

Oltre i confini dell'aula: la valorizzazione delle competenze trasversali nella mobilità internazionale

Prepararsi a vivere un'esperienza di mobilità internazionale significa affacciarsi a un percorso che va ben oltre il semplice adempimento di un piano di studi o lo svolgimento di un tirocinio. Le aspettative e le motivazioni che spingono un giovane a partire risiedono principalmente nel desiderio di confrontarsi con l'ignoto, di uscire dalla propria zona di comfort e di misurarsi con contesti multiculturali. Accanto all'evidente obiettivo di arricchire il proprio bagaglio accademico o professionale, vi è l'intrinseca necessità di sviluppare una maggiore indipendenza e una profonda crescita personale. Questa spinta a esplorare è il motore che trasforma un soggiorno all'estero in un catalizzatore di cambiamento e innovazione, stimolando nei giovani una forte curiosità e un'inedita elasticità mentale, oggi indispensabili per muoversi nella società globale.

Durante un periodo di studio o lavoro lontano da casa, l'individuo attiva una serie di risorse personali che prescindono dalle pure competenze disciplinari e linguistiche. Secondo i dati raccolti dalla quindicesima edizione dell'ESN survey, le abilità che registrano il maggiore incremento auto-valutato dagli studenti sono di natura prettamente trasversale e sociale: spiccano infatti la capacità di comunicazione (75,86%), l'apertura mentale (74,76%), le competenze sociali (69,37%) e la sensibilità interculturale (62,24%). Vivere in un Paese straniero costringe ad allenare quotidianamente l'adattabilità al cambiamento (67,46%) e a mettere in discussione i propri paradigmi attraverso il pensiero critico. Si impara a gestire l'imprevisto, a negoziare significati in contesti bilingui o plurilingui e a decodificare comportamenti culturali diversi dai propri.

Nella mia esperienza personale, l'aver partecipato a progetti di volontariato locale e a scambi interculturali brevi ha rappresentato una palestra fondamentale: affrontare dinamiche di gruppo con persone di background differenti e risolvere piccoli conflitti logistici sono elementi che aiutano enormemente a mitigare lo "shock culturale" e a muoversi con disinvoltura in un contesto internazionale. Una delle esperienze più significative della mia vita è stata un viaggio a Roma, dove ho fatto da guida turistica a un amico argentino dei miei genitori. Poiché non parlava italiano, abbiamo comunicato esclusivamente in spagnolo, rendendo l'esperienza davvero unica. Inoltre,

alloggiando in un ostello, ho avuto l'opportunità di conoscere un influencer e architetto indiano, con cui sono tuttora in contatto; parlando in inglese, abbiamo potuto confrontarci sull'architettura italiana, un tema che mi affascina e che si collega ai miei precedenti studi in materia. Questo microcosmo relazionale mi ha dimostrato empiricamente come l'incontro fortuito possa tramutarsi in un'occasionale forma di apprendimento informale permanente, abbattendo le barriere geografiche attraverso passioni e linguaggi condivisi. Proprio il confronto visivo e strutturale con lo spazio urbano romano, mediato dallo sguardo di un professionista extra-europeo, mi ha permesso di sviluppare una nuova consapevolezza critica su come il patrimonio culturale possa diventare un terreno di dialogo transnazionale e di contaminazione di competenze tecniche.

Tuttavia, analizzando i dati dell'ESNs survey, emerge un paradosso strutturale che merita una riflessione approfondita. Se le competenze socio-relazionali registrano incrementi straordinari, ambiti legati alla creatività (28,26%), alla cultura della ricerca (27,39%), alla leadership (20,82%), all'innovazione (19,96%) e soprattutto all'imprenditorialità (11,03%) rimangono fanalini di coda. Questo divario indica che la mobilità, da sola, non genera automaticamente spinte proattive o attitudini manageriali se non inserita in un ecosistema mirato. Spesso i programmi di scambio si focalizzano sull'adeguamento ai moduli didattici standard dell'università ospitante, lasciando poco spazio a laboratori di co-creazione, incubatori di idee o progetti di ricerca applicata. L'innovazione e l'imprenditorialità richiedono non solo l'esposizione a una nuova cultura, ma la stimolazione di un pensiero divergente e il coraggio di rischiare, abilità che difficilmente si consolidano senza un tutoraggio specifico o un coinvolgimento diretto in progetti sul campo.

Un altro nodo centrale riguarda la dimensione civica della mobilità, esplicitamente richiamata dalla Erasmus Student Charter, la quale incoraggia i partecipanti a prendere parte attiva alla società locale attraverso progetti di coinvolgimento interculturale o civico. La mobilità non può e non deve ridursi a una bolla autoreferenziale per studenti internazionali (la cosiddetta "Erasmus bubble"), ma deve farsi ponte con il tessuto sociale ospitante. Quando lo studente accetta questa sfida, l'esperienza si trasforma in un esercizio di cittadinanza attiva che rafforza l'identità europea comune, come auspicato dalla Commissione Europea nel documento programmatico Erasmus+

2021-2027. L'inclusione sociale e l'abbattimento dei pregiudizi si realizzano nel momento in cui il "diverso" cessa di essere un concetto teorico studiato sui libri e diventa il compagno di banco, il collega di tirocinio o il vicino di casa con cui condividere la quotidianità.

Nonostante questa straordinaria ricchezza potenziale, non tutte le competenze godono della stessa visibilità o facilità di riconoscimento sul mercato. I meccanismi istituzionali attuali, come i contratti di apprendimento (learning agreement), garantiscono il pieno e automatico riconoscimento accademico dei crediti e degli esami superati. Anche nel caso dei tirocini, strumenti come il traineeship certificate, il Transcript of Records, l'Europass Mobility o il Diploma Supplement offrono una tracciabilità formale delle attività svolte. Al contrario, le cosiddette soft skills e le competenze trasversali rischiano di rimanere invisibili. Sebbene l'esperienza Erasmus+ promuova formalmente la fiducia in sé stessi, l'inclusione e il senso di appartenenza sociale, queste qualità non si traducono automaticamente in un voto o in una certificazione standardizzata.

Come evidenziato da Adriana Perez-Encinas e dai suoi coautori, molti datori di lavoro lamentano la difficoltà degli studenti nel "tradurre" e "spacchettare" ciò che hanno realmente appreso. Spesso l'esperienza viene liquidata dal partecipante come "molto divertente", mancando di quella riflessione profonda necessaria a dimostrare come il soggiorno abbia modificato attitudini e comportamenti professionali. Esiste, in sostanza, un paradosso comunicativo: le doti umane più sollecitate dall'estero sono anche le più difficili da oggettivare in fase di colloquio. I datori di lavoro richiedono prove tangibili di resilienza e problem solving, ma i giovani spesso non possiedono gli strumenti narrativi per valorizzarle, riducendo un anno di crescita interiore a un semplice elenco di esami superati.

Per colmare questo divario, è fondamentale un intervento sinergico da parte di università, istituzioni, associazioni e mondo del lavoro. Attualmente si riscontra una carenza di iniziative strutturate per supportare gli studenti al loro rientro. Le università di provenienza dovrebbero implementare servizi di orientamento e laboratori di autoriflessione post-mobilità, aiutando i giovani a concettualizzare i risultati dell'apprendimento e a inserirli efficacemente nel proprio curriculum, trasformando il vissuto emotivo in competenze spendibili. Dal punto di vista

istituzionale, la Commissione Europea sta muovendo passi importanti attraverso la Union of Skills (2025), che mira a potenziare la portabilità delle competenze (skills portability initiative) e a sviluppare un titolo e un diploma europeo congiunto per facilitare la spendibilità delle qualifiche nel mercato unico, unificando le buone pratiche e sradicando i localismi burocratici che ancora frenano i giovani talenti.

Allo stesso tempo, le associazioni studentesche (come l'Erasmus Student Network) giocano un ruolo chiave nel fornire un ambiente protetto in cui i volontari possono esercitare una cittadinanza attiva e sviluppare doti organizzative e di leadership, dimostrando che i certificati cartacei acquistano valore solo se supportati dalla reale consapevolezza delle proprie capacità. Infine, il mondo del lavoro dovrebbe affinare i propri processi di selezione, andando oltre i “pezzi di carta” e richiedendo ai candidati prove concrete, simulazioni e narrazioni strutturate su come l'esperienza globale possa aggiungere valore ai compiti aziendali quotidiani. Solo attraverso questo sforzo collettivo e una presa di coscienza diffusa la mobilità internazionale potrà essere pienamente valorizzata, trasformandosi da semplice parentesi formativa a pilastro fondamentale per un'Europa competitiva, inclusiva e strutturalmente aperta al futuro.