



# Raccomandazioni per la corretta applicazione dell'approccio EILEEN

*Implementazione dell'apprendimento interculturale nelle imprese europee*

**Versione in Lingua Italiana  
Italian Language Version**



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

## Raccomandazioni per la corretta applicazione dell'approccio "EILEEN"

### Introduzione

L'Unione Europea sta compiendo notevoli sforzi per superare gli ostacoli alla mobilità professionale, sia integrando gli attuali assetti legislativi sia aggiornando i sistemi informativi, che da un lato consentono ai cittadini in cerca di lavoro di conoscere le offerte di altri paesi dell'UE e dall'altro facilitano la ricerca da parte dei datori di lavoro di dipendenti in possesso delle qualifiche e delle esperienze richieste dalle posizioni disponibili. Tuttavia, la maggior parte delle imprese dei paesi europei non necessariamente possiede il know-how interculturale indispensabile per accogliere lavoratori con un diverso background culturale. Allo stesso tempo, spesso i lavoratori stranieri non sono pronti ad affrontare la sfida di lavorare in un paese diverso e hanno difficoltà nell'individuare nuovi paradigmi culturali, accettare le differenze e acquisire nuove conoscenze culturali.

L'obiettivo principale perseguito dal progetto EILEEN (09 / 2014-09 / 2016) è stato quello di esplorare gli ostacoli che impediscono la mobilità tra i paesi europei in termini di barriere interculturali, sviluppando strumenti atti a superarli per diventare un'impresa veramente europea attraverso la cultura dell'accoglienza. A tale scopo, i partner di EILEEN hanno sviluppato un approccio per migliorare e validare le competenze interculturali nelle imprese europee.

L'approccio EILEEN consiste in una formazione completa attraverso la piattaforma on-line EILEEN che include input face-to-face, un progetto di apprendimento che incoraggia i partecipanti a sviluppare ulteriormente le proprie competenze interculturali in contesti professionali e in tempo reale durante lo stage all'estero, e la convalida delle nuove competenze acquisite al termine del periodo di formazione attraverso l'innovativo sistema LEVEL5 per la validazione dell'apprendimento informale e non formale.

Questo approccio è stato applicato e testato in tutti i paesi partner coinvolti nel corso della fase pratica. Ciascun partner ha elaborato i risultati conseguiti e le lezioni imparate, che sono state successivamente raccolte e sintetizzate in un rapporto europeo esaustivo scaricabile dal sito EILEEN ([www.eileen-eu.org](http://www.eileen-eu.org)).



L'approccio Eileen è ora pronto per essere implementato da tutte le organizzazioni interessate a ricevere stagisti o lavoratori stranieri e dai giovani in cerca di lavoro in un paese straniero. L'approccio è molto flessibile e può anche essere utilizzato e adattato da altre parti interessate.

Ma come è possibile implementare il metodo Eileen in modo efficace e con successo?

Nei paragrafi che seguono troverete una raccolta di raccomandazioni concrete per l'applicazione del metodo EILEEN.

## Le nostre raccomandazioni

Sulla base delle sessioni pilota in cui i partner hanno sperimentato sia le risorse che i progetti di apprendimento, i partner EILEEN hanno elaborato una serie di raccomandazioni per l'applicazione del metodo EILEEN suddivise in base ai gruppi target - imprese, giovani ed entrambi - e per aree tematiche - apprendimento interculturale e validazione attraverso il sistema LEVEL5.

### Apprendimento interculturale

#### Per le imprese e le organizzazioni interessate ad accogliere lavoratori stranieri è importante:

- prepararsi all'applicazione dell'approccio Eileen discutendo delle opportunità offerte da contesti interculturali e del loro valore in ambito lavorativo per superare qualsiasi potenziale riluttanza;
- introdurre e creare consapevolezza sull'apprendimento informale, sulla dimensione interculturale, sulle opportunità e sulle insidie che la collaborazione tra imprese europee potrebbe nascondere;
- evidenziare i vantaggi della validazione come strumento olistico per pianificare strategicamente sviluppi di competenza in team, ad esempio definendo le competenze assenti e necessarie, la modalità di sviluppo e convalida dell'apprendimento;
- fare una stima realistica del tempo necessario per la formazione, la fase pratica e la validazione;
- promuovere uno scambio di idee tra colleghi rispetto alle possibilità di migliorare le competenze, perché il confronto è sempre prezioso;
- pubblicare un annuncio su rispettivi siti web per manifestare il proprio interesse ad accogliere uno stagista straniero, oppure inserire la propria organizzazione nel database degli enti ospitanti del programma europeo EYE, Erasmus per Giovani Imprenditori (<http://www.erasmus-entrepreneurs.eu/>);
- individuare i membri dello staff interessati a diventare mentori di futuri tirocinanti;
- facilitare il processo, almeno nella prima fase in cui il mentore e il tirocinante si incontrano per la prima volta e iniziano a costruire la relazione;
- acquisire familiarità con la cultura del paese da cui proviene il proprio stagista per comprendere meglio il suo contesto culturale e comportamentale;
- creare strutture sostenibili per accogliere una forza lavoro straniera.

#### Per i giovani in cerca di opportunità di lavoro all'estero è importante:

- cercare l'opportunità di intraprendere un tirocinio in un'impresa europea per ampliare il proprio orizzonte, acquisire esperienza professionale e nuove prospettive, imparare o migliorare una lingua, acquisire una maggiore flessibilità, ridurre i pregiudizi, trovare un lavoro, etc.;
- identificare fonti di finanziamento per il proprio stage all'estero;
- prepararsi e raccogliere le informazioni essenziali per sapere cosa aspettarsi;
- acquisire familiarità con la cultura e l'organizzazione del paese ospitante;

- conoscere le diverse culture aziendali attraverso le unità di apprendimento interculturale presenti sulla piattaforma EILEEN;
- pianificare il proprio stage quale “progetto di apprendimento” e riflettere sulle competenze che si desidera sviluppare e migliorare;
- valutare e riflettere sul proprio sviluppo delle competenze attraverso il sistema di validazione LEVEL5, raccogliendo e registrando evidenze dei risultati di apprendimento personale.

### **Per entrambi i gruppi**

- E' importante per gli allievi essere introdotti al metodo Eileen e familiarizzare con il kit di strumenti prima di iniziare il programma di apprendimento online. Per conseguire questo risultato con maggiore successo si può prevedere una sessione di formazione face-to-face con un tutor prima di avviare il corso.
- Il processo di apprendimento sarà più efficace attraverso l'osservazione, la riflessione e l'esperienza; in particolare, individuando opportunità di discussione sui diversi approcci culturali e comportamentali con persone di altri paesi e culture - la comunicazione è cruciale per affrontare la diversità culturale.

### **Per la validazione attraverso il sistema LEVEL5 è importante:**

- utilizzare il LEVEL5 come strumento di riflessione e valutazione per comprendere e valutare le proprie competenze interculturali;
- familiarizzare con il sistema LEVEL5, i relativi cinque step e l'approccio a 3 dimensioni;
- acquisire familiarità con l'inventario delle competenze istituito per Eileen;
- scegliere una o più competenze che si vorrebbe migliorare attraverso il proprio progetto di apprendimento. L'identificazione a priori delle competenze che si desidera migliorare consentirà di vivere un'esperienza più ricca e appagante;
- leggere attentamente il sistema di riferimento della/e competenza/e scelta/e prima di iniziare l'autovalutazione;
- autovalutarsi in tutte e tre le dimensioni contrassegnando un livello per le conoscenze / competenze / attitudini all'inizio e alla fine del progetto di apprendimento;
- pensare ad esempi concreti del progetto di apprendimento, che illustrino e spieghino le proprie valutazioni, e inserirli nei rispettivi campi di valutazione;
- utilizzare i sistemi di riferimento presenti nella piattaforma come “warm-up” prima di accedere al software LEVEL5, in cui è possibile inserire tutti i dati, valutazioni e spiegazioni;
- discutere queste valutazioni e le relative spiegazioni con il proprio mentore / collega / HR manager – che probabilmente possono contribuire suggerendo altri esempi.

## Project Partners

**BUPNET**

Coordination  
BUPNET GmbH,  
Göttingen, Germany  
[www.bupnet.de](http://www.bupnet.de)

**apricot**

Apricot  
Loughborough, UK  
[www.apricot-ltd.co.uk](http://www.apricot-ltd.co.uk)

**CATRO**

CATRO Bulgaria EOOD  
Sofia, Bulgaria  
[www.catro.com](http://www.catro.com)



CECE  
Madrid, Spain  
[www.cece.es](http://www.cece.es)



INSUP  
Bordeaux, France  
[www.insup.org](http://www.insup.org)



OCEAN  
Athens, Greece  
[www.oceanorg.gr](http://www.oceanorg.gr)



Materahub  
Matera, Italy  
[www.materahub.com](http://www.materahub.com)



Time4Society  
Mechelen, Belgium  
[www.time4society.be](http://www.time4society.be)



SPI  
Porto, Portugal  
[www.spi.pt](http://www.spi.pt)



Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea nell'ambito del programma ERASMUS +.  
Questa pubblicazione riflette le visioni del solo autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for content.