



FASHION FOR INCLUSION

MARC DE COMPETÈNCIES

ADREÇAT A PROFESSIONALS
DE L'FP QUE TREBALLEN
AMB PERSONES MIGRANTS
EN ELS CAMPS DE LA COSTURA,
EL RECICLATGE TÈXTIL, LA MODA
I EL DISSENY



Erasmus+ Programme
KA2: Strategic Partnership Projects
2020-1-ES01-KA202-082950



1. INTRODUCCIÓ

Resum del Fashion 4 Inclusion

Fashion for Inclusion és un projecte Erasmus+ coordinat per ABD (ES) en col·laboració amb [IASIS](#) (GR), [Mindshift](#) (PT), [CIEP](#) (BE), [SSF](#) (ES), [BAU](#) (ES), [Mondo Donna](#) (IT).

L'objectiu general de *Fashion for Inclusion* és promoure la inclusió social i laboral de persones migrants i refugiades en situació de risc, mitjançant un programa de Formació Professional innovador i verificat basat en la formació pràctica amb orientació laboral i vinculat al sector de la moda sostenible. Concretament, el projecte preveu millorar l'accés de les persones migrants i refugiades poc qualificades a una FP d'alta qualitat basada en els resultats, mitjançant camins d'aprenentatge flexibles que incloguin competències clau en els plans d'estudis (idiomes i emprenedoria), dins d'un marc de gènere intercultural.

La inclusió social és el motor del nostre projecte. A través de la innovació i la Formació Professional, volem promoure la igualtat, la inclusió social i laboral, la diversitat, el diàleg intercultural i la no discriminació de col·lectius en situació de vulnerabilitat. A més, el projecte també promou el desenvolupament professional del professorat d'FP, mentories d'ONG, centres d'FP en general, centres educatius i empreses socials; per tal d'implementar conjuntament plans d'estudi innovadors que assoleixin l'objectiu esmentat i promoguin la inclusió laboral de persones migrants i refugiades en risc d'exclusió social en els camps de la costura, la moda i el disseny sostenibles.

Per tant, el projecte Fashion for Inclusion augmentarà les oportunitats d'inclusió laboral per a persones en risc d'exclusió social i, al mateix temps, també millorarà el marc competencial de professionals de l'FP en els camps de la costura, el reciclatge, la moda i el disseny.

El primer pas per a dissenyar les accions i materials formatius és la definició d'un marc competencial per a professionals de l'FP que treballen en els camps esmentats –i específicament per a aquells o aquelles que treballen amb persones refugiades i migrants en risc d'exclusió social–. A més, aprofundir en els factors que incomoden l'accés de la població refugiada i migrant a l'FP i els obstacles als que s'enfronten les persones formadores a l'hora d'arribar a la mencionada població, proporcionaran una visió valuosa a l'hora de dissenyar els enfocaments d'aprenentatge.

Sobre aquest document

Aquest document es divideix en dues seccions:

- A la primera secció, anomenada **Marc Competencial**, establim el conjunt de competències identificades com a més rellevants per al camp i presentem els resultats del qüestionari d'autoavaluació dirigit al professorat d'FP.

- A la segona secció, **Estat de la Qüestió**, recopilem els informes dels països socis i presentem les principals conclusions sobre les dificultats d'accés de les persones migrants i refugiades als sistemes d'FP. Aquesta secció es complementa amb les respostes proporcionades pel professorat d'FP als qüestionaris.

2. MARC COMPETENCIAL

Marc competencial per a formadors i formadores del sector tèxtil

Segons el CEDEFOP (2009), un marc competencial és una descripció genèrica de les habilitats, coneixements i competències que el professorat hauria de posseir per a poder activar i proporcionar educació i formació professional a un alt nivell. Aquest marc es pot utilitzar per a guiar els plans d'estudis dissenyats per a la formació inicial i continuada de professionals de l'ensenyament.

El desenvolupament d'un marc competencial per als i les formadores que treballen en el camp de la costura, la moda i el disseny sostenibles té com a objectiu proporcionar un ensenyament, per part d'organitzacions, institucions i ONG, basat en referències comunes a l'hora de desenvolupar cursos de formació dirigits a persones migrants i refugiades. El conjunt de competències incloses en el marc es basa en:

- L'experiència prèvia de les entitats sòcies que desenvolupen els projectes MAMALYONA, FABRIK REPUBLIC i SOCIAL CHIC; diferents programes de formació dirigits a persones migrants i refugiades en risc d'exclusió social. Per al disseny dels projectes, es van identificar un conjunt inicial de competències com a rellevants i que calia reforçar entre el professorat.
- Breu revisió de la bibliografia existent en la temàtica.

Com a resultat, s'han seleccionat les competències següents, les quals formaran part del marc:

1. Coneixement i ús de metodologies d'aprenentatge combinat.
2. Coneixement i ús de metodologies d'aprenentatge basades en el treball.
3. Coneixement de les necessitats del mercat laboral i dels canals a utilitzar per la recerca de feina.
4. Treball a partir de la sensibilitat transcultural com a enfocament transversal.
5. Habilitats de comunicació des d'una perspectiva intercultural.
6. Capacitat per incorporar la diversitat social i cultural del grup als continguts formatius i als processos d'aprenentatge.
7. Capacitat per incorporar la perspectiva de gènere al contingut de la formació i als processos d'aprenentatge.
8. Capacitat per fer front a la desmotivació de les/els estudiants.
9. Capacitat de realitzar dinàmiques de grup de forma satisfactòria.
10. Habilitats de mentoria.

11. Habilitats per orientar de forma correcta.

Aquest marc representa un conjunt complet de competències professionals i interpersonalmentals que es necessiten a l'FP i, específicament, a les àrees d'interès del projecte les quals s'orienten a persones migrants i refugiades en risc d'exclusió social. La llista de competències que proposem s'ha de veure com un marc flexible que s'adapta a diverses circumstàncies, estratègies i contextos de formació per a posteriors debats i mesures d'implementació.

Per tant, aquest conjunt de competències no pretén ser una llista de capacitats que tota persona formadora hagi de posseir, sinó una eina que ajudi a la provisió d'FP; a institucions, organitzacions o formadors i formadores individuals; a dissenyar millor programes de formació per al posterior desenvolupament professional, que també respongui a les necessitats i les realitats de les persones aprenents. Per últim, és important assenyalar que no és un marc exhaustiu ni restringit, sinó una proposta que es pot ampliar, revisar i enriquir durant tota la implementació del projecte.

Qüestionari dirigit al personal formador d'FP

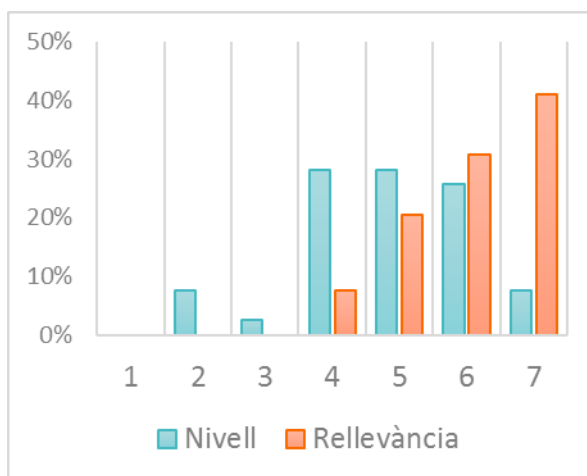
Per a l'elaboració i validació del marc, les entitats sòcies del projecte van difondre un qüestionari entre les persones formadores d'FP, tant de la seva com d'altres organitzacions. El perfil sociodemogràfic de les persones formadores que van respondre es presenta a l'annex 1.

L'objectiu del qüestionari era autoavaluar el nivell en cadascuna de les competències proposades de les persones participants en el formulari i determinar la rellevància de cada competència aplicada al rendiment laboral. Es va demanar a les persones enquestades que indiquessin el seu nivell i la rellevància atorgada a les competències en una escala Likert de l'1 al 7.

Presentem els resultats del qüestionari a les pàgines següents. Per a cada competència, també s'indica la mitjana del nivell competencial expressat i la mitjana expressada de la rellevància de la competència.

1. Coneixement i ús de metodologies d'aprenentatge combinat

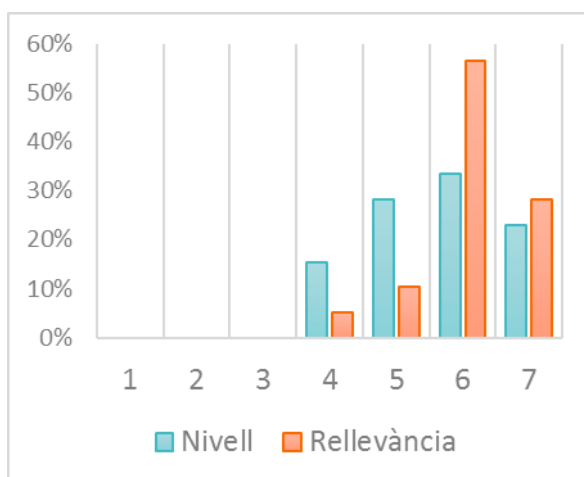
(Aqueles pedagogies que combinen l'ús de les TIC i la presencialitat)



Mitjana del nivell de la competència	Mitjana de la rellevància de la competència
4,85	6,05

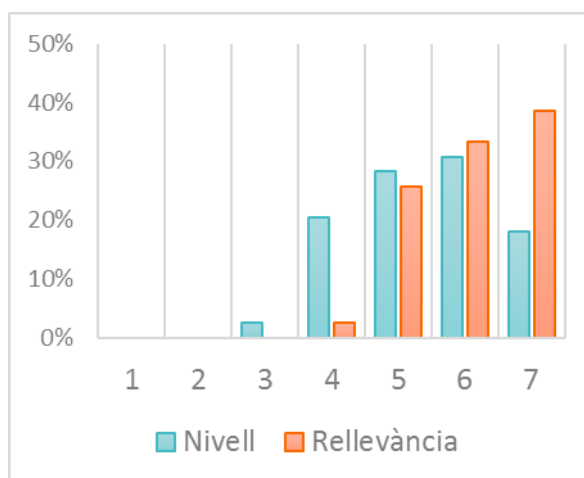
2. Coneixement i ús de metodologies d'aprenentatge basades en el treball

(Aqueles que recreen un entorn laboral real)



Mitjana del nivell de la competència	Mitjana de la rellevància de la competència
5,64	6,08

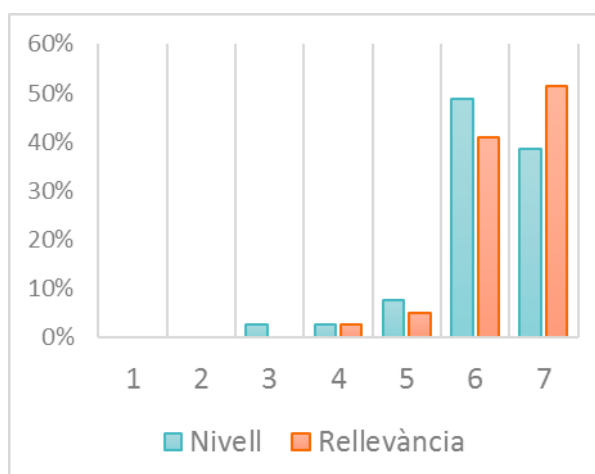
3. Coneixement de les necessitats del mercat laboral i els canals a utilitzar per a la recerca de feina



Mitjana del nivell de la competència	Mitjana de la rellevància de la competència
5,41	6,08

4. Treball a partir de la sensibilitat transcultural com a enfocament transversal

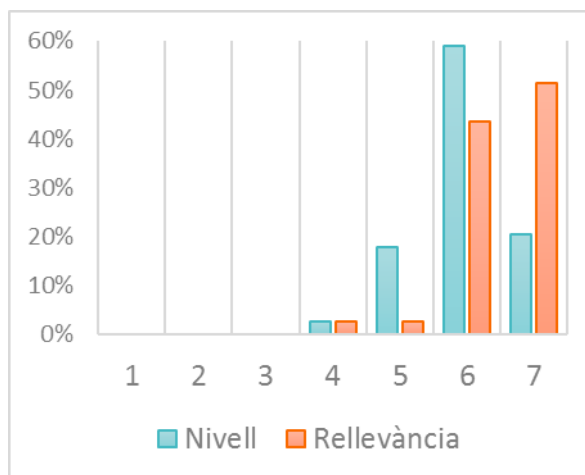
(Es refereix a la presa de consciència de la pròpia cultura i d'altres cultures, la pròpia capacitat per empatitzar amb persones d'altres cultures i entendre un esdeveniment o un comportament des d'una o més perspectives culturals)



Mitjana del nivell de la competència	Mitjana de la rellevància de la competència
6,18	6,41

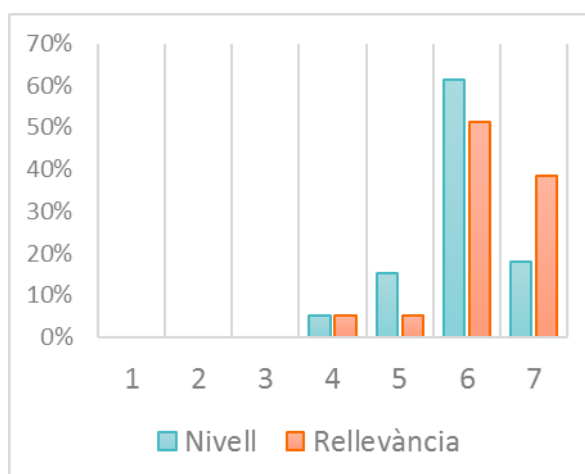
5. Habilitats de comunicació des d'una perspectiva intercultural

(Abarca un conjunt d'habilitats necessàries per comunicar-se o compartir informació amb persones d'altres cultures i grups socials)



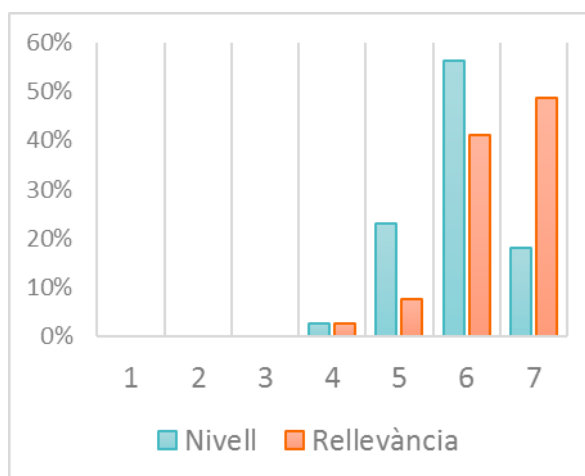
Mitjana del nivell de la competència	Mitjana de la rellevància de la competència
5,97	6,44

6. Capacitat per incorporar la diversitat social i cultural del grup als continguts formatius i als processos d'aprenentatge



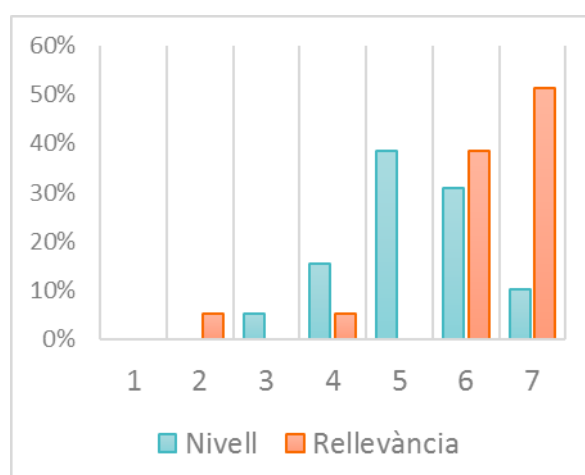
Mitjana del nivell de la competència	Mitjana de la rellevància de la competència
5,92	6,23

7. Capacitat per incorporar la perspectiva de gènere al contingut de la formació i als processos d'aprenentatge



Mitjana del nivell de la competència	Mitjana de la rellevància de la competència
5,90	6,36

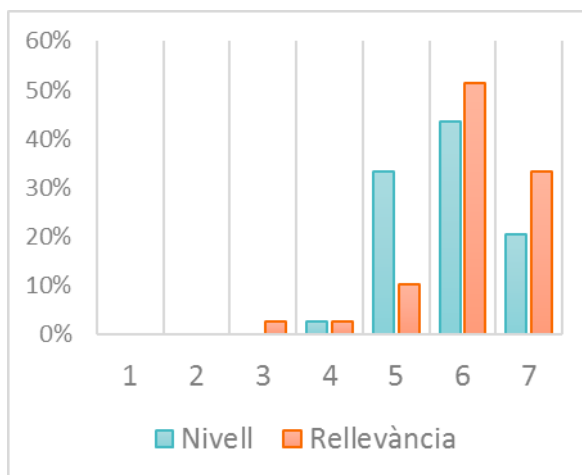
8. Capacitat per fer front a la desmotivació dels/les estudiants



Mitjana del nivell de la competència	Mitjana de la rellevància de la competència
5,26	6,21

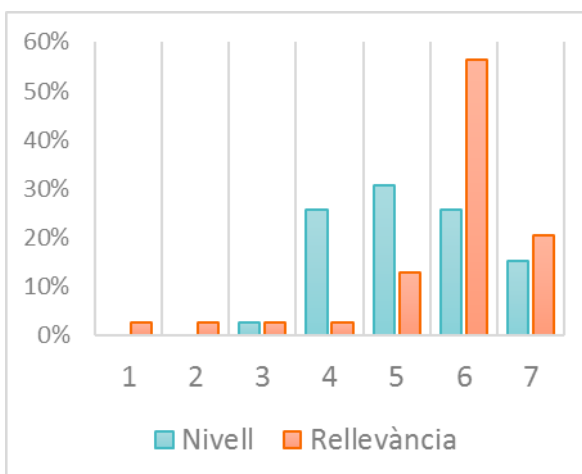
9. Capacitat de realitzar dinàmiques de grup de forma satisfactòria

(Exemple: saber gestionar correctament els possible conflictes i dinàmiques disruptives dels grups d'estudiants.)



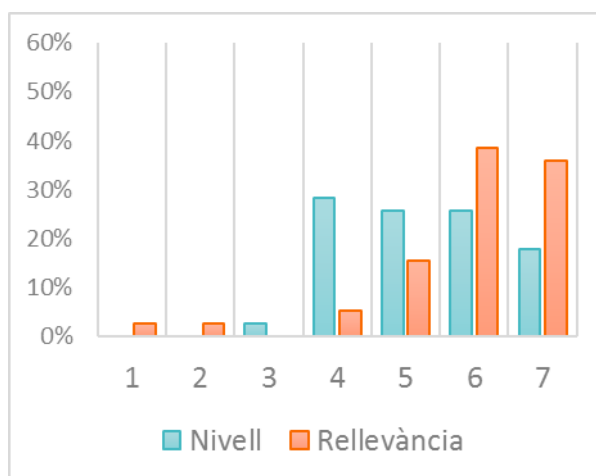
Mitjana del nivell de la competència	Mitjana de la rellevància de la competència
5,82	6,10

10. Habilitats de mentoria



Mitjana del nivell de la competència	Mitjana de la rellevància de la competència
5,26	5,72

11. Habilitats per orientar de forma correcta



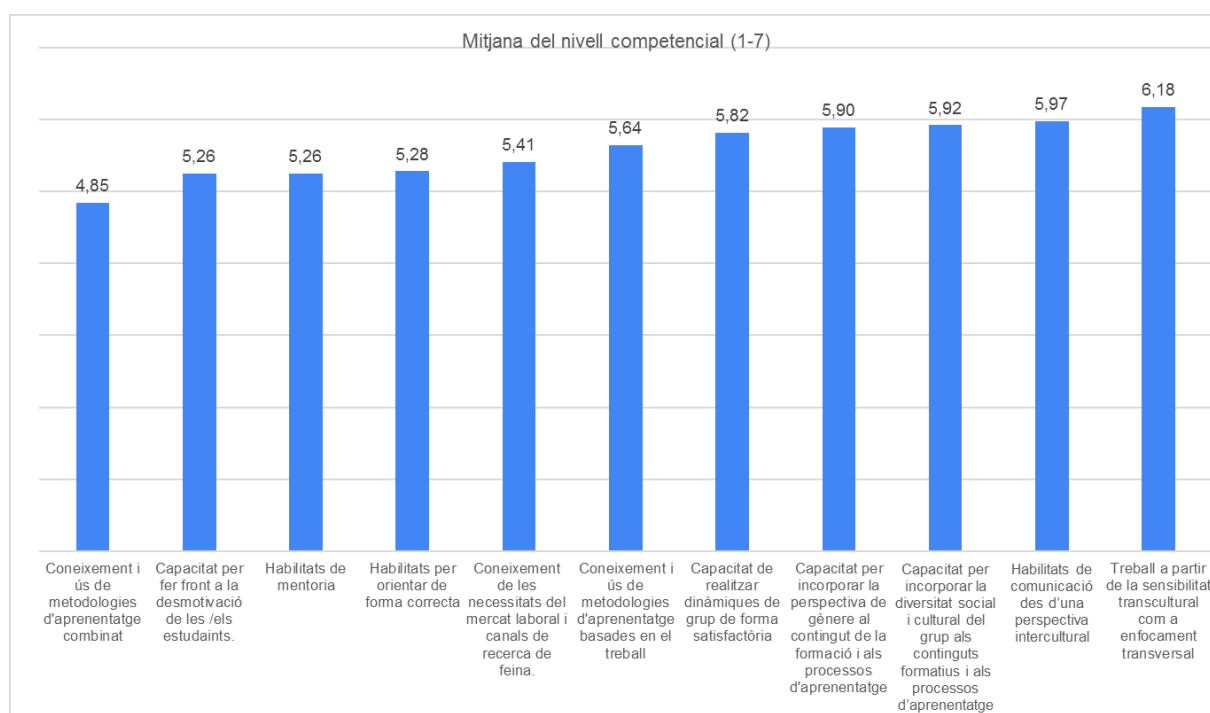
Mitjana del nivell de la competència	Mitjana de la rellevància de la competència
5,28	5,87

Mitjanes del nivell de les competències

Pel que fa a les mitjanes dels nivells de les competències, les competències en què el personal formador sobresurt més segons el qüestionari són:

- *Treball a partir de la sensibilitat transcultural com a enfocament transversal:* Mitjana de 6,18/7.
- *Habilitats de comunicació des d'una perspectiva intercultural:* Mitjana de 5,97/7.
- *Capacitat per incorporar la diversitat social i cultural del grup als continguts formatius i als processos d'aprenentatge:* Mitjana de 5,92/7.
- *Capacitat per incorporar la perspectiva de gènere al contingut de la formació i als processos d'aprenentatge:* Mitjana de 5,90/7.

La competència amb la puntuació de coneixement més baixa és el *Coneixement i ús de les metodologies d'aprenentatge combinat*, amb un 4,85/7.



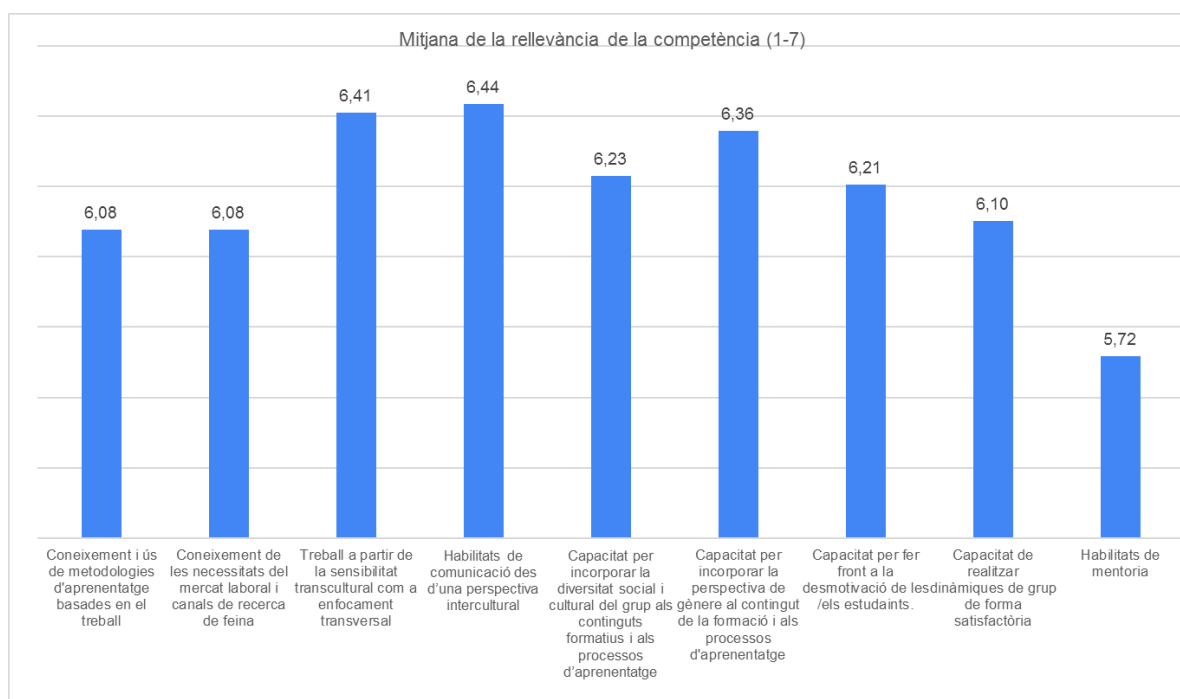
Mitjanes de la rellevància de les competències

Pel que fa a les mitjanes de la rellevància de les competències, les competències que el personal formador troba més rellevants per al seu rendiment laboral són:

- *Habilitats de comunicació des d'una perspectiva intercultural:* Mitjana de 6,44/7.

- *Treball a partir de la sensibilitat transcultural com a enfocament transversal*: Mitjana de 6,41/7.
- *Capacitat per incorporar la perspectiva de gènere al contingut de la formació i als processos d'aprenentatge*: Mitjana de 6,36/7.

La competència amb la puntuació més baixa pel que fa a la rellevància d'aquesta és *Habilitats de mentoria*, amb una Mitjana de 5,72/7, i *Habilitats per orientar de forma correcta*, amb una Mitjana de 5,87/7.



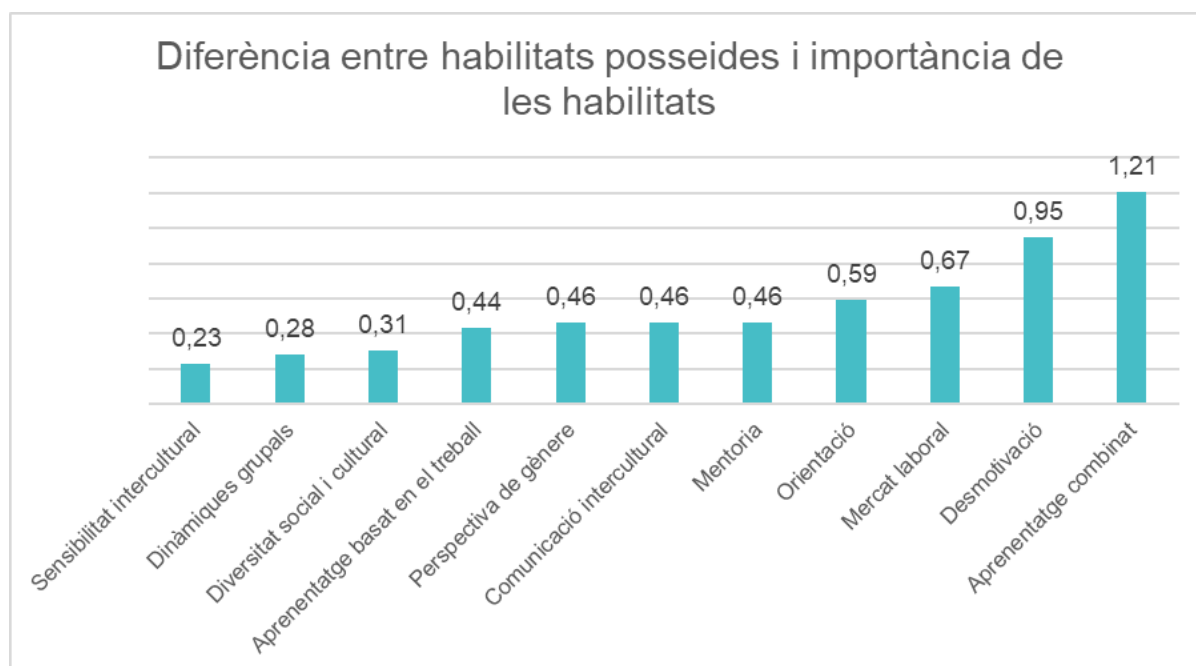
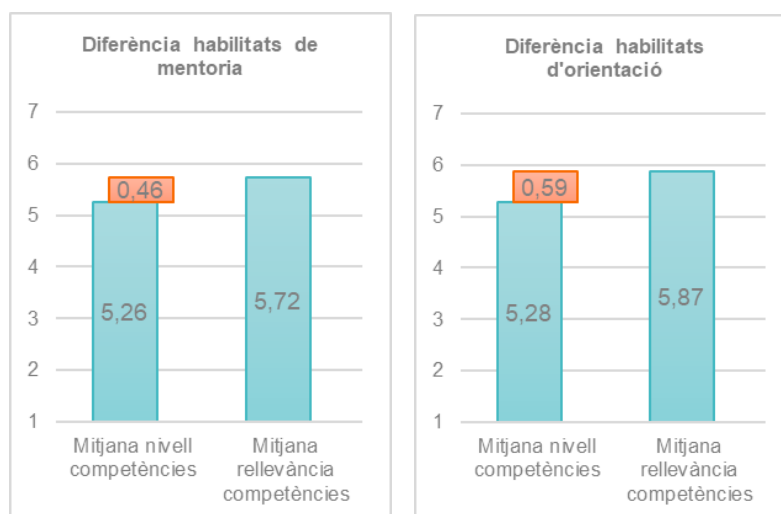
Buits detectats

Segons les respostes, hi ha una concordança entre les competències que es consideren més rellevants i el nivell competencial subjectiu que posseeix la mostra de persones formadores que va omplir el qüestionari. Tant les *habilitats de comunicació intercultural* com la *sensibilitat transcultural com a enfocament transversal* es van classificar com les més altes de les dues seccions.

D'altra banda, les diferències més altes entre la rellevància donada a les competències i l'autoavaluació del nivell competencial s'identifiquen en el *Coneixement i ús de metodologies d'aprenentatge combinat* i la *Capacitat de fer front a la desmotivació dels estudiants*.

Als següents gràfics es mostra les diferència entre la rellevància que se li dóna a cada competència i el seu nivell de coneixement subjectiu per al grup de persones formadores enquestades:





- Formació de professionals i adquisició d'habilitats comunicatives, especialment orientada a donar eines per a una millor comunicació i per millorar la comprensió intercultural mútua.
- Compartir espais de treball entre professionals del sector.
- Promoure i enfortir la cooperació entre organitzacions (ONG, institucions d'FP, institucions públiques) que treballen amb la població diana.
- Implementar programes transversals que responguin a la complexitat de les necessitats socials a les quals s'enfronten les persones migrants i refugiades, reforçant l'orientació laboral i les habilitats transversals, com ara el llenguatge.
- Creació de noves oportunitats laborals.
- Promoure entorns d'aprenentatge basats en la comprensió mútua.

3. ESTAT DE LA QÜESTIÓ: Reptes i obstacles als quals s'enfronten les persones migrants i refugiades per accedir als programes d'FP arreu d'Europa

En aquesta secció presentem l'estat de la qüestió en relació amb els reptes i obstacles als que s'enfronten les persones migrants i refugiades a Grècia, Itàlia, Bèlgica i Espanya alhora d'accedir als sistemes d'FP. Les referències bibliogràfiques completes utilitzades per a la seva elaboració es poden consultar a l'annex III.

GRÈCIA

Sens dubte, les persones migrants i refugiades han d'afrontar una gran quantitat de reptes pel que fa als cursos d'FP a Grècia. El present article intentarà posar de manifest els principals obstacles i descriure les condicions que presenta Grècia en l'àmbit de l'educació a les persones refugiades i el sistema d'FP.

En primer lloc, la gran majoria de les persones migrants i refugiades tenen una **formació acadèmica baixa o nul·la**, ja que provenen de comunitats rurals on només han realitzat treballs manuals no qualificats o semi qualificats, on l'esforç físic és més necessari que el mental. En conseqüència, és inevitable que a aquestes els hi costi adaptar-se a entorns educatius, ja que es tracta d'un àmbit nou per a elles, i encara els hi costa més formar part d'una classe i absorbir, consolidar i operativitzar els coneixements que aprenen.

L'adquisició de coneixement i d'habilitats atractives per al mercat laboral a Grècia, pressuposa l'adquisició de la llengua grega. Així, el segon i un dels temes més crítics per a les persones migrants i refugiades és la **barrera lingüística**, tot i que aquesta afecta més a les persones adultes que a les joves. Els diversos antecedents lingüístics (àrab, farsi, kurd, etc.) difereixen molt de la llengua grega, ja que presenten diferències significatives en termes de morfologia i fonologia. A més del repte de la llengua grega, la barrera comunicativa existeix i és genèrica, ja que també resulta complicat per al professorat comunicar-se amb els infants migrants i refugiats i els seus pares en anglès, provocant incomprendiments i situacions de no entesa entre ambdues parts¹.

Fins i tot en els casos en què les persones migrants o refugiades tenen antecedents acadèmics previs, els estudis no solen estar acabats; moltes de les persones amb formació universitària iniciada, no disposen de títols degut a la impossibilitat d'acabament de les formacions a causa de l'inici de guerres o altres problemàtiques. En altres casos, van acabar els seus estudis però no van aconseguir portar, al llarg del procés de migració, la documentació necessària per a certificar-ho, donant lloc a altres problemes, com la impossibilitat de verificar l'educació rebuda; mentre que altres tenen

¹https://www.minedu.gov.gr/publications/docs2017/16_06_17_Epistimoniki_Epitropi_Prosfygon_YPPET_H_Apotimisi_Protaseis_2016_2017_Final.pdf

banda, aquelles persones beneficiàries de protecció internacional acollides a través del sistema de recepció SAI, sí que estan inscrites a classes d'italià amb l'objectiu d'obtenir un certificat d'idioma, ja que es tracta d'un servei finançat a través del propi programa. En els casos en què les persones estrangeres disposen d'un bon nivell de comprensió de la llengua italiana, la seva participació en programes de formació continua resultant difícil, ja que l'ús de terminologies específiques que no sempre són comprensibles per a ells o elles, els dificulta el procés d'aprenentatge. Així, com a conclusió final es destaca que el nivell d'alfabetització i comprensió de la llengua italiana és un dels principals criteris per obtenir feina i per a poder accedir a les FP. Un bon domini de la llengua italiana és, també, un dels requisits principals per obtenir la renovació del permís de residència nacional.

En el marc d'accés a programes d'FP i serveis d'ocupació (per exemple, programes de formació en el lloc de treball), un segon obstacle amb el que es troben les persones migrants i refugiades està relacionat amb el **desconeixement del funcionament de la burocràcia nacional i la constatació de que els procediments burocràtics són lents**. Això és particularment rellevant per a sol·licitants d'asil. Segons la llei, els i les sol·licitants d'asil han de romandre al sistema CAS durant un temps, el temps necessari per a poder fer el seguiment de la sol·licitud del permís de protecció internacional -i, per tant, tenir dret a accedir al sistema de recepció SAI-; normalment, a causa de la lentitud dels procediments burocràtics, els i les sol·licitants d'asil acaben quedant-se en els CAS fins a un any o més. De fet, aquest és el temps necessari per processar la seva sol·licitud de protecció internacional o estatus de refugiats.

Un altre obstacle relacionat amb els procediments burocràtics és la capacitat del sistema nacional de **reconèixer les qualificacions i habilitats professionals i acadèmiques anteriors** que tenen les persones migrants i refugiades. Per tal de ser seleccionades per accedir als programes d'FP i a les activitats de formació, han de **demostrar les seves qualificacions acadèmiques bàsiques**; però no sempre disposen de títols educatius i les raons són varies: la pèrdua de documents durant el viatge migratori, la impossibilitat d'haver obtingut formació amb anterioritat, la no finalització de l'escola primària al seu país d'origen, etc. A més, per tal de poder ser seleccionats/des per entrar als programes d'FP, els i les beneficiaries han de tenir un **permís de residència vàlid**; no es considera un document vàlid per ingressar a l'FP el rebut de la sol·licitud o renovació d'aquest permís; l'única documentació vàlida és el permís de residència oficial ja expedit. Per tant, per tot això es conclou que els criteris de selecció per entrar als programes d'FP a Itàlia són particularment difícils de complir per a les persones migrants i refugiades.

Durant la pandèmia de la COVID-19, els treballadors i treballadores socials de MondoDonna han observat que les persones beneficiàries normalment utilitzen telèfons intel·ligents per accedir a formacions en línia. Tanmateix, aquests sovint no són adequats per a explotar de forma completa les plataformes d'aprenentatge a distància. A més, l'ús d'una plataforma d'aprenentatge per a adquirir coneixement a distància

necessita un bon nivell d'alfabetització i habilitats digitals que, sovint, les persones migrants i refugiades no tenen.

Un obstacle addicional que reporten les persones migrants i refugiades que duen a terme formacions laborals en agricultura o servei de neteja, és la **manca d'una bona xarxa de transport**, imprescindible per a la majoria per a poder arribar als llocs de treball més remots (per exemple, per arribar als llocs de treball al camp); o poder arribar a temps a les formacions.

En termes generals, es pot considerar com un obstacle addicional la dificultat cultural que sovint tenen les persones migrants i refugiades per **respectar determinades normes** de comportament del país de destí (per exemple, ser puntuals) que es consideren importants per tal de tenir èxit en la formació o poder adquirir un contracte laboral després d'una formació al lloc de treball.

ESPANYA

El dret a l'educació i la formació professional s'estableix a la Constitució espanyola de 1978, que inclou el dret a l'educació bàsica per a la població estrangera. La formació professional a Espanya ha experimentat, des de la dècada dels 90, canvis de gran abast en un intent de solucionar les deficiències del sistema educatiu anterior d'una Espanya que entrava a formar part d'un nou context europeu. Tot i que el sistema actual, que encara està en evolució, ha millorat gran part de les problemàtiques de l'anterior sistema, encara hi ha marge de millora [1].

El programa d'Ensenyament i Formació Professional (FP) és un pilar essencial tant per a les persones refugiades i migrants que volen començar a treballar a Espanya, com per a efectuar processos de reciclatge destinats a aquelles persones que ja formen part del mercat laboral. Sense formació, les dificultats i els obstacles per a la inserció social i laboral augmenten considerablement; i sense una ocupació digna, la inclusió social és impossible. Per a les persones refugiades, la inclusió social i laboral és un **objectiu difícil d'assolir a llarg termini**, ja que han de començar de zero en pràcticament tots els àmbits. En el cas dels que no coneixen la llengua espanyola, l'aprenentatge de la llengua és el primer objectiu.

L'aprenentatge de l'idioma és, de fet, una de les principals dificultats que les persones migrants i refugiades presenten per accedir a les formacions d'FP i ocupa un paper central en el cas de les refugiades sol·licitants de protecció internacional. El creixement del sector de l'ensenyament de la llengua espanyola dirigit a persones estrangers, ha conduït a la professionalització del servei; tot i que encara hi ha força marge de millora. Aquestes classes de castellà són, per a la majoria d'aquestes persones, molt més que un lloc per aprendre l'idioma; també es converteixen en un espai de trobada, acompanyament, nous amics, llibertat, etc.

El període mitjà per aconseguir una comunicació eficaç en la nova llengua dura uns 24 mesos, en funció del perfil de la persona i de la seva llengua materna. Cal remarcar que

tot i la professionalització mencionada, la realitat és que **amb prou feines hi ha escoles, centres de formació o professors experts en l'ensenyament del castellà** per al grup de sol·licitants d'asil i refugiats/des. A més, **la formació de grups sempre és heterogènia** perquè respon a la taxa d'entrada de persones al programa d'acollida i integració, i no al seu nivell lingüístic. Per últim, les seves expectatives laborals duen a que **els seus esforços, temps i recursos es centrin essencialment en la recerca de feina**, fins i tot quan no tenen un nivell bàsic o mitjà de coneixement de l'espanyol (CEAR 2019). Estudis com el de Van Tubergen i Kalmijn (2005) mostren que els refugiats són menys competents en la llengua del país d'acollida en comparació amb altres categories d'immigrants. Segons la seva investigació, només una persona refugiada de cada dos, amb més de deu anys de residència en un país de la Unió Europea, aconsegueix adquirir un coneixement avançat de la llengua.

A part de la barrera lingüística, també hi ha altres reptes a superar per tal de poder accedir als programes d'FP a Espanya: **salut, habitatge, seguretat, mobilitat i cura familiar**. En particular, pel que fa a les persones migrants econòmiques, la inestabilitat socioeconòmica pot impedir que inverteixin temps en formació. Les refugiades són, en general, més propenses als problemes de salut que la població general i altres grups d'immigrants, i una part considerable pateixen experiències traumàtiques i sovint violentes relacionades amb la seva migració forçada (OCDE, 2016). Les persones refugiades que presenten símptomes d'ansietat i depressió tenen taxes d'ocupació considerablement més baixes en comparació amb altres refugiades i migrants sense aquests símptomes (Liebig i Tronstad, 2018). Tant per als programes preparatoris com per als d'FP, les persones refugiades solen tenir més probabilitats d'abandonar, sobretot quan han d'anar a visites regulars al metge, tenen infants a càrrec o treballen a temps complet (Mathema, 2018).

La manca d'accés al transport (ja sigui per motius de cost o de disponibilitat) també és una barrera important per a les persones migrants i refugiades, ja que limita l'accés a classes de formació i a escoles; especialment a les grans ciutats com Madrid, on resulta extremadament car viatjar d'una banda a l'altra de la ciutat.

A més, **les necessitats immediates poden obligar a estudiants migrants a entrar a treballar en lloc d'assistir a les FP**. De fet, molts dels joves migrants que arriben a Espanya, al final de l'edat d'escolarització obligatòria tenen moltes ganes d'incorporar-se al mercat laboral immediatament i, de fet, hi ha una proporció més elevada d'estudiants migrants que de nadius que realitzen treball remunerat; cal remarcar que la participació al món laboral correlaciona negativament amb les competències acadèmiques (OCDE, 2018). En aquest sentit, l'adquisició directa d'expertesa pot ser més atractiva per a joves migrants que l'adquisició de mèrits acadèmics, a causa de la possibilitat d'obtenir ingressos; i sobretot per a aquelles persones que tenen una necessitat desesperada de garantir les seves pròpies despeses de manutenció o de satisfer altres necessitats, com ara pagar deutes relacionats amb el seu viatge migratori. La participació en FP té costos d'oportunitat (com ara guanys perduts com a treballador no qualificat). **I els salaris de pràctiques solen ser bastant**

més baixos que els que es poden adquirir amb feines poc qualificades. Aquests costos poden provocar una situació en què les persones refugiades redueixin el seu potencial futur a causa de les seves necessitats econòmiques desesperades.

Com a conclusions finals destaquem que els programes d'educació i formació professional (FP) a Espanya ajuden a connectar les persones migrants i refugiades amb el mercat laboral i a trobar llocs de treball que coincideixin amb les seves habilitats i qualificacions, tot i que tenint en compte el nombre creixent de sol·licitants d'asil i refugiats/des, cal millorar, adaptar i reinventar els programes d'FP.

BÈLGICA

Els principals estudis a Bèlgica se centren en la integració social i professional de les persones migrants; la formació general i l'accés a la formació professional en particular, no s'aborden per separat.

Les principals barreres i obstacles identificades per aquestes estudis per a poder accedir a la formació professional i, en conseqüència, per integrar-se al mercat laboral, són de diferents tipus:

1. Legal/Administratiu

Obstacles especialment relacionats amb el reconeixement de les habilitats professionals i els diplomes adquirits per les persones migrants als seus països d'origen. Així mateix, les barreres relacionades amb el tipus de "permís de residència" i "permís de treball", que restringeixen les possibilitats d'accés a la formació i l'ocupació.

2. Informació

Les persones nouvingudes sovint tenen dificultats per accedir a informació estructurada i clara sobre els entorns de formació existents: el fet que la informació sigui general perquè s'adreça a un grup objectiu ampli, fa que sigui difícil respondre a realitats i necessitats individuals que difereixen de persona a persona segons la seva trajectòria vital i les seves habilitats, diplomes i experiència ja adquirides.

3. Coneixement de la llengua

El coneixement de la llengua del país d'acollida és un trampolí eficaç per saltar a la formació i facilita i millora la integració social i professional d'aquelles persones nouvingudes.

De vegades, l'analfabetisme (d'adults) també és un greu obstacle per a la integració en el mercat de la formació i de l'ocupació.

4. Condicions socioeconòmiques

És important adoptar un enfocament holístic per considerar el grup objectiu, ja que aquests/aquestes no són només migrants, usuaris i usuàries, etc. sinó que també són pares i mares, socis i sòcies... Així, els problemes familiars, financers i de salut sovint també són seriosos obstacles a tenir en compte a l'hora d'abordar l'accés a l'FP per part d'aquest col·lectiu.

4. CONCLUSIONS

El conjunt inicial de competències proposades per formar part del marc de competències Fashion for Inclusion per als formadors d'FP en els camps de la costura, el reciclatge, la moda i el disseny, conté **11 competències** relacionades amb les competències interpersonals, socials i professionals.

Aquestes competències es van identificar com a fonamentals per al rendiment laboral del personal formador i per a l'assoliment de resultats d'aprenentatge d'alta qualitat en persones migrants i refugiades en risc d'exclusió social.

El **qüestionari d'autoavaluació** adreçat al professorat va proporcionar informació sobre: a) el nivell mitjà que tenia el professorat en cada competència i b) la rellevància de la competència en relació a la feina segons els i les professionals. En general, totes les competències avaluades van obtenir una puntuació alta en ambdues dimensions, amb puntuacions superiors a 5 sobre 7; excepte en *el coneixement i l'ús de metodologies d'aprenentatge combinat* i la *capacitat d'afrontar la desmotivació dels estudiants*, aquestes van ser les competències amb la bretxa més àmplia entre el nivell mitjà de competència assolit pel professorat enquestat i la rellevància atorgada.

Tenir *habilitats de comunicació intercultural* i *treballar a partir de la sensibilitat transcultural com a enfocament transversal* eren les competències més ben classificades, en termes de nivell de competència autoavaluat assolit i rellevància, es va detectar una bretxa mínima.

Pel que fa a les **necessitats de formació** detectades pels enquestats, adquirir coneixements i eines per tractar el factor intercultural, relacionat amb la diversitat d'orígens culturals dels estudiants, és una de les necessitats més evidents. Juntament amb això, la formació en competències relacionades amb la intervenció social i l'educació social també es va esmentar amb freqüència com a rellevant.

Els **principals reptes als quals s'enfronten professionals de l'FP** quan treballen amb persones migrants i refugiades en risc d'exclusió social s'associen, de nou, a l'element cultural (més concretament a l'existència de barreres lingüístiques i la manca d'eines per entendre i integrar el coneixement intercultural als entorns d'aprenentatge) i també amb la complexitat de les realitats socials a les què s'enfronten els/les participants, cosa que sovint els dificulta el manteniment dels programes de formació.

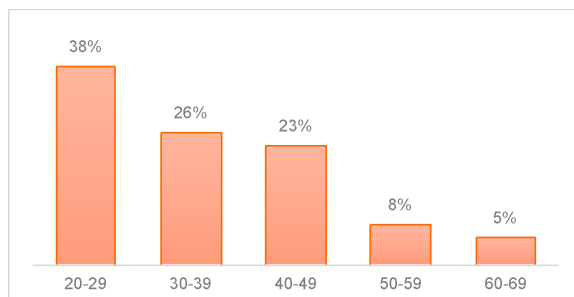
A partir dels informes publicats sobre l'estat de la qüestió, es pot afirmar que els **obstacles i els reptes als quals s'enfronten les persones migrants i refugiades quan volen accedir als sistemes d'FP dels països d'acollida són similars** a Itàlia, Grècia, Espanya i Bèlgica.

En destaquen els següents: a) dificultat per aprendre l'idioma d'acollida, base fonamental per emprendre programes de formació i afavorir la integració social i laboral;

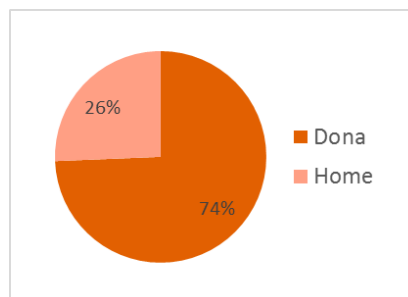
b) obstacles burocràtics; c) requisits administratius per a l'accés als programes de formació, sovint relacionats amb l'estatus legal o l'acreditació de la qualificació; d) dificultat per al reconeixement de competències o qualificacions acadèmiques dels països d'origen; e) condicions socials i econòmiques precàries, f) manca d'informació dels procediments administratius.

ANNEX I - PERFIL SOCIODEMOGRÀFIC

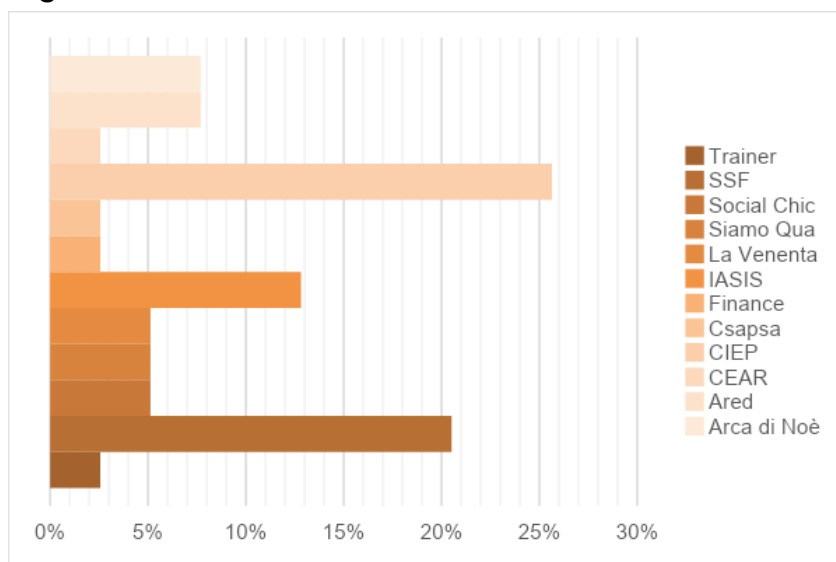
Grups d'edat



Gènere



Organització



ANNEX II – RESPOSTES DEL PROFESSORAT A LES PREGUNTES OBERTES

Necessitats de formació

Suggeriments dels i les professionals de l'FP sobre necessitats específiques de formació que puguin millorar el seu rendiment laboral en el camp de la formació en FP i la inclusió social i laboral de persones migrants i refugiades.

- Més ocasions per a trobar-se i treballar conjuntament.
- Més ocasions per a compartir i intercanviar.
- Crear espais per a compartir i aprendre conjuntament.
- Formació en pedagogia social.
- Com gestionar conflictes.
- Tutorització, per part del sector social, al professorat d'FP.
- Necessitat d'aprofundir en la història i la cultura de les persones que venen als cursos per tal de crear més empatia i aconseguir millors resultats d'aprenentatge.
- Necessitat de veure més vídeos o obtenir més informació sobre la inclusió laboral de persones migrants i refugiades.
- Competències interculturals, empatia, habilitats comunicatives amb persones migrants/refugiades, habilitats de mentoria, etc.
- Saber fer front a qualsevol tipus de crisi humana (conseqüències psicològiques del covid-19, depressions, desesperació, conflictes...).
- Informació sobre com manejar les diferències entre cultures diverses.
- Coneixement de les necessitats del mercat laboral i dels millors canals per a la recerca de feina.
- Com millorar l'ensenyament/formació en línia amb els i les nostres alumnes.
- Adaptar l'espai i els recursos a persones migrants i refugiades amb diversitat funcional.
- Metodologies per evitar la desmotivació.
- Coneixement del mercat laboral i la cultura actuals.
- Tenir un millor coneixement d'altres cultures.

Reptes

Respostes del professorat d'FP sobre els **principals reptes als que s'enfronten a l'hora d'arribar a alumnes migrants o refugiats/des.**

- Unificació de diferents tradicions i aprenentatges culturals.
- Les persones migrants o refugiades sovint són adultes i tenen la seva pròpia idea de com fer les coses, tenen els seus mètodes i resulta difícil instaurar noves tècniques.
- No resulta fàcil poder crear oportunitats laborals.
- És important saber on es troben els límits de la colonització; cal que les dinàmiques de grup potenciïn el treball però sense colonitzar.

- Comprendre el seu context vital i intentant adaptar els programes a les seves necessitats.
- El repte més important és la necessitat d'intervenir al mateix temps en diferents camps: cultura, llengua, formació, integració. Es tracta de realitzar un acompanyament holístic.
- Comprendre el seu estil de vida i la seva cultura però, sobretot, saber gestionar històries sovint doloroses.
- Fomentar la implicació en el projecte per tal de crear una perspectiva de formació a llarg termini dirigida al mercat laboral, superant la tendència a pensar només en les necessitats econòmiques del moment.
- Diferència lingüística i d'antecedents culturals.
- El desafiament més gran és poder integrar a tothom i fer-les / fer-los sentir com a casa respectant les respectives debilitats.
- Construir un entorn professional basat en la confiança mútua.
- L'única dificultat trobada és la de poder entendre l'estat emocional de les persones ateses, conèixer el seu passat sense perjudicar-ne la sensibilitat.
- El principal repte és mantenir la seva constància en totes les activitats.
- Falta de compromís, desmotivació.
- Notícies falses i desinformació.
- Obstacles referents a la cultura i el llenguatge.
- Dificultat, per part seva, de poder complir els requisits legals.
- La seva adaptació al nou entorn i cultura i el grup de joves d'acollida i els seus estereotips i biaixos.
- Llengua.
- Creences culturals.
- Els principals reptes són els relacionats a cobrir les mancances formatives dels participants en els cursos de formació que segueixen des dels seus països d'origen.

Propostes sobre com superar els reptes

Respostes dels i les professionals d'FP sobre **com creuen que podrien superar els principals reptes**.

- Més oportunitats de treballar conjuntament.
- Intento entendre els seus mètodes i, només després d'haver-los entès, puc ensenyar tècniques noves i intentar que treballin conjuntament.
- Crear noves oportunitats laborals.
- Amb una bona investigació etnogràfica des del disseny i la pedagogia.
- Amb experiència i més eines i habilitats.
- Resulten difícils de superar. Per tal de poder afrontar diverses problemàtiques, sovint col·laborem amb institucions públiques i associacions varies.
- Escoltar sense prejudicis i buscar punts en comú entre les diverses cultures.
- A través del treball diari, la formació contínua i la creació d'equips.
- En formar-se amb aquelles persones que tenen l'experiència.
- Aprenent.

ANNEX III – REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES EMPRADES PER A L'ELABORACIÓ DELS INFORMES DE L'ESTAT DE LA QÜESTIÓ

GRECIA

- https://apothesis.eap.gr/bitstream/repo/45292/1/503607_%ce%91%ce%93%ce%93%ce%95%ce%9b%ce%91%ce%9a%ce%97%ce%a3_%ce%9a%ce%a9%ce%9d%ce%a3%ce%a4%ce%91%ce%9d%ce%a4%ce%99%ce%9d%ce%9f%ce%a3.pdf
- https://www.minedu.gov.gr/publications/docs2017/16_06_17_Epistimoniki_Epitropi_Prosfygon_YPPETH_Apotimisi_Protaseis_2016_2017_Final.pdf
- <https://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2018/03/Skleparis-Policy-Brief-GREECE.pdf>

ITALIA

- European Centre for the Development of Vocational Training, “*Vocational Education and Training: Bridging Refugee and Employer needs*”, 2017 (www.cedefop.europa.eu/cs/publications-and-resources/publications/9120);
- Denomination provided for by the D.L. 130/2020 “Urgent provisions on immigration and security”;
- Law n.189/2002;
- Joint State-Region Conference, 10 July 2014;
- Decree-Law converted with amendments by Law 01/12/2018, n. 132 (Official Gazette 03/12/2018 n. 281);
- E.Allasino, M.Eve, G.Henry, M.Perino, “L’inserimento sociale e lavorativo dei richiedenti asilo e titolari di protezione in Piemonte” pp. 24, 2018 <http://www.byterfly.eu/islandora/object/librib:953389/datastream/PDF/content/librib%20953389.pdf>
- www.cedefop.europa.eu/cs/publications-and-resources/publications/9120
- www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/italy
- www.miur.gov.it/minori-stranieri-non-accompagnati
- www.ismu.org/alunni-con-background-migratorio-in-italia-comunicato-stampa-30-9-2020-2/
- <https://asylumineurope.org/reports/country/italy/reception-conditions/short-overview-italian-reception-system/>
- <https://asylumineurope.org/reports/country/italy/reception-conditions/access-and-forms-reception-conditions/forms-and-levels-material-reception-conditions/>
- <http://politichepiemonte.it/argomenti/colonna1/immigrazione-e-integrazione-sociale/626-l-integrazione-dei-rifugiati-il-refugee-gap-e-l-attivazione-dei-territori>
- <http://www.byterfly.eu/islandora/object/librib:953389/datastream/PDF/content/librib%20953389.pdf>

ESPANYA

- Sancha, I.; Gutiérrez, S. (2019). Vocational education and training in Europe: Spain. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Spain_2018_Cedefop_ReferNet.pdf
- CEAR. Informe 2019 de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR)

- Van Tubergen, F. y Kalmijn, M. (2005): "Destination-Language Proficiency in Cross-National Perspective: A Study of Immigrant Groups in Nine Western Countries". American Journal of Sociology, n° 110 (5). 2005. pp. 1.412-1.457.
- OECD (2016), Making Integration Work: Refugees and Others in Need of Protection, Making Integration Work, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264251236-en>.
- Liebig, T. and K. Tronstad (2018), "Triple disadvantage? : A first overview of the integration of refugee women", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 216, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/3f3a9612-en>.
- Mathema, S. (2018), What Works: Innovative Approaches to Improving Refugee Integration, Center for American Progress, Washington DC.

BÈLGICA

- Analyse de la note de politique générale "Asile & migration" du 04/11/2020 - [Analyse de la note de politique générale "Asile & migration" du 4 novembre 2020 - CIRÉ asbl \(cire.be\)](#)
- La réforme du "permis unique" et du "titre unique" - [La réforme du "permis unique" et du "titre unique" - CIRÉ asbl \(cire.be\)](#)
- Quel accompagnement pour les jeunes les plus vulnérables? - [Quel accompagnement pour les jeunes les plus vulnérables? - CIRÉ asbl \(cire.be\)](#)
- L'accès à l'exercice des professions réglementées pour les personnes formées à l'étranger - [L'accès à l'exercice des professions réglementées pour les personnes formées à l'étranger - CIRÉ asbl \(cire.be\)](#)
- Actions citoyennes pour l'appropriation du français par les migrants : enjeux et impacts à Liège - [Actions citoyennes pour l'appropriation du français par les migrants : enjeux et impacts à Liège - IRFAM](#)
- « NEET » issus de l'immigration : pour une insertion plus nette - [Analyse 2018 15 \(irfam.org\)](#)
- Migrations en Belgique : lieux communs et stéréotypes - [Migrations en Belgique : lieux communs et stéréotypes \(eclosio.org\)](#)
- Les nouvelles frontières de la politique migratoire européenne - [LES NOUVELLES FRONTIÈRES DE LA POLITIQUE MIGRATOIRE EUROPÉENNE \(eclosio.org\)](#)

Fashion for inclusion



Erasmus+

Funded by Erasmus+ SEPIE KA202
(2020-1-ES01-KA202-082950)

Project coordinated by ABD Asociación Bienestar y Desarrollo, in partnership with the organizations IASIS, Mindshift, CIEP, Solidaridad sin Fronteras, BAU and Mondo Donna.

This publication was produced with the financial support of the European Union. Its contents are the sole responsibility of the project coordinator ABD Asociación Bienestar y Desarrollo and do not necessarily reflect the views of the European Union.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial – ShareAlike 4.0 International License ([CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)).

This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format for noncommercial purposes only, and only so long as attribution is given to the creator. If you remix, adapt, or build upon the material, you must license the modified material under identical terms.

CC BY-NC-SA includes the following elements:

BY ⓘ – Credit must be given to the creator

NC ⓘ – Only noncommercial uses of the work are permitted

SA ⓘ – Adaptations must be shared under the same terms