



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Intellectual Output 4

TOOLKIT PRATICO PER COMPETENZE INTERCULTURALI PER I FORMATORI

Il documento è stato elaborato da:



e





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Programma: Erasmus+

Azione: KA2 - Cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche

Titolo del progetto: INTERCULTURALITÀ - MOBILITÀ: sviluppo e convalida delle competenze interculturali tra i professionisti dell'IFP per migliorare l'erogazione dei programmi di mobilità dell'IFP nell'UE

Acronimo del progetto: IM

Numero del contratto : 2016-1-FR01-KA202-024226

Tipologia: Intellectual Output

Dichiarazione

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione europea.

Questa pubblicazione [comunicazione] riflette solo le opinioni dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in esso contenute.



Erasmus+



Contenuti

A / I cambiamenti più significativi (MSC) nei formatori dopo l'esperienza del progetto

1. L'approccio MSC
2. Quali sono i vantaggi di MSC come metodo di monitoraggio?
3. MSC come programma di valutazione
4. Come utilizzare l'approccio MSC per monitorare lo sviluppo di abilità / competenze per gli studenti
5. Come utilizziamo l'approccio MSC nel progetto "INTERCULTURALITY - MOBILITY: sviluppo e convalida delle competenze interculturali tra i professionisti dell'IFP per migliorare l'erogazione dei programmi di mobilità dell'IFP nell'UE"

B / Le 10 Principali capacità e competenze necessarie per diventare un professionista della formazione professionale interculturale di successo

1. Definizione di abilità e competenze interculturali nel quadro dell'UE
2. Le abilità e le competenze interculturali nell'istruzione e formazione professionale
3. Le 10 competenze chiave: definizione
4. Come sei interculturalmente competente?
5. Come sviluppare le competenze interculturali (10 migliori competenze)

C / Linee guida su come identificare percorsi adeguati di perfezionamento e percorsi di qualificazione e competenze per supportare lavoratori e dipendenti a partecipare alle azioni di mobilità



Il toolkit introduce il metodo delle Modifiche più significative (MSC) che è stato utilizzato all'interno del progetto per monitorare e valutare l'impatto del programma sui partecipanti e fornisce suggerimenti su come utilizzarlo per monitorare lo sviluppo di abilità e competenze degli studenti.

Per migliorare la fornitura di programmi di mobilità VET, il toolkit mira a facilitare l'identificazione e lo sviluppo delle competenze interculturali acquisite attraverso l'apprendimento non formale.

Il toolkit contiene una definizione delle 10 migliori competenze di interculturalità con suggerimenti su come svilupparle e uno strumento per l'autovalutazione delle competenze interculturali. Infine, fornisce indicazioni su come identificare le rotte di perfezionamento adeguate per sostenere la partecipazione di lavoratori e dipendenti nelle azioni di mobilità.

Il toolkit è progettato per essere utilizzato da una vasta gamma di VET Staff Provider (VSP) e titolari d'impresa: -Associazioni create appositamente per organizzare e facilitare esperienze di IFP interculturali per diversi gruppi di studenti; - i datori di lavoro e i fornitori di istruzione che forniscono formazione come parte delle loro attività e / o che sono responsabili dei programmi di mobilità interculturale dell'IFP; - liberi professionisti che forniscono e facilitano la formazione e lo sviluppo professionale; -I dirigenti delle imprese promuovono la mobilità sindacale dell'UE e facilitano il riconoscimento delle capacità e delle competenze dei dipendenti.

A / I cambiamenti più significativi (MSC) nei formatori dopo l'esperienza del progetto

1. L'approccio MSC. La tecnica di cambiamento più significativo (MSC) è una forma di monitoraggio partecipativo e di valutazione. È partecipativo perché molti soggetti coinvolti nel progetto sono coinvolti sia nel decidere i tipi di modifiche da registrare che nell'analizzare i dati. È una forma di monitoraggio perché si verifica durante tutto il ciclo del programma e fornisce informazioni per aiutare le persone a gestirlo. MSC contribuisce alla valutazione perché fornisce dati sull'impatto e sui risultati che possono essere utilizzati per valutare la performance del programma. Essenzialmente, il processo coinvolge la raccolta di storie di cambiamento significativo (SC) provenienti dal livello del campo e la selezione sistematica delle più importanti di queste da parte di gruppi di stakeholder o di personale designati. La tecnica di cambiamento più significativo (MSC) è stata inventata da Rick Davies nel tentativo di affrontare alcune delle sfide associate al monitoraggio e alla valutazione di un complesso programma di sviluppo rurale partecipativo in Bangladesh, che ha avuto diversità sia nell'implementazione che nei risultati. Il programma era gestito dalla Commissione cristiana per lo sviluppo in Bangladesh (CCDB), un'organizzazione non governativa del Bangladesh, che nel 1996 aveva oltre 500 dipendenti e ha lavorato con più di 46.000 persone in 785 villaggi. Circa l'80% dei beneficiari diretti erano donne. L'ampia portata e la natura aperta delle attività hanno costituito un problema importante per la progettazione di qualsiasi sistema inteso a monitorare i processi e i risultati (Davies, 1996). L'inventore del metodo, Rick Davies, distingue tra monitoraggio e valutazione. In entrambi i casi si tratta di processi di raccolta delle informazioni; mentre nel monitoraggio ci concentriamo su attività e risultati, nella



valutazione ci concentriamo maggiormente sui risultati e gli impatti. Rick Davies definisce 4 tipi di monitoraggio in base ai tipi di risultati. Questi fattori sono riepilogati nella tabella seguente.

Risultati	Risultato atteso	Risultato inatteso
Significato condiviso	Gli indicatori predefiniti sono più utili	MSC è utile
Significato non condiviso	Gli indicatori sono utili e MSC è utile	MSC is molto utile

Figura 1: Risultati attesi e imprevisti

MSC fornisce una forma complementare di monitoraggio e valutazione e quando non esiste un quadro esistente è un ottimo punto di partenza poiché costruisce la capacità del personale di acquisire i risultati. MSC si basa su un metodo induttivo e non deduttivo. In effetti, gli indicatori si riferiscono a una teoria, un'idea a priori che vogliamo verificare. Utilizzando un approccio induttivo, MSC consente ai partecipanti di dare un senso a ciò che è successo. MSC comprende 10 passaggi:

1. Come iniziare e raccogliere interesse
2. Definizione dei domini del cambiamento
3. Definizione del periodo di riferimento
4. Raccogliere storie
5. Selezionare la più significativa delle storie
6. Restituire i risultati del processo di selezione
7. Verifica delle storie
8. Quantificazione
9. Analisi secondaria e meta-monitoraggio
10. Revisionare il sistema

Il primo passo nella MSC in genere comporta l'introduzione di una serie di parti interessate a MSC e la promozione dell'interesse e dell'impegno a partecipare. Per avviare il processo, è importante creare un pilota e identificare le persone che possono fungere da campioni per promuovere la metodologia MSC e coinvolgere altre persone nella valutazione. Questi campioni possono motivare le persone, spiegare la tecnica, facilitare la selezione delle storie, assicurare che le storie siano raccolte e organizzate.

Il prossimo passo è identificare i domini del cambiamento da monitorare. In realtà, il cambiamento può avvenire a diversi livelli:



1. Individuale
2. Organizzativa
3. Istituzionale
4. Nelle comunità
5. In politica

Ciò implica che le parti interessate selezionate individuino vasti ambiti - per esempio, "cambiamenti nella vita delle persone" - che non sono definiti con precisione come indicatori di prestazione, ma deliberatamente lasciati liberi di essere definiti dagli utenti effettivi.

Il terzo passo consiste nel decidere con quale frequenza monitorare i cambiamenti che avvengono in questi ambiti. Le storie SC vengono raccolte da quelle più direttamente coinvolte, come i partecipanti e il personale sul campo. Le storie sono raccolte ponendo una semplice domanda del tipo: 'durante l'ultimo mese, secondo lei, qual è stato il cambiamento più significativo che ha avuto luogo per i partecipanti al programma?' È inizialmente compito degli intervistati assegnare una categoria di ambito alle loro storie. Inoltre, gli intervistati sono incoraggiati a segnalare perché considerano il cambiamento il più significativo. Le storie vengono quindi analizzate e filtrate attraverso i livelli di autorità generalmente presenti all'interno di un'organizzazione o di un programma. Ogni livello della gerarchia esamina una serie di storie inviate loro dal livello sottostante e seleziona il singolo account più significativo di cambiamento all'interno di ciascuno degli ambiti. Ogni gruppo invia quindi le storie selezionate fino al livello successivo della gerarchia del programma e il numero di storie viene ridotto attraverso un processo sistematico e trasparente. Ogni volta che vengono selezionate storie, i criteri utilizzati per selezionarli vengono registrati e inviati a tutti gli interessati, in modo che ogni successivo ciclo di raccolta e selezione della storia sia informato dal feedback dei round precedenti. L'organizzazione sta effettivamente registrando e regolando la direzione della sua attenzione - e i criteri che usa per valutare gli eventi che vede lì.

Dopo che questo processo è in corso da qualche tempo, forse un anno, viene prodotto un documento che include tutte le storie selezionate al livello organizzativo più alto in ciascun dominio di cambiamento nel periodo indicato. Le storie sono accompagnate dai motivi della selezione. Ai finanziatori del programma viene chiesto di valutare le storie nel documento e selezionare quelle che meglio rappresentano il tipo di risultati che desiderano finanziare. Viene anche chiesto di documentare le ragioni della loro scelta. Questa informazione è restituita ai project manager.

Le storie selezionate possono quindi essere verificate visitando i siti in cui si sono svolti gli eventi descritti. Lo scopo è duplice: verificare che le storie siano state riportate in modo accurato e onesto e fornire l'opportunità di raccogliere informazioni più dettagliate su eventi considerati particolarmente significativi. Se condotto qualche tempo dopo l'evento, una visita offre anche la possibilità di vedere cosa è successo da quando l'evento è stato documentato per la prima volta.

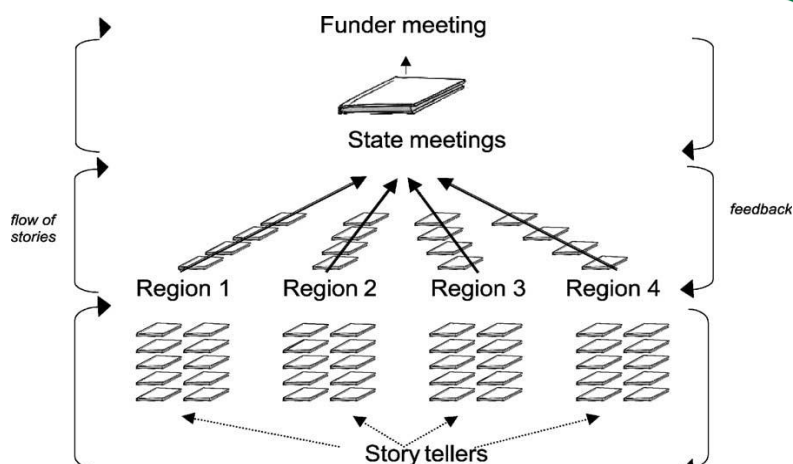


Figure 2: The Flow of Stories in MSC

Il prossimo passo è la quantificazione, che può avvenire in due fasi. Quando viene descritto per la prima volta un resoconto del cambiamento, è possibile includere informazioni quantitative e informazioni qualitative. È anche possibile quantificare la misura in cui le modifiche più significative identificate in una sede si sono svolte in altre località in un determinato periodo. Il passo successivo dopo la quantificazione è il monitoraggio del sistema di

monitoraggio stesso, che può includere la visualizzazione di chi ha partecipato e il modo in cui sono interessati i contenuti e analizzando la frequenza con cui vengono riportati diversi tipi di modifiche.

Il passo finale è quello di rivedere il design del processo MSC per considerare ciò che è stato appreso come risultato diretto dell'uso e dell'analisi del suo utilizzo. In breve, il kernel del processo MSC è una domanda sulla falsariga di: 'Guardando indietro nel mese scorso, quale pensavi fosse il cambiamento più significativo in [particolare dominio del cambiamento]?' Una domanda simile si pone quando le risposte alla prima domanda vengono esaminate da un altro gruppo di partecipanti: "Tra tutti questi cambiamenti significativi, quale pensi sia stato il cambiamento più significativo di tutti?"

1. Quali sono i vantaggi di MSC come metodo di monitoraggio?

1. Promuove e incoraggia la co-costruzione della conoscenza.

MSC consente di raccogliere le osservazioni e i punti di vista di tutti i partecipanti e di verificare la diversità dei punti di vista.

2. MSC consente e migliora il contributo dei partecipanti piuttosto che dirigerlo. Questo è un metodo down-top che richiede la partecipazione di tutti i membri del gruppo.

3. Consentire una partecipazione prolungata. Con questo metodo le informazioni vengono condivise con tutti i membri dell'organizzazione che svolgono un ruolo attivo nella vita organizzativa.

Si svolge sul campo, con il contributo dei membri del gruppo e consente di definire una storia e una cultura degli eventi.

Ti permette di concentrarti su ciò che è importante. Infatti, attraverso una serie di selezioni progressive arriviamo a identificare i punti importanti.

MSC come programma di valutazione



Secondo la valutazione di Patton servono tre obiettivi primari: "giudicare, facilitare i miglioramenti e / o generare conoscenza". Come parte della valutazione, MSC può essere utilizzato per "giudicare, facilitare i miglioramenti e / o generare conoscenza". Da questo punto di vista la tecnica MSC può essere utilizzata come un'attività integrata in una valutazione sommativa o come un'attività che precede una valutazione sommativa. In entrambi i casi MSC può essere utilizzato come metodo complementare della valutazione effettuata attraverso altre metodologie (partecipative ed esperte, induttive e deduttive). Grazie all'utilizzo di MSC, le storie possono anche essere utili per generare conoscenza, poiché le storie possono essere considerate mini-casi di studio. In questo senso, la metodologia MSC è un approccio che consente a organizzazioni e individui di generare conoscenza a partire dalle persone stesse. In questo senso, la metodologia MSC è un approccio che consente a organizzazioni e individui di generare conoscenza a partire dalle persone stesse. Contribuisce alla co-costruzione della conoscenza all'interno di un gruppo di classi, di lavoro, di un'organizzazione o addirittura di una comunità.

4. Come utilizzare l'approccio MSC per monitorare lo sviluppo di abilità / competenze per gli studenti

L'approccio MSC può essere applicato in una pluralità di contesti di apprendimento formale e informale. Secondo Guskey, le valutazioni efficaci richiedono la raccolta e l'analisi di cinque livelli di informazione:

1. Le reazioni dei partecipanti
2. Apprendimento dei partecipanti
3. Supporto e cambio organizzativo
4. Uso dei partecipanti di nuove conoscenze e abilità
5. Risultati / risultati

Ovviamente, la raccolta di informazioni e la valutazione diventano più complesse salendo di livello e, per essere in grado di fare una buona valutazione, è necessario completare accuratamente ogni livello prima di passare a quello successivo.

L'utilizzo dell'approccio MSC consente di raccogliere i dati qualitativi del processo di apprendimento e dei risultati dell'apprendimento, sia nel caso di risultati previsti che inattesi. Riferendosi al modello Guskey possiamo identificare le aree in cui MSC può essere applicato sia singolarmente che in modo complementare alle tradizionali metodologie di valutazione.

Livello di valutazione	Quali domande vengono affrontate?	Come vengono raccolte le informazioni	Cosa viene misurato o valutato	Come verranno utilizzate le informazioni (esempi)?
1. Reazione dei partecipanti	E' piaciuto? Tempo ben speso? Materiali utili? Il capo era utile?	Questionario alla fine della sessione	Soddisfazione iniziale dell'esperienza	Migliorare la progettazione e la consegna del programma
2. Apprendimento dei partecipanti	I partecipanti hanno acquisito le conoscenze e competenze richieste?	Simulazione Dimostrazione Partecipazione Riflessioni	Nuove conoscenze ed abilità dei partecipanti	Migliorare il contenuto del programma, il format e l'organizzazione



3. Supporto organizzativo e cambiamento	Qual'è l'impatto sull'organizzazione? Come influisce sul clima e sulle procedure organizzative?	Interviste strutturate. Questionari	Organizzazione, support, sistemazione, facilitazione, riconoscimento	Documentare e migliorare il supporto organizzativo. Testimoniare lo sforzo del cambiamento futuro.
4. Uso delle conoscenze e abilità dei partecipanti	I partecipanti hanno effettivamente applicato le loro conoscenze ed abilità	Questionari Interviste Portfolio Osservazioni.	Grado e qualità dell'attuazione	Documentare e migliorare il contenuto del programma
5. Risultati	Qual'è l'impatto sugli studenti? L'esperienza ha influito sulle prestazioni/risultati degli studenti? La residenza studentesca è migliorata?	Successi scolastici Questionari Interviste	Risultati di apprendimento degli studenti: cognitive, emotive, psicomotorio, performance	Concentrare e migliorare tutti gli aspetti della progettazione e dell'attuazione del programma per dimostrare l'impatto complessivo.

Risultati attesi.

MSC fornisce informazioni sui risultati attesi: le storie "vincenti" forniscono evidenza dei successi di maggior successo di singoli / studenti. Queste storie tendono ad essere limitate ai campi che corrispondono agli obiettivi del programma piuttosto che al dominio della finestra aperta (eventuali altre modifiche). Queste storie vincenti forniscono una forma di reporting delle prestazioni che può essere giudicato con merito e valore.

Risultati imprevisti.

MSC è una delle aziende leader nel mondo degli affari. Giudicare un programma di solito comporta la determinazione della misura in cui un programma ha raggiunto i suoi obiettivi predefiniti, ma dovrebbe anche prendere in considerazione risultati imprevisti. MSC svolge un ruolo fondamentale nella valutazione di programmi con risultati meno prevedibili.



4. Come utilizziamo l'approccio MSC nel progetto "INTERCULTURALITY - MOBILITY: sviluppo e convalida delle competenze interculturali tra i professionisti dell'IFP per migliorare l'erogazione dei programmi di mobilità dell'IFP nell'UE"

L'approccio MSC è stato utilizzato nel contesto di un approccio interdisciplinare alla comprensione dell'oggetto del questionario (vedi capitolo 2)

Nello specifico, sono state raccolte le storie e le esperienze dei partecipanti di IFP Professional nel campo dell'interculturalità per identificare quali abilità erano state introdotte nel campo nel rapporto con utenti di culture diverse.

Il risultato è stato una valutazione delle abilità chiave dell'interculturalità (vedi capitolo 2) che è stata presentata ai partecipanti al fine di identificarne i 10 più significativi.

MSC è uno strumento valido sia per la ricerca che per la progettazione e la formazione dei partecipanti nel campo delle competenze; questo al fine di esplorare le aree implicite della competenza interculturale e contribuire alla consapevolezza delle proprie abilità da parte dei partecipanti.

La scrittura, l'analisi, la raccolta e la selezione di storie sono state costruite e condivise da tutti i partner del progetto al fine di condividere e creare strumenti, tecniche e metodologie utili per i formatori.

B / Le 10 Principali capacità e competenze necessarie per diventare un Professionista interculturale di successo

1. La definizione di abilità e competenze interculturali nel quadro dell'UE

Raccomandazione 2006/962/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006, relativa a competenze chiave per gli stati di apprendimento permanente: "che la competenza interculturale è parte di una delle competenze chiave per l'apprendimento permanente, per le competenze sociali e civiche".

"Includono le competenze personali, interpersonali e interculturali e coprono tutte le forme di comportamento che forniscono alle persone la possibilità di partecipare in modo efficace e costruttivo alla vita sociale e lavorativa, in particolare nelle società sempre più diversificate, e di risolvere i conflitti laddove necessario.

Conoscenza, abilità e attitudini essenziali relative a questa competenza:

"Per una partecipazione interpersonale e sociale di successo, è essenziale comprendere i codici di condotta e le modalità generalmente accettate nelle diverse società e ambienti (ad es. Al lavoro). È altrettanto importante essere consapevoli dei concetti di base relativi a individui, gruppi, organizzazioni di lavoro, uguaglianza di genere e non discriminazione, società e cultura. Comprendere le dimensioni multiculturali e socio-economiche delle società europee e il modo in cui l'identità culturale nazionale interagisce con l'identità europea è essenziale.



Le competenze chiave di questa competenza includono la capacità di comunicare in modo costruttivo in diversi ambienti, mostrare tolleranza, esprimere e comprendere punti di vista diversi, negoziare con la capacità di creare fiducia e provare empatia.

La competenza si basa su un atteggiamento di collaborazione, assertività e integrità. Gli individui dovrebbero essere interessati agli sviluppi socio-economici e alla comunicazione interculturale e dovrebbero valutare la diversità e rispettare gli altri ed essere preparati sia a superare i pregiudizi che a scendere a compromessi".

La competenza interculturale può essere definita come abilità complesse che sono richieste per funzionare in modo efficace e appropriato quando interagiscono con altri che sono linguisticamente e culturalmente diversi da se stessi (Fantini, 2009, 458).

Portera (2014) suggerisce che la competenza interculturale "potrebbe essere definita come un insieme di abilità, conoscenze, attitudini e abilità che consentono di gestire in modo appropriato ed efficace le relazioni con persone di diversa provenienza linguistica e culturale" (Portera, 2014, p.159)

Al fine di identificare le competenze chiave dell'interculturalità, il nostro progetto si è basato sul modello piramidale della competenza interculturale. Il modello piramidale della competenza interculturale rappresenta componenti motivazionali (attitudini), cognitive (conoscenza e

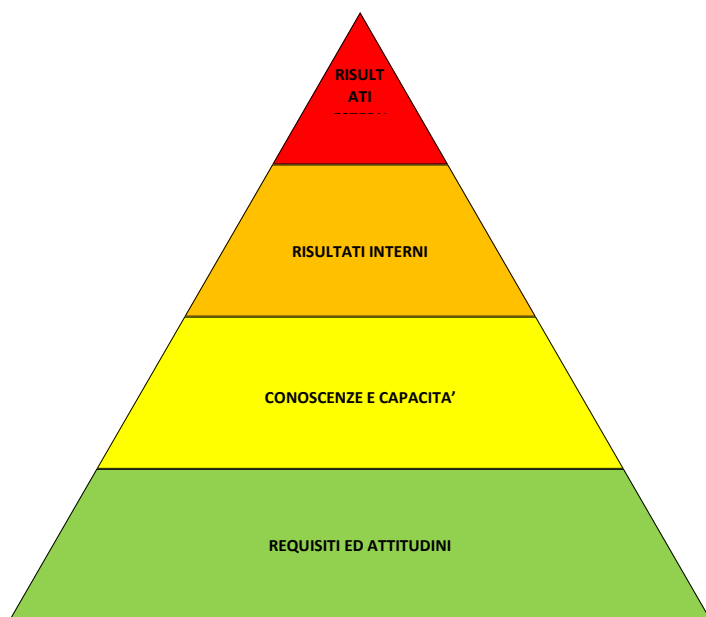


Figure 3: Piramide di Deardorff

comprensione) e abilità della competenza interculturale e incorpora il contesto all'interno di queste componenti: attitudini, conoscenze e abilità producono i risultati. Il modello piramidale di competenza interculturale (Deardorff, 2006; 2008; 2009; 2011) ha trovato risonanza in diversi contesti culturali e può essere utilizzato per guidare il curriculum e / o la valutazione dello sviluppo delle competenze interculturali. Questo modello parte dagli atteggiamenti, continua con conoscenze e abilità e termina con i risultati interni ed esterni.

Lo sfondo del modello di competenza interculturale della Piramide è l'atteggiamento richiesto:

- **Rispetto** per gli altri e per la diversità culturale e per la valutazione di altre culture.
- **Apertura** all'apprendimento interculturale e alle persone di altre culture, rifiuto del giudizio.
- **Curiosità e scoperta** che implicano la volontà di rischiare e di andare oltre la propria zona di comfort e tollerando l'ambiguità e l'incertezza. Questi tre atteggiamenti sono la base per l'ulteriore sviluppo delle conoscenze e delle abilità necessarie per la competenza interculturale.

Al secondo livello del modello ci sono due importanti componenti

1. Conoscenza e comprensione:



- Autocoscienza culturale, che significa il modo in cui la propria cultura ha influenzato l'identità e la visione del mondo.
- Comprensione profonda e conoscenza della cultura (inclusi contesti, ruolo e impatto della cultura e delle visioni del mondo altrui).
- Informazioni specifiche sulla cultura .
- Consapevolezza sociolinguistica.

Questa componente della competenza interculturale è di interesse specifico per educatori e studenti, che hanno l'obiettivo di sviluppare competenze interculturali. Va notato che le conoscenze necessarie per lo sviluppo delle competenze interculturali potrebbero essere trasmesse abbastanza facilmente attraverso conferenze o seminari e potrebbero essere valutate in modo piuttosto oggettivo. Tuttavia, frequenti visite ad altre culture o apprendimento in gruppi internazionali potrebbero facilitare il trasferimento di tali conoscenze.

2. Capacità:

- Ascoltare
- Osservare
- Interpretare
- Analizzare
- Valutare
- Relazionare

Queste abilità sono necessarie per l'elaborazione delle conoscenze: ottenere, conservare e riprodurre le informazioni. La dimensione delle abilità è associata all'aspetto comportamentale della competenza interculturale.

Al terzo livello del modello Piramide c'è il risultato interno desiderato.

Atteggiamenti, conoscenze e abilità portano a un risultato interno che consiste in:

- **Adattabilità** a diversi stili e comportamenti comunicativi; adattamento a nuovi ambienti culturali.
- **Flessibilità** selezionando e utilizzando gli stili e i comportamenti di comunicazione appropriati; inoltre, flessibilità cognitiva.
- **Vista etnorelativa.**
- **Empatia.**

L'esito interno desiderato avviene all'interno dell'individuo a causa degli atteggiamenti acquisiti, delle conoscenze e delle abilità necessarie per la competenza interculturale. Gli individui possono raggiungere questo risultato in diversi gradi.

Il quarto e il più alto livello di modello piramidale di competenza interculturale viene nominato per il risultato esterno desiderato:

- **Comportarsi e comunicare in modo efficace e appropriato (basato sulle proprie conoscenze, abilità e attitudini interculturali) per raggiungere in una certa misura i propri obiettivi.**

La sommatoria degli atteggiamenti, delle conoscenze, delle abilità e del risultato interno si manifesta attraverso il comportamento e la comunicazione dell'individuo. Il risultato esterno desiderato diventa visibile quando l'altra persona sperimenta la competenza interculturale dell'individuo.



L'efficacia del comportamento e della comunicazione può essere determinata dall'individuo stesso, ma dall'adeguatezza - semplicemente dall'altro individuo.

2. Capacità e competenze interculturali nell'istruzione e formazione professionale

Il nostro progetto ha cercato di definire in modo più preciso e sistematico le competenze e le competenze interculturali fondamentali nel campo dell'istruzione e della formazione professionale. Durante l'attività formativa, a partire dal modello Deardorff (Fig.), Abbiamo coinvolto i partecipanti in un brainstorming delle abilità e competenze chiave durante l'incontro interculturale.

Applicando il metodo MSC abbiamo chiesto ai partecipanti di scrivere una storia o di segnalare un caso che si è veramente preso cura dell'applicazione delle competenze interculturali.

Durante l'attività formativa, a partire dal modello Deardorff (Fig.) Abbiamo coinvolto i partecipanti in un brainstorming delle abilità e competenze chiave dell'interculturalità.

Applicando il metodo MSC abbiamo chiesto ai partecipanti di scrivere una storia o di segnalare un caso che si è veramente preso cura applicando competenze interculturali, questo ci ha permesso di dettagliare una serie di 20-30 abilità e abilità.

Partendo da questa prima selezione, abbiamo compilato un questionario di valutazione che ci consente di assegnare un punteggio sull'importanza delle competenze e delle competenze interculturali nella pratica professionale.

Per identificare le competenze chiave, abbiamo chiesto ai professionisti dell'IFP di indicare su una scala Likert da 1 a 5 l'importanza di alcune abilità e abilità nel campo dell'interculturalità e nel loro lavoro quotidiano.

Abbiamo quindi selezionato le competenze che hanno ottenuto il punteggio più alto di formazione professionale come elencato di seguito.

1. Rispetto (valutare gli altri)
2. Capacità di lavorare in un ambiente multiculturale
3. Abilità nel costruire relazioni: creare relazioni interculturali durature
4. Gestione del tempo / capacità organizzative
5. Capacità di cambiare prospettiva ed essere di mentalità aperta
6. Buone capacità di ascolto e comunicazione con sensibilità alle differenze di comunicazione culturale
7. Capacità di entrare in empatia
8. Capacità di fornire orientamento e orientamento a diverse opportunità di mobilità
9. Capacità di evitare il giudizio
10. Capacità di pianificare in dettaglio gli interventi di formazione facendo attenzione alle differenze culturali tra gli studenti

Utilizzando l'approccio MSC è stato quindi possibile dettagliare e contestualizzare le competenze specifiche, supportandole con esempi e casi reali della loro applicazione. Ad esempio, è emerso che la competenza nel Time Management (fornire chiarimenti sui tempi e le scadenze) è fondamentale quando si ha a che fare con culture non occidentali perché in alcune culture il tempo è usato più in relazione alle relazioni interpersonali piuttosto che finire un compito.

I partecipanti alle attività di formazione potrebbero infine utilizzare l'approccio MSC per riflettere su quali sono stati i cambiamenti significativi prodotti dalla loro partecipazione alla formazione sulla mobilità interculturale.

Questi sono i loro contributi:



Nacim Bouncer, Eurocircle: "La realizzazione più importante per me dopo aver frequentato la formazione è confrontarmi sempre con le mie idee con quelle degli altri: in primo luogo, per interrogarmi e in secondo luogo per un reciproco arricchimento. Empatia, riflessione, discussione, comprensione dell'altro e rispetto".

Gisele Tardioli, Eurocircle: "Per il momento, il cambiamento più significativo nel mio modo di lavorare con i tirocinanti è il modo in cui mi relazionano con loro; Mi rendo anche conto dell'importanza di prepararli per una mobilità, compresa l'intera preparazione della documentazione necessaria prima della partenza. Capisco davvero ora quanto sia importante concentrarsi prima della partenza sulle competenze che possono sviluppare all'estero e su come possono valutarle dopo".

Rebecca Glyn Jones, Rinova: "Maggiore comprensione su come l'apprendimento interculturale viene sviluppato e come funziona il programma KA2. Maggiore consapevolezza, conoscenza dell'apprendimento interculturale, inoltre userò alcuni dei metodi nel mio futuro impegno con i giovani".

Trevor Burgess, Rinova: "Ho sviluppato un programma di formazione interculturale attraverso un progetto E + KA2 chiamato CS Tour per il personale dell'ospitalità e del turismo, è stato interessante vedere altri metodi di apprendimento interculturale rivolti questa volta allo staff dell'IFP che lavora con i giovani".

Athena Antoniou, MMC: "Ho compreso l'importanza di una preparazione adeguata degli studenti prima della mobilità e della varietà di competenze necessarie per svolgere il lavoro come consulente per la mobilità. L'aspetto interculturale non era nelle mie priorità principali. Ci siamo concentrati principalmente sull'aspetto della gestione del progetto senza dare molta preparazione sull'aspetto dell'interculturalità. Ora ho in programma di introdurre la preparazione interculturale nella preparazione degli studenti".

Marianna Michael, MMC: "Per le mobilità ci siamo occupati principalmente dell'aspetto organizzativo. Non forniamo una guida ai nostri studenti oltre a una preparazione linguistica che di solito non è sufficiente. Suggerirò di rivedere i contenuti della messaggistica istantanea, personalizzare alcuni dei contenuti per adattarli alla nostra organizzazione e iniziare a preparare adeguatamente i nostri studenti per una mobilità più fruttuosa e di successo".

Alessandro Cristofanelli, ERIFO: "Grazie al mio coinvolgimento nel progetto ho potuto sviluppare la mia consapevolezza culturale su alcuni temi importanti come i concetti di identità o le attività da fare prima. Questo è stato particolarmente significativo per me perché cambia la mia prospettiva rispetto a diversi temi legati alla cultura e alle tradizioni e infine al nostro comportamento in contesti complessi".

Maria Mazzarella, ERIFO: "Dopo il corso ho potuto comunicare meglio con gli studenti e supportarli nell'organizzazione di un'esperienza di mobilità. Il corso mi ha dato la possibilità di acquisire nuove strategie e abilità per superare eventuali problemi legati alle difficoltà che possono emergere durante una mobilità".

3. Le dieci definizioni delle competenze chiave

Rispetto: il dovuto rispetto per i sentimenti, i desideri o i diritti degli altri.



Capacità di lavorare in un ambiente multiculturale: prendendo in considerazione la presenza di una molteplicità di diversi punti di vista, opinioni, valori, modalità di comunicazione ed espressione.

Capacità di costruire relazioni / forgiare relazioni interculturali durature: si tratta di creare relazioni affettuose, fiducia e rispetto reciproco a dispetto delle specifiche modalità espressive e comunicative di una data cultura.

Gestione del tempo / capacità organizzative: saper definire i tempi delle attività e organizzare il materiale necessario per il loro sviluppo.

Capacità di cambiare prospettiva ed essere aperti: essere consapevoli che la visione della realtà è condizionata dalla propria esperienza, idee, ambiente sociale e culturale e coltivare la propria curiosità per altri contesti e visioni del mondo.

Buone capacità di ascolto e comunicazione con sensibilità alle differenze di comunicazione culturale: un ascolto efficace si basa sull'empatia, il rispetto e la rielaborazione di ciò che viene espresso dall'interlocutore. È necessario considerare che nella relazione con altre culture è anche importante prestare attenzione ai modi di espressione verbali e non verbali.

Capacità di empatizzare: la capacità di comprendere e condividere i sentimenti di un altro.

Capacità di fornire orientamento e orientamento a diverse opportunità di mobilità: conoscere le varie opportunità e supportare l'utente nell'individuare le giuste opportunità di mobilità per le sue esigenze.

Capacità di evitare il giudizio: significa non saltare a conclusioni immediate su una persona, un comportamento o un evento, ma riflettere e identificare cause e motivazioni.

Capacità di pianificare in dettaglio gli interventi formativi prestando attenzione alle differenze culturali tra gli studenti: prendere in considerazione diversi stili di apprendimento, abilità comunicative, valori culturali e così via.

4. Sei competente interculturalmente?

Secondo le competenze di Deardorff : "la capacità di sviluppare conoscenze, abilità e attitudini mirate che portano a comportamenti e comunicazioni visibili che sono sia efficaci che appropriati nelle interazioni interculturali". Questo strumento mira ad assistere insegnanti, formatori, studenti e individui nella valutazione della propria competenza interculturale. Lo strumento può essere utilizzato per stimolare una discussione con colleghi o studenti sul concetto di competenza interculturale e sulla sua importanza per lo sviluppo della cittadinanza globale.

Rispondi alla domanda per te stesso e fornisci un esempio della tua recente esperienza con gli annunci di pratica prima di condividere e discutere la tua risposta con altri.

1- Quanto è buona la tua conoscenza interculturale?

Tu :	Si/no	Esempio
Spiega cos'è la cultura e in che modo influisce sul comportamento delle		



persone		
Descrivi le credenze e i valori fondamentali dei tuoi studenti stranieri?		
Spiega come la tua cultura differisce da quella di altri student stranieri		
Identificare le differenze negli stili di apprendimento e di insegnamento tra il Regno Unito e il paese dei tuoi studenti stranieri?		
Identifica dove i tuoi materiali didattici relative all' insegnamento / formazione riflettono i tuoi valori e le visioni del mondo dei tuoi studenti stranieri?		
In che modo i tuoi materiali didattici conquistano il mondo dei tuoi studenti stranieri?		
Adatta il tuo stile di insegnamento per fornire un supporto specifico per i tuoi studenti stranieri?		

1- Come sono le tue capacità interculturali?

Tu:	Si/No	Esempio
Osserva l'interazione tra i tuoi studenti prestando attenzione al potenziale conflitto culturale		
Rifletti in modo critico sulle tue interazioni con i tuoi studenti stranieri?		
Riconoscere le situazioni di conflitto culturale		
Capire cosa li ha causati		
Hai delle strategie per superarle?		
Cambia il tuo comportamento come		



risultato?		
Adatti il tuo parlare in caso gli studenti non comprendano?		
Parli altre lingue oltre l'inglese?		

2- Quanto sono validi i tuoi atteggiamenti interculturali?

Tu:	Sì/No	Esempi
Cerca le caratteristiche specifiche delle culture che sono nuove per te?		
Fai uno sforzo sociale per aumentare e adattare la tua conoscenza di altre culture?		
Passa il giudizio sulle differenze culturali?		
Qualche volta fai supposizioni su uno studente di una cultura diversa?		
Dimostrare all'intera classe che apprezzi altri punti di vista culturali anche se non sei d'accordo con loro?		
A volte ti senti stressato o frustrato quando lavori con studenti internazionali che non ti capiscono?		
Vedi la differenza come una opportunità di apprendimento?		

5. Come sviluppare le competenze interculturali (10 Top Skills)

La competenza interculturale, come abbiamo visto nei paragrafi precedenti, è specificata in una serie di abilità e abilità che sono trasversali al lavoro dei professionisti dell'IFP. Com'è possibile sviluppare queste abilità e abilità? Il punto di partenza è essere consapevoli delle proprie differenze e specificità



culturali. "Si può pensare che la cultura abbia più dimensioni che riflettono la 'visione del mondo', come le persone vedono il mondo: i loro atteggiamenti, convinzioni, categorizzazioni, aspettative, norme, ruoli, auto-definizioni e valori condivisi." A questo proposito, è utile per riferirsi al modello proposto di quattro strati di diversità che ci permette di relativizzare il punto di vista evidenziando quali contesti ed esperienze sociali influenzano la nostra prospettiva.

1- Comprendere la diversità personale - Promuovere il rispetto per gli altri

Esercizio: Descriviti usando le seguenti categorie. In che modo le seguenti categorie ti fanno assumere un punto di vista specifico e definire la tua identità?



2- Imparare riguardo alle altre culture

Esercizio: Partecipi a un evento, cerimonia (ad esempio matrimonio, festività religiosa) di un'altra cultura. Quali sono gli usi e le abitudini? Come si comportano i partecipanti?

3- Apri la tua mente

Esercizio: Leggi altri romanzi e racconti. Una buona storia può metterti nei panni di qualcuno da un altro luogo e momento. Vai alla tua biblioteca locale, cerca nella raccolta e cerca romanzi con grafici, impostazioni e personaggi non familiari. Ad esempio, potresti leggere libri di autori di altri paesi o leggere le difficoltà di avere un'identità (come un genere, un'etnia o un orientamento sessuale) diversa dalla tua.

4- Accresci l'empatia

Esercizio: L'empatia è la capacità di comprendere e condividere i sentimenti di un altro. Questo è particolarmente importante per creare fiducia. Chiedi informazioni su ciò che non capisci di altri. Se sono disposti a condividere queste informazioni con te, prova a mettersi nei loro panni e capire da dove provengono. Rispondere a loro con comprensione. Se non sono disposti a condividere, pensa a un momento della tua vita in cui ti sei comportato in modo simile ed esamina perché. Stavi affrontando problemi familiari? Ti sentivi poco apprezzato? Non sei stato sfidato? Elimina i giudizi improvvisati e pratica consapevolmente l'empatia.



5- Accresci la tua capacità di ascolto

Esercizio: Quando si ha a che fare con culture diverse è importante sviluppare un ascolto attento che coinvolga la comunicazione verbale e non verbale.

Quali differenze nei contatti degli occhi, i gesti, il tono della voce noti in altre culture?

6- Accresci le tue capacità di comunicare

Esercizio: Quando comunichi con altre culture, considera i gesti, i metodi di comunicazione preferiti da quella cultura, il contesto in cui comunicare. Pianificare una comunicazione prestando attenzione a questi dettagli.

7- Abbandona il giudizio

Molti ricercatori ritengono che diventare più consapevoli dei nostri pregiudizi possa aiutarci a migliorare le nostre interazioni con gli altri, a diminuire il senso di disagio nei contesti interrazziali e prendere decisioni migliori. I formatori sono umani e quindi influenzati da pregiudizi psicologici, come l'errore di attribuzione fondamentale, quando assumiamo che altri che si comportano in un certo modo lo fanno a causa del loro carattere (un tratto fisso) piuttosto che in risposta alle circostanze ambientali. La distorsione del gruppo ci porta ad assegnare caratteristiche e motivazioni positive a persone che sono simili a noi.

Esercizio: In quali caratteristiche positive degli altri ti identifichi?

8- Gestione del tempo

Esercizio Definire ciò che è urgente e ciò che è importante. Crea una lista di cose da fare. Usa una pianificazione della lezione

9- Capacità di fornire orientamento e orientamento a diverse opportunità di mobilità

Prendere in considerazione la storia e le caratteristiche dello studente, identificare le loro esigenze e aspettative riguardo alle attività di mobilità. Cerca di capire come può tenere in considerazione l'apprendimento del percorso di mobilità quando torna a casa, supporta le sue decisioni e riconosce i suoi successi.

9- Capacità di pianificare in dettaglio gli interventi formativi prestando attenzione alle differenze culturali tra gli studenti

Pianifica le lezioni di formazione tenendo conto del fatto che ci sono diversi stili di apprendimento (usa diversi materiali per gli stessi contenuti, video, diapositive, esercizi). Identificare i tempi dedicati alle varie sessioni: teoria, pratica, lavoro individuale, lavoro di gruppo, verifica e riconoscimento dei risultati ottenuti.



C / Linee guida su come identificare percorsi adeguati di miglioramento attraverso qualifiche e percorsi di competenze per supportare lavoratori e dipendenti

STRUMENTI DI ESPERIENZA DI MOBILITA'

LAVORATORI - DIPENDENTI - DATORI DI LAVORO

Questi sono questionari + autovalutazione per lavoratori e / o imprenditori. Sono state considerate tre macro fasi della mobilità: Prima - Durante - Dopo.

Il documento è pensato per essere flessibile in uso.

Cioè, puoi usare indistintamente "Questionario+ Auto valutazione" di una fase piuttosto che un'altra o tutte e tre insieme.

Attraverso questo questionario analizzeremo **SOFT SKILLS + ABILITÀ LINGUISTICHE + ABILITÀ PROFESSIONALI**

PRIMA

DURANTE

DOPO LA MOBILITA'

PRIMA DELLA MOBILITA'

(DESCRIVI E CONFRONTA LE OPPORTUNITA' DI LAVORO CHE HAI TROVATO)

Fill in the table with your data

Il candidato	
Nome e Cognome	
Età	
Maschio-femmina	
Paese	
Inquadramento nell'azienda	
e-mail	



Nome dell'azienda	
Attività dell'azienda	☐ Commerciale ☐ Non commerciale
Settore	
Ambito dell'attività della società	☐ Locale ☐ Nazionale ☐ Europeo ☐ Internazionale
Numero di addetti	

Confronta 3 o 4 offerte di lavoro disponibili per te e le tue competenze professionali e soft. Come trovare la migliore offerta di lavoro nel proprio settore di attività, quindi andare al documento e compilare i questionari e gli strumenti di autovalutazione:



Va bene



In PROGRESS



in Acquisizione

Nome	
Paese	
Attività	☐ Commerciale ☐ Non commerciale
Settore	
Scopo dell'attività	☐ Locale ☐ Nazionale ☐ Europeo ☐ Internazionale
Numero di occupati	



Nome del programma di mobilità	
Titolo dell'esperienza di mobilità	
Oggetti	1. _____ 2. _____ 3. _____
Durata	

LAVORO		
PREREQUISITI	1. _____ 2. _____ 3. _____	  
Tecnico / abilità professionali	1. _____ 2. _____ 3. _____	  
FORMAZIONE		  
COMPETENZE LINGUISTICHE	1. _____	  



	2. _____ 3. _____	
ABILITÀ PERSONALI (ABILITÀ TRASFERIBILI / TRASFERIBILI)	1. _____ 2. _____ 3. _____	  
ULTERIORI INFORMAZIONI		

PRIMA DELLA MOBILITA'

QUESTIONARIO:

Dopo aver scelto la "società di hosting" per la tua esperienza di mobilità, ti
preghiamo di valutare tue aspettative prima di partire

- Hai già fatto un'esperienza di mobilità professionale? In caso affermativo, fornire una breve descrizione della propria esperienza

--

- Quali fattori sono stati importanti nella decisione di un particolare scambio di società / paese?

--



- **Qual'è la motivazione per andare a lavorare all'estero?**

- **Qual è il livello tecnico-professionale necessario? Elenca le tre abilità tecniche professionali necessarie per lavorare nella tua posizione**

1. _____

2. _____

3. _____

- **Quali sono i compiti principali da completare in questa professione?**

1. _____

2. _____

3. _____

- **Quali sono le tue principali aspettative professionali?**

- Cosa vorresti sapere-apprendere?
- Cosa vorresti migliorare?
- Perché?



- Quali sono le tue principali aspettative culturali?
- Cosa vorresti sapere-apprendere?
- Cosa vorresti migliorare?
- Perché?

- Cosa puoi dare all'azienda durante il periodo di mobilità?

- Quale valore culturale puoi dare all'azienda durante il periodo di mobilità?

- Un'esperienza di lavoro all'estero, in qualsiasi campo, può fare la differenza per i candidati che non hanno una tale esperienza? Per favore, spiegami perché



- **Che consiglio può darti l'azienda per sviluppare le tue abilità durante il periodo di mobilità?**

- **Le qualifiche professionali fanno una differenza positiva rispetto a non averne alcuna? Per favore, spiegami perché**

- **Quali barriere stai pensando di affrontare?**
- **Come stai pensando di gestire con loro?**



- Quali ostacoli / barriere culturali stai pensando di affrontare?
- Come stai pensando di gestirle?

- Scegli tra le attività sotto quelle che vuoi praticare di più nelle tue attività di formazione basate sul lavoro assegnando loro un valore in base alla seguente valutazione: 1 il più importante a 3 il meno importante.

- Workshops con colleghi: 1 – 2 - 3
- Learning by doing: 1 – 2 - 3
- Esercizi: 1 – 2 - 3
- Case Study: 1 – 2 - 3
- Visite di studio: 1 – 2 - 3
- Job Shadowing: 1 – 2 - 3

- Scegli la durata della mobilità in base alle tue esigenze, alla tua situazione personale (impegni sociali, risorse, ...) e in conformità con i requisiti del programma Mobilità

- Breve / numero delle settimane:
- Lunga / numero dei mesi:

- Indica tre Paesi che ti interessano in modo particolare:

1. _____
2. _____
3. _____



PRIMA DELLA MOBILITA'

AUTOVALUTAZIONE:

Questo esercizio ti consentirà di capire quali competenze trasferibili nell'elenco sotto sono più rilevanti considerando il legame con l'esperienza di mobilità. Rilevando i collegamenti tra le competenze trasferibili e il tuo profilo professionale, capirai quanto importanti sono le soft skills per te e quelle che devi sviluppare per raggiungere i tuoi obiettivi professionali attraverso la mobilità. Spunta le caselle colorate per ogni soft skill per indicare il tuo livello.

COMUNICAZIONE EFFICACE	ATTEGGIAMENTO POSITIVO
ADATTAMENTO	ORGANIZZAZIONE
LAVORARE IN TEAM	INIZIATIVA
FIDUCIA IN SE STESSI	PROBLEM SOLVING



forte



di base



debole



COMUNICAZIONE EFFICACE

- • Avere una buona espressione orale, saper stabilire buone relazioni con gli altri, sapere come adattare il proprio discorso in base alla situazione e alle persone.
- • Sapere come comporre comunicazioni: strutturare le tue idee, essere sintetizzati, essere chiari, concisi.
- • Queste abilità sono ugualmente importanti quando si comunica nella propria lingua madre come in una lingua straniera.
- • È un'abilità fondamentale in qualsiasi ambiente professionale e per qualsiasi profilo. Buone capacità comunicative aiutano a costruire l'immagine dell'azienda



ADATTAMENTO

- • Sii aperto a cambiare.
- • Essere in grado di adattare ed evolvere il tuo lavoro.
- • Utilizzare un linguaggio appropriato, modificare il comportamento per adattarsi agli standard di un nuovo gruppo, adattarsi rapidamente ai cambiamenti.
- • Essere in grado di rivedere il tuo giudizio o le tue opinioni.
- • Sfida le tue conoscenze e credenze.
- • Per evolvere all'interno di un'azienda, l'aderenza alla cultura aziendale e ai codici di comportamento è molto importante. Essere pronti a partecipare, accettare cambiamenti quando necessario è sinonimo di interesse, motivazione e comprensione del contesto e dei vincoli dell'azienda





ORGANIZZAZIONE

- Essere in grado di organizzare il tuo lavoro, adottare un metodo di lavoro.
- Essere in grado di raccogliere informazioni e risorse necessarie per svolgere un'attività.
- Gestire i vincoli (tempo, risorse, disponibilità delle persone coinvolte, ...).
- Capacità di adattare i metodi di lavoro al contesto e agli obiettivi.
- Dal momento in cui lavori con gli altri, è essenziale essere organizzati. Il mancato rispetto delle scadenze può penalizzare le attività di altre persone nel processo di produzione.



LAVORARE IN TEAM

- Lavorare all'interno di un gruppo in base a un obiettivo comune.
- Essere in grado di ascoltare e rispettare le idee degli altri, di difendere le tue idee pur essendo in grado di raccogliere opinioni collettive.
- Accetta critiche costruttive e azioni correttive.
- Mostrare solidarietà, aiutare qualcuno a completare un'attività.
- È generalmente noto che i team efficaci producono risultati che superano quelli degli stessi individui che lavorano in isolamento. I team di successo producono prodotti di lavoro di alta qualità nel momento in cui i membri lavorano insieme. Stabiliscono obiettivi di gruppo condivisi (di consenso) che guidano il loro lavoro. Una buona coesione di squadra consente a un'azienda di muoversi avanti e motivare i propri dipendenti



ATTEGGIAMENTO POSITIVO

- Riempi la tua mente con input positivi.
- Controlla la tua lingua
- Creare una routine per il giorno
- Sii gentile con le altre persone
- Assumi responsabilità e scegli la tua risposta
- Decidi in anticipo la tua reazione a problemi noti
- Smetti di lamentarti
- Sii curioso e abbraccia l'apprendimento
- Un atteggiamento positivo ti rende più felice e più resiliente, migliora le tue relazioni e aumenta anche le tue possibilità di successo sul lavoro. Inoltre, avere un atteggiamento positivo ti rende più creativo e può aiutarti a prendere decisioni migliori.





INIZIATIVA

- Essere più di un semplice esecutore, non solo aspettare le direttive dalla tua gerarchia
- Agisci di tua iniziativa senza essere sollecitato da qualcuno o costretto dagli eventi.
- Proporre soluzioni a problemi o disfunzioni, formulando proposte spontanee
- L'iniziativa è la capacità di essere intraprendente e lavorare senza che gli venga sempre detto cosa fare. Richiede resilienza e determinazione. Le persone che mostrano l'iniziativa dimostrano di poter pensare da soli e agire quando necessario. Significa usare la testa e avere la spinta per raggiungere.



FIDUCIA IN SE STESSI

- Fare ciò in cui credi di avere ragione, anche se altri ti prendono in giro o ti criticano per questo.
- Essere disposti a correre rischi e fare il possibile per ottenere cose migliori.
- Ammettendo i propri errori e imparando da loro
- Aspettando che gli altri si congratulino con te per le tue realizzazioni.
- Otteniamo un senso di auto-efficacia quando vediamo noi stessi (e altri simili a noi stessi) padroneggiare le abilità e raggiungere gli obiettivi che contano in quelle aree di abilità. Questa è la certezza che, se impariamo e lavoriamo sodo in una particolare area, avremo successo; ed è questo tipo di fiducia che porta le persone ad accettare sfide difficili, e persistono di fronte a battute d'arresto.



PROBLEM SOLVING

- Analizzando i fattori o le cause che contribuiscono alla situazione indesiderata
- Generare una serie di interventi alternativi per raggiungere il tuo obiettivo finale
- Valutazione delle migliori soluzioni
- Implementare un piano
- Valutare l'efficacia dei tuoi interventi
- Una parte fondamentale del ruolo di ogni lavoratore è trovare i modi per risolvere i problemi. Quindi, essere un risolutore di problemi sicuro è davvero importante per il tuo successo. Gran parte di questa fiducia deriva dall'avere un buon





processo da usare quando si avvicina un problema. Con uno, è possibile risolvere i problemi rapidamente ed efficacemente. Senza uno, le tue soluzioni potrebbero essere inefficaci, o ti bloccherai e non farai nulla, con conseguenze a volte dolorose.

LINGUA STRANIERA

- Come valuteresti la tua conoscenza della lingua del tuo paese di scambio?

Eccellente	Molto buono	Buono	Sufficiente	Insufficiente	N/C
------------	-------------	-------	-------------	---------------	-----

DURANTE LA MOBILITA'

QUESTIONARIO:

Al fine di capitalizzare il tuo periodo di mobilità, è importante garantire un monitoraggio regolare. Spetta a te assumerti la responsabilità di questo sia effettuando le attività di autovalutazione e chiedendo al tuo "tutor di mobilità" di compilare i materiali di valutazione intermedia e finale. Gli strumenti di analisi delle competenze proposti in questa sezione sono «progressivi». Ciò significa che ti verrà richiesto di completarli nel tempo a seconda di quando trovi le informazioni richieste e in base all'orario della mobilità.

La frequenza delle attività di valutazione deve essere determinata in base alla durata del periodo di mobilità. Ad esempio, suggeriamo:

- Per uno stage di 6 settimane, sarà sufficiente una valutazione intermedia alla 3a settimana e alla fine
- Per periodi di formazione più lunghi, è necessario completare le schede attività e completare le valutazioni intermedie ogni 6 settimane.



- **In quale area/dipartimento dell'azienda stai lavorando?**

- **Chi supervisiona le tue attività durante la tua mobilità? Uno o più dipendenti? Si prega di descrivere il loro ruolo in azienda**

- **Che attività stai svolgendo?**

- **Sei parte di un team?**
- **Stai lavorando con colleghi di altri Paesi (che nazionalità)?**



- Hai contatti diretti con i clienti? Locali o internazionali?
- Se sì, per favore descrivi i tuoi rapporti lavorativi con essi

- Come puoi descrivere l'atmosfera sul luogo di lavoro?

- Per favore descrivi le tue relazioni con il manager/coordinatore con cui lavori

- Descrivi eventuali difficoltà / ostacoli / ostacoli incontrati durante questo periodo nell'esecuzione dei tuoi compiti e spiega come hai superato queste difficoltà



DURANTE LA MOBILITA'

AUTOVALUTAZIONE:

PROGRESSI NELLE COMPETENZE TRASVERSALI

COMUNICAZIONE EFFICACE

Prima della Mobilità

scarsa 1	2	3	4	Eccellente 5
-------------	---	---	---	-----------------

Durante la Mobilità

Scarsa 1	2	3	4	Eccellente 5
-------------	---	---	---	-----------------

ADATTAMENTO

Prima della mobilità

scarsa 1	2	3	4	Eccellente 5
-------------	---	---	---	-----------------

Durante la Mobilità

scarsa 1	2	3	4	Eccellente 5
-------------	---	---	---	-----------------



ORGANIZZAZIONE

Prima della Mobilità

Scarso				Eccellente
1	2	3	4	5

Durante la Mobilità

Scarso				Eccellente
1	2	3	4	5

LAVORO IN TEAM

Prima della Mobilità

Scarso				Eccellente
1	2	3	4	5

Durante la Mobilità

Scarso				Eccellente
1	2	3	4	5

SPIRITO DI INIZIATIVA

Prima della Mobilità

Scarso				Eccellente
1	2	3	4	5

Durante la Mobilità

Scarso				Eccellente
1	2	3	4	5



Scarso	2	3	4	Eccellente
1				5

Scarso				Eccellente
1	2	3	4	5

PROBLEM SOLVING

Scarso	2	3	4	Eccellente
1				5

Scarso	2	3	4	Eccellente
1				5

ATTITUDINE POSITIVA

Scarso	2	3	4	Eccellente
1				5

Scarso	2	3	4	Eccellente
1				5

- Commenti:**



PROGRESSI LINGUISTICI:

VOCABOLARIO

Prima della Mobilità

Durante la mobilità

Scarso 1	2	3	4	Eccellente 5
-------------	---	---	---	-----------------

Scarso 1	2	3	4	Eccellente 5
-------------	---	---	---	-----------------

CONOSCENZE GRAMMATICALI

Prima della Mobilità

Durante la Mobilità

Scarso 1	2	3	4	Eccellente 5
-------------	---	---	---	-----------------

Scarso 1	2	3	4	Eccellente 5
-------------	---	---	---	-----------------

CAPACITA' DI ASCOLTO

Prima della Mobilità

Durante la Mobilità

Scarso 1	2	3	4	Eccellente 5
-------------	---	---	---	-----------------

Scarso 1	2	3	4	Eccellente 5
-------------	---	---	---	-----------------

CAPACITA' DI LETTURA

Prima della Mobilità

Durante la Mobilità

Scarso 1	2	3	4	Eccellente 5
-------------	---	---	---	-----------------

Scarso 1	2	3	4	Eccellente 5
-------------	---	---	---	-----------------



CAPACITA' DI SCRITTURA

Prima della Mobilità

Scarso 1	2	3	4	Eccellente 5
-------------	---	---	---	-----------------

Durante la Mobilità

Scarso 1	2	3	4	Eccellente 5
-------------	---	---	---	-----------------

CAPACITA' DI CONVERSAZIONE

Prima della Mobilità

Scarso 1	2	3	4	Eccellente 5
-------------	---	---	---	-----------------

Durante la Mobilità

Scarso 1	2	3	4	Eccellente 5
-------------	---	---	---	-----------------

• Commenti



PROGRESSI NELLE CAPACITA' PROFESSIONALI

(indica tre competenze chiave tratte dal questionario "prima della Mobilità" e misura il progresso che hai fatto)

1. _____

Prima della mobilità

scarso 1	2	3	4	Excellent 5
-------------	---	---	---	----------------

Durante la mobilità

2. _____

Prima della mobilità

scarso 1	2	3	4	Excellent 5
-------------	---	---	---	----------------

Durante la mobilità

scarso 1	2	3	4	Excellent 5
-------------	---	---	---	----------------

3. _____

Prima della mobilità

scarso 1	2	3	4	Excellent 5
-------------	---	---	---	----------------

Durante la mobilità

Scarso 1	2	3	4	Excellent 5
-------------	---	---	---	----------------

• Commenti



COMMENTI SUI TUOI PUNTI DI FORZA

<i>SOFT SKILLS</i>	
<i>LINGUAGGIO</i>	
<i>ABILITA' PROFESSIONALI</i>	

AREE DI MIGLIORAMENTO

<i>SOFT SKILLS</i>	
<i>LINGUAGGIO</i>	
<i>ABILITA' PROFESSIONALI</i>	

- Valuta la tua soddisfazione complessiva sul tuo periodo di scambio fino a questo momento

Bassa	Sufficiente	Buona	Molto buona	Eccellente	N/C
-------	-------------	-------	-------------	------------	-----



DOPO LA MOBILITA'

QUESTIONARIO

Questo questionario finale sulla tua esperienza di mobilità ci fornirà preziose informazioni, che andranno a beneficio di entrambi i futuri partecipanti e contribuiranno al miglioramento continuo della nostra esperienza nella gestione e nella fornitura di programmi di mobilità. Siamo grati per la vostra collaborazione nella compilazione del questionario.

- **Pensi di aver migliorato le tue abilità morbidie utilizzate durante la tua attività di mobilità? Spiega per favore:**

- **Pensi di aver migliorato le tue abilità linguistiche durante la tua attività di mobilità? Spiega per favore**

- **Pensi di aver migliorato le tue capacità professionali utilizzate durante la tua attività di mobilità? Spiega per favore**



● ***Sviluppo professionale: grazie a questa mobilità...**

	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Non del tutto d'accordo	Abbastanza in disaccordo	Molto in disaccordo
Ho imparato dalle buone prassi all'estero					
Ho acquisito competenze pratiche pertinenti per il mio attuale lavoro e lo sviluppo professionale					
Ho sperimentato e sviluppato nuove pratiche / metodi di apprendimento					
Ho condiviso la mia conoscenza e abilità con studenti e / o altre persone					
Ho aumentato la qualità dei progetti che sviluppo					
Ho migliorato le mie competenze nell'uso degli strumenti della tecnologia dell'informazione e della comunicazione (ad esempio computer, internet, piattaforme di collaborazione virtuale, software, dispositivi TIC, ecc.)					
Ho migliorato la mia organizzazione / gestione / leadership abilità					
Ho rinforzato o ampliato la mia rete professionale o ne ho costruito di nuovi contatti					
Ho rafforzato la cooperazione con l'istituzione / organizzazione partner					
Ho costruito una cooperazione con i giocatori in il mercato del lavoro					
Ho costruito cooperazione con gli altri attori della società civile					
Ho accresciuto la mia soddisfazione lavorativa					
Ho accresciuto le mie opportunità lavorative					

*This table has been selected from the "Participant report Form - KA1 – Learning Mobility of Individuals - Mobility of youth workers" funded by ERASMUS +



- *** L'esperienza di mobilità potrebbe aver influito anche su di te come individuo, al di là della dimensione professionale. Quale dei seguenti effetti ha avuto la partecipazione al progetto sul tuo sviluppo personale?**

	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Non del tutto d'accordo	Abbastanza in disaccordo	Molto in disaccordo
Ho accresciuto le mie competenze sociali, linguistiche e culturali					
Adesso partecipo alla vita sociale e culturale					
Adesso mi interesso delle questioni europee					
Sono diventato consapevole dei valori della Comunità Europea (diritti umani, democrazia, tolleranza, ecc)					
Adesso ho più consapevolezza del multiculturalismo europeo					
Adesso mi sento più europeo rispetto a prima					
Sono diventato più consapevole dell'importanza delle competenze linguistiche per lo sviluppo professionale personale					
In future mi occuperò di più delle politiche di inclusione delle persone svantaggiate					
Adesso sono deciso a combattere contro la discriminazione, l'intolleranza e la xenofobia					
Ho stabilito contatti con persone degli altri paesi che sono utili per il mio coinvolgimento nel tessuto politico e sociale					

*This table has been selected from the "Participant Report Form - KA1 – Learning Mobility of Individuals - Mobility of youth workers" funded by ERASMUS +



- Hai ricevuto un riconoscimento formale per le attività completate in modo soddisfacente del programma (ad esempio un certificato, un diploma, ecc.)?

SI	NO
----	----

- Che tipo di certificazione hai ricevuto? Youthpass, Europass Mobility Document, altre.....

YOUTHPASS	EUROPASS MOBILITY	ALTRE
-----------	-------------------	-------

- Se altre per favore specifica:

--

- Hai intrapreso procedure di riconoscimento e convalida della tua esperienza di mobilità?

SI	NO
----	----

- In caso affermativo, descrivere: i) quali competenze sono state validate (non formali, informali); ii) quale Organismo / Organizzazione ha il diritto di farlo; iii) quale approccio / metodologia è stata utilizzata.

--



- **Globalmente, la tua partecipazione all'attività ha soddisfatto le tue esigenze ...**

	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Non del tutto d'accordo	Abbastanza in disaccordo	Molto in disaccordo
In termini di crescita professionale					
In termini di crescita personale					

- **Raccomanderesti quest'esperienza a un collega**

SI	NO
----	----

- **Valuta la tua generale soddisfazione per la tua esperienza di mobilità in generale?**

Bassa	sufficiente	Buona	Molto buona	Eccellente	N/c
-------	-------------	-------	-------------	------------	-----



DOPO LA MOBILITA'

AUTOVALUTAZIONE

Nelle tabelle seguenti, contrassegnare le caselle come segue cercando di determinare e il raggiungimento e il grado di "trasferibilità delle abilità" nel proprio contesto professionale, al termine dell'esperienza di mobilità..



TRASFERIBILE



PARZIALMENTE TRASFERIBILE



NON TRASFERIBILE

TRASFERIBILITA' DELLE COMPETENZE TRASVERSALI

COMUNICAZIONE

--	--	--

FIDUCIA IN SE STESSO

--	--	--

ADATTAMENTO

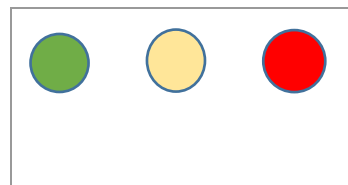
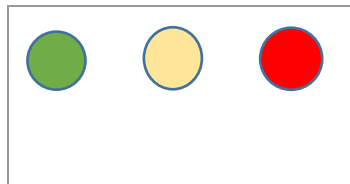
--	--	--

PROBLEM SOLVING

--	--	--

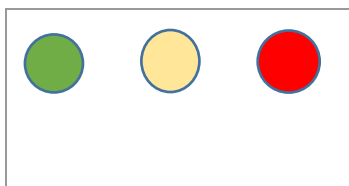
ORGANIZZAZIONE

ATTITUDINE POSITIVA

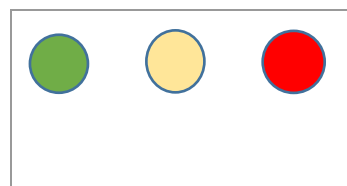


TRASFERIBILITA' DELLE COMPETENZE LINGUISTICHE

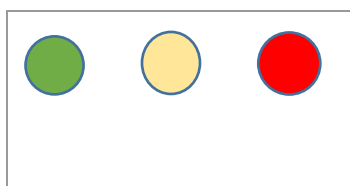
VOCABOLARIO



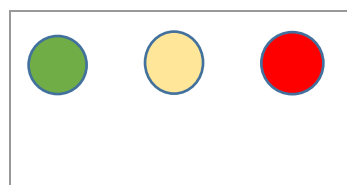
CAPACITA' DI SCRITTURA



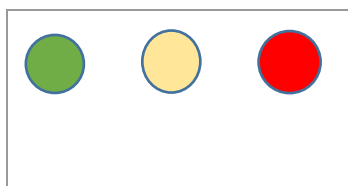
CONOSCENZE GRAMMATICALI



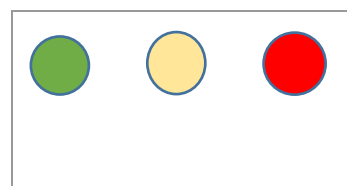
CAPACITA' DI LETTURA



CAPACITA' DI ASCOLTO



CAPACITA' DI CONVERSAZIONE





Si prega di fare riferimento alle tre abilità professionali chiave elencate nel questionario "prima della mobilità" per misurare la loro trasferibilità

1. _____

☐ ☐ ☐

3. _____

☐ ☐ ☐

2. _____

☐ ☐ ☐

- Se lo desideri, ti preghiamo di fornire ulteriori informazioni, osservazioni, commenti o raccomandazioni che potrebbero esserci utili per la gestione e l'erogazione di futuri progetti di mobilità



INFORMAZIONI GENERALI:

CANDIDATO	
Nome del Programma di Mobilità	
Titolo dell'esperienza di mobilità	
obiettivi	1. _____ 2. _____ 3. _____
Durata (numero delle settimane)	
Paese di destinazione	
Come hai scelto questo programma di mobilità?	
Nome dell'azienda ospitante	
Reparto in cui hai svolto la tua attività	
Ruolo ricoperto nell'azienda	
Che criteri di selezione ha usato l'azienda?	
Sei stato sottoposto a un processo di selezione? In caso affermativo, ti preghiamo di indicare i motivi	



per cui sei stato selezionato.	
Hai partecipato alle sessioni di preparazione pre-partenza della mobilità? In caso affermativo, descrivere i contenuti e gli aspetti organizzativi (ad esempio, formazione su Internet, in un'organizzazione di formazione professionale, ecc.)	
Hai partecipato alle sessioni di follow-up della mobilità? Se sì, descrivi i contenuti e gli aspetti organizzativi (esempio di convalida delle esperienze acquisite, report, ecc.)	