



## C.S.T.M. ITALIA - EDUCATIONAL & TRAINING EXPERIENCE ON THE JOB

Il percorso formativo di **educational & training experience on the job** è interamente realizzato all'interno di contesti produttivi per consentire una prima conoscenza della realtà aziendale e l'acquisizione degli elementi applicativi di una specifica attività e nuove competenze tecnico-operative.

La durata dell'**educational & training experience on the job** varia da un minimo di tre mesi ad un massimo di sei mesi, per un totale di **960 ore** e si articola in due macro fasi, una prima fase **cognitiva propedeutica** teorico-pratica, riguardante la condivisione delle principali nozioni connesse all'area/funzione di riferimento, supportata da simulazioni e case history aziendali, finalizzata all'inserimento del tirocinante nel contesto aziendale, per osservarne e comprenderne le dinamiche organizzative e gestionali. La seconda fase conclusiva, intesa come **fase operativa** prettamente pratica che si sviluppa gradualmente in azienda, principalmente caratterizzata dall'individuazione e l'acquisizione degli strumenti operativi e gestionali dell'area/funzione aziendale nella quale coinvolgere l'allievo/partecipante.

Le richieste di attivazione di dell'**educational & training experience on the job** possono essere presentate unicamente dalle imprese alberghiere associate, partner del progetto di qualsiasi dimensione e realizzato da aziende private, enti pubblici, organizzazioni no-profit regolarmente iscritte nel registro delle imprese e aventi almeno una unità produttiva ospitante nel territorio nazionale.

Il progetto dell'**educational & training experience on the job** è finalizzato all'esperienza aziendale per agevolare formazione e sviluppo, una opportunità nel comparto alberghiero riservata ai giovani neo-diplomati/laureati in possesso laurea triennale, specialistica o del vecchio ordinamento universitario, di diploma di scuola media superiore o di qualifica professionale e residenti sul territorio nazionale.

Il principale canale attraverso il quale si effettua il reclutamento è l'**head hunting** ma, negli ultimi tempi, anche gli istituti professionali alberghieri e tecnici per il turismo si sono rivelati un bacino preferenziale "vivaio" dal quale attingere le risorse umane.

Le attività di dell'**educational & training experience on the job** non rappresentano un rapporto di lavoro e, di conseguenza, non vincolano le aziende ospitanti all'assunzione al termine dell'esperienza formativa, non dà luogo a trattamenti previdenziali e/o assistenziali, a valutazioni o riconoscimenti giuridici ed economici, né a riconoscimenti automatici ai fini previdenziali.

Le imprese ospitanti, partner del progetto potranno candidarsi per la realizzazione di attività di **educational & training experience on the job**, selezionando i destinatari in maniera autonoma, attraverso le proprie consuete modalità di ricerca e selezione del personale.

Le attività di dell'**educational & training experience on the job** prevedono la stipula di un "progetto formativo" fra tre soggetti: l'azienda ospitante, l'allievo/partecipante e l'organismo promotore, quale garante del regolare svolgimento dell'esperienza formativa.

Le attività di dell'**educational & training experience on the job** è costituita da una formazione in full immersion integrata nella realtà operativa dell'azienda ospitante, un momento fondamentale di formazione e addestramento "on the job", realizzato in base alle specifiche esigenze di professionalizzazione espresse dall'industria alberghiera italiana.

E' uno strumento a sostegno del processo di accoglienza delle imprese associate a beneficio dei giovani neo diplomati e laureati, e rappresenta un momento fondamentale in quanto favorisce l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore turistico-alberghiero ed offre ai partecipanti la possibilità di confrontarsi con la realtà operativa aziendale che caratterizza le diverse professioni, rendendo tale esperienza unica ed immediatamente spendibile sul mercato del lavoro.

Il percorso di **educational & training experience on the job**, offre la possibilità ai partecipanti di essere inseriti in importanti realtà aziendali nazionali, interessate ad investire e ad implementare progetti di ricerca ed innovazione in sinergia con il mondo accademico, al fine di realizzare l'osmosi tra **best practices** aziendali e **know-how** fortemente innovativo proveniente dal mondo accademico, che garantisce sviluppo sostenibile e competitività alle aziende alberghiere.

A differenza dello stage - che pur mantenendo un'importante valenza formativa e di apprendimento - generalmente coinvolge l'allievo in mansioni legate ad aree più convenzionali, l'**educational & training experience on the job** permette invece di operare in quello che attualmente può essere considerato il settore principale di qualsiasi impresa alberghiera, il **settore ricerca e sviluppo**.

Gli allievi selezionati per lo svolgimento dell'**educational & training experience on the job** si troveranno coinvolti nella progettazione e nell'implementazione di soluzioni innovative in sinergia con un team di tecnici e consulenti esperti del comparto alberghiero.

In considerazione delle responsabilità importanti di cui l'allievo/partecipante dovrà affrontare, del coinvolgimento di un cospicuo numero di risorse umane, nonché del coinvolgimento delle aziende alberghiere associate nel ruolo di coordinamento delle attività di progetto, potranno accedere all'**educational & training experience on the job** gli allievi/candidati che ne faranno esplicita richiesta e siano stati selezionati da un'apposita commissione di esperti preposti dall'organismo promotore, in quanto distintisi per impegno profuso e capacità dimostrate durante la fase di preselezione.

Nel corso di ogni trimestre inizierà la fase di colloqui di preselezione con i candidati e l'individuazione delle aziende associate, partner del progetto. Il primo colloquio servirà all'analisi del percorso accademico e delle aspirazioni, delle precedenti ed eventuali esperienze lavorative e la definizione dell'area di competenza e delle mansioni che gli verranno assegnate durante il periodo di permanenza in azienda, maggiormente compatibili con il profilo dell'allievo/candidato, nonché l'individuazione delle aziende associate, partner del progetto cui verranno sottoposti i curriculum degli allievi/candidati selezionati. Ad ogni allievo/partecipante verrà assegnato un tutor didattico organizzativo di riferimento che lo accompagnerà durante l'intero periodo in azienda, provvedendo a monitorare il suo percorso formativo, sostenendolo ed indirizzandolo nelle varie fasi del suo progetto di **educational & training experience on the job**, che si concluderà con la stesura di un elaborato "relazione finale".

L'elaborazione della "relazione finale" costituirà il primo importante esempio di applicazione, da parte dell'allievo/partecipante del know-how acquisito durante la prima fase intesa come **fase cognitiva propedeutica** teorico-pratica, e successiva fase conclusiva, che si sviluppa gradualmente in azienda, intesa come **fase operativa** prettamente pratica.

Il percorso formativo aziendale - avrà una durata di **sei mesi** - durante il quale l'allievo/partecipante dovrà monitorare l'avanzamento del progetto al fine di minimizzare eventuali scostamenti rispetto al piano e agli obiettivi stabiliti.

Il percorso aziendale si concluderà con la discussione della "relazione finale" davanti ad una Commissione di docenti esperti al termine dell'intero percorso formativo, che costituirà una delle prove ai fini della certificazione delle competenze e valutazione finale.

L'azienda ospitante potrà eventualmente prevedere per l'allievo/partecipante il rimborso delle spese di trasporto, se sostenute utilizzando mezzi pubblici e le spese per il pasto, nel caso in cui l'**educational & training experience** sia svolta secondo un orario comprensivo di pausa pranzo; per i pasti l'azienda può utilizzare la mensa aziendale.

E' prevista una eventuale indennità di partecipazione mensile corrisposta dall'azienda ospitante all'allievo/partecipante impegnato nell'esperienza formativa variabile a seconda della tipologia di **educational & training experience** attivata.

La collaborazione con tour operator, catene alberghiere, agenzie di viaggio e turismo e aziende di promozione turistica ci permette di individuare un'offerta formativa in linea con le richieste del comparto turistico-alberghiero italiano.

Le imprese interessate alla partecipazione al programma possono consultare il sito internet [www.cstm.it](http://www.cstm.it) e registrarsi nella specifica sezione "**educational & training experience on the job project**" (edu&tej) ed inoltrare la richiesta per l'attivazione dell'**educational & training experience on the job**.

Il bando integrale del progetto di **educational & training experience on the job** e la modulistica necessaria con i relativi allegati sono scaricabili on-line, sul sito [www.cstm.it](http://www.cstm.it) seguendo semplicemente l'apposita procedura informatica.

## LE AZIONI DELL'EDUCATIONAL & TRAINING EXPERIENCE ON THE JOB NEL SETTORE DEI SERVIZI ALBERGHIERI ED EXTRALBERGHIERI.

- 1) Informazione ed orientamento, finalizzato a promuovere il progetto sia per implementare il sistema della rete sia per offrire la massima informazione all'utenza interessata e selezionarla per la partecipazione alle attività di **educational & training experience on the job project**;
- 2) Orientamento, finalizzato ad individuare per ciascun corsista una serie di informazioni e caratteristiche che confluiranno nel PORTFOLIO dell'allievo/partecipante;
- 3) Formazione in fase **cognitiva propedeutica**, finalizzata a preparare l'inserimento presso la struttura ricettiva attraverso l'acquisizione di conoscenze/competenze sui seguenti temi: norme di sicurezza, norme HACCP, terminologia tecnico-alberghiera, software gestionali specifici, organizzazione e gestione di impresa;
- 4) **educational & training experience on the job project**, inserimento diretto per l'apprendimento "on the job" in aziende del comparto; essa sarà realizzata attraverso la strutturazione di attività specifiche e la programmazione in funzione di obiettivi ed in relazione ad un piano di lavoro individualizzato;
- 5) Orientamento all'inserimento nel settore alberghiero, finalizzato a sostenere ciascun corsista a valorizzare e promuovere la propria spendibilità nel contesto territoriale di riferimento;
- 6) Consulenza alla creazione di impresa, finalizzato a sostenere il corsista interessato verso l'autoimprenditoria;
- 7) workshop finale "la qualità nei servizi alberghieri ed extralberghieri a supporto di uno sviluppo locale sostenibile", finalizzato a presentare i risultati del progetto, a favorirne la disseminazione e la replicabilità dell'iniziativa.



## C.S.T.M. ITALIA - DIDATTICA DEI CORSI & MASTER

La formazione evoca in concreto la formula dei "corsi in aula" ovvero una "struttura educativa" definita da obiettivi, contenuti, metodi, materiali, tempi, luogo, docenti e partecipanti.

A seguire abbiamo evidenziato i metodi didattici che l'Ente privilegia in funzione delle diverse situazioni, dei diversi contenuti, delle diverse tipologie di competenze sulle quali si intende intervenire e sui diversi risultati di apprendimento che si intendono ottenere:

- **Lezione frontale:** un docente trasmette a un gruppo di discenti un insieme di informazioni/concetti su una materia di cui essi non hanno competenza specifica.
- **Esercitazione di gruppo:** i partecipanti, individualmente o in piccoli gruppi, svolgono un determinato compito o esercizio seguendo precise istruzioni impartite dal docente.
- **In Basket:** il partecipante, in un periodo di tempo definito, deve sbrigare un plico di corrispondenza (lettera, modulo, promemoria, telex ect.), prendendo una decisione in merito ad ogni questione sottopostagli.
- **Metodi dei casi:** descrizione di una situazione aziendale (reale o costruita ad hoc) che richiede un'attività di analisi, di elaborazione e di decisione, da svolgersi in piccoli gruppi per poi farne oggetto di una discussione plenaria.
- **Incidenti:** descrizione di un problema o di un "incidente critico" realmente accaduto, che richiede, per la soluzione, un supplemento di indagini attraverso domande dei partecipanti ad un testimone aziendale.
- **Brain storming:** si chiede a un gruppo di persone di enunciare tutte le possibili soluzioni di un problema emergente, così come vengono in mente, al di là di censure o ripensamenti.
- **Business game:** simulazione della conduzione di un'azienda, strategica lungo gli anni, all'interno di un sistema competitivo; in esso i partecipanti, interpretando i diversi di direzione gruppi delle aziende in gioco, sono chiamati alle scelte di business, conoscendo di tappa in tappa (tramite il calcolatore) gli effetti delle decisioni prese da loro e dai concorrenti, e quindi regolandosi per le "giocate" successive.
- **Progetti di gruppo:** sulla base di un lavoro preparatorio, un gruppo di partecipanti svolge una ricerca o un progetto da realizzare in azienda, con due possibili finalità: o farne oggetto di analisi e discussione in un successivo momento didattico o applicarne i risultati sul campo, dando corso a cambiamenti nel contesto aziendale.
- **Role playing:** simulazione di una situazione reale, che due o più partecipanti, secondo ruoli predefiniti, sono chiamati a rappresentare in una discussione o colloquio di fronte al resto del gruppo, cui è delegato un compito di osservazione.
- **Dinamica di gruppo:** situazione didattica destrutturata o semi-strutturata, in cui il comportamento libero dei partecipanti singoli e del gruppo viene esaminato e commentato dal docente e dai partecipanti stessi per prendere coscienza degli effetti sulle relazioni reciproche.

La filosofia didattica dell'Ente si ispira alle seguenti tre modalità:

- **utilizzare strumenti aziendali** (prodotti, procedure, approcci) coniugati in diretta (matching) con specifiche funzioni aziendali.
- **esplicitare competenze** tacite e diffondere best practice attraverso la ricostruzione di casi di successo aziendale (learning histories).
- **Approfondire singole competenze** attraverso l'azione diretta dei partecipanti coniugando nel contempo conoscenze tecniche e capacità personali (competenza in situazione).

Al fine di ottimizzare l'efficienza e l'efficacia dell'intervento formativo, in modo da passare **dalla formula del corso**, per quanto strutturato in termini attivi e di scambio, **a quella di percorso di apprendimento**, sperimentando e realizzando modalità più flessibili e articolate di sviluppo delle competenze e una maggiore integrazione fra attività di aula ed esperienze operative dell'Ente laddove possibile propone metodi didattici che recuperano gli aspetti di concretezza propri dell'esperienza diretta, in coerenza con gli stili di apprendimento più orientati alla sperimentazione e alla pratica operativa.