



FASHION FOR INCLUSION

QUADRO DELLE COMPETENZE PER I PROFESSIONISTI IFP CHE LAVORANO CON IMMIGRATI NEI SETTORI DEL CUCITO, DEL RIUSO TESSILE, DELLA MODA E DEL DESIGN



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



1. INTRODUZIONE

Fashion 4 Inclusion in breve

Fashion 4 Inclusion è un progetto Erasmus + coordinato da ABD (SP) in collaborazione con IASIS (GR), Mindshift (PT), CIEP (BE), SSF (SP), BAU (SP), MondoDonna (IT).

L'obiettivo generale del progetto Fashion for Inclusion (Moda per l'inclusione) è promuovere l'inclusione sociale e lavorativa di immigrati e rifugiati a rischio, attraverso un programma di istruzione e formazione professionale (IFP) innovativo basato sul lavoro, legato al settore della moda sostenibile. In particolare, il progetto prevede di migliorare l'accesso degli immigrati e dei rifugiati scarsamente qualificati a programmi di Istruzione e Formazione Professionale di alta qualità basata sui risultati, attraverso percorsi di apprendimento flessibili, che includano le competenze chiave (lingue e imprenditorialità) nei curricula, all'interno di un quadro interculturale di genere.

In questo senso, l'inclusione sociale è il motore del nostro progetto. Attraverso l'innovazione e l'IFP, vogliamo promuovere l'uguaglianza, l'inclusione sociale e lavorativa, la diversità, il dialogo interculturale e la non discriminazione dei gruppi in situazione di vulnerabilità. Inoltre, il progetto promuove lo sviluppo professionale di formatori, insegnanti e mentori presso le ONG, centri di formazione professionale, centri di istruzione e imprese sociali per implementare congiuntamente curricula innovativi, che raggiungano l'obiettivo di cui sopra e promuovano l'inclusione lavorativa nei settori del cucito, del riuso, della moda e del design.

Pertanto, il progetto "Fashion for Inclusion" intende incrementare le opportunità di inclusione lavorativa per migranti e rifugiati, ed allo stesso tempo migliorare lo sviluppo professionale dei professionisti dell'IFP nei settori del cucito, del riuso creativo, della moda e del design.

Per raggiungere questo obiettivo, la definizione di un quadro di competenze per i professionisti dell'IFP che lavorano nei settori menzionati - e in particolare per coloro che lavorano con rifugiati o immigrati a rischio di esclusione -, è il primo passo per progettare le azioni ed i materiali di formazione. Inoltre, approfondire i fattori che ostacolano l'accesso della popolazione di rifugiati e immigrati all'IFP e gli ostacoli che i formatori devono affrontare, fornirà una preziosa visione durante la progettazione degli approcci di apprendimento.

Informazioni su questo documento

Questo documento è diviso in due sezioni:

- Nella prima sezione, **Quadro delle competenze**, descriviamo l'insieme di competenze identificate come più rilevanti per il settore e presentiamo i risultati del questionario di autovalutazione indirizzato ai formatori IFP.

- Nella seconda sezione, **Stato dell'arte**, compiliamo i rapporti dei paesi partner e presentiamo i principali risultati riguardanti le difficoltà di accesso di migranti e rifugiati ai sistemi di IFP. Questa sezione è integrata con le risposte fornite dai formatori IFP nei questionari.

2. QUADRO DELLE COMPETENZE

Quadro delle competenze per i formatori IFP nel settore tessile

Secondo il CEDEFOP (2009), un quadro delle competenze è una descrizione generica delle abilità, delle conoscenze e delle competenze più ampie che insegnanti, formatori e dirigenti dovrebbero possedere per consentire l'istruzione e la formazione professionale ad un livello elevato. Tale quadro può essere utilizzato quando i programmi di studio o i programmi di formazione sono progettati per la formazione iniziale e continua dei professionisti dell'insegnamento.

Lo sviluppo di un quadro di competenze per i formatori che lavorano nel settore del cucito, del riuso creativo, della moda e del design, mira a fornire ai singoli formatori ed enti di formazione come organizzazioni private, istituzioni e ONG, un riferimento comune nello sviluppo di corsi di formazione rivolti a immigrati e rifugiati. L'insieme delle competenze incluse nel quadro si basa su:

- le esperienze precedenti maturate dei partner di progetto attraverso le iniziative MAMALYONA, FABRIK REPUBLIC e SOCIAL CHIC, relative alla creazione di differenti programmi di formazione rivolti a migranti e rifugiati a rischio di esclusione sociale. Per la strutturazione del progetto, i partner hanno identificato una serie iniziale di competenze che dovevano essere rafforzate tra i formatori delle organizzazioni come rilevanti per una breve revisione della letteratura esistente sull'argomento.

Di conseguenza, ai fini della definizione del presente quadro sono state identificate le seguenti competenze:

1. Conoscenza e uso di metodologie di apprendimento misto.
2. Conoscenza e utilizzo di metodologie di apprendimento basato sul lavoro.
3. Conoscenza delle esigenze del mercato del lavoro e canali di opportunità di lavoro
4. Approccio alla sensibilità interculturale.
5. Capacità di comunicazione interculturale.
6. Capacità di incorporare la diversità sociale e culturale nei contenuti della formazione e nei processi di apprendimento.
7. Conoscenza su come inserire la prospettiva di genere nei contenuti della formazione e nei processi di apprendimento.
8. Capacità di far fronte alla demotivazione degli studenti.

9. Capacità di gestire le dinamiche di gruppo.
10. Capacità di mentoring.
11. Abilità di coaching.

Questo quadro rappresenta un insieme completo di competenze professionali e interpersonali necessarie nell'IFP, e in particolare nelle aree di interesse del progetto, quando si rivolge agli immigrati e ai rifugiati. L'elenco delle competenze che proponiamo deve essere visto come un quadro flessibile da adattare a varie circostanze, strategie e contesti di formazione per ulteriori discussioni e misure di attuazione.

Pertanto, l'insieme di competenze non è inteso come un elenco di competenze che ogni formatore deve possedere, ma piuttosto uno strumento che supporti gli enti di formazione IFP, istituzioni, organizzazioni o singoli formatori a progettare meglio programmi di formazione per un ulteriore sviluppo professionale, che risponde anche ai bisogni e alle realtà dei tirocinanti. Infine, è importante notare che non si tratta di un quadro esaustivo né ristretto, ma di una proposta che può essere ampliata, rivista e arricchita durante l'attuazione del progetto.

Questionario rivolto ai formatori IFP

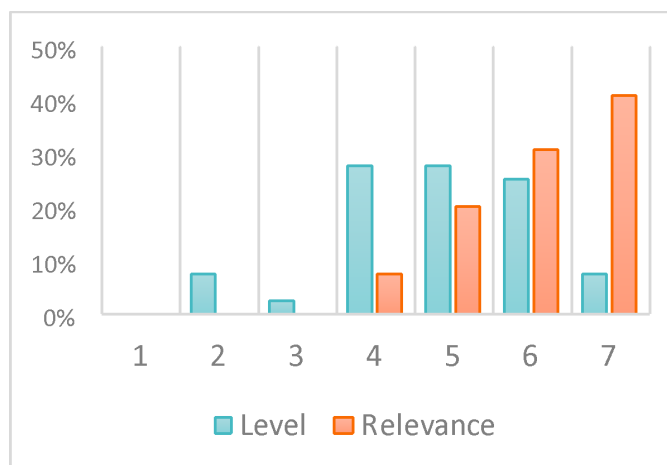
Per l'elaborazione e la convalida del quadro delle competenze, i partner hanno diffuso un questionario tra i loro formatori IFP e quelli afferenti ad altre organizzazioni nazionali e locali. Il profilo socio demografico dei formatori che hanno risposto è presentato nell'Allegato 1.

L'obiettivo del questionario era quello di auto-valutare il livello di padronanza in ciascuna delle competenze proposte e di determinare la rilevanza di ciascuna competenza applicata alla prestazione lavorativa. Agli intervistati è stato chiesto di indicare il loro livello e la rilevanza data alle competenze in una scala Likert da 1 a 7.

Presentiamo i risultati del questionario nelle pagine seguenti. Per ciascuna competenza sono indicati anche il livello di competenza medio e la rilevanza (o pertinenza) di competenza media.

1. Conoscenza e uso di metodologie di apprendimento misto

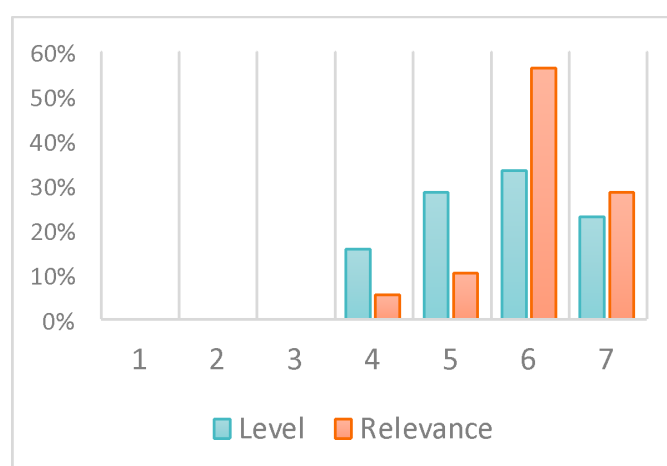
(quelle che combinano l'uso delle Tecnologie per l'Informazione e la Comunicazione (TIC) con pedagogie faccia a faccia)



Livello Competenza Media	Rilevanza di competenza Media
4,85	6,05

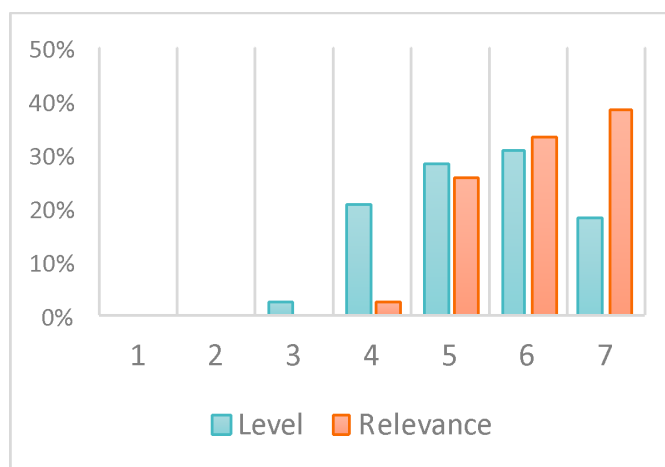
2. Conoscenza e uso di metodologie di apprendimento basate sul lavoro

(quelle che ricreano un reale ambiente di lavoro)



Livello Competenza Media	Rilevanza di Competenza Media
5,64	6,08

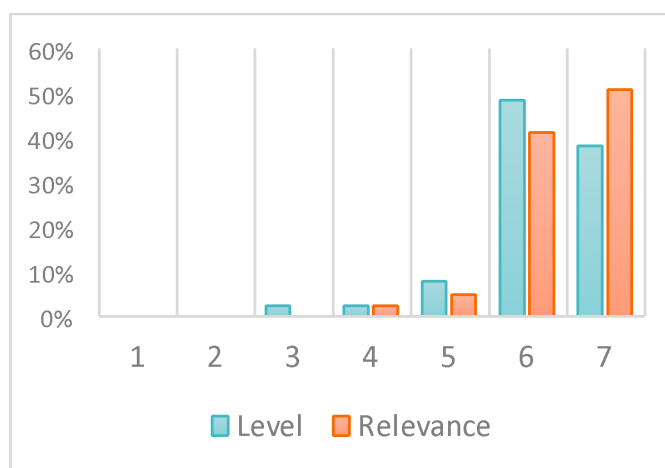
3. Conoscenza delle esigenze del mercato del lavoro e canali di opportunità di lavoro



Livello Competenza Media	Rilevanza di Competenza Media
5,41	6,08

4. Approccio alla sensibilità interculturale

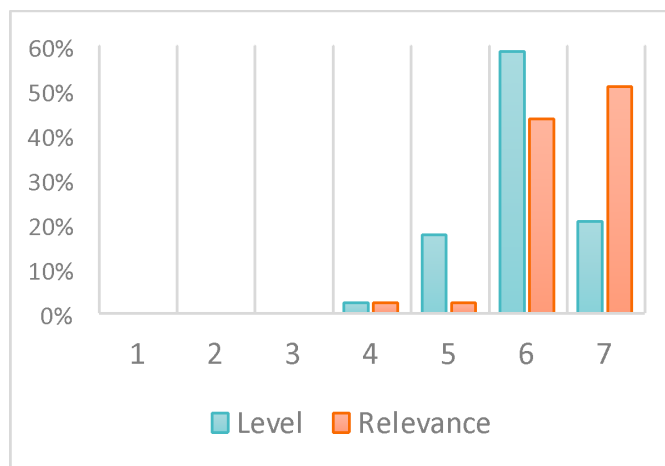
(si riferisce alla consapevolezza delle persone di sé stesse e delle altre culture, la loro capacità di entrare in empatia con persone di altre culture e di guardare un evento o un comportamento da una o più prospettive culturali)



Livello Competenza Media	Rilevanza Competenza Media
6,18	6,41

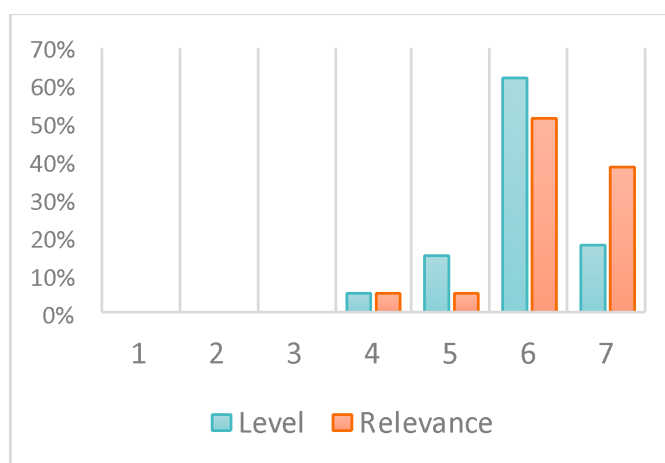
5. Abilità comunicative interculturali

(comprendere una serie di abilità richieste per comunicare, o condividere informazioni, con persone di altre culture e gruppi sociali)



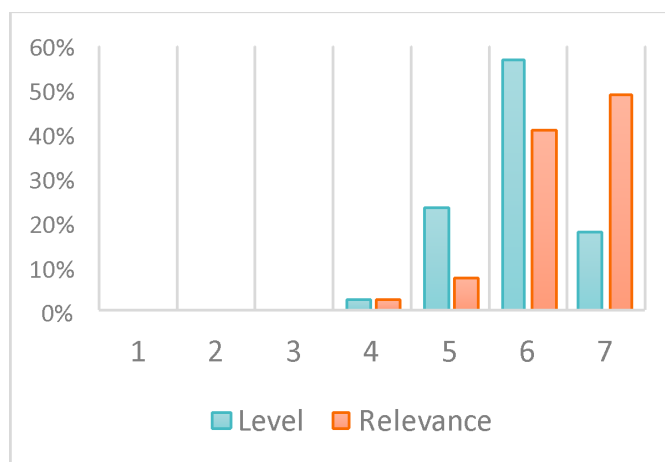
Livello Competenza Media	Rilevanza Competenza Media
5,97	6,44

6. Capacità di incorporare la diversità sociale e culturale del gruppo nei contenuti della formazione e nei processi di apprendimento



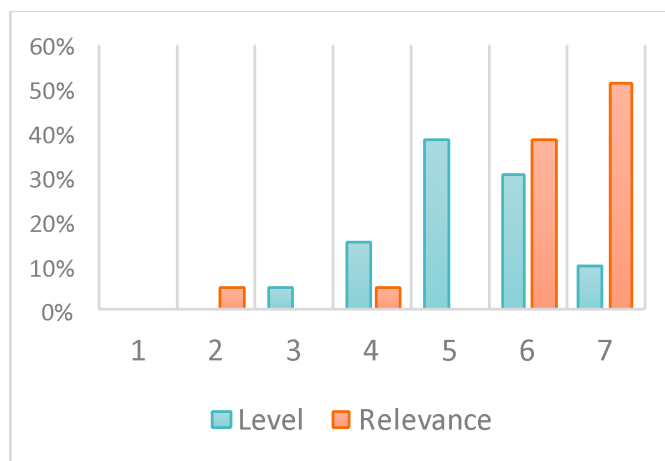
Livello Competenza Media	Rilevanza Competenza Media
5,92	6,23

7. Conoscenza su come integrare la prospettiva di genere nei contenuti della formazione e nei processi di apprendimento



Livello Competenza Media	Competenza di Rilevanza Media
5,90	6,36

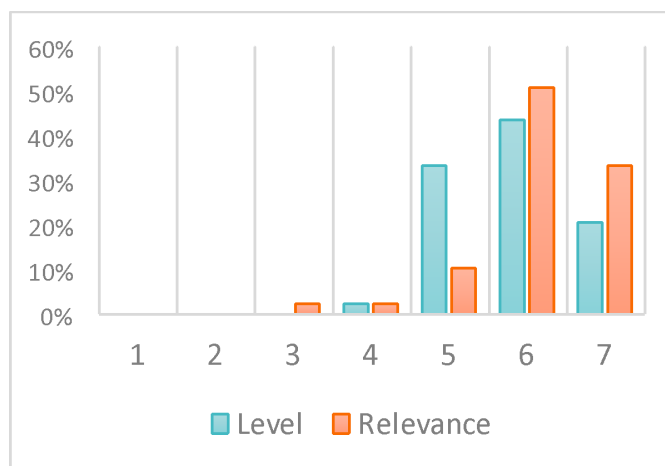
8. Capacità di far fronte alla demotivazione degli studenti



Livello Competenza Media	Competenza di Rilevanza Media
5,26	6,21

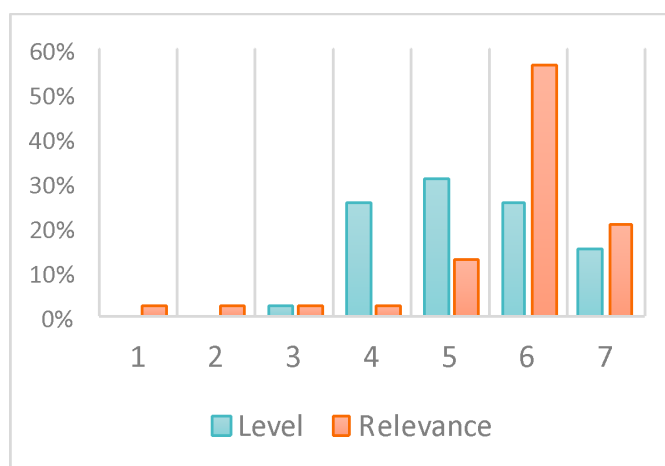
9. Capacità di gestire le dinamiche di gruppo

(ad esempio: affrontare conflitti e interruzioni nei gruppi di apprendimento)



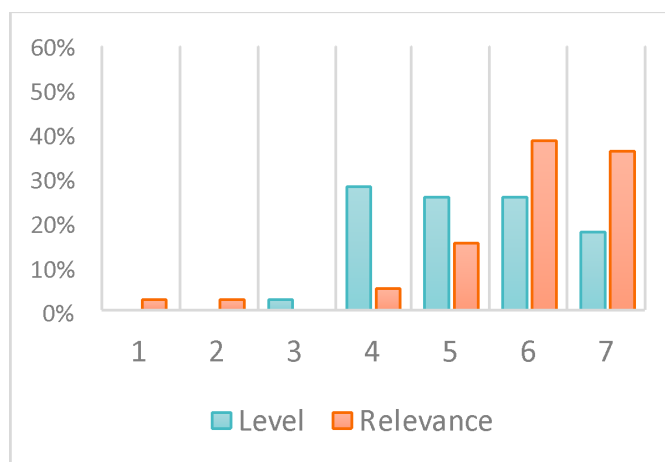
Livello Competenza Media	Competenza di rilevanza Media
5,82	6,10

10. Capacità di mentoring



Livello Competenza Media	Competenza di rilevanza Media
5,26	5,72

11. Abilità di coaching



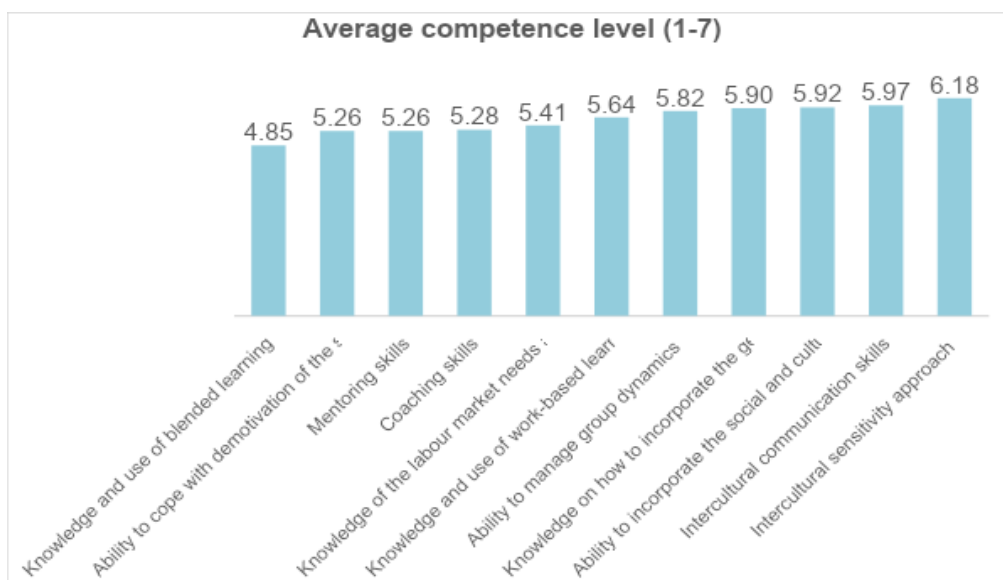
Livello Competenza Media	Competenza di rilevanza Media
5,28	5,87

Livello di competenza media

Per quanto riguarda il livello di competenza medio, le competenze in cui i formatori eccellono di più secondo il questionario sono:

- *Approccio alla sensibilità interculturale*: media di 6,18 / 7.
- *Abilità comunicative interculturali*: media 5,97 / 7.
- *Capacità di incorporare la diversità sociale e culturale del gruppo nei contenuti della formazione e nei processi di apprendimento*: media 5,92 / 7.
- *Conoscenza su come integrare la prospettiva di genere nei contenuti della formazione e nei processi di apprendimento*: media di 5,90 / 7.

La competenza più bassa è stata: *Conoscenza e uso di metodologie di apprendimento misto*, con una media di 4,85 / 7.

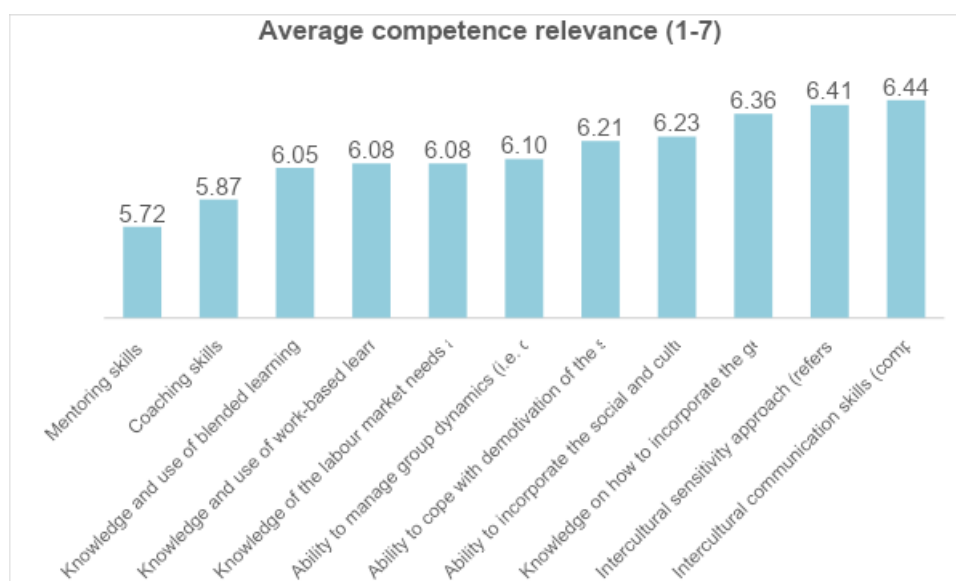


Rilevanza (o pertinenza) media delle competenze

Per quanto riguarda la rilevanza media delle competenze, le competenze che i formatori trovano più rilevanti nella loro prestazione lavorativa sono:

- *Abilità di comunicazione interculturale*: media di 6,44 / 7.
- *Approccio alla sensibilità interculturale*: media di 6,41 / 7.
- *Conoscenza su come integrare la prospettiva di genere nei contenuti della formazione e nei processi di apprendimento*: media di 6,36 / 7.

Le competenze con il punteggio più basso in termini di rilevanza sono state le *abilità di mentoring*, con una media di 5,72 / 7, e le *abilità di coaching* con una media di 5,87 / 7.

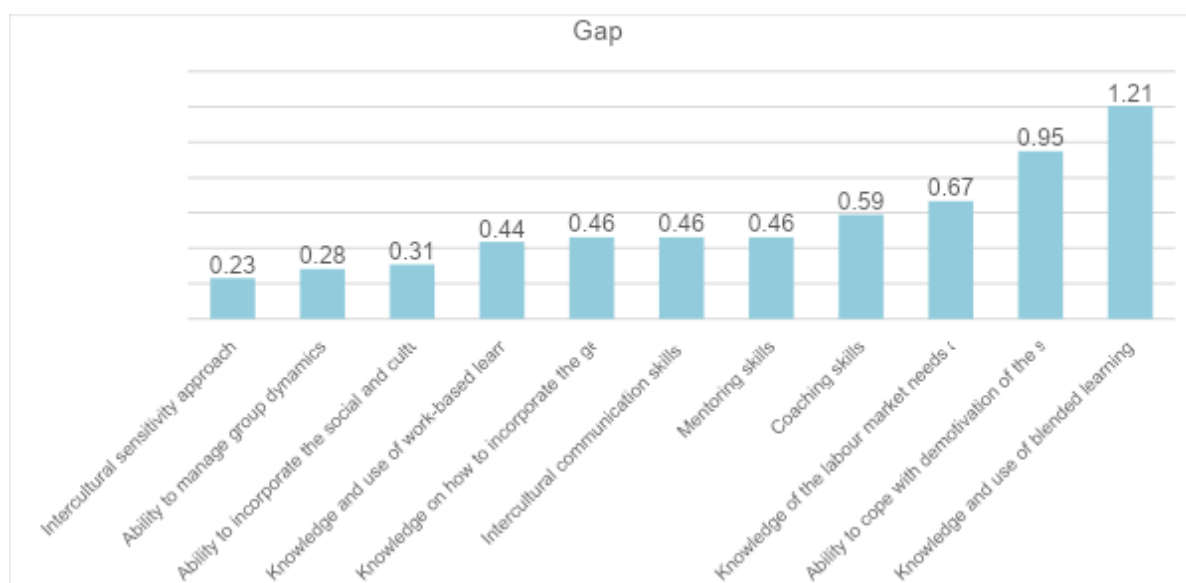


Lacune individuate:

In base alle risposte date, vi è una concordanza tra le competenze più rilevanti individuate e il livello di competenza posseduto dal campione di formatori che ha compilato il questionario. Entrambe, le *capacità di comunicazione interculturale* e la *sensibilità interculturale* sono state classificate come le più alte nelle due sezioni.

D'altra parte, il divario più elevato tra la rilevanza data alle competenze e la valutazione del livello è identificato invece nella *Conoscenza e nell'uso di metodologie di apprendimento misto* e nella *capacità di far fronte alla demotivazione degli studenti*.

Nelle figure seguenti presentiamo i divari tra la rilevanza e il livello per tutto l'insieme delle competenze:



Bisogni per la formazione e ostacoli rilevati

Il questionario comprendeva una sezione volta a identificare, da un lato, i bisogni di formazione dei professionisti che potrebbero migliorare le loro prestazioni lavorative nel campo della formazione professionale, dell'inclusione sociale e lavorativa di migranti e rifugiati; dall'altro lato, i principali ostacoli o sfide da affrontare quando ci si rivolge a questo gruppo specifico.

Presentiamo di seguito una raccolta sintetica delle risposte. Le risposte complete fornite dagli intervistati possono essere consultate nell'allegato 2.

❖ **Necessità di formazione.** Alla domanda: *Hai qualche esigenza specifica di formazione che possa migliorare le tue prestazioni lavorative nel campo della formazione professionale, dell'inclusione sociale e lavorativa di migranti e rifugiati? Se sì, qual è?* 23 dei professionisti hanno risposto indicando diverse aree di formazione che potrebbero essere rilevanti per migliorare le proprie prestazioni lavorative. Queste diverse aree sono, principalmente, le seguenti:

- Competenze interculturali. Sebbene la comunicazione interculturale e la sensibilità interculturale fossero due delle competenze classificate più in alto in termini di autovalutazione dai professionisti che hanno partecipato all'indagine, molte delle risposte ai bisogni di formazione puntano in questa direzione. Viene spesso menzionata la necessità di una migliore comprensione del background culturale dei tirocinanti migranti e rifugiati, come l'acquisizione di strumenti per migliorare la comunicazione con i tirocinanti di diverse origini culturali.

- Competenze relative l'intervento sociale. Alcuni dei formatori hanno identificato esigenze di formazione legate al fatto che i tirocinanti migranti e rifugiati spesso affrontano situazioni socio-economiche complesse e difficili. L'acquisizione di strumenti per affrontare queste realtà è considerata rilevante (ad esempio, tecniche di contenimento). Così come la capacità di affrontare i conflitti nel gruppo. Inoltre, la conoscenza delle esigenze del mercato del lavoro e dei canali per accedere alle diverse opportunità lavorative è considerata altrettanto importante da alcuni formatori.
 - Metodologie di formazione: alcune risposte hanno evidenziato la necessità di formazione all'uso delle metodologie online.
- ❖ **Sfide.** Alla domanda *“Secondo la tua esperienza, quali sono le principali sfide (se ci sono) che devi affrontare quando ti rivolgi a tirocinanti migranti o rifugiati?”* 28 formatori hanno risposto, indicando le seguenti sfide principali:
- Interculturalità. I formatori hanno spesso sottolineato le barriere linguistiche come una delle sfide principali, e anche la diversità del background culturale dei tirocinanti è stata identificata come una questione importante e stimolante. Alcune risposte rimandavano all'idea di affrontare l'elemento interculturale secondo un approccio “decoloniale”, volto a non imporre la cultura ospitante. Allo stesso modo è stata rilevata l'esistenza di stereotipi e disinformazione su migranti e rifugiati tra i formatori.
 - Necessità di un approccio integrale. Comprendere le realtà dei tirocinanti e affrontarne la complessità, tenendo conto delle difficoltà che affrontano in molti ambiti della loro vita al di fuori del contesto formativo (alloggio, bisogni economici, etc.). Anche questa è una preoccupazione e una sfida rilevata dai formatori.
 - (Strettamente correlato al punto precedente) L'effettivo impegno e coinvolgimento dei gruppi target nelle attività di formazione (migranti e rifugiati a rischio di esclusione sociale) è visto come una sfida importante. È indicato come spesso l'urgenza economica renda loro difficile tenere il passo con la formazione. Alcuni formatori sottolineano la mancanza di impegno e motivazione dei tirocinanti come una sfida da affrontare.
 - Barriere amministrative, legate a requisiti legali che limitano l'accesso di migranti e rifugiati ai programmi di formazione. Anche questo elemento viene messo in evidenza.
- ❖ **Come superare le sfide.** Agli intervistati è stato chiesto di proporre soluzioni alle precedenti sfide identificate. Si sono distinte le seguenti proposte:
- Formazione dei professionisti e acquisizione di capacità di comunicazione, finalizzate in particolare a fornire strumenti per una migliore

comunicazione e per il miglioramento della reciproca comprensione interculturale.

- Condivisione degli spazi di lavoro tra professionisti del settore.
- Promuovere e rafforzare la cooperazione tra organizzazioni (ONG, enti di formazione IFP, istituzioni pubbliche) che lavorano con la popolazione target.
- Implementare programmi trasversali capaci di affrontare la complessità dei bisogni sociali che le persone migranti e rifugiate devono affrontare, rafforzando l'orientamento al lavoro e le competenze trasversali come la lingua.
- Creazione di nuove opportunità di lavoro.
- Promuovere ambienti di apprendimento basati sulla comprensione reciproca.

3. STATO DELL'ARTE: sfide e ostacoli che migranti e rifugiati devono affrontare nell'accesso ai programmi di IFP in Europa

In questa sezione presentiamo lo stato dell'arte in relazione alle sfide ed agli ostacoli che migranti e rifugiati devono affrontare in Grecia, Italia, Belgio e Spagna quando intendono accedere ai programmi di Istruzione e Formazione Professionali. I riferimenti bibliografici completi utilizzati per l'elaborazione presentata di seguito possono essere consultati nell'Allegato III.

GRECIA

Indubbiamente, i rifugiati devono affrontare una miriade di sfide durante i corsi di IFP in Grecia, quindi, il presente articolo tenterà di evidenziare i principali ostacoli e descrivere le condizioni prevalenti in Grecia nel campo dell'istruzione dei rifugiati e del sistema di IFP.

Innanzitutto, la stragrande maggioranza dei rifugiati ha **un background accademico basso o nullo**, poiché proviene da comunità rurali o ha svolto solo lavori manuali in cui predominano appunto lavoratori non qualificati o semi qualificati, dove è più richiesto lo sforzo fisico che mentale. Di conseguenza, è inevitabile che i rifugiati faticeranno per adattarsi ad ambienti educativi per loro senza precedenti, e ancor di più a stabilirsi in una classe per assorbire, consolidare e rendere operativa la conoscenza che apprendono.

Diffondere le conoscenze e dotare i rifugiati di competenze interessanti per il mercato del lavoro, presuppone innanzitutto l'acquisizione della lingua greca. Apparentemente, la seconda e una delle questioni più critiche è la **barriera linguistica** che è presente tra i rifugiati e le sfide dell'apprendimento della lingua greca, sebbene ciò riguardi più gli adulti che i giovani. Il vario background linguistico (arabo, farsi, curdo, ecc.) differisce molto dalla lingua greca, poiché i principi di queste lingue hanno differenze significative in termini di morfologia e fonologia. Indipendentemente dalla lingua greca, la barriera di comunicazione è ancora esistente e generica, poiché gli insegnanti fanno molta fatica a comunicare con i bambini rifugiati ed i loro genitori in inglese, provocando così problemi multiformi¹.

Anche nei casi in cui i rifugiati hanno un precedente background accademico, ci sono segnalazioni in cui molti hanno interrotto l'istruzione universitaria a causa della guerra e non hanno mai ottenuto una qualifica o una laurea, altri hanno completato gli studi ma non sono riusciti a portare con sé la documentazione del titolo durante la migrazione, dando luogo ad altri problemi come il riconoscimento del titolo di studio, mentre altri hanno qualifiche in discipline insegnate in un modo che contrasta il sistema educativo

¹https://www.minedu.gov.gr/publications/docs2017/16_06_17_Epistimoniki_Epitropi_Proshfygon_YPPETH_Apotimisi_Protaseis_2016_2017_Final.pdf

della Grecia e quindi, rendendo il riconoscimento e l'attribuzione dei punti ECVET molto più complesso². **Senza riconoscere adeguatamente le esigenze di formazione dei rifugiati, è difficile costruire un ambiente educativo dedicato a soddisfare quelle stesse esigenze.**

A parte quanto detto finora, è diffuso che il sistema di IFP in Grecia e le sue infrastrutture (Istituti di formazione professionale o IEK, Scuole superiori professionali o EPA.L., ecc.) siano carenti in termini di qualità e quantità. Le strutture educative potrebbero non essere ben attrezzate con dispositivi adeguati o con altri strumenti necessari a facilitare l'istruzione, e anche se lo fossero, la loro sostenibilità sarebbe onerosa, mentre la loro quantità non sarebbe sufficiente a coprire tutti gli allievi. Per quanto concerne il personale, **gli istituti di istruzione possono essere a corto di personale e quel personale che lavora può mancare di formazione specifica ed esperienza**, poiché i rifugiati hanno bisogno di un trattamento speciale a causa sia del loro diverso background, che della diversa mentalità. Il divario formativo degli insegnanti è il risultato del sostegno inadeguato da parte del Governo, mentre il divario di esperienza è il risultato dell'improvviso afflusso di rifugiati di alcuni anni fa.

ITALIA

Le informazioni fornite di seguito sono state raccolte grazie alle seguenti fonti:

- Ricerca documentale (fare riferimento alla bibliografia nell' allegato III).
- Esperienza pratica di *Social Chic* nel guidare la formazione sul posto di lavoro nel settore del *cucito, della moda e del design* rivolta a migranti e rifugiati.
- Informazioni fornite dagli operatori sociali di MondoDonna, che coordinano le strutture di accoglienza SAI e CAS sul territorio della Città Metropolitana di Bologna.

Il documento si propone di introdurre quali sono i principali ostacoli incontrati da migranti e rifugiati con specifico riferimento all'accesso ai programmi di istruzione e formazione professionale (IFP) in Italia. In effetti, "i programmi di istruzione e formazione professionale (IFP) possono aiutare a mettere in contatto i migranti con il mercato del lavoro e trovare un lavoro corrispondente alle loro competenze e qualifiche³". Prima di elencare i principali ostacoli incontrati da migranti e rifugiati nell'accesso ai programmi di IFP in Italia, è importante introdurre brevemente le principali caratteristiche dell'attuale sistema di accoglienza nazionale.

In Italia, il **sistema nazionale di accoglienza per rifugiati e richiedenti asilo**, il cosiddetto *Sistema di integrazione e accoglienza*⁴ (SAI), - è stato istituito nel 2002⁵ con il nome precedente "*SPRAR - Servizio di protezione per richiedenti asilo e rifugiati*" sotto l'autorità del Ministero dell'Interno - coordinatore nazionale che fornisce informazioni, promozione, consulenza, monitoraggio e supporto tecnico - e degli Enti Locali. Le

² <https://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2018/03/Skleparis-Policy-Brief-GREECE.pdf>

³ 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);

⁴ Denomination provided for by the DL 130/2020 "Urgent provisions on immigration and security";

⁵ Law n.189/2002;

prima la lingua⁸”. I beneficiari di protezione internazionale ospitati tramite il sistema di accoglienza SAI, vengono invece iscritti ai corsi di italiano e accompagnati al conseguimento di un certificato di lingua, essendo questo un servizio finanziato dal Programma SAI stesso. Inoltre, anche per le persone in possesso di un buon livello di conoscenza della lingua italiana, l'effettiva partecipazione a programmi di formazione sul lavoro può risultare nella pratica difficoltosa, a causa dell'utilizzo di terminologie specifiche, per loro non sempre comprensibili. Per concludere, il livello effettivo di alfabetizzazione della lingua italiana è uno dei criteri principali per ottenere un lavoro, una volta terminata la formazione sul posto di lavoro⁹. Una buona alfabetizzazione italiana è infatti anche uno dei principali requisiti per ottenere il rinnovo del permesso di soggiorno nazionale.

Nel quadro dell'accesso ai programmi di IFP e ai servizi per l'impiego (es. programmi di formazione sul posto di lavoro), un secondo ostacolo è legato alla **scarsa conoscenza della burocrazia nazionale ed alle lente procedure burocratiche**. Ciò è particolarmente rilevante per i richiedenti asilo. Anche se per legge i richiedenti asilo dovrebbero rimanere nel sistema CAS per un periodo di tempo limitato, vale a dire il tempo necessario per dare seguito alla loro richiesta per l'ottenimento del permesso di protezione internazionale - *e avere quindi il diritto di accedere al sistema di accoglienza SAI* - normalmente, a causa della lentezza delle procedure burocratiche, i richiedenti asilo finiscono per rimanere nei centri di prima accoglienza fino a un anno o più. Questo è effettivamente il tempo necessario a processare e - se idonei - ottenere lo status di rifugiato attraverso la richiesta di protezione internazionale in Italia.

Un ulteriore ostacolo concreto legato alle procedure burocratiche nazionali è legato alla capacità del sistema **di riconoscere e convertire precedenti qualifiche e competenze professionali / accademiche**, ottenute da migranti e rifugiati prima di arrivare in Italia. Per essere selezionati ed accedere ai programmi di IFP e alle attività di formazione sul posto di lavoro, migranti e i rifugiati devono **possedere e dimostrare le proprie qualifiche accademiche di base** (es. **certificato di scolarità**); migranti e rifugiati non sempre hanno tali titoli di studio, ad esempio a causa della perdita di documenti durante il viaggio di migrazione o perché non hanno frequentato / terminato la scuola primaria nel loro paese d'origine. Inoltre, per essere selezionati ed accedere ai programmi di IFP, i beneficiari devono essere in possesso di un **permesso di soggiorno valido**: esibire la ricevuta fornita dalle autorità locali per certificare l'avvenuta richiesta di tale permesso - o il suo rinnovo - non è sufficiente; la ricevuta non è infatti considerata un documento valido per l'accesso ai programmi di IFP e alla formazione sul posto di lavoro. La ricevuta è un documento rilasciato, tra gli altri, al richiedente protezione internazionale dalla Questura, ma anche a coloro che stanno per ottenere o rinnovare un permesso di soggiorno per altro motivo, in attesa della consegna del

⁸ 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>

⁹ 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>

permesso di soggiorno elettronico definitivo. Per riassumere, i criteri di selezione per accedere ai programmi di IFP in Italia sono particolarmente difficili da soddisfare per migranti e rifugiati.

Durante la pandemia COVID19, gli operatori sociali di MondoDonna hanno osservato che i beneficiari utilizzano normalmente gli smartphone per accedere alla formazione online. Tuttavia, tali apparecchiature molto spesso non sono adatte per eseguire piattaforme di apprendimento a distanza. Inoltre, l'uso effettivo di una piattaforma di formazione per l'apprendimento a distanza, richiede un buon livello di alfabetizzazione digitale e competenze che spesso i migranti non possiedono.

Un ulteriore ostacolo, segnalato da migranti e rifugiati che intraprendono corsi di formazione sul posto di lavoro in agricoltura o servizi di pulizia, riguarda la **mancanza di mezzi di trasporto** fondamentali per arrivare puntuali sul luogo di lavoro e talvolta del tutto inesistenti (ad esempio per raggiungere il luogo di lavoro in campagna).

In termini generali, può essere considerata come un ulteriore ostacolo, la difficoltà culturale che spesso migranti e rifugiati hanno nel **rispettare alcune regole** (ad esempio essere puntuali) ritenute importanti per il successo della formazione o per essere assunti a seguito di una formazione sul posto di lavoro.

SPAGNA

Il diritto all'istruzione e alla formazione professionale è stabilito nella Costituzione spagnola del 1978, che include il diritto all'istruzione di base per la popolazione straniera. La formazione professionale in Spagna dagli anni '90 ha subito profondi cambiamenti nel tentativo di rimediare alle carenze del precedente sistema educativo, se vista in un nuovo contesto europeo. Sebbene l'attuale sistema, che è ancora in fase di implementazione, abbia abbandonato gran parte del suo precedente pregiudizio accademico, c'è ancora spazio per miglioramenti [1].

Il programma di istruzione e formazione professionale (IFP) è un pilastro essenziale sia per i rifugiati e i migranti che vogliono iniziare a lavorare in Spagna, sia per la riqualificazione di coloro che fanno già parte del mercato del lavoro. Senza formazione, le difficoltà e gli ostacoli all'inserimento sociale e lavorativo aumentano notevolmente e senza un'occupazione dignitosa l'inclusione sociale è impossibile. Per i rifugiati, l'inclusione sociale e professionale è un **obiettivo a lungo termine difficile** da raggiungere poiché devono partire da zero per diversi motivi. Nel caso di coloro che non conoscono la lingua spagnola, l'apprendimento della lingua è il primo obiettivo.

L'apprendimento della lingua spagnola rappresenta infatti una delle maggiori sfide per l'accesso alla formazione IFP e occupa un ruolo centrale per i rifugiati e per i richiedenti protezione internazionale e, sebbene possa sembrare ovvio a priori, non è sempre stato così. La priorità di questo tema e la crescita del settore dell'insegnamento della lingua spagnola rivolto agli stranieri, ancora con ampi margini di miglioramento per quanto riguarda i migranti, ha portato alla professionalizzazione del servizio. Le lezioni di

Inoltre, **i bisogni immediati possono costringere gli studenti migranti a entrare nel mondo del lavoro piuttosto che nell'IFP.** In effetti, molti dei giovani migranti che arrivano in Spagna verso la fine dell'età dell'obbligo scolastico, sono desiderosi di entrare immediatamente nel mondo del lavoro, e in effetti, una quota più alta di studenti migranti svolge un lavoro retribuito rispetto ai nativi della stessa età e avere un lavoro retribuito da giovani ha una correlazione negativa con la competenza accademica (OCSE, 2018). A questo proposito, l'apprendistato può essere più attraente per i giovani migranti proprio per la possibilità di avere un guadagno. Può essere più gratificante dei percorsi accademici per coloro che hanno un disperato bisogno di assicurarsi le spese di soggiorno o di soddisfare altre esigenze, come il pagamento di debiti legati al loro viaggio verso la salvezza. Tuttavia, la partecipazione all'IFP ha costi di opportunità (come il mancato guadagno come lavoratore non qualificato). **Le retribuzioni dell'apprendistato sono spesso inferiori a quelle dei lavori poco qualificati.** Tali compensi possono portare a una situazione in cui i rifugiati riducono il loro potenziale a causa dei loro disperati bisogni economici.

Per concludere, i programmi di istruzione e formazione professionale (IFP) in Spagna aiutano certamente a mettere in contatto migranti e rifugiati con il mercato del lavoro e a trovare un lavoro corrispondente alle loro competenze e qualifiche, tuttavia, considerando il numero crescente di richiedenti asilo e rifugiati, è necessario migliorare, adattare e reinventare questi programmi.

BELGIO

I principali studi in Belgio sono incentrati sull'integrazione sociale e professionale dei migranti, infatti la formazione in generale e l'accesso alla formazione professionale in particolare, non sono affrontati separatamente da questa questione principale.

Le principali barriere e ostacoli all'accesso alla formazione professionale e di conseguenza all'integrazione del mercato del lavoro individuati da questi studi, sono di diverso tipo:

1. Legale/Amministrativo

Specialmente legato al riconoscimento delle capacità professionali e dei diplomi acquisiti dai migranti nei loro paesi di origine. Inoltre, le barriere relative al tipo di "permesso di soggiorno" e "permesso di lavoro" che limitano le possibilità di accesso alla formazione e al lavoro.

2. Informazione

I migranti nuovi arrivati a volte sono confusi e incontrano difficoltà nell'accedere a informazioni strutturate e chiare sulle opportunità di formazione esistenti.

Il fatto che le informazioni siano generali perché indirizzate a un ampio target group, rende difficile rispondere a realtà e bisogni individuali che differiscono da

persona a persona a seconda del singolo percorso di vita e delle capacità, dei diplomi acquisiti e dell'esperienza ...

3. Competenza linguistica

La conoscenza della lingua del paese ospitante è un valido trampolino di lancio per entrare in formazione e per facilitare e migliorare l'integrazione sociale e professionale dei migranti nuovi arrivati. A volte, l'analfabetismo (degli adulti) è anche un serio ostacolo per l'integrazione nel mercato della formazione e del lavoro.

Quindi, il livello di conoscenza della lingua può essere un fattore di blocco quando si inizia la formazione, ed è perciò necessario lavorare contemporaneamente sia sull'apprendimento della lingua che sulla formazione.

4. Condizioni sociali ed economiche

È importante adottare un approccio olistico per considerare i gruppi target, non sono solo "tirocinanti" o "migranti", sono anche "genitori", "partner" ... ecc.

Pertanto, le questioni familiari, finanziarie e sanitarie potrebbero essere (e sono) seri ostacoli su cui lavorare e da considerare quando si affronta l'accesso all'IFP da parte dei migranti.

4. CONCLUSIONI

La serie iniziale di competenze proposte per far parte del quadro delle competenze “*Moda per l'inclusione*” per i formatori IFP nei settori del cucito, del riuso, della moda e del design contiene 11 competenze relative alle abilità interpersonali, sociali e professionali.

Queste competenze sono state identificate come fondamentali per le prestazioni lavorative dei formatori e per il raggiungimento di risultati di apprendimento di alta qualità quando si parla di migranti o di rifugiati a rischio di esclusione sociale.

Il questionario di autovalutazione rivolto ai formatori ha fornito informazioni su a) il livello medio raggiunto per ciascuna competenza, b) la rilevanza lavorativa data. In generale, tutte le competenze valutate si sono posizionate in alto in entrambe le dimensioni, con punteggi superiori a 5 su 7, ad eccezione della *conoscenza e dell'uso di metodologie di apprendimento*, con un punteggio di medio livello. Questo era, insieme

alla *capacità di far fronte alla demotivazione degli studenti*, l'elemento con il divario più ampio tra il livello di competenza medio raggiunto dai formatori che hanno dato le risposte e la rilevanza data.

Avere capacità di comunicazione interculturale e adottare un approccio di sensibilità interculturale erano entrambe le competenze classificate più in alto, in termini di livello di competenza autovalutato raggiunto e rilevanza, e qui è stato rilevato un divario minimo.

Per quanto riguarda i **bisogni di formazione** rilevati dagli intervistati, l'acquisizione di conoscenze e strumenti per affrontare il fattore interculturale, legato alla diversità delle origini culturali dei tirocinanti, è una delle esigenze più evidenti. Parallelamente, anche la ricezione di formazione nelle competenze relative all'intervento sociale e all'educazione sociale è stata spesso menzionata come rilevante.

Le **principali sfide affrontate** e identificate da formatori e professionisti dell'IFP quando si lavora con migranti e rifugiati a rischio di esclusione sociale sono associate, ancora una volta, all'elemento culturale (più specificamente all'esistenza di barriere linguistiche e alla mancanza di strumenti per comprendere e integrare l'interculturalità nella formazione e nell'ambiente di apprendimento) e anche alla complessità delle realtà sociali che i tirocinanti affrontano, che spesso rende loro difficile tenere il passo con i programmi di formazione.

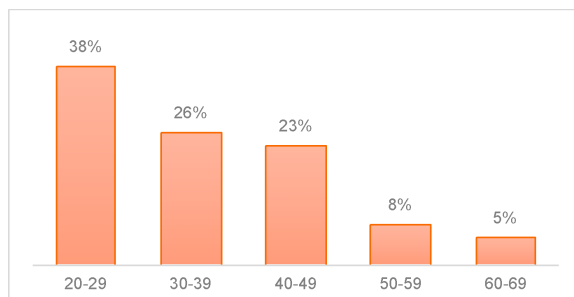
Dai rapporti sullo stato dell'arte consegnati, è possibile affermare che **gli ostacoli e le sfide che migranti e rifugiati devono affrontare quando vogliono accedere ai sistemi di IFP nei paesi ospitanti sono simili** in Italia, Grecia, Spagna e Belgio.

Si distinguono: a) difficoltà di apprendimento della lingua ospitante, base primaria per intraprendere programmi di formazione e favorire l'integrazione sociale e lavorativa; b)

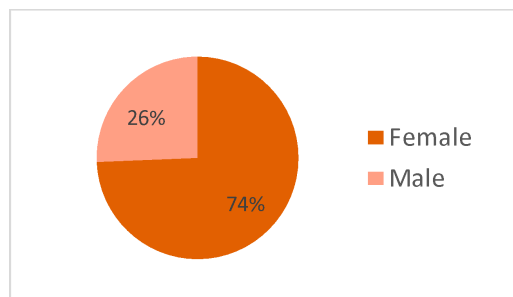
ostacoli burocratici; c) requisiti amministrativi per l'accesso ai programmi di formazione, spesso legati allo status giuridico o all'accreditamento della qualifica; d) difficoltà nel riconoscimento di competenze o titoli accademici dei paesi di origine; e) condizioni sociali ed economiche precarie, f) mancanza di informazione sulle procedure amministrative.

ALLEGATO I - PROFILO SOCIO DEMOGRAFICO

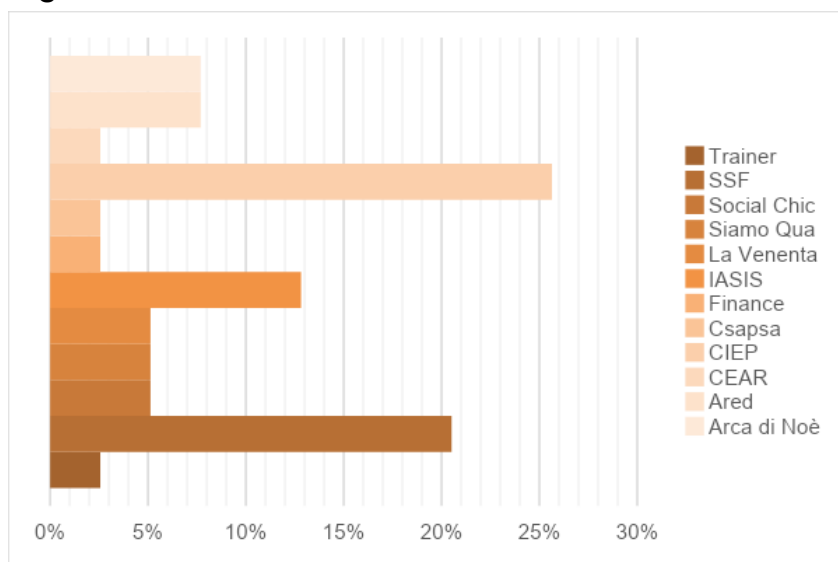
Range d'età



Genere



Organizzazioni



ALLEGATO II – RISPOSTE DEI FORMATORI ALLE DOMANDE APERTE

Bisogni formativi

Suggerimenti dei professionisti dell'IFP in merito a esigenze specifiche di formazione che potrebbero migliorare le loro prestazioni lavorative nel campo della formazione professionale, dell'inclusione sociale e lavorativa di migranti e rifugiati:

- Più occasioni per incontrarsi e lavorare insieme.
- Creare più occasioni di scambio e condivisione.
- Disponibilità di più luoghi in cui poter condividere e imparare insieme.
- Formazione in pedagogia sociale.
- Gestione dei conflitti.
- Sarebbe utile un mentoring sull'operato dei formatori del settore sociale.
- Ho bisogno di approfondire la storia e la cultura delle persone che frequentano i corsi per creare più empatia e ottenere migliori risultati di apprendimento.
- Penso di aver bisogno di vedere altri video o saperne di più sull'inclusione lavorativa di migranti e rifugiati.
- Competenze interculturali, empatia, capacità di comunicazione con migranti/ rifugiati, capacità di mentoring.
- Affrontare qualsiasi tipo di crisi umana (conseguenze psicologiche del covid-19, crolli mentali, disperazione, conflitti).
- Informazioni su come gestire le differenze tra culture diverse.
- Conoscenza delle esigenze del mercato del lavoro e dei canali delle opportunità di lavoro.
- Partecipare a seminari su temi problematici.
- Come migliorare l'insegnamento/formazione online con i nostri utenti.
- Adattare lo spazio/le risorse a migranti e rifugiati con disabilità.
- Metodi per evitare la demotivazione.
- Conoscenza dell'attuale mercato del lavoro e cultura.
- Avere una migliore conoscenza di altre culture.

Sfide

Ecco le risposte dei professionisti dell'IFP riguardo alle principali sfide che devono affrontare quando incontrano i tirocinanti migranti o rifugiati:

- Unificazione di diversi patrimoni culturali.
- I migranti o i rifugiati spesso non sono giovani e hanno la loro idea su come fare le cose, hanno i loro metodi e non sono aperti all'apprendimento di nuove tecniche.
- Non ci sono abbastanza possibilità per continuare a creare opportunità di lavoro.
- Le dinamiche di gruppo e potenziarle con il lavoro e la progettualità senza "colonizzarle". È importante sapere dove sono i limiti della colonizzazione.
- In evidenza. Comprendere il loro contesto di vita, cercando di adattare le loro esigenze ai programmi.

- *La sfida più importante è la necessità di intervenire sui vari campi contestualmente: cultura, lingua, formazione, inserimento. La sfida consiste nell' accompagnarli in un percorso integrato.*
- Comprendere il loro modo di vivere e la loro cultura ma soprattutto saper gestire storie spesso dolorose.
- Creare coinvolgimento nel progetto, al fine di creare una prospettiva formativa di lungo periodo rivolta al mercato del lavoro, superando la tendenza a pensare solo alle esigenze economiche del momento.
- Lingua e background culturale diverso.
- Molto spesso la lingua.
- Barriere linguistiche.
- Le sfide maggiori sono il riuscire a integrare tutti e farli sentire a casa rispettando le fragilità di ognuno.
- Culturale.
- Costruire un ambiente professionale basato sulla fiducia reciproca.
- L'unica difficoltà che si incontra è riuscire a comprendere lo stato emotivo dei lavoratori, a conoscere il loro passato senza intaccare la loro sensibilità.
- La sfida principale è mantenere la loro costanza in tutte le attività e nei corsi di formazione.
- Mancanza di impegno, demotivazione.
- Informazioni non veritiere, disinformazione.
- Ostacoli culturali e linguistici.
- Informalità e illegalità, anche requisiti di legge impossibili da soddisfare
- Il loro adattamento al nuovo ambiente e cultura. Il gruppo di giovani ospitanti e i loro stereotipi e pregiudizi.
- Linguaggio.
- Credenze culturali.
- Le sfide principali sono quelle legate a colmare le lacune formative dei tirocinanti nei corsi di formazione seguiti nei paesi di origine.

Proposte su come superare le sfide

Le risposte dei professionisti dell'IFP riguardo a come pensano di poter superare le sfide principali:

- Più occasioni per lavorare insieme.
- Cerco di capire i loro metodi e solo dopo averli capiti, posso fargli vedere nuove tecniche e provare a farli lavorare insieme.
- Creazione di nuove opportunità di lavoro.
- Con una buona indagine etnografica partendo dalla progettualità e dalla pedagogia.
- Con esperienza e più abilità.
- Attualmente sono di difficile superamento. Spesso ci interfacciamo con le istituzioni, volontariato e associazioni per affrontare i diversi problemi.
- Ascoltare senza pregiudizi e cercare punti in comune tra le diverse culture.

- Attraverso il lavoro quotidiano, la formazione continua e il team building.
- Essendo formato da persone che hanno esperienza.
- Imparando.
- Attività esperienziali e facilitatori dell'apprendimento.
- Credendo ciecamente in questo lavoro, fornendo conoscenza, impegno e cura per le persone che ogni giorno si affidano a noi.
- Cooperazione interculturale.
- Costruire fiducia nel tempo e interazioni positive.
- Attraverso il dialogo.
- Posso vincere questa sfida mantenendoli motivati e analizzando perché, a volte, non c'è una costanza, se comprendiamo questi motivi, possiamo aiutarli a essere più costanti.
- Offrendo un supporto personalizzato.
- Formazione scolastica.
- Formazione.
- Cambiamenti nelle leggi. Programmi più trasversali (programmi basati sulla comunità insieme all'orientamento al lavoro, programmi educativi, interculturalità ...)
- Più campagne di sensibilizzazione, più laboratori legati all'interculturalità e integrazione nelle scuole, più lavoro con le famiglie.
- Formazione.
- Con più informazione.
- Per superare le lacune nella formazione dei tirocinanti è necessario investire in moduli di formazione continua su competenze trasversali come lingua italiana, matematica, geometria.

ALLEGATO III – RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI UTILIZZATI PER L'ELABORAZIONE DEL REPORT SULLO STATO DELL'ARTE

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 DL 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-el-attivazione-dei-territori>
- <http://www.byterfly.eu/islandora/object/librib:953389/datastream/PDF/content/librib%20953389.pdf>

SPAGNA

- 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.

BELGIO

- 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



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