

Dal progetto "Learning by working" alla costituzione di un network. "Be my guest": una rete europea per la comunità professionale turistico alberghiera

FRANCESCO
MAJORANA*

Il progetto di mobilità Leonardo, realizzato nel 2003 da formatori di alcuni Centri operanti nel settore della ristorazione, ha posto le premesse per la nascita di una rete di istituzioni europea. L'articolo descrive l'esperienza maturata nel progetto

1. CONTESTO DI RIFERIMENTO E MOTIVAZIONI

In questo primo punto, offriamo alcune indicazioni generali che consentono di contestualizzare il progetto "Learning by working".

1.1. La comunità professionale turistico alberghiera

Le professionalità facenti parte della comunità professionale turistico alberghiera sono caratterizzate da una marcata propensione alla mobilità sia in ambito regionale e nazionale, sia in ambito internazionale. Il lavoro all'estero, la conoscenza delle lingue straniere, l'incontro con le diverse tradizioni e modalità organizzative dell'ospitalità fanno parte integrante e significativa del *curriculum* professionale di ciascun operatore, sia esso operante in sala, o in cucina o in una struttura recettiva.

Riteniamo che quanto detto sopra possa e

* Coordinatore nazionale del CNOS-FAP per la comunità professionale turistico alberghiera

debba essere valido anche nella fase di costruzione delle competenze professionali e nel processo di crescita personale del giovane che sceglie una professione appartenente alla comunità turistico alberghiera.

1.2. La Commissione Europea

La valenza di esperienze di confronto, scambio e collocamento dei giovani in formazione, in un contesto lavorativo ed ambientale diverso da quello di origine, viene riconosciuto quale elemento fondante, insieme ad altri, per crescere nella professionalità, acquisire un pieno diritto di cittadinanza, sviluppare le capacità di adattamento e di flessibilità, apprendere nuove lingue, crescere nella personalità. Numerose sono le iniziative e i programmi che la Commissione Europea ha sostenuto e continua a sostenere ("Leonardo", "Socrates", "Gioventù"), riaffermando i vantaggi e le ricadute precedentemente citate.

1.3. L'esperienza del CNOS-FAP

Qui si fa riferimento alle esperienze realizzate all'interno di CFP operanti nella comunità professionale turistico alberghiera. La costituzione di un gruppo di confronto è stato avviato dai CFP di Foligno (nel 1994/95) e Misterbianco (nel 1997/98), che hanno riconosciuto in tale area concrete possibilità di sviluppo per i CFP stessi e, soprattutto, per i giovani. Diverse sono le motivazioni:

- 1) i laboratori di sala e cucina sviluppano un'attività che ben si concilia con le modalità di apprendimento dei giovani;
- 2) è relativamente facile realizzare esperienze gratificanti e motivanti per i giovani: il lavoro fatto (la preparazione del piatto e il servizio dello stesso) non è fine a se stesso, ma viene valorizzato e valutato da un "cliente";
- 3) l'ambiente di lavoro, sia la sala che la cucina, accoglie allievi ed allieve consentendo di creare dei gruppi di apprendimento misti e di rispondere, quindi, ai bisogni formativi delle ragazze;
- 4) esistono notevoli sbocchi occupazionali in un'area, quella del turismo, che continua a presentare notevoli indici di crescita;
- 5) esiste, da parte delle aziende, la disponibilità e la voglia di accogliere i nostri giovani in *stage* e tirocini.

I CFP che operano in tale area si sono moltiplicati e sono attualmente, in una varietà di forme, 13 (tre in Sicilia, uno in Umbria, uno in Piemonte, uno in Abruzzo e ben sette in Sardegna).

A partire dal 1996-1997, in pratica parallelamente ai corsi, sono iniziate le attività di scambio e confronto, dando ai giovani la possibilità di incontrare, in Francia, Germania, Regno Unito, Portogallo, Finlandia, altri giovani che, in contesti diversi, vivono anch'essi l'esperienza della formazione professionale.

Sono stati realizzati progetti pilota sulla metodologia didattica e sull'or-

ganizzazione del percorso formativo, seminari informativi transnazionali, scambi e confronti per i formatori promossi anche dalla Federazione Nazionale.

2. IL PROGETTO "LEARNING BY WORKING"

Si tratta di un progetto di mobilità "Leonardo" realizzato nel 2003. I beneficiari del progetto sono stati dieci formatori/tutor provenienti da vari centri di formazione professionale del CNOS-FAP: 2 da Gela (CL), 2 da Foligno (PG), 4 da Misterbianco (CT), 2 da Roma (Istituto "T. Gerini").

L'obiettivo era quello di confrontare metodologie e strumenti utilizzati dai vari *partners* per sviluppare l'apprendimento dei giovani in contesti lavorativi reali e verificare la possibilità di organizzare periodi formativi di inserimento lavorativo anche in imprese fuori dal proprio Paese.

Gli scambi sono stati 4, verso Germania, Francia, Finlandia ed Olanda, in gruppi di due o tre persone, per la durata di una settimana. L'incontro avveniva in contemporanea con i formatori di tutti gli altri Paesi *partner* per cui, durante la settimana, ci si confrontava in un gruppo di circa 10 persone. L'incontro organizzato in Italia è avvenuto a Foligno (PG) dove, dal 13 al 19 gennaio, si sono incontrati i beneficiari provenienti da Germania, Finlandia e Francia oltre, naturalmente, ai formatori del CFP di Foligno.

Durante le settimane di scambio si sono sviluppati i seguenti temi:

- 1) l'analisi dei sistemi formativi in vigore nei Paesi coinvolti nello scambio;
- 1) l'organizzazione e l'accompagnamento di percorsi professionalizzanti per i giovani;
- 3) la cooperazione internazionale ed Europea (lingua e comunicazione, confronto e comprensione dei diversi sistemi educativi, sviluppo congiunto di progetti transnazionali);
- 4) le future attività transnazionali a favore dei giovani più svantaggiati con particolare riferimento alle esperienze di lavoro all'estero (costruzione di *partnership* stabili, identificazione di ambiti per progetti comuni, comprensione dei quadri di riferimento organizzativi e dei bisogni, definizione comune di nuovi progetti);
- 5) gli strumenti e le metodologie utilizzate nella valutazione delle acquisizioni (conoscenze e/o competenze) ottenute in azienda e loro possibilità di validazione e/o certificazione.

Tutti i *partner* coinvolti nel progetto propongono ai propri studenti una metodologia basata sul concetto dell'imparare facendo o dell'imparare sul lavoro (*learning by working*). È stato interessante osservare come diverse siano le modalità per realizzare tutto ciò: in Italia, con il ristorante d'applicazione e la partecipazione agli *stage* aziendali; in Francia, con il contratto d'apprendistato; in Germania, con il sistema duale e la possibilità di vendere il prodotto della formazione; in Finlandia, con il sistema flessibile dei crediti che prevede il reale riconoscimento delle competenze acquisite al di

fuori dei sistemi canonici di formazione e la possibilità di vendere il prodotto della formazione; in Inghilterra, con le NVQ ed una forte integrazione con il sistema delle imprese.

L'esperienza è risultata molto positiva soprattutto perché incentrata sull'incontro, lo scambio e quindi l'arricchimento reciproco di figure professionali di nazionalità diverse, ma con un comune denominatore importante: la formazione professionale come percorso parallelo all'istruzione scolastica; l'approccio organizzativo e metodologico in un sistema formativo incentrato sull'apprendimento attraverso il lavoro; l'approccio alla formazione di giovani maggiormente svantaggiati.

3. LA RETE EUROPEA "BE MY GUEST"

Grazie alle esperienze di scambio realizzate nell'ambito di progetti "Leonardo", è nata una rete di istituzioni europea.

Nella parte che segue, presentiamo le motivazioni di tale rete, i suoi obiettivi, la composizione della rete, i progetti che si stanno realizzando al suo interno e gli interventi di consolidamento avviati.

3.1. Motivazioni della rete

In questo contesto, per rete si intende una connessione, più o meno permanente, tra persone e/o organizzazioni che, per raggiungere un obiettivo comune, decidono di mettere insieme risorse (umane e materiali), competenze e/o esperienze. È evidente come ciò che lega tra di loro queste diverse entità non è la loro storia, ma una profonda consapevolezza dei traguardi e dei campi d'azione che condividono. Questa consapevolezza può non essere necessariamente il punto di partenza, ma si realizza all'interno di un processo di cooperazione. Iniziare questo processo necessita comunque una base comune.

Tutti i membri della rete "*Be my guest*" indirizzano la propria attività formativa, anche se non esclusivamente, a giovani che hanno completato la scuola dell'obbligo. Molti di loro, per ragioni di carattere economico (disoccupati o sotto pagati), sociale (immigranti, viventi in aree urbane svantaggiate o rurali, con dipendenze dall'alcool o da droghe), relazionale (comportamenti aggressivi o violenti, timidezza), corrono il rischio di essere esclusi dal mercato del lavoro e, più in generale, dalla vita sociale.

Altri aspetti che i membri potenziali della rete sono chiamati a condividere sono il settore di riferimento ed il modello di approccio alla formazione professionale. Il settore è quello dell'ospitalità, includendo tutti i mestieri ad esso collegati nei vari Paesi, con una particolare attenzione, almeno iniziale, ai mestieri della ristorazione. L'approccio metodologico generale dovrebbe garantire una formazione il più possibile vicina al mercato del lavoro. La decisione di basare la rete sul concetto di "ristorante d'applicazione" è stata presa dopo una lunga ed approfondita discussione a proposito

della necessità di collegare la formazione alla situazione di lavoro reale. Il “ristorante d'applicazione” viene inteso come un luogo all'interno del quale il giovane vive un'esperienza formativa basata sulla piena realizzazione del processo produttivo. È un vero ristorante, con veri clienti da ricevere e servire, con piatti da preparare e presentare adeguatamente. In questo contesto, il giovane è riconosciuto e si riconosce come protagonista e, di conseguenza, si comporta, assumendo la piena responsabilità del proprio ruolo professionale. Egli comprende che la formazione pratica non è fine a se stessa, una simulazione il cui risultato viene buttato alla fine dell'esercitazione, ma che il prodotto della sua fatica è di valore e sarà valutato dai clienti. Tutto ciò aiuta il giovane ad acquisire consapevolezza dei risultati della formazione, a sviluppare l'autostima (“io sono capace di...”), di sperimentare il successo, di sentirsi apprezzato per la sua abilità e per la sua responsabilità. Il “ristorante d'applicazione”, inoltre, risponde ai bisogni del mondo del lavoro che richiede specifiche competenze. Agendo, per quanto è possibile, come un vero posto di lavoro, il “ristorante d'applicazione” richiede ed è capace di sviluppare competenze che sono quelle veramente richieste dalle imprese.

Il modo in cui questo concetto generale possa essere messo in pratica è tutt'altra questione: non vi è un'unica soluzione, infatti, vi possono essere modi diversi per venire incontro al concetto generale. Ciascuna modalità sarà sviluppata sulla base delle regole del sistema nazionale, delle possibilità e tradizioni locali, sul metodo prescelto da ciascuna organizzazione. È, quindi, possibile realizzare un vero ristorante che venda i suoi pasti ai clienti, così come un ristorante riservato ai dipendenti dell'organizzazione, o un modello basato sull'apprendistato all'interno del quale il giovane passa dall'impresa al Centro durante la settimana o, infine, una combinazione di un ristorante d'applicazione aperto al pubblico e di periodi di *stage* in azienda. Ciò su cui si dovrebbe essere tutti d'accordo è che l'organizzazione della formazione deve permettere al giovane di essere in stretto contatto con la situazione reale del lavoro.

3.2. Una rete europea

Cosa significa essere una rete europea? Perché costruire una rete europea? Le organizzazioni che partecipano alla rete dovrebbero essere consapevoli del fatto che essere parte di una rete europea porta con sé un valore aggiunto a due diversi livelli: alla stessa organizzazione e al proprio gruppo d'utenti.

All'organizzazione dà la possibilità di essere in contatto con altre istituzioni che, in contesti diversi, realizzano attività simili; la possibilità di scambiare metodi, strumenti ed esperienze in una sorta di processo di *benchmarking* per il miglioramento continuo; la possibilità di sviluppare insieme metodi e strumenti basati su un comune approccio a temi ed aspetti fondamentali; la possibilità di formare i formatori ed altri componenti dello *staff* pedagogico in un contesto europeo.

Per il gruppo degli utenti vi è una moltitudine di benefici, ad esempio la possibilità di migliorare le proprie competenze professionali attraverso il confronto di diverse culture ed organizzazioni del lavoro (regolari scambi transnazionali all'interno di una *partnership* di lungo periodo); l'opportunità di comprendere cosa significhi far parte dell'Europa intesa quale luogo all'interno del quale vivere e lavorare; e, infine, l'opportunità di sostenere la motivazione all'apprendimento delle lingue straniere attraverso il contatto diretto con giovani di un altro Paese.

3.3. Obiettivi della rete

Obiettivi generali della rete sono: 1) la realizzazione di progetti di scambio e mobilità per giovani in formazione; 2) la realizzazione di progetti di mobilità e scambio per istruttori, insegnanti, tutor ed assistenti sociali; 3) la realizzazione di progetti di sviluppo. Vediamo nello specifico ciascuno di questi obiettivi.

1) Realizzazione di progetti di scambio e mobilità per giovani in formazione.

Questo tipo di progetti riguarda le seguenti categorie di giovani.

- a) Giovani di differenti nazioni si incontrano, vivono insieme e si occupano di argomenti che sono di comune interesse: musica, sport, differenze e similitudini tra i rispettivi Paesi, cucina, ecc. L'obiettivo principale di queste attività è di sperimentarsi in un contesto internazionale.
- b) Gruppi di giovani si visitano reciprocamente e vengono integrati all'interno dell'organizzazione formativa e lavorativa di ogni giorno. Si intende qui far vivere l'esperienza di una diversa pratica formativa e di una diversa cultura gastronomica.
- c) Giovani di diversi Paesi si incontrano per seguire un corso di specializzazione di poche settimane. Questi corsi possono sviluppare alcune specificità della cultura gastronomica (per esempio, le ricette sulla pasta o sulla produzione del gelato in Italia), oppure consentono di aggiungere nuove competenze (per esempio, un corso sulla preparazione dei cocktail), o semplicemente fornire la possibilità di continuare la loro formazione in un contesto diverso (per esempio, un corso sulle nuove tecnologie dell'informazione, o un percorso di apprendimento linguistico). L'aspetto importante di questo tipo di attività è apprendere ad apprendere e il lavorare in un contesto multilinguistico e multiculturale.
- d) Un singolo giovane va all'estero per un'esperienza lavorativa di più mesi. Essa può aver luogo nel "ristorante d'applicazione" di uno dei *partner* o in un normale ristorante aperto al pubblico, ma con il tutoraggio dell'organizzazione *partner*.

Queste attività, dato che sono indirizzate a giovani con difficoltà nell'apprendimento e con poca esperienza nell'utilizzo di una lingua straniera o nel-

l'adattarsi ad una situazione sconosciuta, necessitano di essere ben preparate e il gruppo degli insegnanti necessita di un'adeguata preparazione. Ciò viene sostenuto da attività indirizzate a promuovere le competenze del gruppo dei formatori di ciascun *partner* e da una stretta collaborazione tra gli stessi.

- 2) Realizzazione di progetti di mobilità e scambio per istruttori, insegnanti, tutor ed assistenti sociali. Tali programmi si svolgono come segue.
 - a) Si incontrano per pochi giorni con colleghi di altre organizzazioni della rete per scambiare le esperienze e approfondire specifici argomenti riguardo il loro lavoro, o per preparare insieme nuovi progetti.
 - b) Trascorrono diverse settimane individualmente all'interno di un'organizzazione *partner* per meglio comprendere il sistema formativo e la pratica lavorativa nel paese del *partner*
 - c) Si incontrano per un corso di formazione, di una o due settimane, su argomenti metodologici e/o professionali per sviluppare le proprie competenze nella cooperazione internazionale (corsi di lingua, introduzione alle politiche e ai programmi dell'Unione, metodologie di lavoro con gruppi multilingua, ecc.)

Per sostenere tali attività e per definire strategie comuni, anche i coordinatori, i progettisti e i responsabili hanno bisogno di essere coinvolti negli scambi. Ciò può essere realizzato attraverso conferenze e incontri per i componenti degli *staff* di coordinamento/direzione delle organizzazioni che partecipano alla rete, includendo la discussione di argomenti per l'allargamento e il *management* della stessa rete

- 3) Realizzazione di progetti di sviluppo.

Lo *staff* di direzione, il gruppo tecnico e dei formatori di ciascun membro della rete sviluppano percorsi formativi, moduli, curricoli, metodi e strumenti all'interno di progetti che durano uno o più anni, si incontrano regolarmente e suddividono i compiti sulla base della loro esperienza. Per questo tipo di attività saranno necessari *partner* esterni ed esperti. I risultati di tali progetti saranno introdotti nell'attività delle organizzazioni *partner*, preparano le attività di mobilità e scambio e contribuiscono alla qualità della formazione professionale di base in Europa.

3.4. Composizione della rete

Nel corso degli anni, si è costituito un gruppo consolidato di *partner* che hanno cooperato insieme.

Oltre alla Federazione CNOS-FAP, appartengono alla rete:

- 1) "Kiez Kuchen GGMBH": società senza scopo di lucro che nasce nel 1990 come costola di Bildungsmarkt e.V. Opera a Berlino e, dopo il crollo del muro di Berlino, sviluppa la propria azione soprattutto nei quartieri più disagiati di Berlino Est.
Il sistema educativo tedesco prevede che il giovane che voglia intrapren-

dere il percorso di formazione professionale stipuli un contratto con un'azienda che assume l'obbligo della preparazione dal punto di vista professionale. Per un giorno alla settimana, il giovane frequenta la scuola superiore all'interno della quale completa la propria preparazione nell'area umanistica e scientifica. Tale sistema, denominato duale, non è in grado di accogliere tutti i giovani che vi vorrebbero entrare escludendo di fatto coloro che non riescono ad avere un contratto con le aziende, praticamente i più deboli. Intervengono quindi le *Bildungsschule*, enti che fanno le veci dell'azienda accogliendo i giovani maggiormente bisognosi e inserendoli in esperienze formative che simulano la realtà aziendale. Nel caso di Kiez Kuchen tale simulazione è spinta ai massimi livelli tanto che KK gestisce otto ristoranti aperti al pubblico (la legislazione tedesca lo prevede), una mensa, un centro sportivo con annesso ristorante, un servizio di *catering* per eventi, congressi, ecc. La collaborazione con KK risale al 1995.

- 2) "*Pirkanmaan Taitokeskus*": società pubblica, quindi senza scopo di lucro, raccoglie i centri di formazione professionale della regione di Tampere, sud-ovest della Finlandia, e offre una vasta serie di alternative formative. Il Centro è strettamente collegato con gli Istituti di Formazione Superiore operanti nella zona (Politecnico di Tampere e Tampere College) e con l'università di Tampere. Sia il politecnico che il College hanno manifestato l'intenzione di aderire alla rete.

Esperienza molto interessante per diversi motivi: organizzazione del sistema educativo, livello di professionalità, qualità delle strutture e delle attrezzature a disposizione, *know-how* nel campo internazionale. Particolare il modello di applicazione del principio dell'alternanza e della simulazione del ristorante: di fatto si passa, attraverso una porta con su scritto "Ristorante", da un albergo a tre stelle (quasi un nostro quattro stelle) al laboratorio del CFP. I giovani sono di fatto inseriti in una struttura produttiva che non ha tradito in alcun modo la vocazione alla formazione dei giovani.

- 3) "*Centre de formation d'apprentissage*" (CFA): emanazione della Camera di Commercio di Perpignan (sud ovest della Francia regione del Languedoc Roussillon) il CFA ha diversi indirizzi tra i quali quello dell'*Hotellerie et du Commerce* con i corsi di sala e di cucina sia nella formazione di base sia nella formazione superiore. Ha anch'esso un "ristorante d'applicazione" con annessa cucina di ottimo livello sia dal punto di vista delle attrezzature a disposizione sia per quanto concerne il livello dei formatori alcuni dei quali fanno parte della prestigiosa accademia *Chef de France*. Cura molto l'aspetto delle relazioni transnazionali offrendo ai propri giovani opportunità di *stage* all'estero.
- 4) "*Roc ASA*": centro di formazione professionale regionale operante nelle regioni di Amsterdam, Utrecht e Amersfoort (Olanda) che offre a circa 16.000 giovani programmi formativi nel settore economico, tecnologico e sanitario.

Il settore turistico alberghiero è cominciato tre anni fa e raggiunge ora

circa 350 studenti. Ogni corso prevede dei periodi formativi fuori dalla scuola e, specialmente per coloro che seguono la formazione del IV livello nell'ambito turistico alberghiero, sono previste almeno 20 settimane di *stage* all'estero.

- 5) Altri: esistono altri collegamenti, da approfondire, con la Scozia, la Spagna, la Danimarca, la Polonia e l'Ungheria. A questo proposito è opportuno notare come sia auspicabile inserire nuovi partner dell'Est Europa all'interno della rete in quanto è in quella direzione che vanno, in questo momento, i fondi comunitari.

3.5. Attività in cantiere

Molte sono le idee e le attività che si vorrebbero sviluppare, indichiamo le principali.

- 1) *"Youth for Understanding"* ("Giovani per comprendere").
L'idea è quella di dare ogni anno la possibilità ad un numero limitato di giovani (4-5 per nazione più un animatore) di incontrarsi per lavorare insieme su un tema specifico molto concreto (organizzare nel dettaglio una settimana residenziale per bambini in condizione di svantaggio, costruire un pacchetto turistico per la visita della regione, lavorare su uno strumento per l'apprendimento delle lingue, organizzare un piccolo festival musicale, organizzare una manifestazione sulla prevenzione della violenza, ecc.). Le ricadute di un simile progetto riteniamo siano evidenti: confronto con altri giovani; miglioramento delle capacità di adattamento; miglioramento delle competenze linguistiche; crescita personale.
Un progetto di questo tipo potrebbe essere finanziato attraverso l'Azione 1 del programma "Gioventù per l'Europa".
- 2) *"Youth for Profession"* ("Giovani per la professione").
Riconosciuta l'assoluta validità delle esperienze di collocamento all'estero, si riafferma il ruolo strategico che una rete può assumere nella preparazione e nella realizzazione pratica di tali esperienze. L'idea è quella di definire degli standard di riferimento sia per le organizzazioni che inviano i giovani (preparare i giovani rispetto a: lingua, caratteristiche e cultura del luogo, tipo di impresa nel quale si sarà inseriti, tipo di lavoro che si andrà a svolgere, regole e comportamenti richiesti dall'azienda ospitante), sia per le organizzazioni che li ospiteranno (ricevere informazioni sui giovani che verranno, individuare aziende adatte, trovare alloggio, vitto e sistemi di trasporto, garantire il supporto individuale in itinere).
Questo tipo di attività può essere finanziata attraverso Leonardo da Vinci e accordi con le imprese.
- 3) *"TTTCA (Teachers, Trainers, Tutors, Coordinators and Administrative staff) training and exchanges"* ("Formazione continua e scambi per insegnanti, istruttori, tutors, coordinatori e personale amministrativo").
Sono possibili diversi modelli: i professionisti su elencati si incontrano

per confrontarsi su uno specifico argomento mettendo a disposizione le proprie professionalità; vengono invitati degli esperti esterni per formare i nostri insegnanti, istruttori, ecc.; i *partner* stessi mettono a disposizione i propri esperti su diversi possibili temi: gastronomia; gelato (I); vino (F); pane, biscotti e dolci (D); gastronomia interculturale (NL); Whiskey (UK - Scozia); espresso, macchiato e cappuccino (I); pasta (I); metodologie della formazione; nuove tecnologie nell'apprendimento delle lingue (FI); portafoglio delle competenze (FI); *European Language Portfolio* (FI); monitoraggio nell'orientamento (D); formazione in alternanza (F); sviluppo e gestione di progetti didattici (D); formazione a distanza (I); costruzione di pacchetti formativi (I).

Diverse, e da approfondire, le possibilità di finanziamento di tali tipologie d'attività (Leonardo, Socrates-Grundvig, sponsorizzazioni, fondi propri).

4) *Progetti pilota*

Si potrebbe pensare di proporre un progetto per approfondire il tema del portafoglio di competenze. La Commissione Europea ha individuato nel portafoglio di competenze sia uno strumento metodologico sia uno strumento per l'auto e l'etero valutazione. Si ritiene interessante sviluppare uno standard di riferimento comune, un manuale ed un percorso di formazione continua per i formatori. Ad Ottobre 2004, dovrebbe partire il progetto EASY2, finalizzato alla costruzione di uno strumento di supporto per l'apprendimento delle lingue. Si pensa di proseguire proponendo la realizzazione di uno strumento specifico per l'apprendimento della microlingua della comunità professionale turistico-alberghiera.

3.6. Il consolidamento della rete: l'incontro di Perpignan

Si è svolto a Perpignan (Francia), nei giorni 19 e 20 gennaio 2004, un incontro tra i responsabili delle associazioni che compongono la rete per dare una organizzazione più stabile e concreta e concordare le iniziative da realizzare insieme.

Il direttore del "Centre de Formation d'apprendissage" di Perpignan, Jean-Marc Servat, ha ospitato i responsabili delle cinque organizzazioni facenti parte della rete (2 responsabili dalla Finlandia, 2 dall'Olanda, 3 dalla Germania, 3 dall'Italia e 2 dalla Francia).

Il primo momento dell'incontro è consistito nella presentazione delle varie attività realizzate dai *partners*. Si sono succeduti negli interventi Bert van Weede, direttore di Roc Asa (Olanda), Ari Loppi, direttore di Pirkanmaan (Finlandia), Francesco Majorana, coordinatore per il CNOS-FAP (Italia) e Hans-Peter Eich, manager di Kiez kuchen (Berlino - Germania).

L'incontro è poi proseguito con l'obiettivo di individuare le possibili strategie per il consolidamento della rete europea "*Be my guest*".

Al termine di due giorni di intenso lavoro, si sono definiti i seguenti punti.

- 1) Si istituisce una segreteria di coordinamento che terrà il collegamento tra i vari *partners*. Maarten Veltman del Roc Asa assume l'incarico di segretario per il 2004.
- 2) I *partners* danno la loro reciproca disponibilità agli scambi degli allievi (invio e accoglienza).
- 3) Si decide la realizzazione di un logo e di un sito *web* proprio della rete.
- 4) Si cercheranno uno o due nuovi *partners* (soprattutto tra i Paesi nuovi entranti nell'EU) per ingrandire il gruppo di coordinamento della rete.
- 5) Ogni partner si impegna a proporre un corso che potrebbe entrare in un catalogo internazionale da offrire ai vari formatori dei Centri; si è arrivati ad una prima definizione di corsi possibili: "*Competence based learning and coaching students/works*", "*New technology learning process*", "*On-going assessment*", "*Mastrogelataio*", "*Dietetic cuisine*", "*Assessment intercultural skills*".

Tutti i partecipanti hanno espresso la loro soddisfazione per l'andamento dell'incontro e per le decisioni prese che vanno nella prospettiva di consolidare la rete "*Be my guest*" e si sono dati appuntamento a Tampere (Finlandia) nell'autunno 2004 per la successiva tappa di confronto e consolidamento della rete.