

MANUALE METODOLOGICO

Consorzio SAMIN
CENTRO PER LO SVILUPPO CREATIVO "DANILO DOLCI"
VIA ROMA 94 – 90133 PALERMO (ITALIA)

Indice

SEZIONE 1: PRAFAZIONE E CONTESTO.....	3
1. Prefazione	3
2. Contesto Europeo	3
3. A chi è rivolto il manuale?.....	3
4 Obiettivi del Manuale.....	3
5 Il contesto del manuale e il progetto SAMIN	4
6. Raccolta dati e analisi.....	4
SEZIONE 2: FIBA e l'approccio sistemico.....	4
7.1 L'approccio FIBA	5
8. I gruppi target e gli stakeholder	5
8.1 Lavorare insieme alle organizzazioni di comunità	6
8.2 Lavorare insieme alle famiglie.....	7
8.3 Lavorare con i datori di lavoro e gli altri attori del mercato del lavoro.....	8
8.4 Lavorare con le scuole, le organizzazioni educative e formative	8
PARTE 2: Il programma di formazione	9
Prefazione	9
9. Corsi di lingua	9
10. Educazione Civica	11
11. Il corso di formazione.....	13
11.1 Predisporre un programma	13
11.2 Riconoscere i bisogni del mercato del lavoro	14
11.3. Esperti del settore e organizzazioni specializzate	15
11.4 Contesto.....	15
11.5 Metodi pedagogici di divulgazione.....	16
11.6 Inserimento lavorativo e tirocini.....	17
11.7 Indicazioni, orientamento e consolidamento delle competenze	18
12. Misure per i giovani.....	19
13. Sviluppo dello staff.....	20
14. Valutazione del corso di formazione.....	21
SEZIONE 3: RACCOMANDAZIONI	22
15. Raccomandazioni tratte dall'analisi dei gap del progetto SAMIN	22
16. Raccomandazioni tratte da FIBA	23
Bibliografia	26

SEZIONE 1: PRAFAZIONE E CONTESTO

1. Prefazione

Il presente manuale è stato sviluppato come parte del progetto SAMIN (“Sostegno alle Minoranze Etniche attraverso la Promozione dell’Accesso al Mercato del Lavoro e all’Istruzione e Formazione Professionale”). Si tratta di un progetto Leonardo da Vinci di “Trasferimento dell’Innovazione”, finanziato dalla Commissione Europea nell’ambito del Programma per l’Apprendimento Permanente. Il progetto SAMIN prende spunto dalle lezioni apprese dal progetto FIBA e da altri 18 progetti nazionali svoltisi in Europa. Il progetto FIBA (Förderung in Berufswahl und Ausbildung/Support in career choice and vocational education and training) è stato condotto dal centro di formazione ESTA-Bildungswerk in 5 città tedesche per un periodo di 2 anni. Il progetto ha unito servizi già disponibili in modo innovativo che operano a sostegno dei bisogni dei giovani con background familiare turco per migliorare il loro accesso all’istruzione e alla formazione professionale iniziale/ di base. Il manuale metodologico offre una serie di diversi approcci specifici, raccomandazioni e potenziali strategie a sostegno dell’inclusione di migranti vulnerabili nel mercato del lavoro. L’integrazione dei migranti nel mercato del lavoro è un risultato positivo per l’accoglienza delle società con conseguente miglioramento della formazione e dei servizi che vengono offerti.

2. Contesto Europeo

Lo sviluppo del Manuale Metodologico è cruciale alla luce delle strategie Europa 2020, laddove l’integrazione dei migranti legali svolgono un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi UE 2020. Questi obiettivi comprendono un incremento del tasso di occupazione, riducendo il tasso di studenti rinunciatari, aumentando la quota delle persone dai 30 ai 34 anni che completano l’istruzione di terzo livello e riducendo la povertà e l’esclusione sociale. L’UE dà per scontato che i migranti sostengano i mercati del lavoro europei colmando le lacune e contribuendo ad affrontare le sfide demografiche che l’UE sta affrontando.

3. A chi è rivolto il manuale?

Il Manuale Metodologico è innanzitutto rivolto agli operatori del settore, ovvero insegnanti, formatori nel settore pubblico e privato e volontari che lavorano o hanno l’obiettivo di lavorare con gli immigrati con lo scopo di sostenere la loro integrazione sociale e professionale nel mercato del lavoro. È obiettivo del Manuale quello di essere adattabile all’utilizzo in diversi contesti locali e regionali e pertanto può essere utilizzato per l’implementazione dai professionisti che possono adottare e adeguare approcci e metodi individuati nei casi di studio.

4 Obiettivi del Manuale

L’obiettivo del Manuale è quello di fornire un quadro di riferimento e favorire l’incremento della qualità delle pratiche da parte degli insegnanti e degli educatori che lavorano con gli immigrati all’interno degli Stati Membri. Il contenuto del manuale è stato sviluppato e corrisponde alle buone pratiche del progetto FIBA. Il manuale raggruppa anni di esperienza da parte degli insegnanti e degli educatori che lavorano con gli immigrati più vulnerabili all’interno del progetto FIBA offrendo un manuale compatto ai professionisti che operano a livello locale assicurando il trasferimento di pratiche ed evitando di reiventare la ruota. Il manuale offre raccomandazioni selettive laddove gli insegnanti e i formatori possono scegliere cosa è giusto fare e cosa no, aspetto fondamentale per il loro lavoro. Questo manuale ha come obiettivo quello di essere uno strumento pratico e pronto all’uso per gli insegnanti e i formatori e contiene un numero di elementi che possono essere usati indipendentemente l’uno dall’altro, ma possono essere altresì combinati al fine di assicurare

approcci coerenti e risultati più efficaci. Il manuale mira ad aiutare gli insegnanti e i formatori ad adattare gli elementi del progetto FIBA ad altri tipi di gruppi target e ad altri contesti geografici.

5 Il contesto del manuale e il progetto SAMIN

Il Manuale Metodologico è stato sviluppato in modo tale da corrispondere alle raccomandazioni nella Gap Analysis, che è un prodotto del progetto SAMIN, basato sul risultato della ricerca svolta da organizzazioni in Germania, Francia, Austria, Italia, Paesi Bassi e Regno Unito e di 18 progetti nazionali che sostenevano l'integrazione degli immigrati nel paese ospitante mediante una serie di strategie e approcci. L'obiettivo del progetto SAMIN è di capire se i risultati e le conclusioni del progetto tedesco FIBA possano essere paragonate ad altre esperienze di altri paesi europei. Seguendo la raccolta dell'analisi comparativa nella Gap analysis, il manuale metodologico incentiva gli elementi di successo del progetto FIBA e dei 18 progetti nazionali aumentando la partecipazione dei migranti nella formazione e istruzione professionale e nel mercato del lavoro.

6. Raccolta dati e analisi

Lo sviluppo del manuale è stato basato sull'obiettivo generale dell'estrazione delle buone pratiche che sono state riformulate in "linee guida" strutturate. Le buone pratiche individuate nel manuale sono esempi basati su prove inerenti il progetto FIBA in Germania, rinforzate da strategie simili portate avanti da altre organizzazioni in Francia, Italia, Austria, Paesi Bassi e Regno Unito. I dati raccolti nei diversi paesi sono principalmente di tipo qualitativo e sono stati raggruppati in casi studio attraverso questionari e interviste. L'analisi era di tipo qualitativo.

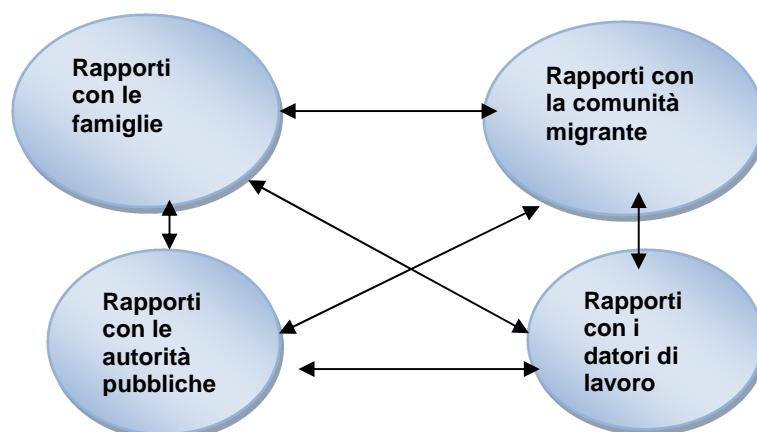
SEZIONE 2: FIBA e l'approccio sistemico

Prefazione

L'obiettivo della sezione 2 è quello di fornire agli insegnanti e ai formatori informazioni dettagliate sul progetto FIBA e di aiutarli a trasferire i principali elementi delle strategie FIBA e degli altri 18 progetti nazionali in ciascun ambito e nelle situazioni locali. La sezione 2 è divisa in 2 parti. Nella prima parte è descritta la struttura dell'approccio sistemico FIBA, in cui sono stati identificati i vari stakeholder ed è stata spiegata l'interazione tra gli stakeholder esterni e i migranti. La seconda parte della sezione spiega nel dettaglio le fasi che hanno avuto luogo durante il corso di formazione.

PARTE 1

7. Diagramma 1: struttura di FIBA e l'approccio sistemico



7.1 L'approccio FIBA

L'approccio FIBA si rivolge a diversi attori (non solo i formatori) e si basa sul rapporto tra questi diversi attori per assicurare un lavoro di squadra in modo da preparare e supportare i migranti all'interno del mercato del lavoro. La relazione o il rapporto tra i vari stakeholder sono illustrate nel *Diagramma 1*.

FIBA utilizza l'approccio olistico durante l'integrazione sociale e professionale, mettendo insieme le organizzazioni educative, i datori di lavoro, i gruppi di comunità e le famiglie. Ogni attore ha un ruolo e agisce in modo specifico all'interno del processo ma si tratta di un rapporto tra gli attori, e tra gli attori e i tirocinanti che è importante per far sì che l'approccio FIBA risulti un metodo innovativo.

Le principali strategie utilizzate nel progetto FIBA includono:

1. Stabilire dei contatti personali con i datori di lavoro e le imprese per affrontare la discriminazione nel processo di reclutamento;
2. Informare i manager e lo staff delle risorse umane su come affrontare le necessità relative alla diversità;
3. Creare una fiducia reciproca tra i formatori e i tirocinanti;
4. Lavorare in contesti informali come le case, le moschee ecc. fornendo informazioni alle famiglie;
5. Lavorare con le aziende che affrontano il tema della discriminazione, facilitando l'incontro tra i giovani e i datori di lavoro alla presenza di un consulente;
6. Fornire servizi di consulenza sulla carriera in modo da aiutare i giovani a diventare responsabili del proprio progetto.

8. I gruppi target e gli stakeholder

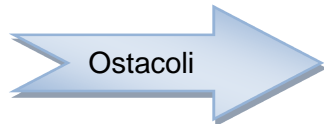
Il progetto SAMIN definisce un migrante o un immigrato come una persona con un "background migratorio". Il gruppo target può essere composto da persone nate in Germania, Francia, Italia, Austria, Regno Unito o Paesi Bassi e che hanno una di queste nazionalità, ma che hanno almeno un genitore che è emigrato o è nato nella condizione di straniero in Germania, Francia, Italia, Austria, Regno Unito o Paesi Bassi. Il progetto FIBA si riferisce a un gruppo di giovani migranti provenienti da famiglie turche che si trovavano in un periodo di transizione tra la scuola e il periodo di istruzione e formazione professionale iniziale. I gruppi target indiretti erano i genitori di questi giovani, i datori di lavoro, le persone provenienti dalle organizzazioni di comunità locali e altri stakeholder che lavorano per l'inclusione socio-professionale. I gruppi target degli altri 18 progetti che sono stati presi in considerazione rientravano nei gruppi descritti pocanzi.

All'interno del progetto SAMIN sono stati considerati migranti vulnerabili che hanno difficoltà ad accedere al mercato del lavoro. In relazione agli scopi e agli obiettivi del progetto SAMIN questo manuale metodologico è per tutti gli insegnanti e i formatori che vogliono condividere l'obiettivo educativo per tutti in una prospettiva di apprendimento permanente e di eguale accesso ai diritti.



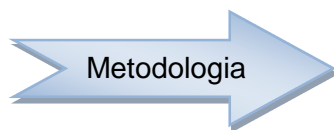
La domanda che ci siamo posti è in che modo i migranti sono diversi rispetto agli altri tirocinanti VET (formazione professionale)? Per far sì che si vada incontro ai loro bisogni sia gli insegnanti che i formatori devono essere consapevoli dei loro bisogni specifici. Il gruppo target è diverso per composizione e quindi saranno diversi anche i loro bisogni. I nuovi immigrati possono avere come bisogno primario l'abilità linguistica. Per altri potrebbe essere

la mancanza di conoscenze del mercato del lavoro, i pochi titoli di studio dovuti ai molti anni passati fuori dal sistema educativo o semplicemente la mancanza di un permesso di lavoro. Un altro fattore che bisogna tenere in considerazione è il percorso migratorio e se la migrazione individuale sia stata forzata o volontaria. La circolazione delle persone è un diritto fondamentale per essere un cittadino dell'Europa. Le persone degli Stati Membri hanno il diritto di muoversi in un altro stato europeo per cercare lavoro. Comunque il termine "migrante" si riferisce anche alle persone dei paesi terzi e quindi sia gli insegnanti che gli educatori devono prendere in considerazione che l'accesso ai diritti per i migranti dei paesi terzi è diverso rispetto ai cittadini europei.



Gli insegnanti e i formatori devono tenere presente che gli immigrati possono affrontare una serie di ostacoli per accedere al mercato del lavoro: dal livello basso di competenze linguistiche, la mancata corrispondenza tra le abilità e i lavori disponibili, fino ad arrivare ai livelli di istruzione incompatibili tra il paese ospitante e il paese di origine. Questa situazione può essere aggravata dalla discriminazione a scuola tra pari e gli insegnati, seguita da una discriminazione nel processo di reclutamento da parte dei datori di lavoro. La discriminazione e la mancanza di conoscenze interculturali e di questa consapevolezza tra i datori di lavoro porta a uno svantaggio per i migranti nel processo di reclutamento e porta anche a un sottoutilizzo delle abilità da parte dei migranti.

8.1 Lavorare insieme alle organizzazioni di comunità



Uno dei primi step da intraprendere durante la fase di implementazione è quello di raggiungere e selezionare il gruppo target. È abbastanza comune per i progetti che utilizzano l'approccio multi strategico che vi siano combinazioni di diversi metodi.

I metodi che funzionano per il raggiungimento dei migranti comprendono:

- Trovarli attraverso l'accesso interno e il reclutamento;
- Segnalazione da parte di uno dei genitori;
- Attraverso la rete delle organizzazioni di comunità.

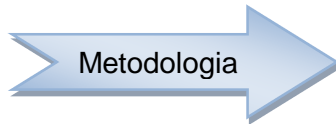
È essenziale che la vostra organizzazione sia ben consolidata e che abbia una partnership sostenibile con le organizzazioni di comunità in quanto si tratterebbe di un processo molto lungo se si dovessero costruire dei rapporti di lavoro durante lo svolgimento di un progetto. Lavorare assieme alle organizzazioni di comunità è fondamentale per l'approccio sistemico di FIBA, visto che queste sono le principali organizzazioni che sono in contatto con i migranti.



La maggior parte dei progetti stringevano rapporti con le comunità dei migranti per uno dei seguenti scopi:

- Reclutare i partecipanti;
- Aumentare la conoscenza delle attività del progetto;
- Formare partenariati strategici per un servizio integrativo (es. referenti);
- Migliorare l'indicatore del gruppo *target* per organizzazioni terze;
- Sostenere le auto-organizzazioni con competenze migliorate e capacity building;
- Coinvolgere i genitori.

8.2 Lavorare insieme alle famiglie



Nel progetto FIBA esisteva una strategia per lavorare in contesti informali con i gruppi di comunità, come nelle case o nelle moschee, in cui si fornivano informazioni dirette alle famiglie. FIBA forniva servizi di consulenza sul lavoro che erano in grado di supportare i giovani nell'essere responsabili del progetto, riconoscendo che il genitore esercita una forte influenza sulla scelta professionale del proprio figlio o figlia.



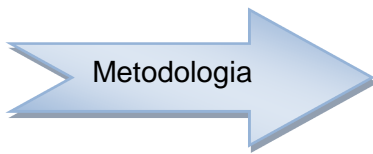
Simili strategie che sono state utilizzate in altri progetti al fine di raggiungere i migranti e i loro genitori tramite le organizzazioni hanno compreso:

- Sessioni informative genitore-studente presso la scuola o le organizzazioni;
- Distribuzione di brochure e manifesti in diverse lingue;
- Staff del progetto disponibili per incontri informali con i genitori.



Uno dei metodi per coinvolgere i genitori è quello di organizzare delle sessioni genitori-studente con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza, discutendo e alleviando le paure e controllando il supporto dei genitori. Questi metodi erano usati durante il progetto tedesco "Building a diverse construction sector" in cui il project manager organizzava sessioni informative genitori-studente per informare e coinvolgere i genitori nella scelta lavorativa del proprio figlio. Il project manager ha riscontrato che inizialmente molti genitori erano riluttanti nei confronti dei loro figli alla partecipazione al progetto per timore di correre rischi legati al lavoro. Le sessioni genitore-studente sono servite come piattaforma per far in modo che questi timori diventassero discutibili e ottenere il sostegno del genitore.

8.3 Lavorare con i datori di lavoro e gli altri attori del mercato del lavoro



Il progetto FIBA si basava su una serie di strategie per iniziare e assicurare un supporto continuo per i migranti all'interno del mercato del lavoro. È stato riconosciuto che i migranti possono scontrarsi con la discriminazione, dovuta spesso agli stereotipi, mentre sono alla ricerca di un lavoro.

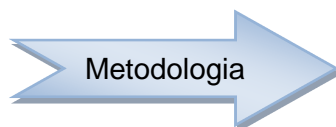
- I formatori che lavoravano all'interno del progetto FIBA hanno stabilito contatti personali con i datori di lavoro, le imprese e i centri per l'impiego per affrontare la discriminazione nel processo di reclutamento;
- I formatori che lavorano con le aziende per combattere il fenomeno della discriminazione nei luoghi di lavoro facendone aumentare la consapevolezza attraverso il volantinaggio;
- I giovani erano inoltre supportati attraverso meeting congiunti con i consulenti e i datori di lavoro;
- A loro volta, i datori di lavoro sono stati capaci di fornire elementi del mondo del lavoro attraverso tirocini e apprendistato. L'obiettivo di coinvolgere questi attori era quello di espandere una base per il reclutamento, assicurarne il coinvolgimento e la condivisione delle comunità locali e come risultato generare la sostenibilità dopo la fine del progetto.

Tutti i progetti hanno formato partenariati con i datori di lavoro tuttavia, che sono stati fondati tramite reti organizzative precedenti o tramite organizzazioni partner. Il valore aggiunto di questo tipo di relazione con i datori di lavoro è stato raggiunto tramite:

- L'offerta di tirocini e apprendistato;
- L'offerta di corsi di formazione e workshop sulle competenze per l'impiego e le aspettative del mercato del lavoro;
- Migliore passaggio dalla scuola al posto di lavoro;
- Apprendimento e costruzione di un network;
- Miglioramento del processo di job matching.

L'accesso interno opera generalmente tramite altri servizi o attività dell'organizzazione. Il progetto italiano "Life at the Top" ha offerto *workshop* su misura a donne migranti. L'ufficio collocamento, progetto promotore, è situato all'interno dell'ufficio accoglienza dei migranti che è in grado di raggiungere i nuovi migranti tramite l'ufficio accoglienza.

8.4 Lavorare con le scuole, le organizzazioni educative e formative



Il progetto FIBA riconosceva che fosse importante creare una fiducia reciproca tra il trainer e il migrante. FIBA ha lavorato con i trainer e i consulenti che erano stati formati riguardo le abilità interculturali (linguaggio e culture specifiche). Inoltre essi assicuravano ad ogni tirocinante un proprio formatore e i servizi venivano forniti da una persona di fiducia.

FIBA utilizzava l'approccio olistico, assicurando che tutti gli attori fossero coinvolti nel percorso del migrante, dalla formazione all'inserimento nel mondo del lavoro.

- Il tutoraggio tra pari è stato introdotto per svolgere il ruolo di consulenti dopo qualche tempo. I mentori tra pari, che partecipano già al progetto, sono stati identificati e formati per il ruolo di mentore alla pari;
- La formazione focalizzata non solo sulle abilità relative alla scuola, ma sulle abilità non formali e informali, come le abilità per trovare impiego (organizzazione di una ricerca dei posti di lavoro, aiuto alla compilazione della domanda di impiego, preparazione dell'intervista), prendersi la responsabilità per la propria salute e benessere, il processo decisionale, la sensibilizzazione per gli argomenti sociali e politici e l'incoraggiamento per un impegno civico;
- I formatori hanno contatti personali con tutti gli attori che lavorano nel settore dell'integrazione nel mercato del lavoro es. centri per l'impiego comunali, centri per la formazione/educazione, scuole, che affrontano la questione della discriminazione nel processo di reclutamento.

PARTE 2: Il programma di formazione

Prefazione

Lo sviluppo del Manuale Metodologico è cruciale alla luce delle strategie Europa 2020, laddove l'integrazione dei migranti legali svolgono un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi UE 2020. Questi obiettivi comprendono un incremento del tasso di occupazione, riducendo il tasso di studenti rinunciatari, aumentando la quota delle persone dai 30 ai 34 anni che completano l'istruzione di terzo livello e riducendo la povertà e l'esclusione sociale. L'UE dà per scontato che i migranti sostengano i mercati del lavoro europei colmando le lacune e contribuendo ad affrontare le sfide demografiche che l'UE sta affrontando.

Nel 2011, la Commissione Europea ha presentato l'Agenda Europea per l'Integrazione, che favorisce lo sviluppo dei tre Moduli Europei per l'Integrazione dei Migranti, come un nuovo strumento flessibile per sostenere il processo di integrazione, strettamente collegati ai Principi di Base Comuni per l'Integrazione³ (CBP). I moduli mirano a enfatizzare il fatto che l'integrazione è un processo a doppio senso, ragione per la quale comprendono misure volte sia ai migranti sia agli attori che rappresentano la società ricevente.

Modulo 1 - "corsi di inserimento e di lingua" – comprendono conoscenza di base della lingua, della storia e delle istituzioni del paese ospitante. Modulo 2 – "forte impegno della società civile"- si focalizza sull'accesso ai servizi pubblici, ai beni privati, alle istituzioni così come sull'accesso al mercato del lavoro europeo. Modulo 3 – "partecipazione attiva degli immigrati in tutti gli aspetti della vita collettiva"- promuove la partecipazione dei migranti nel processo democratico, soprattutto al livello locale, come passo in avanti verso la cittadinanza.

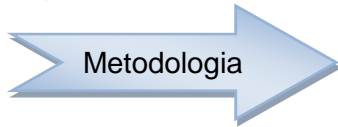
Secondo i programmi di formazione il Modulo 1 e il Modulo 2 sono considerati importanti dal partenariato SAMIN in quanto non solo rinforzano l'inclusione socio-professionale degli immigrati ma riflettono anche i principi del progetto FIBA e dei 18 progetti nazionali che sono stati valutati.

9. Corsi di lingua



Migliorate competenze linguistiche potrebbero aiutare a:

- a) Aumentare la coesione sociale es. essere uno strumento per l'integrazione sociale e per la conoscenza della società ospitante;
- b) Aumentare le opportunità di lavoro essendo inseriti in un contesto lavorativo;
- c) Adattarsi al livello di conoscenza individuale.



* Strutturare i corsi a seconda dei bisogni del mercato del lavoro o del settore professionale prima che il gruppo target riceva un supporto organizzato per l'inserimento al lavoro. Nel progetto FIBA il coordinatore del progetto ha costruito un network sostenibile tra le aziende attraverso cui fossero stabilite le strategie educative su come supportare la competenza linguistica per il mercato del lavoro tra gli immigrati.

* I numeri di ore di istruzione per andare incontro ai bisogni del gruppo che bisogna organizzare in modo flessibile per quanto concerne il *tempo, il luogo e il contenuto* per far sì che i migranti possano occuparsi di altre cose, come il lavoro, l'istruzione o la formazione professionale. È difficile circoscrivere un numero esatto di ore al fine del raggiungimento della conoscenza minima di una lingua dato che questo dipende dal livello di competenza richiesta, (es. lavoro con una lingua specifica) dallo scopo (es. la cittadinanza) e dalle precedenti abilità del migrante.

* La ricerca ha dimostrato che i migranti che si erano stabiliti da più tempo ("i vecchi arrivati") a volte erano più istruiti rispetto ai nuovi arrivati poiché hanno sviluppato "strategie di coping" per colmare le loro lacune linguistiche (per esempio affidandosi ad avvocati, dottori ecc. che parlano la stessa lingua) e non sono motivati allo stesso modo dei nuovi arrivati.

* Al fine di raggiungere i migliori risultati, si raccomanda di strutturare i corsi secondo il livello di competenze dei migranti, prendendo in considerazione il background educativo e professionale e le opportunità educative nei paesi di origine.

* Coinvolgere il partecipante in attività pratiche (per esempio in laboratori di cucina o un'attività manuale). Unire lezioni teoriche con attività pratiche per aiutare a superare le barriere relative al precedente apprendimento. Le lezioni teoriche possono seguire quelle orali e pratiche. Il collegamento con un'attività aiuta a migliorare lo sviluppo di abilità supplementari trasferibili.

* I programmi dovrebbero essere localizzati in aree accessibili ai migranti.



Uno dei punti più importanti del progetto FIBA era quello di controllare il reale livello di competenza in lingua tedesca. È stato riconosciuto che ogni partecipante dovrebbe cercare di raggiungere le competenze del livello B1, poiché questo livello è una precondizione per la naturalizzazione e per la ricerca di un posto di lavoro.



Fornire un corso di lingua in modo contestualizzato: un'organizzazione del Regno Unito offre un corso di lingua collegato ai problemi di lavoro, la ricerca di lavoro e di alloggio e assistenza sociale.

In Germania, un progetto integra la formazione linguistica con l'esperienza sul posto di lavoro. La formazione linguistica consisteva in moduli che si combinavano secondo i requisiti e le specifiche del singolo immigrante e avevano una durata massima di 6 mesi:

- Modulo 1: formazione linguistica e lavoro pratico in workshop formativi (protetti) o organizzazioni di beneficenza;
- Modulo 2: formazione linguistica e primi passi per l'accesso al mondo del lavoro;
- Modulo 3: tirocini combinati alla formazione linguistica continua, sostegno sociale e sviluppo della carriera.



Località: Alcune organizzazioni intervistate per questo manuale offrono i loro servizi in diverse località, da quelle centrali e facilmente accessibili tramite i mezzi di trasporto a quelle ubicate nella comunità o nel posto richiesto (es. scuola o centro di comunità) dove vive il gruppo *target*. Alcune organizzazioni scelgono di offrire programmi utilizzando un approccio multi-agenzia e di conseguenza, collocano il loro servizio dove i gruppi *target* possono accedere a una varietà di servizi, ovvero uno "sportello unico". Altre organizzazioni scelgono di offrire programmi nelle loro sedi dove ci sono aule di formazione, aule informatiche e sale riunioni.

10. Educazione Civica



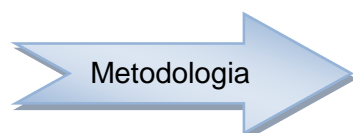
Il Manuale "Dai principi alla pratica: i principi di base comuni sull'integrazione" (MPG 2010) afferma che i corsi introduttivi trasmettono chiaramente il messaggio di una comunità accogliente che incentiva il nuovo arrivato a sentirsi responsabile per la comunità in cui andrà a vivere.

Organizzare dei corsi introduttivi per nuovi migranti che arrivano nasconde sempre qualche insidia e i corsi di lingua riguardanti l'educazione e l'integrazione civica dovrebbero costituire la base dei corsi introduttivi.

I corsi di educazione e integrazione civica possono contribuire a rispondere alle aspettative dei migranti e delle società ospitanti fornendo conoscenza, comprensione e una visione riguardo la vita del paese ospitante.

I corsi di educazione civica dovrebbero inoltre:

- a) Migliorare la conoscenza della società ospitante;
- b) Favorire l'indipendenza dell'individuo;
- c) Sviluppare nuove abilità.



* I migranti devono acquisire competenze al fine di comunicare e districarsi in situazioni in cui a trovarsi in gioco vi sono diversi presupposti culturali, perciò, la competenza culturale è un aspetto importante della formazione, così come lo è fornire un orientamento pratico, ad esempio come registrarsi da un dottore, dove chiedere per l'assistenza sociale, ecc.

* In termini di strutturazione del linguaggio e di programmi introduttivi, se meglio integrati o indipendenti gli uni dagli altri, nessuna prova suggerisce che un modo sia più efficace di un altro.

* Sebbene il contenuto dei corsi introduttivi venga determinato dai bisogni locali, il rapporto della Commissione Europea fa alcune raccomandazioni sul contenuto di base che i corsi devono includere, per esempio, conoscenza di base sulla vita di tutti i giorni, il mercato del lavoro, l'istruzione, la cultura e la storia, i valori della società ricevente e dell'Unione Europea (democrazia, parità di diritti, libertà di espressione).

* Sebbene la durata del corso dipenda dai bisogni o dalle capacità del singolo migrante, il rapporto della Commissione raccomanda un tempo ottimale per l'inizio del corso introduttivo che inizia dai primi sei mesi dall'arrivo dei migranti, poiché questi hanno bisogno di informazioni pratiche sulla vita di tutti i giorni proprio dall'inizio del loro processo di integrazione. Sebbene le incertezze siano legate all'accesso ai diritti all'arrivo questo potrebbe essere un limite nel coinvolgimento iniziale nei corsi di educazione civica.



In Austria, un corso di preparazione focalizza la propria attenzione sull'incremento delle competenze interculturali e sociali con alcune informazioni pratiche sulle questioni sociali e culturali della società ospitante e il ruolo e l'impronta culturale personale. L'obiettivo è quello di creare opportunità d'intervento, in particolare nell'ambito del settore professionale (la sanità), in cui diminuiscano le incomprensioni culturali e allo stesso tempo si favorisca l'integrazione socio-culturale.

11. Il corso di formazione

11.1 Predisporre un programma

In termini di definizione dei programmi di formazione, i formatori dovrebbero prendere come modelli di buone prassi anche altri metodi che coniugano preparazione linguistica e formazione professionale inseriti in contesti che preparano i migranti al mercato del lavoro dando loro competenze linguistiche specifiche.

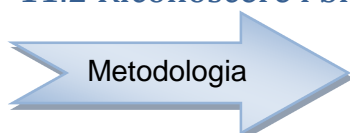


Un progetto in Germania combina la formazione linguistica al tirocinio in loco a seconda dei requisiti dei singoli migranti. Il programma si divide in tre moduli; formazione linguistica e pratica professionale in un ambiente protetto, cui seguono dei corsi di approfondimento ove vengono chiariti alcuni momenti di preparazione per entrare nel mondo del lavoro. Infine ai migranti vengono offerti dei tirocini associati a corsi di lingua, sostegno sociale e sviluppo professionale.



Il programma si concentra su modalità di apprendimento informali e contestualizzate in cui informazioni, consigli e orientamento sono affiancati a corsi di lingua, pacchetti di supporto individuale, analisi dei bisogni individuali/pianificazione/programmi di formazione personale e analisi dei progressi.

11.2 Riconoscere i bisogni del mercato del lavoro



* I programmi di formazione dovrebbero essere strutturati secondo i bisogni del mercato del lavoro e associati anche ai settori professionali. Prepararsi ad un lavoro in termini di acquisizione di abilità specifiche e competenze chiare, fa sì che il singolo possa essere più idoneo al lavoro. Le opportunità di formazione che forniscono quelle abilità richieste dal mercato del lavoro e che facilitano all'accesso ad un lavoro promuovono anche l'inclusione degli immigrati. Molte organizzazioni offrono tirocini ai tirocinanti alla fine del loro percorso di formazione e questo dovrebbe essere incoraggiato dal trainer attraverso stretti legami con il datore di lavoro, come è stato suggerito dal progetto FIBA.

* La preparazione al mercato del lavoro può variare da una gamma di formazioni in aula, che riguardano alcuni tipi di lavoro rispetto alle qualità e alle abilità ricercate che un individuo possiede, sino a esperienze di breve periodo in situazioni di lavoro vere e proprie. La formazione professionale è molto più approfondita e ha solitamente luogo in un ambiente misto di formazione in aula e in centri di formazione professionale accompagnati dalla formazione sul posto di lavoro con i datori stessi.

* Collocamento nei posti di lavoro, offerti dai datori di lavoro legati a servizi di consulenza e di coaching, per irrobustire le capacità individuali di persone a rischio. Avere rapporti stretti con i datori di lavoro significa che questi possono ricevere servizi di consulenza sui gruppi *target*, e cosa più importante, possono testare ed esaminare migranti che spesso non possiedono alcun titolo di formazione da poter presentare a un datore di lavoro.

* Il riconoscimento delle qualifiche può risultare difficoltoso, tuttavia i fornitori dei servizi ai migranti dovrebbero cercare metodi di valutazione e convalida delle abilità più flessibili. I giusti metodi di valutazione qualificano e convalidano le competenze degli immigrati, incluso le competenze occupazionali, comunicative e sociali.

Il coinvolgimento dei datori di lavoro durante l'intero processo di qualificazione dall'inizio può incrementare la probabilità di un futuro lavorativo migliore per il tirocinante. I trainer dovrebbero riconoscere che alle volte, essendo stata fatta la formazione diversi anni prima, le abilità/competenze potrebbero non essere aggiornate, dato il modo repentino in cui molti settori cambiano. Il progetto aiuta a recuperare competenze o fornisce consulenza su come acquisire qualifiche nuove o aggiuntive. Ciò è importante in particolar modo nelle professioni tecniche che sono in costante cambiamento.

* L'apprendimento basato sulle ICT può fornire flessibilità, poiché permette ai migranti di apprendere in qualunque momento e in qualsiasi posto. L'apprendimento ICT richiede che i migranti sappiano fare un uso sufficiente di quest'ultime, senza dimenticare che le ICT di base sono fondamentali nella nostra società odierna.



Esempio 1

I formatori di un'organizzazione in Germania hanno collaborato con "l'Istituto per la Formazione Professionale nella Sanità" tenendo il corso di "assistente sanitario" come prima fase di insegnamento e formazione professionale regolare di 2-3 anni. Il progetto offriva corsi base all'assistenza sanitaria (corso di assistenza sanitaria, 6 mesi, 700 ore) e un periodo di formazione (tirocinio) presso organizzazioni ambulatoriali e ospedaliere. L'aspetto più importante del progetto è stato rappresentato dai corsi di qualificazione disponibili per lavorare in questo campo (in contrasto a "misure" che non garantiscono un accesso di qualità a un mercato del lavoro specifico) e sono stati guidati da esperti nell'istruzione medica e sanitaria.



Esempio 2

Un progetto in Austria include un periodo di tirocinio nella formazione professionale nel campo della sanità, durante il quale i partecipanti hanno avuto l'opportunità di testare se stessi e di sperimentarsi nel campo professionale, acquisendo un'importante esperienza professionale, mettendosi alla prova e infine lasciando una buona impressione sui datori di lavoro. La formazione professionale comprende la conoscenza di base di come trattare pazienti ricoverati e anziani, così come l'etica e la morale riguardante il settore. Il risultato si traduce nella prevenzione dell'insorgere di alcuni conflitti, insicurezze e incertezze.



Esempio 3

Un programma preparatorio proveniente dall’Austria include basi di ICT al fine di soddisfare i requisiti del settore dell’assistenza sanitaria, riconoscendoli come indispensabili per poter acquisire una conoscenza di base solida.

11.3. Esperti del settore e organizzazioni specializzate



* Il progetto FIBA ha dimostrato che se i trainer collaborano insieme ad associazioni con esperienza o specializzate migliorano enormemente l’accessibilità dei loro servizi agli immigrati. Stabilendo dei contatti con le organizzazioni, i trainer e gli insegnanti possono avvicinarsi ad esperti nel settore della formazione professionale capaci di supportare tali attività.

* Programmi di formazione possono essere utili a sviluppare il curriculum, fornendo una combinazione tra teoria e capacità pratiche. Il contenuto del curriculum è stato creato congiuntamente ad esperti con competenze specifiche che rispondessero sia ai bisogni dei datori sia alle competenze di base dei tirocinanti. L’introduzione anche dei tirocini ha rafforzato in maniera concreta le competenze professionali dei partecipanti.

* Le organizzazioni che offrono diversi servizi volti al sostegno della formazione professionale e dell’istruzione e della formazione sono capaci di informare i giovani migranti, di fornire informazioni e di creare dei legami fra le strutture pubbliche. Gli educatori e i trainer li assistono, accompagnandoli presso strutture pubbliche, indicando delle occupazioni adatte a loro e fornendo informazioni sul tipo di qualifiche necessarie al raggiungimento di determinati obiettivi professionali.

11.4 Contesto



* Quando le fasi di preparazione, informazione e orientamento al corso di formazione sono portati a termine, questo è un fattore importante per l’efficacia di un progetto in termini di raggiungimento del gruppo target e di continuo incontro dei loro bisogni. Il progetto FIBA ha raggiunto la comunità e ha usato contesti innovativi e non tradizionali come le moschee o i centri di comunità per raggiungere il gruppo target e per fornire le informazioni e l’orientamento iniziali.

* Metodi simili sono stati trovati nella ricerca in cui il passaparola ha aiutato a spargere l’informazione sui progetti all’interno della comunità in cui avevano sede. L’obiettivo è quello di fornire un contesto sicuro e confidenziale che assicura ai migranti di massimizzare la qualità dell’assistenza che ricevono.



Un progetto tedesco che funziona bene è quello in cui tutte le attività si svolgono nella stessa sede, fornendo così ai partecipanti un senso di familiarità. È importante lavorare in un ambiente in cui i migranti possano sentirsi “a casa”. Un altro progetto fornisce servizi all'interno di un centro polifunzionale in cui i migranti possono accedere ad altri servizi. Questa struttura così centralizzata e ben organizzata è direttamente collegata al successo del progetto.

11.5 Metodi pedagogici di divulgazione



* Il metodo di divulgazione è importante affinché i partecipanti possano trarre il massimo dai programmi. Il progetto FIBA ha utilizzato metodi non-formali e informali per la divulgazione dei corsi di formazione. L'apprendimento informale può essere utile nel momento in cui il migrante non abbia mai frequentato la scuola, in quanto non avrà un atteggiamento minaccioso nello sviluppo delle abilità e il rafforzamento dell'auto stima.

* La formazione individuale è importante al fine di creare rapporti di fiducia fra formatore e partecipante ed offrire una piattaforma che consenta al partecipante di discutere di problemi che non desidera condividere con il resto del gruppo. La sessione di consulenza individuale ha lo scopo di aiutare il partecipante a riflettere. Il progetto FIBA ha assegnato un trainer a ciascun migrante, portando così alla costruzione di un rapporto di fiducia. Al migrante è stato affiancato anche un consulente che dopo qualche tempo è sostituito da un mentore alla pari.



Un altro progetto tedesco usa una vasta gamma di tecniche per attrarre i giovani. Le visite alle aziende consentono agli studenti di familiarizzare con il settore di competenza dell'impresa e vedere che tipo di dipendente è ricercato dal proprietario. I partecipanti dirigono da soli le attività, contattando le aziende che intendono visitare e sentendosi liberi di parlare direttamente con i dipendenti. Gli incontri con esperti esterni sono particolarmente apprezzati dagli studenti, che amano ascoltare le esperienze di coloro che le vivono “sul campo”.



In un altro progetto tedesco, i partecipanti hanno acquisito fiducia in loro stessi e nella società grazie a lavori di gruppo, esercitazioni individuali, giochi di ruolo, presentazioni e la creazione di un portfolio personale.



Un altro progetto ha creato uno spazio di formazione creativo, nel quale si pone l'accento sul volontariato e sulla trasferibilità delle competenze nel mercato del lavoro. I metodi pratici fanno sì che i singoli partecipanti attraverso il “learning by doing” possano acquisire fiducia ed essere partecipanti attivi all'interno del processo di apprendimento.

11.6 Inserimento lavorativo e tirocini



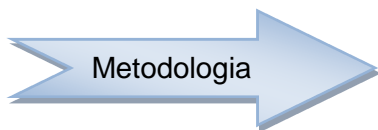
* I migranti possono incontrare delle difficoltà nel trovare un lavoro per problemi anche discriminatori durante il processo di reclutamento. Per affrontare la discriminazione nei luoghi di lavoro, il progetto FIBA si è focalizzato sulla creazione di contatti personali con i datori di lavoro. I responsabili dei posti di lavoro e i responsabili delle risorse umane sono stati coinvolti con l'obiettivo di far acquisire consapevolezza e di migliorare la conoscenza su come affrontare i temi della diversità. L'inserimento lavorativo e i tirocini sono una parte importante del progetto FIBA, poiché si fornisce ai migranti esperienze di lavoro pratiche ma in modo "protetto" in quanto il migrante è supportato da un consulente e in una fase più lunga da un mentore alla pari. Il consulente si incontra con il datore di lavoro e il tirocinante, fornendogli supporto e facendo le veci del mediatore.

* Creare un contatto tra le abilità che il migrante ha acquisito in precedenza e quelle che potranno supportarlo nel mercato del lavoro risulta utile per un'integrazione avanzata nel mercato del lavoro, poiché identifica quali abilità potrebbero essere trasferite in un settore lavorativo specifico. Lo scopo è quello di mettere insieme le competenze, che sono parte integrante del bagaglio dei migranti, e le abilità richieste nel proprio paese per svolgere un certo tipo di lavoro. Gli insegnanti e i trainer dovrebbero far coincidere i workshop professionali secondo le abilità e gli interessi del migrante, che porta lo stesso a massimizzare le abilità esistenti e a svilupparne altre.

* Gli insegnanti e i trainer potrebbero formare una rete di collegamento con particolari tipi di imprese che supportano l'economia sociale, ossia aziende che assumono disoccupati. Questo potrebbe aiutare a superare le barriere sostenendo l'accesso dei migranti al mercato del lavoro. L'elemento positivo di lavorare con questi tipi di imprese è che i datori di lavoro imparano a conoscere bisogni specifici di alcuni gruppi *target*, compresi i migranti.

* L'insegnante o il trainer potrebbero sfruttare invece le competenze di esponenti di rilievo del mondo del lavoro della regione, al fine di sensibilizzare le aziende rispetto all'importanza e alla rilevanza del tirocinio, consentendo così al coordinatore del progetto di mantenere delle prospettive realistiche per l'inserimento lavorativo a lungo termine di persone a rischio.

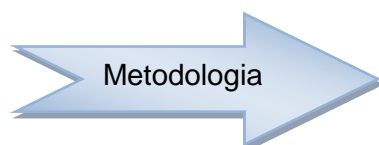
11.7 Indicazioni, orientamento e consolidamento delle competenze



- * I trainer possono migliorare l'occupabilità ponendo l'accento sull'acquisizione di competenze educative e professionali, che facilitano anche il passaggio dalla scuola al tirocinio o al mondo del lavoro. Le competenze o le abilità "soft" come il potere decisionale e il problem solving possono aumentare l'indipendenza nel lavoro e la performance di apprendimento. I giovani migranti possono imparare sulle loro potenzialità e interessi mentre sviluppano ulteriormente l'indipendenza e le competenze, facilitando inoltre la loro integrazione nel mercato del lavoro.
- * I trainer possono usare strategie per lo sviluppo personale, sociale e professionale, fra cui il supporto individuale e di altre organizzazioni in rete, sessioni di lavoro di gruppo, sostegno informale e piani di azione individuali. Allo stesso tempo dovrebbero essere affiancati anche piccoli obiettivi, misurabili, raggiungibili, realistici e a scadenza.
- * L'integrazione sociale è importante come anche quella professionale, per questo motivo si dovrebbe prestare maggiore attenzione alla creazione di un ambiente di fiducia e amicizia. Ad esempio, un progetto fa sì che i partecipanti alla fine di ogni workshop possano mangiare assieme condividendo le proprie esperienze e saperi.
- * I servizi di orientamento al lavoro possono avvenire attraverso incontri e discussioni bilaterali per meglio identificare gli obiettivi educativi e professionali anche all'interno delle sessioni di gruppo. Nel progetto FIBA, i servizi di orientamento si svolgono nella comunità e alla presenza delle famiglie, in modo da verificare così il supporto dei genitori. Al di là del fattore dell'apprendimento, i laboratori rappresentano uno strumento per la costruzione del gruppo, la condivisione e la socializzazione. Laboratori collettivi e verifiche individuali riescono a dare ottimi risultati.
- * I trainer hanno bisogno di essere consapevoli che i nuovi arrivati, gli immigrati residenti di lunga data e la "nuova generazione" di migranti devono superare la sfida di stabilire e mantenere un rapporto di lavoro, e dovrebbero avere accesso a misure di supporto. I trainer dovrebbero guardare alle potenzialità piuttosto che alle mancanze e dovrebbero concentrarsi sulla potenziale performance di una persona sul posto di lavoro, aumentando così la visibilità delle competenze degli immigrati e la loro occupabilità.
- * Il termine "occupabilità" copre una serie di argomenti nel processo che va dalla preparazione di un lavoro (ovvero, acquisire importanti abilità e competenze professionali), a trovare un lavoro (capacità di cercare lavoro), fino a mantenerlo (attitudini, comportamenti, conoscenza della cultura del mercato del lavoro).
- * I trainer dovrebbero fornire supporto completo ai profughi, incluse tecniche per cercare lavoro, redigere un CV, prepararsi a un colloquio, visitare le aziende e incontrare i datori di lavoro, valorizzare le competenze trasferibili, sviluppare nuove competenze, organizzare un piano di formazione e di guida verso strutture appropriate e supportare durante la formazione e la firma dei contratti di lavoro.

* I trainer possono fornire indicazioni, consigli e informazioni in materia di salute, come avviene nel progetto FIBA, fornendo un approccio olistico al supporto dei migranti. Gli altri argomenti riguardano la violenza domestica, la discriminazione razziale, la tratta, i matrimoni combinati e la mutilazione genitale femminile che possono essere rivolti da utenti specifici ad organizzazioni specializzate che possono fornire loro aiuti specifici.

12. Misure per i giovani



* I trainer hanno bisogno di essere consapevoli che i giovani migranti o la seconda generazione possono avere una crisi di identità in quanto si possono sentire tra due culture opposte e non riconoscendosi né in una né nell'altra. Il progetto FIBA incoraggia l'impegno civile e sensibilizza i giovani sugli argomenti sociali e politici che fanno parte del corso di formazione. Gli altri progetti hanno usato metodi come il Forum theatre che aiuta i giovani migranti ad acquisire un senso di identità rispondendo a domande come ad esempio "Chi sono?" "Da dove vengo?".

* I giovani che provengono da un contesto migratorio e i nuovi arrivati possono sentire una bassa autostima e fiducia nel paese ospitante. I trainer devono mettere in atto delle strategie per combattere l'esclusione sociale ed economica e promuovere l'integrazione dei giovani migranti nella società e nei luoghi di lavoro. Il progetto FIBA ha incluso all'interno del programma di formazione lo sviluppo delle abilità informali come il potere decisionale. Un progetto simile si è svolto nei Paesi Bassi, in cui i giovani potevano esplorare in maniera approfondita la loro identità, potenziare competenze sociali e altre competenze chiave, imparare a prendere decisioni e gestire i conflitti.

* Le misure delle esperienze precedenti, attraverso programmi di alternanza studio/lavoro per i giovani immigrati, possono essere significative ai fini di supportare l'integrazione nel mondo del lavoro. Il progetto FIBA ha funzionato anche nelle scuole per promuovere la diversità nei posti di lavoro e per affrontare la discriminazione nel processo di reclutamento. L'inserimento mirato nelle aree professionali può essere promosso attraverso la diffusione di sessioni di informazione nelle scuole e l'esperienza all'interno di un tirocinio o di un posto di lavoro.

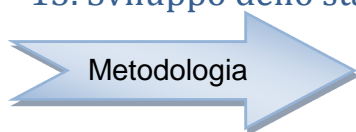
* Insieme a questa esperienza pratica, il progetto FIBA ha incluso la preparazione al lavoro all'interno del corso di formazione, come la ricerca del lavoro, la domanda di lavoro e i colloqui di lavoro. La preparazione all'educazione professionale e alla carriera include anche l'orientamento al lavoro, erogato in collaborazione con i genitori. Allo stesso modo, in un progetto austriaco, i partecipanti hanno appreso quali sono i diritti e le preoccupazioni di un apprendistato, i contratti di lavoro e le aspettative dei datori di lavoro e dei formatori professionali.

* I nuovi immigrati che si trovano nei paesi ospitanti possono essere minori non accompagnati e i trainer hanno bisogno di capire i loro bisogni specifici in termini di supporto, come l'aiuto relativo all'accoglienza. I trainer hanno bisogno di verificare anche il background dei minori non accompagnati, come ad esempio il loro livello educativo e scolastico.



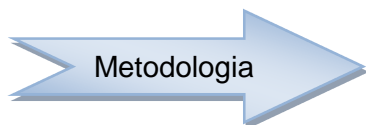
Metodi alternativi possono essere usati dai trainer per coinvolgere i giovani migranti e aiutarli a sviluppare le competenze che possono essere trasferite nel mercato del lavoro. Una scuola olandese ha condotto un progetto che ha permesso ai giovani migranti di identificare i propri obiettivi e attività fra visite in aziende, attività di networking, incontri con esponenti del mondo degli affari e della politica. I giovani si sentono così responsabili del progetto e questo ha un grande impatto sul loro inserimento nel mercato del lavoro. Supporto, assistenza insieme a una formazione specifica sono garantite alle scuole partecipanti che hanno implementato il progetto.

13. Sviluppo dello staff



- * I formatori hanno bisogno di competenze interculturali e di comprendere al meglio i contesti interculturali e multiculturali all'interno dei quali i formatori possono divenire dei modelli di comportamento. Gli insegnanti e i formatori dovrebbero avere esperienze di lavoro e conoscenze da trasferire ad altri membri dello staff attraverso sessioni di formazione.
- * I formatori possono provenire da gruppi etnici che partecipano al progetto, sebbene l'esperienza del progetto FIBA dimostra che non sia estremamente necessaria. Ancora più importante è che gli educatori abbiano empatia, supportata dalla conoscenza attuale, relativa a strutture di supporto disponibili e la conoscenza relativa alla legislazione nazionale sui diritti dei migranti.
- * Inoltre è preferibile che lo staff possieda competenze professionali (acquisite attraverso lo studio o la pratica), esperienze di formazione o di orientamento al lavoro così come la predisposizione a lavorare con gruppi target svantaggiati e migranti di origine diversa.
- * I formatori possono anche condurre delle sessioni formative sulle abilità interculturali per il personale docente e i supervisor nei luoghi di lavoro. Il progetto FIBA ha tenuto dei corsi di formazione sulla diversità ad aziende, in modo tale che lo staff dell'azienda fosse in grado di confrontarsi con i giovani immigrati e di includerli in percorsi di formazione professionale. È importante che lo staff abbia un'affinità con i giovani, in modo particolare quelli con background migratorio e che abbia abilità a stimolarli.
- * È importante evidenziare che i dipendenti abbiano un'opportuna stabilità emotiva. Infatti, lavorare con i migranti può essere emotivamente estenuante poiché molti di loro hanno vissuto esperienze traumatiche.

14. Valutazione del corso di formazione



- * La valutazione del corso di formazione non è qualcosa che ha luogo solo alla fine del corso. È importante che la valutazione cominci all'inizio, per identificare le competenze che il singolo partecipante già possiede e, attraverso una valutazione continua, misurando l'entità dei suoi progressi in termini di sviluppo personale.
- * Gli insegnanti e i formatori dovrebbero utilizzare modi dinamici per valutare le abilità dei migranti valutando esperienze e conoscenze di diversa natura. La maggior parte dei progetti presentati nella ricerca ha sperimentato una grande varietà di metodi. C'è spazio per l'apprendimento formale e quello informale, per piccoli e grandi gruppi, tirocini, scambi di opinioni con esperti e per lo sviluppo di una cultura della valutazione.
- * Molto spesso i migranti non hanno nessuna qualifica formale da presentare ai loro futuri datori di lavoro. Una strategia utile per le imprese che accolgono i migranti per l'inserimento lavorativo è di ricevere servizi di consulenza per i gruppi target. Essi sono capaci di testare ed esaminare i migranti mentre svolgono il lavoro sul campo.
- * Un'altra strategia per gli insegnanti e i formatori prevede che si affronti con ciascun giovane un'analisi dei bisogni che consenta di individuare esigenze particolari ed aree di sviluppo. In questo modo è possibile creare un programma delle attività personalizzato, disegnato sugli interessi del giovane per il suo sviluppo personale che descrive il bisogno di supporto in fase di formazione.
- * La procedura di valutazione risulta utile per identificare il loro profilo personale, i loro obiettivi e le qualifiche di cui sono in possesso. Il formatore dovrebbe poi individuare le mosse necessarie per accedere al mercato del lavoro, per esempio la cura dei bambini e il riconoscimento delle qualifiche. Uno degli elementi principali consiste nel verificare il livello di competenza poiché per la maggior parte degli stati membri costituisce la preconditione per accedere al mondo del lavoro.
- * I formatori possono osservare le prestazioni individuali per valutare le capacità dei giovani immigrati che svolgono un programma di formazione professionale. In questo modo, il formatore può valutare le capacità del tirocinante e distinguere fra quelle che hanno bisogno di essere potenziate e quelle che, invece sono state già sviluppate. Infine, il formatore discute con il tirocinante per comprendere quali abilità è riuscito ad acquisire.
- * I formatori possono scegliere di adattare o modificare il processo di valutazione per testare diversi livelli di lingua degli immigrati. In questo caso i migranti sono capaci di svolgere diversi test di valutazione, come nel caso in cui in un progetto sia consentito ai migranti di affrontare il test per l'impiego due volte (e non una volta sola, come per i normali candidati).
- * I formatori possono usare indicatori, obiettivi, meccanismi di valutazione e risultati utili a misurare e a mettere in relazione progressi e a monitorare tendenze e possibili sviluppi. I processi di valutazione e di controllo della qualità possono avere scopi diversi – dal verificare che le attività abbiano raggiunto gli obiettivi prestabiliti all'identificazione della loro

pertinenza, ovvero che i metodi di insegnamento e l'offerta formativa siano in linea con gli scopi dei programmi.

I metodi includono anche la raccolta di feedback da parte dei partecipanti o delle famiglie direttamente coinvolte nel progetto, test, colloqui, e valutazioni alla fine del corso (per comprendere il percorso dei partecipanti e per misurare anche l'entità dei loro progressi durante il corso). I progressi sono tutte quelle competenze personali, sociali e professionali che vengono valutate all'inizio del corso e al termine delle attività in programma.

* I formatori sono consapevoli che in alcuni paesi la partecipazione a corsi di lingua e a corsi introduttivi è obbligatoria. È quindi essenziale che la valutazione e il monitoraggio della qualità siano svolti per garantire che il tempo impiegato dai migranti, che partecipano a queste attività, sia utilizzato nella maniera più proficua possibile.

SEZIONE 3: RACCOMANDAZIONI

Questa sezione fornisce agli insegnanti e ai trainer una panoramica sulle strategie consigliate, da usare quando l'implementazione va verso l'inserimento dei migranti nel mercato del lavoro, mettendo insieme le raccomandazioni che provengono dalla Gap Analysis e le buone pratiche del progetto FIBA e dei 18 progetti nazionali provenienti dai partner di SAMIN.

15. Raccomandazioni tratte dall'analisi dei gap del progetto SAMIN

L'analisi dei gap del progetto SAMIN si basa su una ricerca dei casi di studio nei diciotto modelli di buone pratiche, volti a promuovere l'accesso a corsi di formazione professionale e l'inserimento lavorativo dei migranti in Austria, Francia, Germania, Italia, Olanda e Regno Unito.

L'analisi ha prodotto una serie di raccomandazioni di cui gli insegnanti e i trainer dovrebbero tener conto quando lavorano con migranti vulnerabili. Le principali raccomandazioni raccolte concernono il gruppo *target*, le collaborazioni con soggetti terzi, i servizi e l'offerta formativa, nonché i metodi di insegnamento (figura 1.1).

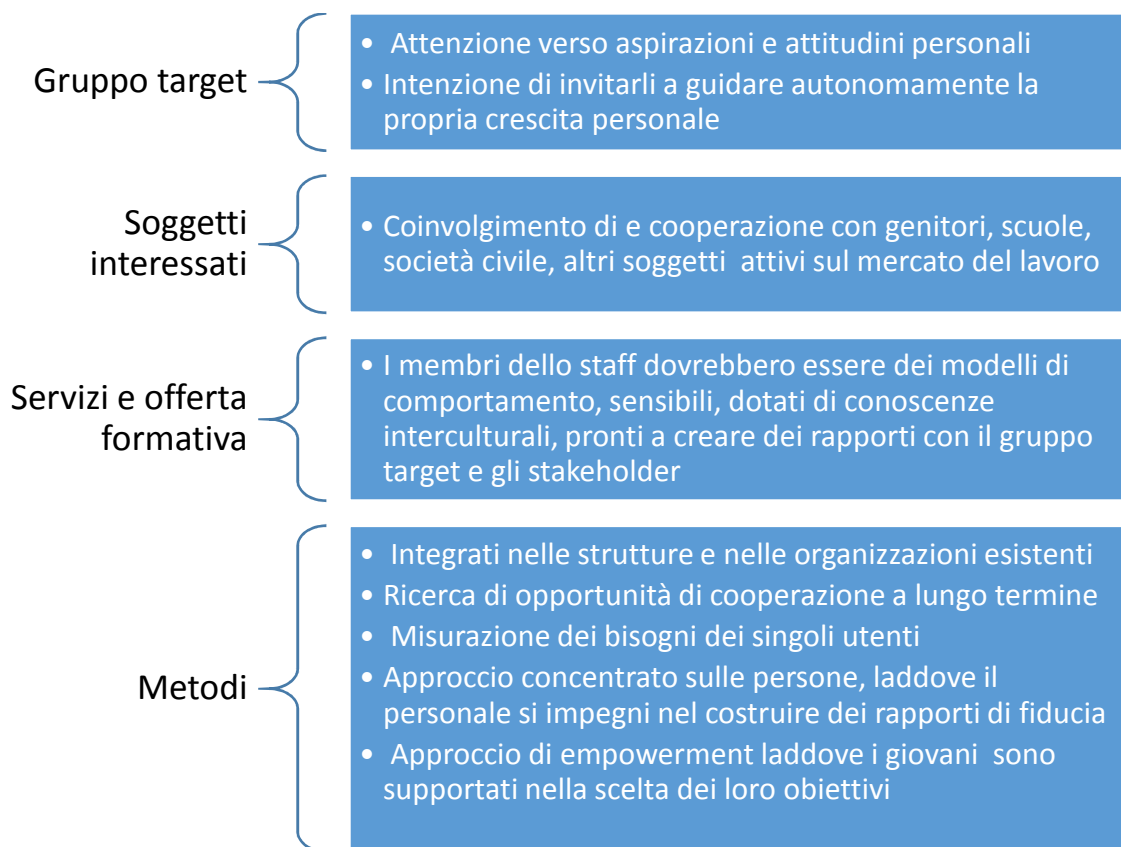


Figura 1.1 Principali raccomandazioni dell'analisi dei gap di SAMIN

La versione integrale dell'analisi dei gap si trova sul [sito web del progetto SAMIN](#).

16. Raccomandazioni tratte da FIBA

Queste raccomandazioni sono elementi trasferibili.

Consigli per gli insegnanti e i trainer

❖ **Conoscere i giovani!**

È importante costruire un rapporto di fiducia con se stessi e i giovani migranti. Raccogli informazioni sul loro *background* culturale e religioso così da comprenderli meglio ed imparare a relazionarti con loro.

❖ **Presta attenzione a ciascun soggetto**

I migranti che accedono per la prima volta al mercato del lavoro potrebbero aver bisogno di supporto aggiuntivo. Visita l'azienda e parla con i giovani e i datori di lavoro sulle loro esperienze. Nomina il consulente e/o un mentore alla pari per il singolo migrante per testare un supporto aggiuntivo.

❖ **Dedizione e passione**

Potrebbe sembrare un cliché, ma niente è più importante di un insegnante/ trainer attento e appassionato che dimostra empatia e comprensione.

❖ **Modelli di comportamento**

I giovani sono alla continua ricerca di se stessi e di cosa desiderano fare nella vita. Assicurati che tu, in quanto insegnante/ trainer puoi relazionarti con i giovani migranti e che essi possano fare la stessa cosa con te.

❖ **Formazione all'interculturalità**

Assicurati che il tuo staff conosca contesti interculturali.

Servizi e programmi offerti

❖ **Esperienze pratiche**

Affinché i migranti possano affrontare un processo di transizione morbida dalla scuola al mercato del lavoro è necessario che essi esercitino le loro capacità sul campo ed acquisiscano esperienze pratiche. È importante garantire che i giovani acquisiscano questa esperienza attraverso tirocini e apprendistati. Inoltre è bene che i migranti abbiano una buona conoscenza delle necessità e dei requisiti richiesti dal loro lavoro.

❖ **Rete di contatti**

I migranti spesso non possono fare affidamento su una rete sociale estesa. Bisogna tenere conto di questo aspetto quando si preparano seminari collettivi, tirocini o periodi di apprendistato, incontri fra studenti e potenziali datori di lavoro.

❖ **Responsabilizzazione**

È importante coinvolgere i ragazzi nell'organizzazione delle attività del progetto. Fai in modo che possano esprimere la loro opinione su ciò che più gli piace. Coinvolgendoli, li aiuti ad indirizzare il loro sviluppo personale sotto la tua supervisione.

❖ **Approccio centrato sulla persona**

È opportuno offrire supporto psicologico aggiuntivo a soggetti che sono stati esclusi dal mercato del lavoro ed affrontare determinate criticità che costituiscono degli ostacoli per l'accesso delle persone al mercato del lavoro. È importante affrontare per prima le questioni considerate più urgenti dai giovani.

❖ **Focus linguistico**

La mancanza di capacità linguistiche è spesso una barriera per i migranti che intendono (ri) accedere a percorsi di istruzione o trovare un lavoro adeguato. Controlla che fra i partecipanti non ci sia bisogno di un supporto linguistico aggiuntivo.

❖ **Accessibilità**

Assicurati di raggiungere anche coloro i quali non riescono ad accedere ai servizi. Fai rete con le organizzazioni locali e studia il modo migliore per coinvolgerli.

❖ **Approccio collettivo vs approccio individuale**

Non esiste alcun percorso prestabilito quando si lavora con i migranti. Se possibile cerca di combinare i due approcci offrendo attività di gruppo e consulenze individuali.

❖ **Aperti a tutti se possibile, su misura se necessario**

È bene che i migranti prendano parte a progetti aperti a tutti in cui possano usufruire di una speciale attenzione se necessario (ad esempio nei corsi di lingua). In questo modo non si sentiranno esclusi.

❖ **Certificazione delle competenze**

Valuta e tieni conto delle abilità di cui sono in possesso. Nonostante possano avere delle lacune linguistiche, molti migranti hanno acquisito delle competenze o avuto delle esperienze professionali nei loro paesi di origine.

Partenariati

❖ **Partenariati avviati**

Prima di sviluppare il progetto è necessario avere in mente i partner da coinvolgere, pensando al valore aggiunto che possono apportare. Di solito, lavorare con i propri partner abituali o trovarne di nuovi attraverso la loro mediazione è garanzia di successo.

❖ **Fai squadra con gli imprenditori**

Ogni progetto che cerca di contribuire alla transizione scuola-mercato del lavoro dovrebbe coinvolgere degli imprenditori.

Contesto

❖ **Coinvolgere i genitori**

Coinvolgere i genitori è essenziale quando si lavora con ragazzi di età inferiore ai 25 anni. I genitori sono spesso profondamente coinvolti nelle scelte dei figli. È importante anche per i genitori conoscere le decisioni dei loro figli. In questo caso bisogna tener conto anche della cultura e della lingua.

❖ **Attività in loco**

Di solito funzionano bene quei progetti che prevedono delle attività da svolgersi in un contesto familiare in cui è più facile attrarre dei partecipanti. Conoscono bene l'ambiente e si sentono a loro agio.

❖ **Imparare al di fuori della scuola**

L'apprendimento in un ambiente extra-scolastico dà dei buoni risultati, poiché di solito è più divertente e meno strutturato. I giovani amano stare a contatto con le persone e conoscere le loro esperienze di vita. Inoltre quando si riesce a coinvolgere esponenti del mondo del lavoro, si forniscono loro anche degli stimoli pratici.

❖ **Learning by doing**

Learning by doing è un metodo apprezzato da molti studenti che lo preferiscono ai tradizionali libri di testo. Puoi fare in modo che i tuoi studenti imparino svolgendo un progetto nel loro quartiere.

❖ **Attività che hanno luogo in un'unica sede**

Vi sono giovani che hanno delle difficoltà nel rivolgersi alle organizzazioni. Pertanto, organizza le attività in sede e fai in modo che si svolgano tutte nel medesimo luogo cosicché i giovani possano familiarizzare con il contesto e sentirsi a proprio agio.

❖ **Collaborazione con le scuole**

Quando lavori insieme alle scuole è importante che esse abbiano un certo grado di autonomia. È necessario che le scuole stabiliscano se le attività del progetto faranno parte del piano di studi come attività di volontariato per i propri studenti.

Sostenibilità

❖ **Inserimento lavorativo o tirocinio garantito**

Garantire l'inserimento lavorativo o opportunità di tirocinio durante o al termine del progetto costituisce un forte incentivo alla partecipazione.

❖ **Assistenza continuativa**

È bene che progetti che offrono servizi di supporto intensivo prevedano una fase di assistenza al termine del ciclo di vita del progetto durante il quale il personale rimane a disposizione dei giovani che lo richiedono.

❖ **Metodologie pronte per l'uso**

I progetti che studiano nuove metodologie dovrebbero produrre delle misure pronte per l'uso che le organizzazioni possono utilizzare. Queste metodologie sono sostenibili se facilitano il lavoro degli insegnanti e di altri professionisti.

❖ **Documentare il loro apprendimento**

Assicurati che l'apprendimento dei migranti sia ben documentato con un portfolio, una qualifica o un certificato che dimostri quanto hanno appreso, cosicché possano utilizzarli nel corso della loro carriera futura.

Bibliografia

Progetti

1. ESTA-Bildungswerk, Germany: FIBA
2. Migrare. Center for migrants, Upper Austria, Austria: AST project
3. BFI Upper Austria , Austria: Preparatory course for health care professions
4. BFI Upper Austria, Austria : Improving the chances of a successful entry into a profession for youths and young adults with a migration background
5. Des Passerelles pour l'Insertion, France: Support for professional and social inclusion of refugees
6. CAAPMIE Institut Protestant Centre d'Accueil et d'Accompagne-ment pour Mineurs Isolés Etrangers, France : Training action for Kitchen Porters
7. RAIH Réseau d'Accueil et d'Insertion de l'Hérault, France : VET related activities
8. ZFM Zentrum für Flüchtlings-hilfe und Migrationsdienste, Germany: Young migrants
9. Netzwerk Lippe, Germany: Horizon. Improving employability and vocational perspectives for refugees in the district of Lippe
10. BQN Berlin. Vocational Qualification Network for Migrants in Berlin, Germany: BQN. Berlin needs you
11. Centro Astalli Palermo, Italy: Health Care Training Course
12. Associazione Santa Chiara, Italy: Life at the top. Tailoring workshop
13. Sicilian Region, Department for Employment, Italy: Alkhantara. Safe integration
- 14 SWV Bouwoplei-dingen, The Netherlands: Building in Limburg with more employees with a migration background
- 15 FORUM Institute for Multi-cultural Affairs, The Netherlands: K!X
16. SIPI Amsterdam, The Netherlands: Diamond
17. Sola Arts, UK: Sola Arts
18. Refugee Action Liverpool, UK: Refugee Action
19. Merseyside Refugee Support Network, UK: Merseyside Network for Change