tratto un reale profitto.

In generale, si è riscontrato che laddove ci sono state delle carenze progettuali anche di tipo organizzativo, l'impatto dell'esperienza sul piano della professionalizzazione è stato piuttosto insoddisfacente.

Di conseguenza ne deriva che per poter garantire un'esperienza qualitativamente rilevante anche sotto l'aspetto professionale, è necessario che vi sia alla base una solida programmazione, organizzazione e gestione delle attività di mobilità transnazionale.

Gli obiettivi professionali devono essere ben identificati e il loro raggiungimento deve essere ben programmato.

Il primo passo per organizzare lo stage è un incontro tra l'ente d'invio e quello ospitante per condividere le informazioni su:

- lo studente;
- l'organismo ospitante/imprese/istituti d'istruzione e formazione professionale;
- le caratteristiche del tirocinio.

Spesso anche l'organizzazione più perfetta fallisce se le persone che devono giocare un determinato ruolo nello svolgimento delle attività progettuali non sono debitamente preparate, non posseggono le conoscenze o competenze necessarie a svolgere quel ruolo o semplicemente non sono sufficientemente motivati. Dalle relazioni finali di tirocinio esaminate nell'ambito dell'indagine e dalle interviste effettuate, è emerso che la risoluzione di alcuni problemi incontrati nel corso di svolgimento del tirocinio è stata talvolta difficoltosa a causa di una scarsa capacità e/o competenza nel gestire la criticità da parte di coloro che, a diverso titolo, avrebbero dovuto giocare un ruolo decisivo di supporto.

La sensazione che ne discende è che troppo spesso nelle istituzioni scolastiche e formative si sottovaluta la funzione di coloro che sono incaricati di gestire programmi di mobilità transnazionale, persone che in realtà dovrebbero saper comunicare in più lingue, conoscere i sistemi scolastici europei e avere familiarità con la normativa relativa alle diverse persone in mobilità, nonché con le modalità dei programmi europei. Una funzione dunque difficile, all'interno delle organizzazioni di invio e di accoglienza, che merita un autentico riconoscimento. Un operatore può davvero fare la differenza e può trovare la soluzione a molti problemi incontrati nell'attuazione dei programmi.

Come già si è avuto modo di accennare, l'elemento qualificante di un'azione di tirocinio è la presenza di un *progetto formativo*. L'azione infatti non deve limitarsi a "spostare" delle persone per collocarle in un altro Paese: dalla proposta deve potersi evincere con chiarezza la definizione di una strategia formativa formulata in risposta a dei fabbisogni chiaramente identificati. Affinché l'inserimento in azienda possa costituire un'occasione privilegiata per la verifica e lo sviluppo delle

competenze apprese in aula e per l'acquisizione di nuove competenze è necessario che l'organismo responsabile dell'organizzazione del programma di tirocinio predisponga le condizioni perché l'incontro tra il giovane e l'azienda sia positivo e proficuo.

Le attività più strettamente legate all'organizzazione e gestione delle esperienze di mobilità non devono mai prescindere da questi presupposti formativi

Come dunque si è già accennato, il programma professionale del tirocinio deve nascere dalla collaborazione attiva tra l'ente d'invio e quello ospitante, fermo restando che è parte integrante del percorso formativo e quindi l'ente promotore, ovvero nelle maggior parte dei casi l'istituto scolastico, ne è pienamente responsabile.

Nella definizione dei reciproci impegni è utile suggerire ai promotori l'utilizzo di uno strumento che la Commissione europea, prendendolo in eredità dall'esperienza Erasmus, ha introdotto nell'ambito del programma Leonardo da Vinci. Si tratta dell'*Impegno di Qualità del partenariato*, una vera e propria "Carta" che sintetizza i principali diritti e doveri della partnership. In particolare essa definisce che:

L' **ente d'invio** si deve impegnare a:

- definire precisamente gli obiettivi del tirocinio, soprattutto rispetto alle competenze da sviluppare e acquisire
- scegliere il paese di destinazione, la durata e il programma del tirocinio nonché le strutture di accoglienza che permettono di realizzare gli obiettivi previsti
- selezionare i beneficiari sulla base di criteri chiaramente definiti e trasparenti
- preparare i beneficiari alla vita pratica, professionale e culturale del paese di accoglienza in collegamento con i partner di accoglienza, in particolare attraverso una formazione linguistica adatta ai bisogni professionali
- redigere un contratto le cui clausole siano trasparenti per tutte le parti coinvolte
- gestire le questioni legate ai trasporti, alle condizioni di soggiorno, alla protezione sociale e alle assicurazioni, agli eventuali visti e permessi di lavoro
- valutare con ciascun beneficiario i risultati sul piano personale e professionale della sua partecipazione al programma Leonardo da Vinci.

Il **partner intermediario** si deve impegnare a:

- scegliere le imprese di accoglienza in modo da garantire il raggiungimento degli obiettivi formativi del tirocinio
- fornire tutte le informazioni necessarie sulle imprese coinvolte e assicurarsi che tutto sia predisposto prima della partenza del beneficiario dal suo paese

L'**organismo di invio** e l'**ente ospitante** si devono impegnare reciprocamente a:

- stabilire il programma personalizzato per ogni beneficiario (se possibile tramite delle visite preparatorie)
- accordarsi sulle modalità di monitoraggio e tutoraggio
- mettere in atto la validazione e il riconoscimento delle competenze acquisite sulla base dei criteri definiti in comune
- organizzare il sistema di comunicazione, ivi compreso il beneficiario
- valutare lo sviluppo del progetto e adottare le eventuali misure di miglioramento

L'**ente ospitante** si deve impegnare a:

- favorire la comprensione delle culture e mentalità del paese di accoglienza
- attribuire ai beneficiari i compiti e le responsabilità corrispondenti alle loro conoscenze, attitudini e competenze nonché corrispondenti agli obiettivi formativi del tirocinio; mettere a loro disposizione tutto il materiale necessario
- designare il tutor incaricato di seguire il progredire della formazione del beneficiario
- verificare che il beneficiario sia correttamente assicurato

Il programma di lavoro concordato deve tener conto di molti aspetti sia teorici che operativi: obiettivi, contenuti, fasi, risultati intermedi, area di inserimento del giovane, strumentazione utilizzata, orario di presenza del tirocinante, servizi a sua disposizione, durata dell'esperienza, nominativo del *tutor* di riferimento nel paese ospitante.

E' importante quindi:

- assicurare la massima coerenza tra progetto formativo e competenze tecnico/pratiche dello studente: è controproducente infatti inserire un tirocinante in un luogo non "opportuno"

perché sentendosi incapace o escluso o impegnato in occupazioni non inerenti al proprio percorso scolastico, svilupperebbe un giudizio negativo verso il tirocinio;

- rispettare, conformemente agli obiettivi professionali indicati nella proposta, l'interesse personale del tirocinante, qualora ne abbia espresso uno o aiutarlo ad individuarlo se non è in grado di pronunciarsi. Questa impostazione che premia il coinvolgimento attivo dello studente nella scelta del progetto da intraprendere, rafforza il tirocinio transnazionale quale strumento di crescita personale;
- valorizzare l'incontro tra tirocinante e *tutor* dell'organismo ospitante.

Siamo giunti alla fine di questa avventura e non possiamo che esprimere enorme soddisfazione nell'aver avuto modo di esplorare un mondo, quello della mobilità transnazionale, carico di aspettative importanti. Abbiamo colto nei giovani, che rappresentano il nostro futuro, il futuro dell'Europa, la consapevolezza di essere maturati come persone e giovani lavoratori.

Confidiamo nel fatto che questo rapporto possa costituire uno spunto per successive e più accurate indagini sui benefici dello *stage* transnazionale. Sarebbe, infatti, molto interessante combinare le diverse variabili che potenzialmente potrebbero influenzare il buon esito delle azioni di mobilità, quali ad esempio lo *status* sociale, la regione di provenienza e il paese di destinazione dei beneficiari, la tipologia dell'azienda ospitante, ecc..

Riteniamo inoltre rilevante esprimere un'opinione sull'efficacia degli strumenti ad oggi disponibili per rilevare le informazioni sul tirocinio. Il modello di relazione finale è per alcuni aspetti limitativo soprattutto ai fini della valutazione qualitativa dello stage, tanto che la Commissione Europea, per le annualità 2005 e 2006, ha ritenuto opportuno sostituirlo con un questionario molto più articolato che garantisce, attraverso l'utilizzo di una base di dati con interfaccia web, la riservatezza delle informazioni fornite dal beneficiario, il quale lo può compilare in perfetta autonomia e senza un eventuale controllo dell'ente d'invio.

Ci sentiamo in dovere di suggerire all'Agenzia nazionale nella sua attività di assistenza tecnica di stimolare sempre di più gli organismi promotori a "formare" il beneficiario ad una corretta gestione delle informazioni fornite, sensibilizzandolo a comprendere l'importanza delle sue opinioni ed analizzare l'esperienza come momento di crescita personale e professionale.

Ci piace pensare che l'esperienza della mobilità dei giovani in un'Europa sempre più priva di barriere, del loro viaggio fugace e breve, possa essere racchiusa in questa frase:

*“Ma quando viaggiavo (...), avviandomi in una certa direzione sempre disponibile a digressioni, soste e deviazioni improvvise, vivevo persuaso (...), vivevo immerso nel presente, in quella sospensione del tempo che si verifica quando ci si abbandona al suo scorrere lieve e a ciò che reca la vita. In un viaggio vissuto in tal modo i luoghi diventano insieme tappe e dimore del cammino della vita, soste fugaci e radici che inducono a sentirsi a casa nel mondo”.*

(da “L'Infinito viaggiare” – C. Magris)