Newsletter - N. 4/2023

FOCUS

Erasmus+: gli effetti sulle competenze

L'investimento del Programma Erasmus+ in conoscenza, abilità e competenze ha apportato nel corso di tutti questi anni benefici ai singoli, alle istituzioni, alle organizzazioni e alla società nel suo complesso, contribuendo alla crescita e garantendo l'equità, la prosperità e l'inclusione sociale in Europa e negli altri Paesi partecipanti.

In particolare, in relazione all'Azione Chiave 1 (mobilità individuale a fini di apprendimento) ed agli effetti generati, sappiamo quanto un contatto precoce con il mercato del lavoro e work-based siano cruciali in un mondo che cambia velocemente, con nuovi bisogni di competenze e di professionalità ai quali è oggi più che mai necessario rispondere attraverso lo sviluppo, l'innovazione e l'internazionalizzazione dei sistemi e dei percorsi formativi. Ciò è particolarmente importante per l'ambito della VET dove la componente professionalizzante è parte integrante dei percorsi formativi e si rivolge prevalentemente a persone provenienti da contesti socioeconomici svantaggiati, con minori opportunità di beneficiare di esperienze di mobilità all'estero.

In relazione agli effetti sulle competenze degli individui della partecipazione ad esperienze di mobilità transnazionale, ci possono essere utili i risultati dell'aggiornamento di un'indagine di follow up delle esperienze di mobilità[1] realizzata dall'Agenzia nazionale, che restituiscono, in riferimento ai learners coinvolti in tirocini Erasmus+, il profilo di una "generazione Erasmus-millennium" che ha interiorizzato il valore del "viaggiare" in Europa come opportunità di sviluppo

[1] Aggiornamento dell'indagine: Inapp, Grisoni R. (a cura di), (2020), La mobilità e le imprese: l'esperienza di Leonardo da Vinci e Erasmus+, Roma, INAPP. Nell'ambito di tale aggiornamento sono stati presi in esame i progetti Erasmus+ Azione Chiave 1 (mobilità individuale a fini di apprendimento), finanziati nelle Call 2017 e 2018 e conclusi nel corso dei due anni successivi. Complessivamente per le due annualità, sono stati somministrati 17.450 questionari e ne sono stati acquisti ed elaborati 6.743 (tasso di risposta 38,6%).

delle proprie competenze sociali, trasversali e professionali: infatti per il 67,2% dei learners che hanno risposto all'indagine, la mobilità Erasmus non si è configurata la prima esperienza di viaggio, poiché erano già andati all'estero per motivi di studio, lavoro, svago. In particolare, i partecipanti manifestano un alto livello di gradimento dell'esperienza Erasmus realizzata (l'82,7% dichiara di aver ottenuto notevoli benefici e il 98,2% la consiglierebbe ad un amico), poiché è riuscita a soddisfare ampiamente ("molto" per il 47,1% e "abbastanza" per il 45,7%) le aspettative pre-partenza, rivelandosi sostanzialmente efficace per l'acquisizione di competenze professionali specifiche, immediatamente spendibili nel mercato del lavoro, ma particolarmente utile rispetto allo sviluppo di soft skill, come l'abilità di lavorare in gruppo, il pensiero creativo, la capacità di risolvere i problemi, la capacità di approcci internazionali e multiculturali, caratteristiche queste sempre più spesso ricercate dai datori di lavoro per far fronte ad un'economia globalizzata e in rapido mutamento.

Se da una parte, poi, una buona parte degli intervistati (56,6%) sono stati convinti grazie all'esperienza a proseguire gli studi, dall'altra questa ha permesso non solo di trovare un lavoro adeguato al proprio profilo al 35% dei discenti ma ha anche offerto l'opportunità di lavorare all'estero a circa il 40,3% degli intervistati. Questi dati dimostrano come un risultato concretamente rilevante della mobilità Erasmus+ sia proprio quello di costruire un ponte tra il mondo della scuola/formazione e quello del lavoro. Una delle condizioni strategiche per il raggiungimento dei migliori risultati e benefici è la durata dell'esperienza all'estero. A tal proposito, occorre evidenziare che gli effetti sull'occupabilità (in termini di sviluppo di competenze professionali specifiche e linguistiche e di inserimento nel mondo del lavoro) sono percepiti in misura maggiore tra quanti hanno realizzato un soggiorno transnazionale di lunga durata (da più di 2 mesi ad un massimo di 6 mesi), rispetto a coloro che hanno usufruito di una mobilità di breve durata (da 2 settimane ad un massimo di 2 mesi), laddove è più avvertito l'aspetto orientativo e formativo.

Rispetto alla mobilità che ha coinvolto lo staff, i rispondenti affermano di avere avuto un evidente beneficio in termini di miglioramento delle proprie competenze, incrementando in modo sostanziale, le competenze comunicative e relazionali (90%), le competenze organizzative e gestionali (80%) e le competenze tecnico-professionali (78%), confermando, ancora una volta, il prevalere delle competenze trasversali.

In conclusione, le esperienze realizzate risultano essere valide ed efficaci, e particolarmente apprezzate dai partecipanti. Nel caso delle mobilità di breve durata il cambiamento è predominante rispetto all'acquisizione di soft skill e, più in generale, all'empowerment, all'aumento della consapevolezza di sé, delle proprie potenzialità e del proprio saper fare, nonché alla disponibilità all'apprendimento e alla conseguente applicazione delle nuove competenze nei contesti di provenienza; nel caso di esperienze di lunga durata, oltre alle sopracitate soft skill, il cambiamento è ravvisabile nell'acquisizione di competenze tecnico professionali, ma anche nell'occupabilità (un partecipante su tre è rimasto a lavorare all'estero) e nello stabilire una rete di contatti utili per esigenze di studio e lavoro. Fra gli effetti positivi può annoverarsi anche lo sviluppo delle competenze di docenti e formatori per i quali le esperienze di mobilità hanno costituito, innanzitutto, un'opportunità di arricchimento reciproco, in grado di riverberarsi, contemporaneamente, sulle competenze didattiche, sociali, professionali e personali.

Rispetto all'Azione Chiave 2 (Cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche) – i progetti di Partenariato Strategico hanno certamente contribuito a supportare il miglioramento della qualità dell'offerta di istruzione e formazione professionale, promuovendo la cooperazione tra organismi attivi nell'ambito VET, sviluppando, implementando e trasferendo pratiche innovative nelle organizzazioni a livello locale, regionale, nazionale ed europeo.

Da un'indagine di follow up condotta su tale azione dall'A.N.[2], i progetti di Partenariato Strategico consentono di crescere come organizzazione, sia a livello di competenze dei soggetti coinvolti nei progetti, siano essi professionisti o discenti, che a livello di orizzonte complessivo di operatività, quindi anche oltre i soggetti direttamente implicati nell'attuazione. Significativa la ricaduta positiva in termini di nuove competenze, approcci e metodologie di lavoro, che arricchiscono il curriculum dello staff. I momenti di scambio e di confronto risultano poi rappresentare il principale momento di crescita. Tali progetti permettono, poi, di rafforzare all'interno dell'ente attuatore dei progetti, l'attenzione dell'intero staff all'internazionalizzazione, mentre gli elementi di innovazione delle esperienze progettuali facilitano il coinvolgimento dell'intera struttura, con una buona trasferibilità degli apprendimenti tra i diversi colleghi coinvolti. Il miglioramento complessivo delle competenze del personale, che ha partecipato all'iniziativa, in termini di skill linguistiche, gestionali, relazionali e tecnico-professionali appare un elemento condiviso del valore dell'esperienza, che viene valutata quale opportunità di apprendimento per gli individui e per l'organizzazione nel suo complesso.

A livello individuale i progetti hanno favorito, a seconda dei casi, il rafforzamento ed il consolidarsi di competenze trasversali e di soft skill. L'esperienza di partenariato risulta, inoltre, avere rafforzato l'occupabilità, in particolare di alcune figure professionali coinvolte nella candidatura, che successivamente alla partecipazione hanno migliorato la loro posizione nel mercato del lavoro, con un inserimento occupazionale stabile. Si evidenziano, in particolare, le competenze gestionali, con miglioramenti significativi delle capacità di project management (capacità di coordinamento, gestione di risorse, pianificazione delle attività), nonché delle capacità di progettazione. L'esperienza di Erasmus+ ha, inoltre, avuto come effetto evidente l'innalzamento delle competenze linguistiche, come risultato dell'interazione con i partner transnazionali, nonché lo sviluppo delle competenze relazionali dello staff, in termini di aumentata capacità di networking. Esito delle esperienze progettuali risulta essere, inoltre, un significativo miglioramento di competenze tecnologiche, che hanno favorito la capacità di utilizzo degli strumenti digitali a fini formativi e di comunicazione (business game, Moodle, strumenti di e-learning, piattaforme digitali, open educational resources, strumenti di comunicazione).

L'approfondimento dei risultati dei Partenariati Strategici analizzati testimonia anche come questi

[2] Inapp, Trani F. (a cura di), (2021), Innovazione e transnazionalità: l'esperienza dei Partenariati strategici Erasmus+, Roma, INAPP. L'indagine, facendo ricorso ad un approccio prevalentemente di tipo qualitativo, ha analizzato il contributo generato dall'attuazione a livello nazionale dei progetti di Partenariato Strategico, in termini di innovazione e transnazionalità.

abbiano affrontato proficuamente un'ampia gamma di tematiche di rilevanza strategica in materia di Agenda politica per la VET, fornendo risposte e soluzioni utili ed originali, che hanno consentito di sviluppare, qualificare o riqualificare competenze su questioni dirimenti, in particolare in materia di: inclusione di soggetti a rischio di esclusione da percorsi di istruzione e formazione professionale, dal mercato del lavoro e dall'esercizio della cittadinanza attiva, in particolar modo rifugiati e richiedenti asilo, Not in Education Employment or Training (NEET), diversamente abili o soggetti a rischio di abbandono formativo; impiego delle tecnologie digitali per migliorare la qualità, l'attrattività e la disponibilità dell'offerta formativa; definizione di metodi, strumenti e percorsi per incrementare le competenze chiave, in particolare dei giovani e dei soggetti a rischio di esclusione socio-lavorativa come dei NEET; definizione di nuovi profili e competenze, in particolare di quelli indirizzati a sostenere la doppia transizione verde e digitale e, infine, elaborazione di metodi e strumenti per facilitare la messa in trasparenza, la portabilità e il riconoscimento delle competenze acquisite in contesti non formali e informali di apprendimento per agevolare la mobilità delle persone e il lifelong learning.

Per quanto concerne lo sviluppo di competenze di soggetti a rischio di esclusione sociale, la difficile situazione occupazionale giovanile italiana è presa massimamente in considerazione dai risultati dei progetti. In particolare, numerosi sono gli output destinati ai NEET e ai migranti e richiedenti asilo; altro target legato alle specifiche problematiche nazionali è quello dei soggetti a rischio di esclusione da percorsi scolastico-formativi, che rappresentano una vera e propria emergenza per il nostro sistema educativo e formativo, con il grosso rischio che tale emergenza venga ulteriormente aggravata a seguito della pandemia da Covid-19.

Nello specifico, dall'analisi emergono alcune concentrazioni tematiche significative in materia di interventi volti a migliorare le competenze in tale ambito: l'incremento delle competenze degli operatori del settore; la trasparenza, il riconoscimento e lo sviluppo delle competenze chiave maturate in percorsi formali, non formali e informali di apprendimento, in particolare per il riconoscimento delle competenze acquisite in altri contesti geografici ed, in ultimo, lo sviluppo di nuovi percorsi e metodi formativi per sviluppare competenze di sostegno all'occupabilità di tali target a rischio.

In relazione al contributo prodotto rispetto al rafforzamento delle competenze chiave all'interno della formazione iniziale e continua, questo viene perseguito attraverso gli esiti di interventi indirizzati all'inserimento di competenze di base nei programmi formativi, in particolare per mezzo di:

- identificazione di percorsi formativi per sviluppare le competenze chiave, anche attraverso il ricorso a metodologie innovative, da integrare efficacemente nei percorsi curricolari degli studenti;

- elaborazione di percorsi che aiutino le persone in cerca di occupazione ed occupate a migliorare le proprie competenze chiave, per incrementarne il potenziale di occupabilità o di sviluppo professionale.

Le imprese hanno bisogno di lavoratori in possesso delle skill adeguate ad affrontare con successo le transizioni verde e digitale, mentre le persone devono poter ricevere un'istruzione e una formazione di qualità che gli consenta di essere socialmente attivi e professionalmente performanti. La duplice transizione verde e digitale sta, infatti, ingentemente modificando il nostro modo di vivere e di lavorare. Il passaggio dell'UE a un'economia sempre più sostenibile sotto il profilo ambientale e fortemente digitalizzata vedrà la creazione di nuovi posti di lavoro, mentre altre posizioni lavorative saranno modificate o spariranno del tutto.

Il programma Erasmus+ rappresenta uno strumento chiave per la definizione e l'accrescimento di conoscenze, abilità e attitudini in materia di cambiamento climatico, sviluppo sostenibile e di transizione digitale. Evidente è stato in tale ambito, il contributo dei prodotti dei Partenariati Strategici rilevanti in materia di definizione di nuove competenze a sostegno della transizione verde, dove le principali piste di lavoro dei prodotti analizzati hanno prodotto interventi che hanno

migliorato le competenze dei diversi target coinvolti in materia di: efficientamento energetico, allo scopo di diminuire le emissioni di gas nocivi e a ridurre il ricorso ad energie da fonti non rinnovabili; promozione di comportamenti responsabili in materia ambientale, per sviluppare nell'UE una cultura diffusa in tal senso; di promozione di un agricoltura sostenibile e biologica per la salvaguardia dell'ambiente e della salute umana.

Passando allo sviluppo delle competenze digitali, il contributo fornito dai risultati delle iniziative è stato principalmente indirizzato a gestire i cambiamenti nei sistemi produttivi e nell'organizzazione del lavoro introdotti dalla digitalizzazione e dal diffondersi dell'intelligenza artificiale, in particolare creando di nuovi profili professionali, nuove competenze e relativi sistemi e modelli formativi in grado di gestire e promuovere l' automazione, le nuove tecniche digitali e l'intelligenza artificiale.

A cura di Francesca Trani
e dell'Unità di comunicazione
Agenzia Nazionale Erasmus+ Inapp Corso d'Italia 33 – Roma

Per segnalare delle attività, inviare suggerimenti, oppure cancellarsi
dalla mailing-list scrivere a: comunicazione.eplus@inapp.org
www.erasmusplus.it

Erasmus+
Arricchisce la vita, apre la mente

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

INAPP
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ANALISI
DELLE POLITICHE PUBBLICHE