

# STAGE IN EUROPA

BELGIO  
AUSTRIA  
IRLANDA  
FINLANDIA  
GERMANIA  
GRECIA  
LUSSEMBURGO  
FRANCIA  
ITALIA  
OLANDA  
PORTOGALLO  
SPAGNA

# GUIDA PER GLI OPERATORI



Istruzione e cultura



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione Generale per le Politiche  
per l'Orientamento e la Formazione



CENTRO RISORSE  
NAZIONALE PER  
L'ORIENTAMENTO

**STAGE IN  
EUROPA.**

**GUIDA PER GLI  
OPERATORI**

**STAGE IN EUROPA.**

**GUIDA PER LE  
AZIENDE**

*Progetto realizzato con il  
contributo del Ministero del  
Lavoro e della Previdenza  
Sociale - Direzione Generale  
per le Politiche per  
l'Orientamento e la  
Formazione*

**A cura del**

*Centro Risorse Nazionale  
per l'Orientamento*

**Coordinamento**

*Andrea Rocchi*

**Progettazione**

*Raffaella Naldi  
Alessandra Rossini*

**Testi**

*Giulio Iannis  
Paola Pertegato  
Luisa Bortolini*

**Supervisione  
dei contenuti**

*Raffaella Naldi  
Alessandra Rossini*

**Supervisione  
dell'attività editoriale**

*Vera Marincioni  
Anna Maria Novembre  
Paola Patasce*

**Aggiornamento 2006**

*Paola Valandro  
Chiara De Giovanni  
Giuliana Franciosa  
Anna Iorio  
Anna Rita Piesco*

**Progettazione e  
realizzazione grafica  
del volume**

*Publimago - Bologna*

**Stampa**

*Sannioprint - Benevento,  
2006*

*I materiali integrali o parti  
di essi possono essere  
utilizzati citando la fonte*

## STAGE IN EUROPA. GUIDA PER GLI OPERATORI

Con il progetto “Come aiutare la mobilità in Europa attraverso lo stage in impresa” il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione ha voluto rispondere alla crescente domanda di informazione sulla realizzazione di stage all'estero, capitalizzando l'esperienza del Centro Risorse Nazionale per l'Orientamento nell'ambito della mobilità europea.

L'esperienza di stage rappresenta uno degli aspetti più qualificanti del percorso formativo e tende a caratterizzare sempre più il passaggio dall'istruzione all'inserimento lavorativo.

Per questo si è ritenuto importante approfondire questo tema e realizzare strumenti di promozione dello stage, differenziati in relazione alle diverse tipologie di utilizzatori, che possano favorire la circolazione e la trasparenza delle informazioni sulle opportunità che l'Europa offre in questo campo.

Nell'ambito del progetto “Come aiutare la mobilità in Europa attraverso lo stage in impresa” sono state realizzate tre guide informative che rappresentano uno strumento informativo e di promozione dello stage molto articolato: *Giovani in Europa. Guida allo stage in azienda*, rivolta a giovani italiani interessati ad uno stage in Europa, *Stage in Europa. Guida per le aziende*, volta a favorire l'accoglienza di stagisti europei nelle aziende italiane e *Stage in Europa. Guida per gli operatori*.

La guida **Stage in Europa. Guida per gli operatori** è destinata agli operatori dell'orientamento e della formazione, agli insegnanti e a tutti coloro che hanno interesse a promuovere iniziative di stage in uno dei paesi dell'Unione Europea: i servizi locali di informazione e orientamento, i centri Informagiovani, i Centri per l'Impiego, le Scuole, le Università, le Associazioni, i Centri di formazione e tutte le istituzioni a cui i giovani si rivolgono per sapere come realizzare un'esperienza internazionale, in grado di arricchire il loro percorso formativo e qualificare il loro curriculum vitae. Questa guida può sostenere in modo positivo l'attività degli operatori dei servizi di informazione e orientamento che quotidianamente sono chiamati a dare suggerimenti e risposte concrete ai giovani che desiderano intraprendere questo tipo di esperienza: essa, infatti, rappresenta un supporto metodologico che, utilizzato congiuntamente alle altre due guide, consente di costruire brevi percorsi di promozione, orientamento e preparazione allo stage.

*La seconda edizione di questo volume, aggiornato al 2006, riconferma l'impegno del Centro Risorse Nazionale per l'Orientamento a supporto della mobilità in Europa per motivi di studio e di lavoro. L'obiettivo istituzionale del Centro, che opera con la promozione dei Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione e della Commissione Europea e con la gestione di ISFOL, è infatti quello di creare una dimensione europea per l'orientamento professionale, basando le proprie attività sulla collaborazione transnazionale con gli altri punti della rete europea Euroguidance e con il coinvolgimento dei Punti della Rete Nazionale di Diffusione.*

*Per accedere a tutti i servizi e i materiali sviluppati dal Centro Risorse vi invitiamo a visitare i siti [www.welfare.gov.it/EuropaLavoro/default.htm](http://www.welfare.gov.it/EuropaLavoro/default.htm) e [www.centrorisorse.org](http://www.centrorisorse.org)*

Dott.ssa Vera Marincioni

*Direttore Generale del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale  
Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione*

# STAGE IN EUROPA. GUIDA PER GLI OPERATORI



|               |                                                                                    |         |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------|
|               | Premessa                                                                           | pag. 3  |
|               | Istruzioni per l'uso                                                               | pag. 5  |
| <b>1°</b>     | <b>ORIENTAMENTO ALLA SCELTA</b>                                                    | pag. 6  |
| <b>MODULO</b> | Il processo decisionale                                                            |         |
|               | Il percorso di orientamento della guida <i>Giovani in Europa. Stage in azienda</i> |         |
|               | Schema di lavoro                                                                   |         |
| <b>2°</b>     | <b>L'APPROCCIO INTERCULTURALE</b>                                                  | pag. 10 |
| <b>MODULO</b> | Cosa s'intende con intercultura?                                                   |         |
|               | Perché parlare di intercultura?                                                    |         |
|               | L'educazione interculturale come elemento interdisciplinare                        |         |
|               | La dimensione transnazionale dello stage e le implicazioni interculturali          |         |
|               | Le diverse fasi di uno stage all'estero                                            |         |
|               | Note bibliografiche                                                                |         |
| <b>3°</b>     | <b>LA PROGETTAZIONE DELLO STAGE ALL'ESTERO</b>                                     | pag. 16 |
| <b>MODULO</b> | Il ruolo del servizio di orientamento e informazione                               |         |
|               | Obiettivi del modulo                                                               |         |
|               | La metodologia di lavoro                                                           |         |
|               | Come iniziare                                                                      |         |
|               | Tracce operative utili per l'organizzazione del modulo                             |         |
|               | Schema di lavoro                                                                   |         |
| <b>4°</b>     | <b>STAGE ALL'ESTERO. VALORIZZARE L'ESPERIENZA</b>                                  | pag. 21 |
| <b>MODULO</b> | Al rientro dallo stage                                                             |         |
|               | Un aiuto specifico                                                                 |         |
|               | Nuove acquisizioni                                                                 |         |
|               | Aggiornare il curriculum                                                           |         |
|               | Nuovi obiettivi                                                                    |         |
|               | Schema di lavoro                                                                   |         |
|               | <b>APPENDICE</b>                                                                   | pag. 25 |
|               | 1. I canali di finanziamento per progetti di stage in Europa                       |         |
|               | 2. La certificazione EUROPASS- MOBILITA'                                           |         |
|               | 3. Siti utili                                                                      |         |
|               | <b>FONTI BIBLIOGRAFICHE</b>                                                        | pag. 31 |
|               | <b>GRUPPO DI LAVORO</b>                                                            | pag. 32 |

## ISTRUZIONI PER L'USO

---

La *Guida per gli operatori* si propone di favorire un uso attivo e propositivo nei confronti dell'utenza della guida *Giovani in Europa. Stage in azienda*. In particolare il volume è destinato ai servizi locali di informazione e orientamento, ai centri Informagiovani, ai Centri per l'Impiego, alle Scuole, alle Università, alle Associazioni, ai Centri di formazione e a tutte le istituzioni a cui i giovani si rivolgono per sapere come possono realizzare un'esperienza internazionale, in grado di qualificare il loro curriculum e dare un senso nuovo e diverso al percorso formativo e professionale.

Le strutture che desiderano promuovere un **servizio di sostegno alla mobilità europea per i giovani** troveranno, nel volume, una serie di informazioni e suggerimenti utili per programmare e proporre, ai propri utenti, **quattro moduli didattici** per la scelta, la preparazione e la valorizzazione dell'esperienza di stage all'estero.

I moduli vertono sui seguenti temi:

- **ORIENTAMENTO ALLA SCELTA DELLO STAGE**
- **PREPARAZIONE INTERCULTURALE**
- **PROGETTAZIONE DELLO STAGE**
- **VALORIZZAZIONE DELL'ESPERIENZA**

Ogni modulo è presentato in forma sintetica, fornendo indicazioni, tempi e strumenti di lavoro, lasciando però ad ogni operatore la piena libertà di riadattare il modulo sulla base delle proprie esigenze specifiche. In ciascun modulo è affrontato un **bisogno preciso** dei potenziali utenti del servizio e gli operatori vi trovano un possibile **percorso di attivazione**.

La scelta di utilizzare uno strumento piuttosto che un altro, come il colloquio individuale oppure i percorsi di gruppo, se, da un lato qualifica e valorizza il servizio e la struttura, dall'altro lato richiede, sicuramente, delle **competenze esperte** nell'area della consulenza, della pedagogia e, per alcuni passaggi, anche della psicologia. Per questa ragione, nella Guida è indicata una **bibliografia di riferimento** allo scopo di favorire l'approfondimento degli argomenti trattati e l'utilizzo dei moduli all'interno del servizio.



## Il processo decisionale

La **sclta** di uno stage all'estero rappresenta un processo decisionale complesso, in cui si integrano aspettative personali, fattori ambientali e culturali, elementi imponderabili ed eterogenei propri del mondo delle imprese e delle organizzazioni.

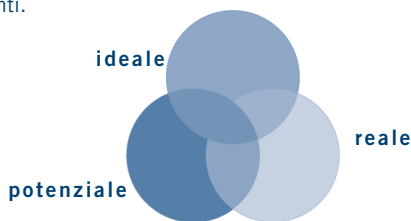
Se l'utente non ha ancora ben chiaro l'**obiettivo dello stage**, è probabile che i rischi di errore aumentino, che i tempi necessari per la ricerca si allungino (parliamo di mesi) e che si riduca, quindi, l'utilità effettiva di questa importante esperienza formativa.

Quando si promuove lo stage come strumento di mobilità europea è necessario valutare il potenziale livello di disorientamento dei giovani rispetto al processo di scelta e di progettazione di un'esperienza all'estero.

Il processo di decisione, come tutte le situazioni di forte cambiamento, impone alla persona un impegno straordinario per riuscire a dominare cognitivamente ed emotivamente situazioni ed elementi problematici mai incontrati prima.

Le azioni di sostegno rispetto al processo decisionale mirano ad "esplorare", assieme alla persona, tre variabili soggettive: l'**ideale**, il **potenziale** ed il **reale**.

Queste sono le variabili che, nel processo decisionale, possono generare, a livello cognitivo ed emotivo, situazioni dissonanti.



L'esplorazione della *sfera dell'ideale* consente al giovane di migliorare la propria 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 che decide di affrontare la scelta di uno stage all'estero deve accettare di convivere con molti elementi d'incertezza e prepararsi ad adottare, di volta in volta, nuove strategie di gestione delle situazioni problematiche che si troverà quotidianamente ad affrontare.

Attraverso il **percorso d'orientamento**, l'utente è motivato a definire ed approfondire il contenuto delle tre sfere in un progressivo avvicinamento verso l'individuazione dell'intersezione, in altre parole di quelle alternative che realisticamente possono rappresentare dei potenziali obiettivi personali e professionali.

La **scelta dello stage** dovrà essere, il più possibile, coerente con gli obiettivi che il percorso d'orientamento avrà reso espliciti. Di fronte agli alti livelli d'incertezza e complessità dell'esperienza di stage all'estero, è molto importante che l'utente riesca a definire con chiarezza una serie d'**obiettivi formativi e professionali**, anche minimi, per riuscire a strutturare, nel periodo di permanenza in azienda, un progetto di sviluppo personale molto flessibile, in grado cioè di adeguarsi al contesto, di cogliere le opportunità e le risorse disponibili, di utilizzare in modo efficace e di valorizzare le migliori competenze della persona.

Per sostenere il processo decisionale individuale l'operatore può utilizzare il **colloquio** di tipo **informativo**, se si propone di garantire all'utente l'accesso all'informazione e la costruzione corretta di un'adeguata mappa delle alternative rispetto alla scelta dello stage; di tipo **orientativo**, se mira ad attivare un processo d'empowerment ed a potenziare le abilità decisionali dell'utente, in funzione di una scelta più autonoma e consapevole.

## **Il percorso d'orientamento della guida *Giovani in Europa. Stage in azienda***

La *Guida per i Giovani* propone un percorso d'orientamento, articolato in schede e questionari, che gli utenti possono utilizzare in modo autonomo. Lo stesso percorso metodologico può essere utilizzato come **traccia di riferimento** per attivare un **intervento d'orientamento, guidato e assistito dall'operatore**.

*Gli obiettivi dell'azione proposta sono:*

- informare e favorire l'accesso autonomo all'informazione
- ricostruire e valutare le risorse personali
- elaborare un progetto professionale
- aumentare le abilità decisionali.

*Destinatari:* il percorso si rivolge agli utenti che hanno difficoltà ad esprimere con chiarezza un proprio progetto professionale. Ovvero a coloro che non hanno ancora una chiara definizione di una serie di obiettivi (Cosa mi serve? Che cosa sto cercando?).

*La metodologia di lavoro:* il percorso d'orientamento prevede una serie di colloqui individuali, distribuiti in un tempo predefinito, con la possibilità di lasciare all'utente alcune giornate di riflessione tra un colloquio e l'altro.



1. *La mia scheda professionale*
2. *Le conoscenze*
3. *Le abilità tecnico-operative*
4. *Le caratteristiche e le risorse personali*
5. *I miei bisogni professionali*
6. *I miei interessi professionali*
7. *La mia prima ipotesi di stage*
8. *I miei progetti*
9. *Le mie conoscenze*
10. *Le mie capacità/competenze*
11. *Le mie qualità/caratteristiche personali*
12. *I miei punti di forza*
13. *Il mio piano di miglioramento/le aree di sviluppo.*

Gli strumenti proposti nella guida rappresentano dei potenziali stimoli all'attività di autovalutazione ed esplorazione delle variabili significative della scelta. Definire l'obiettivo significa, infatti, arrivare alla mediazione più vicina tra ciò che l'utente desidera e ciò che la realtà esterna è in grado di offrire.

Per definire un **obiettivo professionale** l'utente deve:

1. possedere una forte motivazione e capacità d'auto valutazione delle risorse personali e dei bisogni professionali
2. ricercare informazioni sul mercato del lavoro, sulle professioni, sulla legislazione d'accesso al lavoro
3. confrontare ipotesi diverse per stabilire le priorità.

L'uso guidato degli strumenti ed il confronto con l'operatore sui risultati delle schede e dei questionari può aiutare l'utente a definire:

- un'identità professionale
- i punti di forza, in termini di competenze e caratteristiche personali
- le aree ancora da sviluppare
- gli interessi professionali ed i bisogni motivanti
- le aspirazioni e le mete per il futuro.

Se queste domande non trovano immediata risposta, possiamo valutare con l'utente l'opportunità di individuare, nello stage, l'esperienza che può offrire l'occasione per riflettere sul proprio orientamento professionale. Se, invece, l'utente è in grado di definire un chiaro obiettivo, lo stage può diventare una formidabile esperienza di formazione, offrendo l'opportunità di imparare sul campo aspetti nuovi e interessanti di un lavoro.

Il compito dell'operatore sarà quindi quello di rendere evidente il rapporto tra la componente orientativa e la componente formativa dello stage. **L'obiettivo dello stage sarà prevalentemente orientativo** quando l'esperienza all'estero potrà essere utilizzata soprattutto per orientarsi rispetto al proprio futuro professionale. Ne consegue l'importanza d'individuare aziende che, per il settore in cui operano o per le figure professionali che utilizzano, possano aiutare l'utente a chiarire meglio il proprio orientamento. **La finalità dello stage sarà, invece, prevalentemente formativa** in presenza di un obiettivo già esplicito e la ricerca dell'azienda dovrà privilegiare quelle organizzazioni al cui interno è possibile svolgere specifiche attività, coerenti con le competenze che l'utente vuole accrescere.

| FASE                 | AZIONI                                | OBIETTIVI E STRUMENTI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| FASE 1               | Colloquio informativo e d'accoglienza | <p><u>Obiettivi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rilevare la domanda dell'utente</li> <li>▪ Colmare eventuali bisogni informativi e promuovere il servizio</li> </ul> <p><u>Strumenti:</u></p> <p>Scheda d'accoglienza (se prevista dal servizio)</p> <p>Materiale informativo sugli stage all'estero</p>                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| FASE 2               | Colloquio d'orientamento              | <p><u>Obiettivi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ricostruire le principali tappe formative e lavorative dell'utente</li> <li>▪ Definire i bisogni e programmare il percorso d'orientamento</li> </ul> <p><u>Strumenti:</u></p> <p><b>PARTE A - LA MIA STORIA FORMATIVA E PROFESSIONALE - GUIDA PER I GIOVANI</b></p> <p>Possiamo considerare due diverse situazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'utente non ha un chiaro progetto professionale: <u>percorso B</u></li> <li>▪ L'utente ha già un chiaro progetto professionale: <u>percorso C</u></li> </ul> |
| FASE 3<br>PERCORSO B | Colloquio individuale                 | <p><b>PARTE B - IL PORTAFOGLIO DELLE MIE RISORSE PERSONALI E PROFESSIONALI E IL MIO PROGETTO DI SCELTA - GUIDA PER I GIOVANI</b></p> <p>È un percorso d'<u>autorientamento</u> guidato attraverso alcuni strumenti (questionari e schede) per "esplorare le proprie risorse" e ordinarle in un progetto di scelta. Gli strumenti possono essere presentati durante il colloquio e poi fatti compilare all'utente individualmente in un momento successivo.</p>                                                                                                                                   |
| FASE 3<br>PERCORSO C | Colloquio individuale                 | <p><b>PARTE C - IL MIO PROGETTO PROFESSIONALE - GUIDA PER I GIOVANI</b></p> <p>È un percorso che aiuta l'utente a precisare il proprio progetto e le <u>competenze/capacità</u> che lo rendono realizzabile. Gli strumenti possono essere presentati durante il colloquio e, poi, fatti compilare all'utente individualmente in un momento successivo.</p>                                                                                                                                                                                                                                       |
| FASE 4               | Colloquio di verifica                 | <p><u>Obiettivi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ verifica del lavoro svolto dall'utente, restituzione dei risultati e confronto sugli elementi emersi</li> <li>▪ progetto di scelta per la definizione di un obiettivo da conseguire attraverso l'esperienza di stage all'estero</li> </ul> <p><u>Strumenti</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Scheda finale del percorso d'orientamento della Guida per i Giovani, con la descrizione del proprio obiettivo di stage scritta dall'utente.</li> </ul>                                                             |



## L'APPROCCIO INTERCULTURALE

In questo modulo sono presentate una serie di riflessioni sulla **dimensione interculturale** di un'esperienza di stage all'estero. Da queste considerazioni si può partire per approfondire, con i propri utenti, la *storia della stagista Paola* - **APPROFONDIMENTO 11** della *Guida per i Giovani* - in cui sono presentate dinamiche e conflitti interculturali da utilizzare come stimoli per i giovani che si accingono a partire.

Il secondo modulo si differenzia, rispetto agli altri presentati nella guida, in quanto intende non tanto fornire degli spunti e delle tracce operative ma, piuttosto, **sensibilizzare gli operatori** in merito all'educazione interculturale applicata a progetti di mobilità europea.

Per i servizi interessati o che già dispongono di competenze (interne o esterne) sul tema dell'interculturalità, rimandiamo agli strumenti (schede sulle attività dei moduli, simulazioni, giochi) indicati nei suggerimenti bibliografici, in gran parte disponibili gratuitamente su Internet.

### Cosa s'intende con intercultura?

Termini quali "interculturalità" e "interculturale", "multiculturale", "etnico" sono sempre più presenti nel quotidiano: si organizzano rassegne, serate, proposte educative ed iniziative nel mondo della scuola e della formazione. Molto spesso questi vocaboli sono utilizzati come sinonimi.

Ma va **prestata attenzione alle parole**. In una società multiculturale si ha la compresenza di gruppi di diversa etnia e cultura, ognuno mantenente la propria identità. Questa situazione non implica però necessariamente

- lo scambio e la comunicazione reciproca
- l'attenzione all'altro, ai suoi valori, alla sua storia
- un atteggiamento di rispetto per la diversità.

Tutti questi elementi caratterizzano, invece, un **approccio interculturale**.

### Perché parlare d'intercultura?

L'obiettivo da raggiungere è quello di **guardare in modo nuovo alla differenza**, è importante essere consapevoli che nessuno, per quanto aperto ed attento, è libero da **etnocentrismo e pregiudizi**. Ci si rapporta, cioè, con la realtà a partire dal nostro gruppo etnico e culturale, che è il centro di tutto, in rapporto al quale classifichiamo e valutiamo gli altri.

E' utile essere coscienti del nostro ed altrui bisogno di avere delle categorie mentali in cui organizzare ciò che ci circonda. Questa consapevolezza delle categorie che usiamo normalmente ci deve portare a superare le generalizzazioni e, specialmente, ad evitare di applicare quei concetti negativi, spesso legati ai pregiudizi, che possono portare a comportamenti discriminanti o ostili.

D'altra parte è importante non confondere l'**atteggiamento interculturale** con una passiva e acritica accettazione di ogni comportamento, valore, atteggiamento altrui.

La comprensione del contesto culturale può servire per capire l'origine di un comportamento, per non attribuire significati sbagliati ad atteggiamenti diversi, ma non implica necessariamente un giudizio positivo o la sospensione del giudizio.

Difficilmente, parlando della nostra cultura d'appartenenza, consideriamo tutto positivo e accettabile. Normalmente siamo in grado di riconoscerne la complessità, le diversità, i mutamenti avvenuti nel tempo. Raramente ci sentiamo vincolati ad ogni aspetto della nostra cultura: riteniamo positivi alcuni cambiamenti e, in alcuni casi, ci attiviamo per produrre trasformazioni sociali e culturali.

Concetti come la tutela dell'ambiente, la parità di diritti tra uomini e donne, solo per fare alcuni

esempi, non sono stati da sempre patrimonio della nostra cultura ma, reputandoli principi importanti, si è ritenuto legittimo sostenerli anche quando questo atteggiamento significava intaccare valori e comportamenti fortemente radicati.

L'accettazione acritica d'ogni elemento di una cultura "altra" implica il mancato riconoscimento di questa complessità e di questo diritto a produrre trasformazioni che, invece, riconosciamo a noi stessi.

In un percorso d'**apprendimento interculturale**, come quello auspicato, l'atteggiamento fondamentale da applicare è l'**empatia**, la capacità di immedesimarsi nell'altro, nei suoi pensieri e stati d'animo.

### **L'educazione interculturale come elemento interdisciplinare**

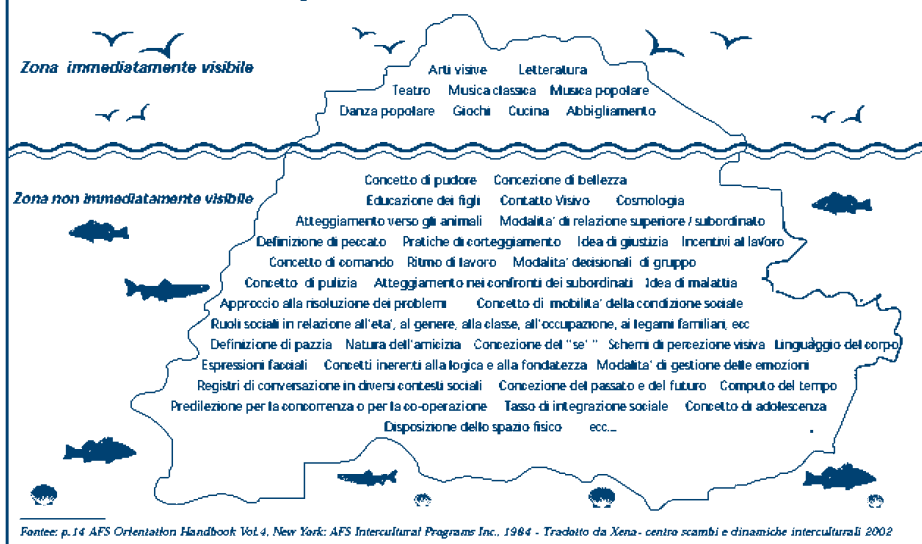
Spesso l'attività di **educazione interculturale** è immaginata come la storia degli usi e costumi di un popolo, di informazioni che possono aiutare a relazionarsi con esso. Conoscere determinati comportamenti e codici può essere utile, ma può non essere sufficiente se non viene unito ad un **approccio interculturale** in termini di scambio ed empatia.

Non va dimenticato, inoltre, che gli elementi più visibili di una cultura, quali il cibo, l'abbigliamento o le arti, non sono che una parte minima di essa, e non sempre ci aiutano a capire le ragioni delle loro caratteristiche, che restano per lo più nascoste, ed a conseguire una comprensione ed un'interrelazione non superficiale.

Con **cultura** non ci riferiamo ad un concetto qualitativo delle conoscenze, ma **all'insieme di comportamenti, valori, conoscenze** pratiche ed intellettuali di un determinato gruppo di persone.



## Nozione di cultura: l'iceberg



Un'immagine molto nota ed utilizzata per rappresentare la cultura, in questo senso, è quella dell'iceberg

L'educazione interculturale porta a vivere la diversità a partire da uno **sguardo interculturale**: un modo di porsi, di imparare e di insegnare, di rapportarci con gli altri, considerando "altro" non solo lo straniero, ma anche il nostro vicino più prossimo nella sua complessità.

Allo stesso tempo non dimentichiamo che le persone con cui entriamo in relazione non rappresentano solo una cultura in termini di appartenenza ad un popolo. Il loro comportamento può essere dettato da **caratteristiche soggettive e/o sociali, oltre che dal livello di istruzione** ed il loro modo di comunicare, se stranieri, ci può portare a dei giudizi impropri perché una scarsa competenza linguistica, spesso, non permette di utilizzare i registri adatti alle diverse situazioni ed ai tipi di persone con cui ci si relaziona.

Queste riflessioni valgono anche quando consideriamo non un singolo individuo ma un'intera comunità (gli abitanti di una nazione, i fedeli di una religione): è necessario chiedersi di volta in volta quanto delle abitudini, usanze e leggi sono dovute ad elementi culturali e quanto, invece, a specifiche condizioni sociali, economiche o politiche. Consideriamo, per esempio, le violazioni dei diritti umani che, purtroppo, sono frequenti in molti paesi e, talvolta, giustificate anche da sedicenti motivi religiosi; occorre chiedersi se vanno ricondotte alla cultura (etnica, religiosa) di quella comunità o sono, invece, espressione di governi totalitari, situazioni di conflitto o condizioni economiche di grave disagio.

## La dimensione transnazionale dello stage e le implicazioni interculturali

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 **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, quindi, che sentono come vicini e conosciuti. Possono sottovalutare l'impatto che può avere, sulla loro esperienza, l'incontro con una cultura che, pur senza essere troppo lontana, è comunque diversa.

Trovarsi all'estero, infatti, 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 fraindendere anche molti di quegli aspetti che, ritornando alla metafora dell'iceberg, si trovano sott'acqua, non immediatamente visibili.

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

Anche in questo caso va sottolineata la necessità di affrontare la questione con "umiltà" e cioè senza voler trarre conclusioni affrettate sulla cultura ospitante e, soprattutto, senza necessariamente attribuire ogni diversità o aspetto significativo alla cultura nel senso "etnico" del termine. La formalità con cui vengono passate le comunicazioni in un ente pubblico o in una grande azienda, l'informalità nei rapporti tra dipendenti e superiori all'interno di un ente non-profit, fanno parte della cultura del paese o della cultura settoriale (quella dell'ente pubblico, della grande azienda, degli enti non-profit)? Sono moltissime le variabili e le microculture settoriali che si possono incontrare (collegi giovani o anziani, grande città o piccolo paese ecc.) ed è essenziale non trarre conclusioni affrettate.

La cosa importante, però, è che uno stage all'estero è un'esperienza che va preparata anche come **esperienza di incontro con un'altra cultura**, sia per fornire strumenti per prevenire eventuali difficoltà, sia per dare spunti di riflessione che permettano di valorizzarla come competenza spendibile, al rientro, nel campo del lavoro e, più in generale, nella società.

## **Le diverse fasi di uno stage all'estero**

Un'esperienza di stage all'estero è, dunque, un momento d'incontro con potenzialità molto alte sia in senso positivo che negativo. Se, da una parte, permette di superare la fase etnocentrica, di **diventare più consapevoli della propria identità** e, attraverso un processo di empatia, di costruire una relazione positiva con l'altro, dall'altra implica anche **difficoltà di adattamento e di comprensione** e può portare a momenti di "crisi" che possono compromettere il buon esito del progetto.

Com'è facile immaginare, **il momento iniziale**, subito dopo l'arrivo nel paese ospitante, è caratterizzato, in genere, da difficoltà di adattamento. Innanzi tutto bisogna fare i conti con l'uso di un'altra lingua e, per quanto elevate possano essere **le competenze linguistiche** o per quanto facilitato possa essere l'uso di una lingua veicolare, la comunicazione in una lingua diversa dalla propria impedisce di comunicare pienamente non solo quello che vogliamo dire ma, anche, chi siamo.

E' più difficile, per non dire impossibile, utilizzare il linguaggio gergale che ci è proprio, i modi di dire e gli intercalari che utilizziamo abitualmente e anche le cadenze e gli accenti possono costituire un ostacolo.

Nei primi giorni si scoprono diverse altre cose, non sempre senza difficoltà: gli orari (dei negozi, del lavoro, dei trasporti, ecc.), il cibo, i luoghi di svago e di socializzazione, ecc. L'inizio di un progetto di tirocinio all'estero può essere caratterizzato da un senso di frustrazione anche sul piano professionale: essere all'estero (e appena arrivati) rende più difficile svolgere mansioni che normalmente ci risultano semplici.

Si potrebbe immaginare che, superate le difficoltà iniziali, la situazione migliori in modo lineare, in realtà per soggiorni all'estero di lunga durata (indicativamente superiori ai due mesi), il processo di adattamento segue un percorso più complesso che implica, di norma, un'alternanza di momenti positivi e negativi (curva di adattamento).

L'andamento della curva è determinato da un processo individuale di adattamento e influenzato dalle condizioni (anche logistiche) del luogo in cui ci si trova, ma è anche strettamente legato alla dimensione interculturale, in quanto è collegato alla progressiva scoperta delle diverse parti dell'iceberg e, cioè, ad aspetti più o meno evidenti della cultura ospitante.

Se il primo momento negativo corrisponde, in genere, alle difficoltà iniziali in cui ci si imbatte negli aspetti più superficiali della cultura ospitante (lingua, orari, cibo, ecc.), la fase successiva di difficoltà può corrispondere proprio alla scoperta di elementi meno evidenti ma più profondi:

- capiti gli orari: ci si può scontrare con una diversa gestione del tempo
- scoperti i luoghi di ritrovo e di svago: si può scoprire una diversa idea di amicizia o socializzazione
- capite le proprie mansioni al lavoro: ci si imbatte in una diversa concezione di rapporti gerarchici tra colleghi

E così via. Di nuovo ci si può sentire fuori posto con molte domande e poche certezze.

E' importante essere consapevoli che queste fasi sono, in qualche modo, fisiologiche e, in un certo senso, positive, infatti, non vanno imputate a incapacità personali o a una cattiva gestione del progetto. Esse sono il sintomo che si sta facendo un'esperienza di conoscenza, non superficiale, del paese in cui si è ospiti: difficilmente un turista incontra difficoltà di questo tipo.

È importante, infine, essere consapevoli che **l'ultima fase di difficoltà spesso corrisponde alla conclusione del progetto ed al ritorno a casa**. Un periodo relativamente lungo all'estero, inevitabilmente, produce dei cambiamenti sia pure minimi, ma chi è rimasto a casa si aspetta di ritrovare la stessa persona!

Un'esperienza all'estero, in fondo, è anche un'occasione per rimettersi in gioco, per uscire da ruoli che ci sono stati dati o che ci siamo costruiti: ritornare al proprio ruolo in famiglia, con gli amici ecc. può non essere così semplice. Anche comunicare il valore dell'esperienza fatta può essere difficile: si fa riferimento a luoghi e persone che gli altri non conoscono e questa **incapacità di comunicare** può far nascere sentimenti di frustrazione e, spesso, anche la voglia di ripartire immediatamente.

E' bene sapere che occorre del tempo per ritrovare il proprio posto, ma questo non deve significare perdere l'entusiasmo e l'energia positiva prodotta dall'esperienza appena fatta.

## Note bibliografiche

- “Intercultural Learning T-Kit N°4”, Council of Europe & European Commission, scaricabile da Internet (in numerose lingue tra cui l’inglese e il francese) dal sito Training Youth.net alla pagina: [www.training-youth.net/INTEGRATION/TY/Publications/T\\_Kits.html](http://www.training-youth.net/INTEGRATION/TY/Publications/T_Kits.html)
- Brander, P., Cardenas, C., Gomes, R., Taylor, M., de Vicente Abad, J., “All different – All equal, Education Pack”, European Youth Centre, Council of Europe, 1995 scaricabile dal sito del Consiglio d’Europa ([www.coe.int](http://www.coe.int)) alla pagina: [www.coe.int/T/e/human\\_rights/ecri/3-Educational\\_resources/Education\\_Pack/Education\\_Pack\\_pdf.pdf](http://www.coe.int/T/e/human_rights/ecri/3-Educational_resources/Education_Pack/Education_Pack_pdf.pdf)
- Il sito di Rai Educational dedicato alle tematiche interculturali: [www.educational.rai.it/corsiformazione/intercultura](http://www.educational.rai.it/corsiformazione/intercultura)

I due testi successivi fanno parte di una vasta collana tematica che comprende, anche, pubblicazioni di didattica interculturale di diverse discipline; nel secondo citato si trovano numerosi strumenti operativi ed un’ampia bibliografia.

- Nanni, A., Abruciati, 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 24, EMI, 2002.

In Italia esistono numerosi centri interculturali, diverse informazioni ed un articolato glossario su questi temi si trovano sul sito: [www.comune.torino.it/cultura/intercultura](http://www.comune.torino.it/cultura/intercultura)  
Cliccando la voce del menù “Società”, troverete il link alla mappa dei centri interculturali in Italia.



## LA PROGETTAZIONE DELLO STAGE ALL'ESTERO

Il terzo modulo affronta la fase di ricerca e l'inserimento nella realtà aziendale e descrive sinteticamente alcune metodologie e strumenti che possono essere utilizzati e personalizzati dall'operatore.

### Il ruolo del servizio di orientamento e informazione

La ricerca e la preparazione dello stage all'estero rappresentano per molti giovani le fasi più impegnative del percorso: spesso essi si rivolgono agli enti, alle organizzazioni ed alle associazioni del territorio per richiedere un servizio d'informazione e consulenza per superare questa fase molto delicata e importante.

L'operatore può, partendo dai contenuti della *Guida per i Giovani*, predisporre un **percorso di accompagnamento** e di preparazione allo stage, offrendo una serie di suggerimenti e strumenti che aiutino il giovane nella ricerca di un'azienda che garantisca le condizioni migliori di apprendimento e socializzazione.

### Obiettivi del modulo

L'obiettivo dell'intervento formativo è la costruzione del **progetto personale di stage** per ciascun partecipante e, in generale, il potenziamento della *"employability"* del gruppo (l'attitudine ad essere "occupati"). Per realizzarlo occorre:

- far emergere le motivazioni e le attese rispetto all'esperienza di stage
- individuare le rappresentazioni del lavoro e del ruolo professionale ideale di ogni partecipante
- definire i bisogni di formazione e gli obiettivi possibili dello stage
- acquisire strumenti e metodi di ricerca attiva delle opportunità di stage
- potenziare, nei partecipanti, le strategie di esplorazione del contesto aziendale e le modalità più efficaci di integrazione nei gruppi di lavoro.

### La metodologia di lavoro

#### *Perché il gruppo*

Per preparare i giovani ad affrontare l'ingresso nel mondo delle imprese, particolarmente efficace risulta 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 percorso di gruppo, attraverso il confronto costante tra i partecipanti, è particolarmente adatto in quanto permette di:

- **sviluppare l'analisi delle rappresentazioni sociali**, ovvero di quei processi di percezione e costruzione della realtà soggettiva che determinano le nostre opinioni, valutazioni e aspettative rispetto a determinati aspetti del contesto come, per esempio, il "lavoro";
- **ricostruire e ridefinire il concetto di lavoro**, integrando la percezione individuale con le rappresentazioni emerse dal gruppo;
- **costruire e confrontare diverse matrici soggettive di valori**, tutte in grado di governare la vita e le scelte individuali. I valori che vengono associati al lavoro sono anche quelli che muovono le nostre energie positive, che motivano il soggetto all'azione (affermazione professionale, alta retribuzione, possibilità di carriera, prestigio sociale, apprendimento, utilità sociale, responsabilità, autonomia, impegno e sfida, sicurezza, riconoscimento e relazione affettiva);

- **valutare le condizioni migliori di contatto con l'azienda**, di espressione e definizione della relazione di fiducia tra dipendente e imprenditore;
- **definire e ridefinire il proprio obiettivo professionale**, trasformando la propria esperienza soggettiva in un'esperienza di gruppo condivisa;
- **realizzare un'autoanalisi del proprio potenziale individuale**. "Cosa già so? E, di ciò che so, cosa è spendibile sul lavoro? Cosa posso apprendere attraverso il confronto di gruppo? Come, e in quali situazioni, apprendo?" A queste domande si possono trovare risposte durante le esercitazioni mirate (role playing, simulazione di situazioni lavorative, confronto di gruppo).

## Come iniziare

Nei percorsi di gruppo le fasi di **lezione frontale sono ridotte al minimo** per lasciare ampio spazio alle situazioni formative interattive, in cui le **dinamiche di gruppo** diventano uno strumento di verifica e di ridefinizione dei comportamenti soggettivi.

Affinché vi sia un puntuale conseguimento degli obiettivi del percorso di orientamento è importante che, in fase di apertura del modulo, vengano evidenziati gli **elementi cruciali**: la motivazione, la scelta, l'inserimento professionale, l'acquisizione di nuove competenze e vengano individuate possibili soluzioni conseguibili attraverso l'attiva partecipazione al percorso di gruppo. In questa fase iniziale è sempre necessario stipulare un **patto formativo** col gruppo e stabilire **tempi e regole** dell'intervento.

## Tracce operative utili per l'organizzazione del modulo

Il percorso di preparazione dovrebbe aiutare i giovani ad elaborare autonomamente un piano di ricerca e quegli strumenti personali come, ad esempio, il curriculum vitae in lingua, indispensabili per un'efficace azione di autocandidatura verso le imprese.

Le attività da realizzare intendono fornire ai partecipanti nozioni e tecniche per:

1. la compilazione del curriculum in lingua
2. la ricerca attiva di occasioni di stage
3. sostenere positivamente un colloquio con i responsabili dell'azienda
4. favorire l'inserimento in azienda.

### 1. La compilazione del curriculum in lingua

**Obiettivo:** saper redigere il curriculum finalizzato alla candidatura per uno stage all'estero, corretto dal punto di vista logico, strategico e linguistico.

**Descrizione:** L'attività può prevedere momenti di lavoro individuale per la redazione del proprio curriculum e momenti collettivi per la fase di valutazione e discussione. Dopo che ciascun componente del gruppo ha redatto il CV, si possono scegliere alcuni curricula che saranno fotocopiati e consegnati ai partecipanti. L'analisi collettiva dovrà valutare di ciascun CV alcuni aspetti:

- chiarezza ed esaustività delle informazioni contenute
- coerenza delle esperienze indicate con il posto oggetto della candidatura
- correttezza linguistica

- fruibilità delle informazioni anche all'interno di un contesto diverso da quello italiano (ad esempio: i titoli di studio sono stati adeguatamente tradotti?)
- presentazione grafica.

Nella *Guida per i Giovani* l'**APPROFONDIMENTO 5** fornisce riferimenti metodologici e suggerimenti per la compilazione del curriculum, mentre nella Parte seconda del volume, dove si parla dello *Stage in: Francia, Germania, Irlanda, Gran Bretagna e Spagna*, sono presentati degli esempi di CV in lingua.

## 2. La ricerca attiva di occasioni di stage

**Obiettivo:** fornire le tecniche corrette per ricercare efficacemente le varie opportunità di stage.

**Descrizione:** L'attività prevede la socializzazione di un metodo di lavoro finalizzato alla scelta dello stage. Scelta che non deve essere casuale, ma deve tener conto sia degli interessi e delle attitudini personali, emersi nel corso del secondo modulo, sia delle reali opportunità offerte dal mercato del lavoro. Ciascun partecipante, con l'aiuto dell'operatore, deve definire, in modo abbastanza puntuale, il paese europeo, il settore economico e il profilo o funzione per il quale proporsi. Nella *Guida per i Giovani* all'**APPROFONDIMENTO 2** è presentato uno schema che aiuta il giovane a chiarire gli obiettivi e permette di essere facilmente utilizzato dall'operatore all'interno del gruppo.

Una fase successiva prevede che l'operatore illustri le principali fonti e risorse informative che possono risultare utili alla ricerca di uno stage all'estero. Per la fonte Internet consultare l'**APPROFONDIMENTO 3** della *Guida per i Giovani*.

## 3. Sostenere positivamente un colloquio con i responsabili dell'azienda

**Obiettivo:** fornire la tecnica corretta per contattare le aziende e ottenere un periodo di stage in azienda.

**Descrizione:** l'attività prevede indicazioni metodologiche e simulazioni riguardanti, ad esempio, il **colloquio telefonico**. A questo proposito si ritiene utile la predisposizione di una griglia telefonica, con espressioni significative nelle diverse lingue, che aiuti il candidato a orientarsi correttamente nel corso della telefonata. L'attività permette di individuare tutti i passaggi fondamentali del contatto telefonico, rendere più incisiva la comunicazione e aumentare le possibilità di ottenere, in seguito, un vero colloquio. La compilazione della griglia e la realizzazione di alcune telefonate può avvenire in piccoli gruppi (min. due - max quattro persone) per abituare il candidato a essere "valutato" mentre svolge queste attività e diminuire l'ansia rispetto al momento in cui non si tratterà più solo di una simulazione ma di un contatto reale. Per il colloquio vedere l'**APPROFONDIMENTO 7** della *Guida per i Giovani*.

## 4. L'inserimento in azienda

**Obiettivi:** Facilitare un proficuo inserimento nella nuova realtà professionale.

**Descrizione:** l'attività intende esplorare le **aspettative** che il giovane ha nei confronti dell'inserimento in azienda, del rapporto con il tutor e con i colleghi, anche prendendo spunto dalle riflessioni presentate nella *Guida per i Giovani* nella parte dedicata all'inserimento in azienda all'**APPROFONDIMENTO 8**. L'analisi può avvenire sia in forma scritta sia attraverso il confronto di gruppo. In questa fase può essere utile presentare ai giovani il *Diario* dello stage, cioè l'abitudine a trascrivere quotidianamente, anche in forma molto sintetica, le principali attività che saranno realizzate nel corso dell'esperienza di stage e le nuove competenze che saranno acquisite. Questa attività risulterà molto utile, nella fase del rientro. Per approfondire questo aspetto si può fare riferimento al Modulo quattro di questa guida.

### *Tecniche*

Per raggiungere gli obiettivi indicati si possono utilizzare diverse tecniche a seconda dell'esigenza del servizio e delle caratteristiche dei partecipanti:

- 1) *Brainstorming* (espressione libera dei partecipanti rispetto ad un tema o ad un concetto) attraverso cui è possibile raccogliere e schematizzare i valori legati al lavoro e rendere “visibili” gli obiettivi individuali rispetto all'esperienza lavorativa.
- 2) *Autobiografia* ovvero l'autolettura della propria storia per individuare precise risorse che potranno essere mobilitate in funzione del nuovo progetto formativo di stage e, con una prospettiva più ampia, per l'assunzione di un nuovo ruolo professionale. Le storie individuali diventano il materiale di lavoro del gruppo che affronta le problematiche emerse, valorizza le situazioni e suggerisce le soluzioni più efficaci.
- 3) *Empowerment* per stimolare l'attivazione dei partecipanti verso la soluzione positiva dei problemi espressi, ad esempio, durante il colloquio iniziale d'accoglienza. L'empowerment, infatti, mira a sviluppare nei partecipanti una “pensabilità” del futuro inserimento lavorativo e a definire quindi in termini concreti, per ognuno di essi, un possibile progetto di stage.
- 4) *Analisi delle competenze* che, utilizzando alcuni elementi del bilancio delle competenze, consente ai partecipanti un primo monitoraggio ed un'auto valutazione, “filtrata” dal gruppo, delle abilità e delle competenze possedute e di quelle realmente richieste dal mercato del lavoro. Se la durata del modulo lo consente, possono essere inseriti altri interventi: interviste, testimonianze, simulazioni e role playing, tutti finalizzati al potenziamento di competenze trasversali e alla raccolta di informazioni significative.

## LA PROGETTAZIONE DELLO STAGE ALL'ESTERO

| SCHEMA          | OBIETTIVI                                                        | ATTIVITÀ E CONTENUTI                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| FASE 1<br>2 ORE | L'ideale:<br>motivazioni ed aspettative rispetto allo stage      | 5 desideri per il futuro<br>Il lavoro: percezioni individuali e rappresentazioni sociali<br>I miei settori di interesse<br>I ruoli professionali più ambiti                                                                  |
| FASE 2<br>6 ORE | Il potenziale:<br>bisogni formativi e obiettivi di apprendimento | Apprendere in azienda: analisi delle competenze possedute e richieste<br>Sapere - sapere fare - sapere essere: la connotazione formativa e orientativa del tirocinio<br>I miei punti di forza<br>Le competenze da sviluppare |
| FASE 3<br>4 ORE | Il reale:<br>scegliere l'azienda                                 | Le informazioni indispensabili sui settori e sulle aziende<br>Il percorso di ricerca<br>La lettera di accompagnamento<br>Il curriculum vitae in lingua straniera<br>Il contatto diretto con l'azienda                        |
| FASE 4<br>4 ORE | Il progetto di stage                                             | Elaborare un progetto<br>Lo stage come fase del progetto professionale<br>Obiettivi espliciti e obiettivi secondari del tirocinio<br>Il progetto personale di stage: potenziamento della propria "employability"             |
| FASE 5<br>4 ORE | L'ingresso in azienda:<br>ruoli e funzioni                       | L'accoglienza in azienda<br>Il colloquio di definizione dello stage<br>I colleghi: l'importanza delle relazioni interne<br>Il tutor aziendale: la figura chiave dello stage<br>La gestione del cambiamento                   |



## STAGE ALL'ESTERO. VALORIZZARE L'ESPERIENZA

### Al rientro dallo stage

Quando, dopo l'esperienza di stage, il giovane ritorna a casa è necessario che sappia:

- valorizzare le competenze acquisite
- aggiornare il proprio curriculum
- rivedere le proprie strategie di promozione rispetto al mercato del lavoro.

Tutto questo alla luce della nuova consapevolezza professionale maturata all'estero. Raramente, infatti, negli attestati che le aziende e le organizzazioni rilasciano, vengono descritte le competenze professionali e le conoscenze tecniche che i tirocinanti hanno acquisito durante i mesi di affiancamento in azienda.

### Un aiuto specifico

Al rientro in Italia è, dunque, possibile che l'utente viva un momento di disorientamento riguardo ai futuri passi da compiere in relazione al mondo del lavoro. Proprio per aiutarlo a riposizionarsi rispetto al contesto lavorativo italiano, può essere molto utile un servizio di consulenza mirato a questi **tre obiettivi**:

1. dare rilievo all'esperienza di vita e di lavoro all'estero e favorire la “capitalizzazione” delle competenze acquisite;
2. descrivere e valorizzare efficacemente l'esperienza di stage nel proprio curriculum;
3. riflettere sulle nuove opportunità di studio e/o di lavoro.

L'**APPROFONDIMENTO 10** della *Guida per i Giovani* intende aiutare il tirocinante a rilevare e descrivere ciò che ha appreso durante lo stage in modo tale che al suo rientro, con l'aiuto di un operatore, sia possibile fare un “*bilancio*” dell'esperienza, in termini di “guadagni formativi”, “nuove idee”, “conferme o smentite” rispetto a ciò che pensava di se stesso, del contesto lavorativo e delle possibili linee di sviluppo professionale.

A seconda delle possibilità e delle risorse su cui l'operatore può contare si possono prevedere diverse modalità d'intervento:

- A) una serie di momenti individuali di autovalutazione
- B) un incontro in piccoli gruppi (massimo 6 persone) alternati/seguiti da incontri individuali
- C) un percorso solo di gruppo.

La valutazione finale di come sia meglio procedere di volta in volta (e secondo quali criteri e modalità) rimane, comunque, appannaggio dell'operatore d'orientamento che dovrà valutare globalmente la situazione d'intervento.

### Nuove acquisizioni

**Obiettivo 1:** *Valorizzazione dell'esperienza di stage e acquisizione delle nuove competenze all'interno di piccoli gruppi*

**Descrizione:** l'elemento principale di questa attività è il confronto delle esperienze e la restituzione obbiettiva al gruppo attraverso l'ascolto e la possibilità, per ciascun partecipante, di narrare la propria esperienza. Per facilitare il confronto può essere utile distribuire in anticipo un questionario che raccolga informazioni su:

1. impatto con il paese ospitante
2. principali caratteristiche della sistemazione logistica (alloggio, eventuale condivisione dell'alloggio, organizzazione rispetto i pasti principali, ecc.)
3. durata dello stage (breve, sufficiente, adeguata, troppo lunga, ecc.)
4. valutazione delle proprie competenze linguistiche prima, durante e dopo lo stage
5. relazioni con i colleghi
6. valutazione riguardo le eventuali relazioni esterne all'esperienza di stage, tipo di attività svolte, ecc.

I racconti, le impressioni, i vissuti riguardo l'andamento dello stage potranno essere molto diversi fra loro. Gli estremi possono riassumersi in:

- *stage molto stimolante* dopo il quale il giovane, avendo potuto sperimentare le proprie abilità e competenze, ha difficoltà a passare da un ruolo professionalmente realizzato a quello di persona in cerca di occupazione;
- *esperienza negativa* in cui emerge la delusione del giovane che ha la sensazione di *aver perso del tempo prezioso*.

La rilettura e la rimotivazione, in entrambi i casi, sono compito del conduttore/operatore che dovrà cercare di riequilibrare e fare evolvere in positivo le impressioni dei partecipanti rispetto alle esperienze di stage. Vanno utilizzati gli aspetti positivi che il **gruppo** può fornire, quindi il confronto, la condivisione, la relatività dell'esperienza soggettiva.

Supporti esterni: **testimonianza** di un ex stagista che abbia saputo utilizzare al meglio la sua esperienza all'estero e che sappia fornire al gruppo consigli e suggerimenti sulla rilettura dell'esperienza.

Dopo questo incontro si possono programmare:

- un incontro in piccolo gruppo in cui mettere a fuoco per ciascun stagista l'obiettivo 2 - *descrivere e valorizzare efficacemente l'esperienza di stage nel proprio curriculum*;
- incontri individuali per affrontare l'obiettivo 3 - *riflettere sulle nuove opportunità di studio e/o di lavoro*.

*Strumenti:*

- 1) Esercizio di "traduzione". Consiste nel trasformare ogni singola riga del curriculum vitae nella descrizione delle competenze di base, professionali e trasversali messe in atto, apprese o potenziate nelle diverse situazioni. Questo esercizio permette di verificare quanto "sapere" pratico sia legato all'esperienza fatta all'estero, infatti, lo stage consente di potenziare notevolmente le competenze trasversali, ovvero quelle competenze che ci consentono di affrontare nuove sfide e di risolvere problemi complessi. Per una descrizione più approfondita delle competenze si rimanda a pag. 15 della *Guida per i Giovani*.
- 2) Uso dell'**APPROFONDIMENTO 10** della *Guida per i Giovani* per organizzare in modo sintetico le conoscenze e le abilità acquisite o potenziate durante lo stage all'estero.

*L'Approfondimento 10*

*prevede la rilevazione di:*

- conoscenze teoriche: sapere
- abilità operative: saper fare
- capacità trasversali: saper essere

*distingue tra:*

- competenze “nuove”, che il tirocinante riconosce come “guadagni formativi”, elementi di sapere che non possedeva prima;
- competenze “potenziate”, che il tirocinante già in parte sapeva di possedere, ma che risultano aumentate attraverso lo stage all'estero;

*prevede la descrizione di:*

- situazioni di difficoltà, in cui si siano evidenziati eventuali punti deboli o carenze che possono rappresentare per il partecipante un bisogno di formazione e, quindi, una motivazione ad intraprendere ulteriori percorsi di apprendimento;
- situazioni in cui il tirocinante si è sentito professionalmente adeguato ai compiti assegnati e al ruolo svolto. La riflessione ed il confronto rispetto a queste situazioni, che rappresentano potenziali punti di forza, sono alla base di un mirato percorso di sviluppo professionale.

*Supporti esterni:* il servizio può invitare un esperto di selezione del personale o di risorse umane che sappia illustrare ai giovani i bisogni, in termini di competenze, delle aziende.

## **Aggiornare il curriculum**

**Obiettivo 2:** *Redazione e organizzazione del nuovo curriculum vitae in incontri individuali o di piccolo gruppo*

*Descrizione:* tradurre l'esperienza formativa e professionale, realizzata attraverso lo stage all'estero, in strumenti efficaci per la ricerca attiva del lavoro (quali, ad esempio, il curriculum) e renderli sempre più mirati alla realizzazione del nuovo progetto professionale. L'esperienza di stage rappresenta un tassello importante nel curriculum vitae dei giovani e va, quindi, descritta in modo dettagliato, specificando sempre:

- il nome dell'azienda
- il settore economico di riferimento
- il ruolo svolto
- la durata del tirocinio.

## **Nuovi obiettivi**

**Obiettivo 3.a:** *Mettere a fuoco nuovi obiettivi formativi o professionali, che lo stage ha fatto emergere, per orientarsi meglio rispetto al mercato del lavoro attraverso incontri individuali*

*Strumenti:* Colloquio d'orientamento

In particolare gli aspetti da condividere con ogni partecipante si riferiscono a:

- acquisire consapevolezza rispetto al processo di crescita personale e professionale
- gestire il cambiamento di ruolo e condizione, da tirocinante a professionista
- mobilitare le risorse nella ricerca del lavoro
- migliorare gli strumenti per la ricerca del lavoro
- valutare le possibilità legate alla creazione d'impresa ed al lavoro autonomo.

**Obiettivo 3.b:** *Mettere a fuoco nuovi obiettivi formativi o professionali, che lo stage ha fatto emergere, per orientarsi meglio rispetto al mercato del lavoro attraverso incontri di gruppo*

Una traccia potrebbe essere rappresentata dallo schema seguente:



## STAGE ALL'ESTERO. VALORIZZARE L'ESPERIENZA

| SCHEMA          | OBIETTIVI                                                        | ATTIVITÀ E CONTENUTI                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| FASE 1<br>2 ORE | L'ideale:<br>motivazioni ed aspettative rispetto al lavoro       | 5 idee per il futuro, dopo l'esperienza di stage<br>Il lavoro: confronto tra l'esperienza all'estero e la realtà locale<br>I miei settori di interesse<br>Il mio nuovo ruolo professionale                                                    |
| FASE 2<br>6 ORE | Il potenziale:<br>bisogni formativi e obiettivi di apprendimento | Analisi delle competenze acquisite all'estero<br>Compilazione della scheda di sintesi<br>I miei punti di forza<br>Le competenze ancora da sviluppare<br>Ripensare il proprio curriculum in termini di competenze                              |
| FASE 3<br>4 ORE | Alla scoperta del reale:<br>muoversi verso il contesto locale    | Dove cercare il lavoro: la mappa individuale delle opportunità<br>Le informazioni strategiche sui settori di interesse<br>I nuovi percorsi dell'impiego: lavoro autonomo e creazione d'impresa<br>Come cercare il lavoro: le azioni possibili |
| FASE 4<br>4 ORE | Il progetto professionale                                        | Elaborare un progetto professionale<br>Obiettivi di lungo periodo e obiettivi intermedi<br>Potenziare la propria "employability"<br>Gestire il cambiamento di condizione (disoccupati - tirocinanti - professionisti)                         |
| FASE 5<br>4 ORE | Le tecniche attive di ricerca del lavoro                         | Strumenti e tecniche per la ricerca del lavoro<br>Il personal network<br>Il processo di selezione del personale<br>Simulazione di un colloquio di lavoro                                                                                      |



## APPENDICE

Questa parte della guida fornisce informazioni agli operatori ed alle strutture che intendono accedere ai diversi programmi europei attraverso la redazione di progetti per la realizzazione di stage all'estero.

I contenuti informativi riguardano:

1. I CANALI DI FINANZIAMENTO PER PROGETTI DI STAGE IN EUROPA
2. LA CERTIFICAZIONE EUROPASS - MOBILITÀ
3. SITI UTILI

### 1. I CANALI DI FINANZIAMENTO PER PROGETTI DI STAGE IN EUROPA

Lo strumento più importante e noto, promosso dall'Unione Europea per la formazione professionale, è il Programma **Leonardo da Vinci**. Nato nel 1995 - attualmente si sta concludendo la sua seconda fase (2000-2006) - è una delle iniziative della Direzione Generale Istruzione e Cultura della Commissione Europea. In Italia il Programma viene coordinato dall'ISFOL, presso il quale si trova l'Agenzia Nazionale di Coordinamento del Programma Leonardo da Vinci.

L'ISFOL, Istituto per lo Sviluppo della Formazione professionale dei Lavoratori, ente pubblico di ricerca scientifica, opera in collaborazione con il Ministero del Lavoro, Regioni, Parti Sociali, altre Amministrazioni dello Stato, Unione Europea ed Organismi Internazionali, per lo sviluppo della Formazione professionale.

Il Programma Leonardo da Vinci è articolato in misure e obiettivi differenti e riserva un'attenzione particolare alla mobilità transnazionale di giovani e adulti finanziando progetti di tirocinio (stage) all'estero e scambi transnazionali.

Per presentare progetti di mobilità nell'ambito del Programma Leonardo da Vinci si deve appartenere alle seguenti categorie di enti pubblici e privati che partecipano ad azioni formative:

- organismi pubblici e privati di formazione
- università
- centri ed istituti di ricerca
- imprese
- organismi professionali, comprese le Camere di commercio, ecc.
- parti sociali
- organizzazioni senza scopo di lucro, di volontariato e non governative.

I destinatari dei progetti di tirocinio sono:

- persone in formazione professionale iniziale
- studenti iscritti presso istituti d'istruzione superiore e studenti universitari
- diplomati e laureati recenti in cerca di lavoro.

Gli scambi sono rivolti a: direttori delle risorse umane, responsabili della programmazione e gestione di programmi di formazione professionale, specialisti d'orientamento, formatori e tutor nel settore delle competenze linguistiche.

Ogni anno è possibile presentare proposte. La data di scadenza varia di anno in anno ma, generalmente, è compresa tra gennaio e marzo. Sul sito del programma è possibile trovare tutte le informazioni rela-

tive alla presentazione della domanda ed anche scaricare i formulari, le guide generali e specifiche per i promotori ed i manuali amministrativi e finanziari.

[www.programmaleonardo.net/leo2/leonardo2.htm](http://www.programmaleonardo.net/leo2/leonardo2.htm)

Un altro canale di finanziamento che può essere utilizzato per promuovere progetti di tirocinio all'estero è il **Fondo Sociale Europeo (FSE)** (ob. 1, 2, 3). Il FSE è lo strumento finanziario che fornisce il sostegno a misure volte a prevenire e a combattere la disoccupazione, nonché a sviluppare le risorse umane e l'integrazione sociale nel mercato del lavoro al fine di: promuovere un livello elevato di occupazione, la parità fra uomini e donne, uno sviluppo sociale duraturo e la coesione economica e sociale (come definito dal regolamento CE n.1784/1999 del Parlamento Europeo del Consiglio del 12 luglio 1999). Attraverso i documenti di programmazione come i Programmi Operativi (PO) vengono delineate le azioni pluriennali che hanno lo scopo di realizzare priorità strategiche. I Programmi Operativi possono essere nazionali (PON) o regionali (POR).

In Italia, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale è capofila del FSE ed è titolare del Piano Operativo Nazionale (PON), Obiettivo 3 - Azioni di Sistema, relativo cioè ad interventi di indirizzo, orientamento e coordinamento gestiti a livello nazionale e rivolti principalmente alle regioni. Il questo modo il Ministero del Lavoro è impegnato nello sviluppo e promozione delle politiche attive del mercato del lavoro (Asse A del PON ob. 3), che riguardano da, un lato, la messa a regime di nuovi servizi per l'impiego e, dall'altro, l'attivazione di politiche attive e preventive della disoccupazione. Si vuole sostenere e rafforzare un cambiamento nelle politiche del lavoro, soprattutto quelle a carattere attivo e preventivo; al rafforzamento contribuisce la riorganizzazione dei servizi per l'impiego, permettendo un rapido ed efficiente incontro tra offerta e domanda di lavoro. La prevenzione della disoccupazione può riguardare azioni di orientamento professionale, azioni di formazione e di riqualificazione per specifici bisogni dell'utenza, percorsi integrati, mobilità geografica assistita. Il sostegno alle politiche preventive della disoccupazione rafforza e sostiene la strategia del Governo diretta a creare degli strumenti per chi è rimasto privo di occupazione.

Ogni Regione applica le strategie del FSE attraverso un Programma Operativo Regionale (POR), articolato secondo diversi obiettivi globali che determinano altrettanti assi prioritari. Pertanto consigliamo di rivolgersi all'Assessorato Formazione della Regione di appartenenza e di consultare i rispettivi siti web.

Un'altra opportunità è offerta dal programma di finanziamento europeo **Gioventù** che intende favorire l'educazione non formale e la mobilità internazionale dei giovani dai 15 ai 25 anni. Gioventù è promosso dalla Commissione Europea - Direzione Generale Istruzione e Cultura.

In Italia il Programma è coordinato dall'Agenzia Nazionale Gioventù, presso il Ministero della Solidarietà Sociale.

All'interno di Gioventù - in particolare Azione 2 - è previsto il **Servizio Volontario Europeo (SVE)** che consente a un giovane di svolgere attività di volontariato in un paese straniero per un periodo di tempo limitato, normalmente compreso tra 6 e 12 mesi. Le attività di servizio volontario possono ad esempio riguardare il settore dell'ambiente, delle arti e della cultura, rivolgersi a bambini, giovani o anziani, o interessare il patrimonio culturale, gli sport e il tempo libero.

Ogni progetto prevede tre partner: il volontario, l'organizzazione d'invio e l'organizzazione di accoglienza.

I volontari parteciperanno ad attività che rispondono ai seguenti principi generali:

- si svolgono in un paese diverso da quello in cui risiede il volontario

- non hanno fine di lucro e non sono retribuite
- offrono un valore aggiunto alla comunità locale
- non sostituiscono attività lavorative
- hanno una durata limitata nel tempo (fino a 12 mesi).

Il Servizio Volontario Europeo non è un'esperienza di stage, ma ha molti punti di contatto, infatti, può essere proposta a coloro che cercano un'esperienza più coinvolgente di un viaggio turistico e in grado di favorire lo sviluppo di competenze linguistiche e interculturali.

Al rientro dal SVE, i giovani che hanno concluso l'esperienza possono presentare un progetto di **Capitale Futuro** - Azione 3 del Programma Gioventù - e trasferire, nella loro comunità, e ad altri giovani, le esperienze e le abilità acquisite nel corso del servizio svolto come volontari europei. L'azione prevede anche attività volte a sostenere lo sviluppo professionale e personale del volontario. Per informazioni consulta il sito: [www.gioventu.it](http://www.gioventu.it)

## 2. LA CERTIFICAZIONE EUROPASS-MOBILITÀ

Il documento comunitario **Europass-mobilità**, sostituisce e amplia il precedente Europass-formazione istituito, su iniziativa della Commissione Europea, con decisione del Consiglio dell'Unione Europea del 21 dicembre 1998, ed entrato in vigore il 1 gennaio 2000.

**Europass-mobilità** attesta, in modo ufficiale, la realizzazione di uno o più percorsi europei di formazione in alternanza e conferisce credibilità a questi percorsi in quanto garantisce il rispetto dei criteri comuni di qualità condivisi dai vari Paesi che partecipano all'iniziativa. Rappresenta, quindi, un **valore aggiunto** al percorso formativo del beneficiario, poiché attesta in modo univoco un'esperienza di mobilità europea e rappresenta una possibilità di apertura e di scambio tra culture diverse.

Le esperienze maturate nei percorsi europei di formazione, descritte in tale documento, sono una referenza spendibile in ambito sia formativo sia professionale, in quanto viene offerta alle imprese, la possibilità di poter contare su risorse umane che hanno maturato un'esperienza europea in un contesto formativo di qualità.

Possono divenire titolari di **Europass-mobilità** tutti coloro che seguono un percorso europeo di formazione nell'ambito della formazione in alternanza (esperienze di stage o di tirocini all'estero incluse) in uno degli Stati che aderiscono all'iniziativa. Non ci sono limiti legati all'età o al livello di formazione personale. La Decisione del Consiglio precisa che i **beneficiari** possono essere i soggetti in possesso di un contratto di lavoro o di un contratto di apprendistato, allievi o studenti oppure persone in cerca di occupazione.

**Europass-mobilità** si rivolge ai cittadini dell'Unione Europea e dello Spazio Economico Europeo (per un totale di 32 paesi), ai datori di lavoro, alle istituzioni formative ed alle associazioni di categoria.

I progetti e le azioni dei Programmi comunitari che riconoscono **Europass-mobilità** e in cui è possibile spendere questo strumento sono:

- i progetti relativi ai tirocini transnazionali per il **Programma Leonardo da Vinci**
- i progetti linguistici Comenius 1 per il **Programma Socrates**
- i progetti del Servizio Volontario Europeo e le Iniziative dell'Azione 5 per il **Programma Gioventù**.

La Decisione del Consiglio stabilisce, inoltre, che ogni Stato membro disponga di uno o più organismi con il ruolo di Centri Nazionali Europass i quali, coordinati a livello europeo dalla Direzione Generale

Istruzione e Cultura, svolgono le attività inerenti le **procedure di valutazione del progetto di mobilità e di rilascio** del documento.

Concretamente **Europass-mobilità** è un documento rilasciato dai Centri Nazionali Europass che attesta la realizzazione di uno o più percorsi europei di formazione in alternanza, sulla base di progetti formativi che definiscono in termini qualitativi e quantitativi l'esperienza di apprendimento. Il documento deve essere compilato dall'insieme degli soggetti coinvolti a vario livello nella realizzazione del percorso formativo: il soggetto promotore dell'iniziativa di mobilità (organismo d'invio), il soggetto partner straniero che accoglie il giovane in mobilità (organismo d'accoglienza), il giovane beneficiario dell'esperienza e titolare del documento.

L'organismo di invio fa richiesta del rilascio del documento al Centro Nazionale Europass del proprio paese. Le modalità da seguire per richiedere e ottenere tale rilascio sono diverse in relazione alle diverse tipologie di progetti e programmi di finanziamento che vengono utilizzati. Per le esperienze realizzate nell'ambito di programmi comunitari (Leonardo, Erasmus, Gioventù, ecc.), è sufficiente presentare la richiesta al Centro Nazionale Europass. Per i beneficiari di progetti inseriti nell'ambito di altre iniziative, il rilascio di **Europass-mobilità** è soggetto ad una verifica qualitativa da parte del Centro Nazionale Europass. In questo caso:

- è necessario stipulare un accordo formale tra organismo d'invio e organismo d'accoglienza;
- le esperienze di apprendimento all'estero devono avere una durata minima di 15 giorni;
- deve essere prevista la presenza di un tutor incaricato di seguire le attività dei beneficiari.

L'organismo di invio riceve dal Centro Nazionale Europass il numero identificativo del documento, il cui modello può essere scaricato da Internet in formato elettronico. In Italia, la richiesta può essere effettuata anche attraverso il sito web del Centro Nazionale Europass Italia.

In ogni caso, l'organismo d'invio deve compilare la parte del documento che riguarda la presentazione del titolare, della propria struttura, dell'ente partner e dell'esperienza formativa prevista. Invia il documento all'organismo d'accoglienza che deve indicare le competenze acquisite dal beneficiario, apporre il proprio timbro e inviarlo all'organismo d'invio. Alla fine del percorso, questi controfirma il documento e lo consegna al titolare.

Per informazioni sul sistema **EUROPASS**: <http://europass.cedefop.eu.int/htm/index.htm>

Dal sito del Centro Nazionale Europass Italia [www.europass-italia.it](http://www.europass-italia.it) è possibile scaricare il modello del documento e avere istruzioni sulla compilazione seguendo le indicazioni contenute nella pagina [www.europass-italia.it/europass/comerichiedere.asp](http://www.europass-italia.it/europass/comerichiedere.asp)

### 3. SITI UTILI

Proponiamo una selezione di siti relativi ad alcune istituzioni e servizi che operano sul territorio nazionale e, in modo specifico, nell'ambito della mobilità europea e dei tirocini/stage in Europa.

La raccolta non intende essere esaustiva, ma fornisce una prima chiave d'accesso alle informazioni sul tema dello stage all'estero.

*Europalavoro*: [www.welfare.gov.it/EuropaLavoro/default.htm](http://www.welfare.gov.it/EuropaLavoro/default.htm)

Sito ufficiale del Fondo Sociale Europeo in Italia. Si articola in due sezioni: una per gli **operatori** e una per i **cittadini**. Nella sezione per gli operatori le informazioni sono suddivise per argomenti: Programmazione FSE 2000-2006; Programmi comunitari; Azioni innovative FSE; Iniziativa Comunitaria EQUAL; Formazione. Offre, inoltre, servizi e strumenti informativi specifici per gli operatori.

Il sito è realizzato dalla Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

**ISFOL:** [www.isfol.it](http://www.isfol.it)

Sito dell'Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori che coordina per l'Italia diversi Programmi comunitari, tra cui Leonardo da Vinci.

**Programma Leonardo da Vinci:** [www.programmaleonardo.net/leo2/leonardo2.htm](http://www.programmaleonardo.net/leo2/leonardo2.htm)

Sito ufficiale del Programma Leonardo da Vinci in Italia, in cui si trovano informazioni sui progetti e sulle attività della fase II del programma 2000-2006, oltre a numerosi link utili a siti istituzionali, informazioni e fonti di finanziamento per la formazione professionale. Alla voce "Esiti della valutazione delle proposte a valere sulla procedura A" troverete l'elenco degli enti promotori di progetti approvati per l'organizzazione di stage all'estero.

**Programma Gioventù:** [www.gioventu.it](http://www.gioventu.it)

Sito ufficiale del Programma Gioventù in Italia. Il Programma Gioventù favorisce l'educazione non formale e la mobilità giovanile internazionale dei giovani dai 15 ai 25 anni. Gioventù è promosso dalla Commissione Europea - Direzione Generale Istruzione e Cultura. È coordinato dall'Agenzia Nazionale Gioventù, presso il Ministero della Solidarietà Sociale.

**Rete Eurodesk:** [www.eurodesk.it](http://www.eurodesk.it)

Eurodesk è un progetto europeo per l'informazione dei giovani e degli operatori giovanili sui programmi comunitari rivolti alla gioventù. È realizzato con il supporto della Commissione Europea, Direzione Generale Istruzione e Cultura e del Programma Gioventù. In Europa i progetti Eurodesk Nazionali sono coordinati rispettivamente dai Ministeri dell'Istruzione e delle Politiche Giovanili. In Italia è coordinato da Eurodesk Italy in raccordo con l'Agenzia Nazionale Gioventù - Ministero della Solidarietà Sociale.

**Europass:** [www.europass-italia.it](http://www.europass-italia.it)

Il sito del Centro Nazionale Europass (NEC) Italia illustra gli obiettivi, l'organizzazione e il funzionamento dei cinque dispositivi europei per la trasparenza raccolti nel Portafoglio Europass. Propone, inoltre, informazioni e attualità sulle iniziative del NEC dedicate agli operatori e ai giovani. Dalla sezione dedicata a Europass-Mobilità è possibile inoltrare la richiesta per l'applicazione del dispositivo. Per maggiori informazioni consultare la pagina: [www.europass-italia.it/europass/comerichiedere.asp](http://www.europass-italia.it/europass/comerichiedere.asp)

**Eurostage:** [www.eurostage.org](http://www.eurostage.org)

Sito del progetto Eurostage sviluppato nell'ambito del Programma comunitario Leonardo da Vinci. Vi si trovano informazioni su come realizzare uno stage, sui sistemi educativi nei paesi partner del progetto, nonché le offerte di stage on-line. Nella sezione "Offerta di stage" gli imprenditori hanno la possibilità di accedere alle candidature degli studenti stranieri e possono depositare un'offerta di stage in funzione dei bisogni della loro azienda.

**Infostage:** [www.infostages.com](http://www.infostages.com)

Sito della rete francese degli Informagiovani (CIDJ) sugli stage con offerte, consigli ed informazioni sulla legislazione francese.

**Sportello Stage:** [www.sportellostage.it](http://www.sportellostage.it)

Sito interamente dedicato al tema ed alle opportunità di stage in Italia e all'estero, è ricco di consigli e servizi on-line sia per le aziende sia per i candidati stagisti. Sportello Stage è un servizio offerto dalla Provincia di Milano e dalla Regione Lazio, patrocinato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ed è curato da ACTL - Associazione per la Cultura e il Tempo Libero.

*British Council:* [www.britishcouncil.org/education/vet/index.htm](http://www.britishcouncil.org/education/vet/index.htm)

Sezione dedicata alle informazioni sul Vocational partnership nel Regno Unito.

*Centro Risorse Nazionale per l'Orientamento:* [www.centrorisorse.org](http://www.centrorisorse.org)

Il sito del Centro Risorse Nazionale per l'Orientamento, promosso dalla Commissione Europea – Direzione Generale Istruzione e Cultura e gestito da Isfol su incarico dei Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione, contiene informazioni e strumenti a supporto delle esperienze di studio, formazione e lavoro nei paesi dell'Unione Europea. Il Centro Risorse è l'autore di molti strumenti informativi sulla mobilità, fra cui questa collana sullo stage in Europa.

*Your Europe:* <http://europa.eu.int/youreurope>

Sito che contiene schede informative che forniscono un quadro dei diritti e delle opportunità, oltre ad una lista di indirizzi utili, per le imprese e i cittadini europei.

*Comune di Ferrara - Informagiovani:* [www.comune.fe.it/giovani/index.htm](http://www.comune.fe.it/giovani/index.htm)

La sezione del sito dedicata ai giovani, curata dall'Informagiovani, offre schede informative e link a servizi che, in Italia e in Europa, affrontano il tema della mobilità per ragioni di studio, stage e lavoro.

*Comune di Milano - Servizio Mobilità Europea:* [www.comune.milano.it/giovani/index.html](http://www.comune.milano.it/giovani/index.html)

Il sito offre molte schede informative e link riguardanti il lavoro e lo Stage all'estero, all'interno della sezione mobilità internazionale.

*Rete Naric:* [www.enic-naric.net](http://www.enic-naric.net)

Sito della Rete Europea che si occupa del riconoscimento delle qualifiche accademiche e professionali.

*Ministero degli Affari Esteri:* [www.esteri.it/ita/5\\_34.asp](http://www.esteri.it/ita/5_34.asp)

Sezione del sito sulle opportunità in ambito internazionale: concorsi diplomatici ed altri, contratti a tempo determinato; borse di studio; guida alle carriere nelle Organizzazioni Internazionali; opportunità per i giovani e Concorsi UE: Calendario Concorsi pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale della Comunità Europea.

*Eures Transfrontaliero:* [www.welfare.gov.it/eures/transfrontaliero/default.htm#strutture](http://www.welfare.gov.it/eures/transfrontaliero/default.htm#strutture)

Sul sito del servizio Eures italiano è possibile conoscere le strutture transfrontaliere che si occupano della diffusione delle offerte e delle richieste di lavoro, dell'informazione sulle condizioni di vita e di lavoro e delle possibilità di formazione professionale in alcuni territori specifici tra l'Italia e paesi europei confinanti. Per maggiori informazioni consultare i siti:

TRANSTIROLIA (Alto Adige/Tirolo/Cantone dei Grigioni): [www.eures-transtirolia.org](http://www.eures-transtirolia.org)

(Liguria/Provençe-Alpes-Côte d'Azur): [www.eures-eurazur.org](http://www.eures-eurazur.org)

TRANSALP (Piemonte/Valle d'Aosta/Rhône-Alpes): [www.eurestransalp.com](http://www.eurestransalp.com)

EURALP (Friuli Venezia Giulia/Carinzia): [www.euralp.com](http://www.euralp.com)

*Eurocultura:* [www.eurocultura.it](http://www.eurocultura.it)

Associazione culturale senza fini di lucro con sede a Vicenza; informa i soci su sviluppi, tendenze e offerte negli ambiti del lavoro, della formazione, sia accademica che professionale e del volontariato, soprattutto oltre i confini dell'Italia.



## **FONTI BIBLIOGRAFICHE**

- Bamanti A, *Progettazione formativa e valutazione*, Roma, Carocci, 1998
- Bellotto M. (a cura di), *Valori e lavoro: dimensioni psico-sociali dello sviluppo personale*, Milano, Franco Angeli, 1997
- Bolles R.N., *Ce l'hai il paracadute?*, Milano, Sperling & Kupfer Editori, 1992
- Capranico S., *Role playing*, Milano, Cortina Editore, 1997
- Contessa G., *L'animazione*, Milano, Cittàstudi, 1996
- Depolo M., *L'ingresso nel mondo del lavoro*, Roma, Carocci, 1998
- Di Nubila R., Fabbri D., Margiotta U. *La formazione oltre l'aula: lo stage*, Padova, Cedam, 1999
- Federighi P., *La gestione dei processi educativi*, Napoli, Liguori, 1996
- Iannis G., Poggesi P., *Giovani tra scuola e lavoro*, Tirrenia, Edizioni Del Cerro, 2001
- ISFOL, *Unità Capitalizzabili e Crediti Formativi*, Milano, Franco Angeli, 1998
- Lemoine C., *Risorse per il bilancio di competenze*, Milano, Franco Angeli, 2002
- Levati W., Sarao M.V., *Il modello delle competenze*, Milano, Franco Angeli, 1998
- Mucchielli R., *La dinamica di gruppo*, Bologna, Il Mulino, 1986
- Pombeni M.L. *Orientamento scolastico e professionale*, Bologna, Il Mulino, 1996
- Pombeni M.L., D'Angelo M.G., *L'orientamento di gruppo*, Roma, NIS La Nuova Italia Scientifica, 1994
- Sberna M., *Giochi di gruppo*, Milano, Cittàstudi, 1993
- Selvatici A., D'Angelo M.G., *Il bilancio di competenze*, Milano, Franco Angeli, 1999
- Sighinolfi M., a cura di, *Sapere minimo sull'orientamento*, Franco Angeli, 1998
- Varesi P.A., *I Servizi per l'Impiego: un nuovo ruolo delle strutture pubbliche nel mercato del lavoro*, Milano, Franco Angeli, 1997
- Zurla P., *Giovani e lavoro: rappresentazioni e percorsi*, Milano, Franco Angeli, 1999



Il **Centro Risorse Nazionale per l'Orientamento** opera su incarico della Commissione Europea, del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e del Ministero dell'Istruzione. Si propone di sostenere lo sviluppo dell'orientamento in un'ottica europea e favorire la mobilità all'interno dei Paesi dell'Unione Europea, diffondendo informazioni utili a chi, desideri programmare un'esperienza di studio o di lavoro all'estero o a chi, appartenendo ad uno dei Paesi europei, voglia realizzare un'esperienza di studio o lavoro in Italia.

**Andrea Rocchi** dirige il Centro Risorse Nazionale per l'Orientamento nonché Euroguidance Italy ed è referente italiano di Ploteus (portale europeo sulle opportunità di apprendimento); direttore scientifico della rivista Risorse News. Membro del Comitato Nazionale per l'Orientamento Scolastico nonché del Comitato Tecnico Scientifico della Scuola Nazionale per l'Orientamento e componente del Comitato Paritetico di Indirizzo del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e del Ministero delle Comunicazioni nell'ambito della formazione, orientamento e lavoro. Esperto di orientamento, consulente del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e di Italia Lavoro nell'ambito delle politiche occupazionali. Autore di diversi volumi ed articoli.

**Giulio Iannis** è consulente di orientamento, esperto in Bilancio delle Competenze. Responsabile e coordinatore di progetti per l'Amministrazione Provinciale di Siena e docente in corsi di formazione per formatori.

**Paola Pertegato** coordina l'Associazione Xena, Centro Scambi e Dinamiche Interculturali di Padova. Ha sviluppato la propria esperienza nell'ambito della progettazione (programmi Leonardo da Vinci e Gioventù) e dell'informazione europea; è referente di un punto locale della rete Eurodesk.

**Luisa Bortolini** si occupa di progettazione europea (programmi Leonardo da Vinci e Gioventù), di formazione e di tematiche interculturali anche legate all'insegnamento dell'italiano L2. Collabora con l'Associazione Xena di Padova.

La guida è stata realizzata nell'ambito del progetto **“Mobilità in Europa. Un’esperienza di stage in azienda”** dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Direzione Generale per le Politiche per l’Orientamento e la Formazione, in collaborazione con il Centro Risorse Nazionale per l’Orientamento.

Oltre a **Stage in Europa. Guida per gli operatori** sono state pubblicate le guide **Giovani in Europa. Guida allo Stage in azienda** e **Stage in Europa. Guida per le aziende**.

