



n° 2019-1- FR01- KA204-
063076



Manuale per migranti e persone che supportano i migranti

Autori:

Agnieszka Borek (STOP), editor
Gonzague Amyot d'Inville (Cité Saint Pierre)
Benoit Arnaud (Cité Saint Pierre)
Zita Gabor (Jovokerek)
Benedicte Halba (Iriv)
Lucia Colandrea (ERIFO)
Attila Meszaros (Jovokerek)
Bartłomiej Walczak (STOP)

CONTENUTI

Introduzione.....	3
Un processo – il progetto DiverPass	6
Le organizzazioni partner	8
Rispondere ai bisogni dei migranti, dei rifugiati e dei loro accompagnatori.....	13
Politiche pubbliche di integrazione.....	16
Recenti ricerche sociali	16
Competenze adattate al mercato del lavoro	17
Competenze chiave.....	18
Competenza alfabetica – Competenze chiave 1	18
Competenza multilinguistica- competenza chiave 2 (KC2).....	22
Competenza “apprendere ad apprendere” - competenza chiave 5 (KC5)	31
Competenze in materia di cittadinanza – competenza chiave 6	35
Apprendimento informale e non formale basato su attività di volontariato per i migranti	39
Cos’è?.....	39
In cosa consiste il processo dal punto di vista degli accompagnatori?.....	40
Upskilling pathways – l’apprendimento attraverso il volontariato	43
Introduzione agli Upskilling pathways	43
Prima fase: valutazione delle competenze	45
Fase 2: l’apprendimento attraverso il volontariato	52
Step 3 – Verifica e riconoscimento	61
Esercizi e strumenti - ricapitolazione	66
Consigli pratici.....	67
BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA	69

Introduzione

Cari lettori,

Forse siete persone che operano a supporto di migranti e rifugiati. Forse siete persone che hanno iniziato una nuova vita in un nuovo Paese. Se la vostra risposta è "Sì", questo Manuale fa per voi!

Esso si basa sull'esperienza di un gruppo transnazionale di formatori, facilitatori, mentori. Contiene la descrizione di un nuovo approccio, che si concentra sull'utilizzo del volontariato per fornire competenze alle persone che stanno iniziando una nuova vita in un altro Paese.

Il progetto DiverPass promuove una forma di learning by doing basato sul volontariato. Per quanto riguarda la nostra esperienza nel campo dell'istruzione, del volontariato e del sostegno ai migranti, abbiamo concluso che l'apprendimento non formale e informale offre ai migranti adulti un'eccellente opportunità per sviluppare le competenze di cui hanno bisogno nel Paese ospitante. Il manuale ha lo scopo di migliorare il volontariato come processo di apprendimento.

Il DiverPass promuove nuove forme di educazione extrascolastica degli adulti, in particolare, tenendo conto dell'apprendimento facendo volontariato, che può:

- sensibilizzare migranti e rifugiati sulle competenze sociali e civili che già posseggono e che possono utilizzare in un nuovo Paese,
- rafforzare la loro integrazione sociale,
- essere utile per entrare nel mercato del lavoro,
- rispondere alle esigenze dei migranti in situazioni di vita reale, supportandoli nell'acquisizione di diversi tipi di competenze di cui hanno bisogno in un nuovo Paese.

Il Manuale risponde a una delle sfide più critiche: promuovere l'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro. Per fare ciò, abbiamo scelto di privilegiare l'apprendimento ed il perfezionamento di due delle 8 competenze chiave del Quadro europeo: il multilinguismo (KC 2) e la cittadinanza attiva (KC 6). In seguito vi spiegheremo il motivo per cui queste due competenze ci sono sembrate essenziali.¹

Il Manuale è destinato a sostenere i migranti e tutte le persone che li supportano nel processo di acquisizione di competenze chiave trasversali e di costruzione di un'identità professionale. Esso mira a migliorare la loro transizione nel mercato del lavoro, tenendo conto della varietà dei loro profili: anziani, giovani, di origini urbane o rurali, di religioni e culture diverse, qualificati o meno, operanti a livello locale, regionale o nazionale.

Indipendentemente dalla forma del loro coinvolgimento (volontariato, lavoro, lavoro temporaneo, ecc.), possono lavorare per qualsiasi tipo di organizzazione, ad esempio:

- organizzazioni pubbliche nazionali, regionali o municipali
- organizzazioni rurali o urbane
- organizzazioni internazionali e intergovernative, ONG
- organizzazioni ecclesiali
- organizzazioni nazionali non a scopo di lucro, associazioni
- organizzazioni locali

¹ 8 Competenze chiave:... .KC1- padronanza della propria lingua madre - KC2- competenza multilingue - KC3- competenza matematica e scientifica - KC4- competenza digitale - KC5- imparare a imparare - KC6- competenza di cittadinanza - KC7- spirito di iniziativa e impresa - KC8- abilità culturali e interculturali

Non è esclusa alcuna professione o campo di attività. Possono essere educatori, formatori, insegnanti, assistenti sociali, consulenti, tutor, formatori, esperti, sviluppatori, assistenti sociali della comunità, psicologi, consulenti del mercato del lavoro, volontari, insegnanti di lingue, formatori professionali, professionisti delle risorse umane, eccetera.

Il Manuale supporta il soddisfacimento delle esigenze degli studenti migranti in due ambiti:

- comunicazione nella lingua del paese ospitante,
- la capacità di agire come cittadini responsabili e di partecipare pienamente alla vita civile e sociale. ,

L'applicazione dell'approccio educativo e degli strumenti pratici sviluppati in questo Manuale non necessita alcun prerequisito ed è facilmente realizzabile in un contesto di volontariato.

Alcune precisazioni prima di utilizzare questo manuale.

Il Manuale è stato sviluppato adottando un approccio inclusivo che considera il termine migrante come termine generico e neutro per descrivere un gruppo di persone accomunate dal mancato possesso della cittadinanza del paese in cui vivono. Il termine si riferisce, quindi, a tutte le forme di migrazione. Sulla base dell'approccio adottato, un migrante è definito come "una persona che si trova al di fuori dello Stato di cui è cittadino o, nel caso di un apolide, al di fuori dello Stato di nascita o di residenza abituale". Il termine comprende, quindi, rifugiati, richiedenti asilo, lavoratori stranieri, vittime di tratta, coniugi, migranti economici, persone che si allontanano dal loro Paese per unirsi ai loro familiari (ricongiungimento familiare).

L'uso di questo termine nel manuale è dovuto a motivi pratici e non pregiudica i regimi di protezione che esistono in base al diritto internazionale per specifiche categorie legali di persone, come *rifugiati*, apolidi, vittime di tratta e lavoratori migranti ².

Un rifugiato è definito nel diritto internazionale come "una persona che sta fuggendo da persecuzioni o conflitti nel suo paese di origine". I rifugiati hanno diritto alla piena protezione del diritto dei rifugiati, inclusa la protezione dall'espulsione o dal ritorno a situazioni di persecuzione in cui la loro vita e libertà sono a rischio. La Convenzione del 1951 relativa allo status dei rifugiati e il suo Protocollo del 1967 costituiscono il nucleo del sistema di protezione internazionale, integrato da trattati e dichiarazioni regionali che riguardano anche i diritti dei rifugiati.

Il diritto internazionale dei rifugiati opera in congiunzione con il diritto internazionale dei diritti umani, a partire dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948 e con il diritto internazionale umanitario (la legge di guerra). Il trattato di Amsterdam (1997), che trasferiva la politica in materia di asilo e immigrazione alla giurisdizione dell'Unione Europea, e le leggi nazionali definiscono invece il quadro giuridico e di protezione dei migranti.

La terminologia utilizzata nel manuale può apparire difficile o troppo specifica per i lettori che non hanno familiarità con l'approccio dell'apprendimento permanente. Ciò è intenzionale in quanto il progetto DiverPass è implementato nell'ambito di un progetto Erasmus + e deve soddisfare alcuni requisiti. Si riferisce implicitamente al glossario pubblicato dal Centro europeo per lo sviluppo della formazione

² <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/GlobalCompactMigration/MigrantsAndRefugees.pdf>

professionale (CEDEFOP) dal 2000 con il lancio di questo ambizioso programma europeo. Il programma Erasmus combina due processi principali. Il primo è il processo di Bologna (dal 2000) incentrato sull'apprendimento formale, un apprendimento classico ricevuto a scuola, nell'istruzione superiore o in qualsiasi organizzazione ufficiale di formazione professionale. Il secondo è il processo di Copenaghen (dal 2002) dedicato all'apprendimento informale e non formale, due termini che indicano qualsiasi tipo di apprendimento acquisito al di fuori di un contesto organizzato (in generale con una trasmissione di conoscenza/formazione discendente/verticale), per esempio, sul posto di lavoro, in un'associazione, nella vita sociale e persino in famiglia. Questa trilogia - "apprendimento formale, non formale e informale" - rispecchia perfettamente lo spirito dell'apprendimento permanente. E' importante che i professionisti supportino i migranti facendo appello alla propria esperienza (personale, sociale e professionale) che comprende queste diverse forme di apprendimento. Su questa base, l'approccio olistico permette di esprimere un'esperienza in termini di competenze – terminologia attualmente in uso nel mondo del lavoro – al fine di migliorare le opportunità di inserimento nel mercato del lavoro.

Chiunque si trovi in una situazione professionale di transizione (disoccupazione o riconversione professionale) e desideri approfittare di una nuova opportunità professionale dovrà familiarizzare con questa terminologia.

E' consigliabile consultare l'indice del manuale per identificare i contenuti adatti alle esigenze del lettore ed evitare la lettura della versione integrale, non sempre possibile per questioni pratiche.

Siate ispirati!

Un processo – il progetto DiverPass

A livello europeo, l'integrazione dei migranti durante la loro transizione al mercato del lavoro del paese ospitante è stata la priorità principale del dibattito politico e delle iniziative politiche in un numero crescente di Stati membri dell'UE.

Le persone che accompagnano e supportano i migranti nell'accesso al mondo del lavoro hanno diversi profili, percorsi professionali (assistenti sociali, educatori, insegnanti, formatori, esperti nel settore della migrazione...), status (personale remunerato/volontario), campi di intervento (territori rurali/urbani). Essi non sono sempre preparati per supportare i migranti che hanno anch'essi svariati profili (età, genere, Paesi di origine, livello di istruzione, qualificazione, lingua ...), status e background migratorio (rifugiati o richiedenti asilo, migranti economici o politici, ricongiungimento familiare, studenti...)

Questi professionisti devono rispondere a bisogni sempre più complessi, in particolare in materia di supporto linguistico, sociale, professionale ma anche e soprattutto alle competenze trasversali.

Le principali barriere che i migranti devono affrontare nel mercato del lavoro sono la mancanza di riconoscimento della loro esperienza, comprese le conoscenze, le competenze e le abilità. Essa conduce ad un processo di deskilling altamente demotivante. Il più delle volte, è difficile per loro essere in grado di giustificare un'esperienza lavorativa rilevante nel paese ospitante: lavorano spesso nel "mercato nero" (non dichiarato) o il lavoro che svolgono è irrilevante per la loro autentica qualifica. L'acquisizione della lingua del Paese ospitante è un ostacolo importante ancora più difficile da superare nel processo di riconoscimento delle conoscenze o competenze precedenti. Si crea così un circolo vizioso che porta all'esclusione sociale e professionale.

Il progetto DiverPass si rivolge alle persone che, indipendentemente dalle loro competenze in materia, accompagnano i migranti, per permettere loro di superare i numerosi ostacoli che si trovano ad affrontare nel mercato del lavoro.

Si tratta, in particolare, di identificare e trasporre in termini di competenze acquisite la loro esperienza professionale, facilitare la validazione/valorizzazione degli apprendimenti acquisiti nel Paese d'origine o nel Paese ospitante.³

Questo processo non può essere attivato senza l'acquisizione di un certo livello di competenza linguistica, allo stesso modo è indispensabile che gli accompagnatori possano disporre di una formazione e di una metodologia rilevante per valutare la competenza linguistica⁴ dei migranti o per combinare apprendimento formale, non formale e informale (a partire da un'esperienza di volontariato).

Per raggiungere questi obiettivi, il progetto DiverPass propone un percorso di mentoring per gli accompagnatori affinché possano adottare l'approccio proposto ed utilizzarlo per rispondere alle esigenze molteplici che emergono caso per caso tra beneficiari dai profili variegati.

Vediamo quindi come il progetto DiverPass propone un percorso di upskilling sia per i migranti che per gli accompagnatori, tenendo conto della diversità e della mobilità e combinando apprendimento formale,

³ Quadro Europeo "8 Competenze chiave" CE, 2006 et 2018

⁴ Quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingue (QCER), dal1991

non formale e informale (processo di Bologna e di Copenaghen). L'innovazione principale del progetto è quella di migliorare la strategia basata sulle competenze nel processo di apprendimento, combinando l'apprendimento formale / non formale / informale basato su competenze chiave specifiche (KC): KC2 - competenza multilinguistica e KC6 - competenza di cittadinanza, utilizzando il volontariato come opportunità formativa.

Le organizzazioni partner

Il manuale è stato elaborato da un team di esperti europei:



La Cité Saint-Pierre, appartenente all'associazione Caritas France, riconosciuta di pubblica utilità. Fondata nel 1955, Cité Saint-Pierre divenne anno dopo anno un luogo di incontro internazionale per accogliere i poveri, incontrarsi e riflettere sulla tematica della povertà e dell'esclusione sociale. Circa 75000 persone vengono ogni anno. Oggi, la Cité è anche disposta a dare voce a coloro che soffrono di ingiustizia ed esclusione. Ogni anno, 24000 persone bisognose di cure e di speranza vengono accolte a Cité Saint-Pierre. La Cité Saint-Pierre è animata da 30 dipendenti stipendiati, oltre a 100 volontari permanenti. Ogni anno oltre 1.000 volontari vengono in aiuto. Permette alle persone in situazioni fragili di praticare attività di volontariato e quindi attraverso un processo di impegno di rinnovarsi attraverso un'attività di utilità sociale. Grazie al supporto di professionisti stipendiati, i volontari acquisiscono competenze che possono quindi sviluppare sul mercato del lavoro. Maggiori informazioni: <https://www.secours-catholique.org/>, <http://www.citesaintpierre.net/>

Esperti

Gonzague AMYOT d'INVILLE Il capo della Cité Saint Pierre si è diplomato all'Istituto di lavoro sociale di Pau nel dipartimento di intervento sociale. Dal gennaio 2013 è direttore di Cité Saint-Pierre a Lourdes. Aveva studiato nel settore sanitario ed era stato insegnante, per dieci anni, nell'istruzione superiore a Nantes prima di entrare a far parte di Caritas France nel 2012. Gestisce una struttura che ospita oltre 20.000 persone bisognose da tutto il mondo. Un team di 30 dipendenti aiuta i 1.300 volontari a svolgere le attività di alloggio e animazione. Per diversi anni, ha sviluppato una partnership con l'associazione dei migranti per accoglierli e integrarli nelle attività di volontariato. Nel 2017, ha partecipato ad un progetto Erasmus (JuCiVol) per la sperimentazione di un corso di formazione per giovani con un profilo NEET insieme a un tutoraggio per professionisti inteso a spiegare loro come identificare un'esperienza di volontariato ed esprimerla in termini di competenze per aiutarli nella loro transizione verso il mercato del lavoro.

Benoit ARNAUD, responsabile del dipartimento animazione-prenotazione-volontariato di Cité Saint-Pierre. Come assistente sociale, ha un'esperienza di cooperazione internazionale a New York City (NYC), nel distretto del Bronx, in un'organizzazione (Abraham House) che propone un'alternativa all'incarcerazione. Ha implementato vari programmi, tra cui programmi doposcuola e un programma familiare con migranti di lingua ispanica; ha guidato il programma "Alternativa alla detenzione". Nel 2008 ha conseguito un Master in sviluppo di programmi sociali locali e internazionali e ha aderito a un'associazione per persone con disabilità mentali (Arche) coordinando progetti personalizzati e

ospitando 40 persone e gestendo 20 dipendenti e volontari europei. Ha seguito un modello partecipativo e inclusivo che unisce dimensioni professionali, comunitarie e spirituali. Nel 2016 è entrato a far parte del gruppo dirigente di Cité Saint-Pierre assumendosi la responsabilità del dipartimento Animazione-Prenotazione-Volontariato.



ERIFO è un'organizzazione senza fini di lucro che offre servizi del lavoro, orientamento professionale e supporto alla creazione di impresa; eroga corsi di formazione professionale superiore e continua (HVET e CVET) accreditati dalla Regione Lazio. ERIFO vanta oltre 15 anni di esperienza nel settore dell'apprendimento permanente in Italia e in Europa. Dal 2001 ERIFO ha realizzato oltre 30 progetti europei e quasi 200 mobilità in tutta Europa. La missione di ERIFO è di contribuire al rafforzamento del sistema dell'IFP a livello locale, nazionale ed europeo per garantire lo sviluppo del capitale umano e rispondere alle sempre crescenti esigenze e richieste del mercato del lavoro. ERIFO è anche membro della rete European Vocational Training Association (EVTA). L'organizzazione supporta gli adulti e i giovani poco qualificati nella ricerca di nuove opportunità di lavoro, fornendo loro percorsi educativi su misura, consulenza professionale e coaching

Esperti

Giovanna D'Alessandro è presidente di ERIFO ed è responsabile del progetto dal 2000. Ha oltre 20 anni di esperienza nel settore dell'apprendimento permanente in Italia e in Europa e un ampio portfolio di progetti. Negli ultimi cinque anni ha diretto la direzione scientifica delle attività di ricerca, formazione e orientamento dell'organizzazione. È stata responsabile della gestione e degli aspetti finanziari e della gestione di oltre 30 progetti realizzati attraverso finanziamenti pubblici (regionali, nazionali ed europei). In ERIFO, tiene anche corsi di formazione in questioni gestionali e pedagogiche e orientamento professionale.

Lucia Colandrea è laureata in studi arabo-islamici presso l'Università di Napoli L'Orientale e ha conseguito un Master in Diritti umani e gestione del conflitto presso la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa. Ha svolto un tirocinio come ricercatrice nell'ambito del programma di supporto psicosociale dell'OIM per i rifugiati siriani in Libano. Ha alcune esperienze come traduttrice / interprete, insegnante di lingua italiana L2 e mediatrice culturale nei centri di accoglienza straordinari (CAS) e centri SPRAR in Italia, sia come volontaria che come personale retribuito.

Andrea Ranelletti è dottore in "Studi politici" presso l'Università La Sapienza di Roma, con ricerche sui processi internazionali di integrazione economica e politica regionale. Ha esperienza nel coordinamento di progetti europei nell'ambito dell'istruzione scolastica, educazione degli adulti e IFP. Le sue aree di studio specifiche sono "Economia della crescita" e "Economia e gestione dell'innovazione". Andrea Ranelletti ha svolto diverse attività di tutoraggio e insegnamento in "Economia politica internazionale", "Economia della crescita" e "Economia e gestione dell'innovazione", presso l'Università di Roma "Sapienza" e l'Università di Roma "Unitelma Sapienza".



L'Istituto di Ricerca e Informazione sul volontariato è un istituto privato gratuito, senza fini di lucro, che ha l'obiettivo di migliorare le conoscenze e le pratiche nel settore non profit e nell'apprendimento permanente. Incentrato sul volontariato tra il 1997 e il 2003, ha arricchito il suo campo di ricerca dal 2003 con la migrazione e dal 2013 si è specializzato in diversità. Principalmente concentrato su problemi di apprendimento permanente, iriv ha guidato o è stato partner di oltre 50 progetti europei (progetti Erasmus +) - in primo luogo sull'apprendimento non formale e informale (con il volontariato considerato come esperienza principale per acquisire competenze), in secondo luogo sulla migrazione (come valutare un'esperienza migratoria in termini di competenza) e in terzo luogo sulla diversità (come costruire una strategia per migliorare l'approccio alla diversità). Iriv ha creato reti pertinenti sul terreno in Francia per testare i risultati dei suoi progetti presso un pubblico nazionale e migliorarne la sostenibilità. Iriv è anche membro di varie reti in Europa grazie al suo coinvolgimento in molti progetti dell'UE e alla sua partecipazione a conferenze europee come EAPRIL che riunisce ricercatori, insegnanti e formatori, professionisti nel campo dell'istruzione in Europa e nel mondo-
<http://www.iriv.net>

Esperti

Bénédicte HALBA, dottore in Economia (Università di Parigi I Pantheon Sorbonne), è il presidente fondatore dell'Istituto per la ricerca e l'informazione sul volontariato (iriv), direttore dell'iriv Conseil dal 2000. Ha lavorato per il Ministero della gioventù e dello sport (1991-1994) come coordinatore di uno studio sull'impatto economico dello sport in 12 paesi europei. È stata esperta per il Consiglio d'Europa nei seminari "Impatto economico dello sport" e "Volontariato" (1992-1994). Nel 1997, ha creato l'iriv per migliorare la conoscenza e la pratica nel settore non profit. Dirige Iriv Conseil come responsabile degli studi, dei programmi di formazione, della progettazione dei siti Web e della redazione delle pubblicazioni. Dal 2000 è docente in diverse università europee (Francia, Austria, Regno Unito). È stata amministratore di Cicos (2007-2011) e Assfam (2011-2014). Dal 2015 è membro del comitato scientifico della Fondazione svizzera ECAP e membro delle associazioni del comitato per l'ente regionale che riunisce esperti contabili (nell'Ile de France). Ha scritto numerosi libri e numerosi articoli sul tema del Volontariato, Economia dello sport e Apprendimento permanente.

Camilla BOSTRUSSU è laureata in "Scienze della psicologia organizzativa: risorse umane, marketing e comunicazione" presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano (Italia) con una tesi su un caso di studio nella società italiana Coesia, che sottolinea l'importanza di avere un processo di induzione ben strutturato nell'era del cambiamento, della diversità e dell'interculturalità. Nel 2017 ha conseguito la laurea in Scienze psicologiche presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano (Italia). In Iriv Conseil, Camilla è coinvolta in diversi progetti europei che combinano approccio francese ed europeo nell'affrontare il problema della diversità (apprendimento, discenti e ambienti). Per il progetto DiverPass, è impegnata nella sperimentazione della guida per i professionisti che operano a supporto dei migranti alla Cité des Métiers.

Béatrice Gérard Duprey è una psicologa del lavoro laureata al Conservatorio nazionale di arti e mestieri (2017) ed è psicoterapeuta (titolo ARS dall'Ecole Pratique des Hautes Etudes en Psychopathologies, 2018).

Ha partecipato a gruppi di lavoro su casi pratici presso la Scuola Psicoanalitica di Sainte Anne e all'ospedale Henri EY (2017-2018). È stata psicoterapeuta in un centro medico-psicologico (CMP Rabelais, Asnières / Seine, 2018-2019) nell'ambito di psicoterapie individuali e ha contribuito alla cura dei pazienti durante i colloqui collettivi in collaborazione con il team multidisciplinare (psichiatri, infermieri senior, assistente sociale). Ha co-condotto un seminario in un ospedale proponendo l'utilizzo dell'attività manuale (Asnières / Seine). Ha lavorato come psicologa del lavoro all'interno del dipartimento delle risorse umane e del servizio sanitario medico del gruppo Cochin (Site Tarnier, Parigi, 2018-2019). Oltre alla sua attività di libera professionista, da gennaio 2020 lavora con il club dell'iriv alle attività realizzate presso la Cité des Métiers nell'ambito del progetto DiverPass.



Jövőkerék è stato istituito nel 2005 per contribuire a rafforzare i valori europei in Ungheria dopo l'adesione all'UE. Gli obiettivi principali di Jövőkerék sono ridurre la polarizzazione culturale ed economica nella società, sostenere gruppi non privilegiati, aumentare la consapevolezza della sostenibilità e migliorare la cooperazione delle organizzazioni del settore non profit. I principali settori di attività sono: supporto a gruppi non privilegiati, in particolare migranti e rom, e questioni ambientali. Per raggiungere i suoi obiettivi, Jövőkerék ha richiesto fondi UE, norvegesi e ungheresi e ha cercato di ottenere sponsor privati per finanziare i suoi progetti. Negli ultimi anni, diversi progetti sono stati sostenuti da vari fondi.

Esperti

Attila MESZAROS ha una laurea in assistenza sociale, esperienza con i migranti da oltre 25 anni. In qualità di migrante, si è trasferito in Ungheria dalla Serbia ai tempi delle guerre balcaniche degli anni '90, ha implementato programmi come leader professionale in organizzazioni civili e religiose e società municipali: assistenza sociale, consulenza, servizi di integrazione, programmi per il mercato del lavoro, tutoraggio, formazione, programmi di sensibilizzazione, eventi e campagne, film sociali, assistenza in caso di crisi: alloggio, cibo e medicina, networking, ricerca e presentazione di politiche. La maggior parte dei progetti è stata sostenuta dall'AMIF (Fondo Asilo, migrazione e integrazione), ma ha anche realizzato progetti UE nella cooperazione internazionale finanziati da Bruxelles, Norvegia, Olanda e Svizzera, chiesa tedesca, programmi di cooperazione transfrontaliera serbo-ungherese, Azioni sostenute dall'UNHCR e società private come Novartis. Ha tenuto conferenze su questioni di frontiera, migrazione, questioni di rifugiati e guardie di frontiera, ONG, studenti, assistenti sociali, diaconi, pastori. Attila ha esperienza nel parlare in pubblico, scrivere e coordinare progetti nazionali e UE, pianificare e dirigere servizi sociali, condurre campagne sociali e raccogliere fondi. È bravo nella cooperazione, nella comunicazione, nella risoluzione dei problemi.

Zita GABOR ha esperienza nel lavorare in partenariati transnazionali, nello sviluppo e nella gestione di progetti finanziati dall'UE, compresa la divisione dei compiti e del pacchetto di lavoro, l'organizzazione di meetings, attività di trasferimento e il controllo del bilancio. Ha oltre 20 anni di esperienza, ha lavorato con diverse organizzazioni for-profit attraverso il comune locale e ONG. Ha sviluppato,

eseguito (EIA-AMIF, Erasmus +, fondo svizzero e norvegese, JUST) e valutato progetti europei (Erasmus +, fondo svizzero). Dal 2009 è coinvolta in progetti di integrazione lavorativa e sociale dei migranti, sviluppo delle capacità imprenditoriali e sensibilizzazione.



Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych - L'Associazione dei Formatori delle ONG

raccoglie 200 membri e lavora sulla qualità del processo di apprendimento nell'educazione non formale. L'area di attività più critica è la formazione di nuovi formatori, il riconoscimento di qualifiche ai formatori professionisti e l'introduzione di nuove tendenze e "altre" modalità di apprendimento. La scuola dei Formatori di STOP è una risposta a un forte bisogno espresso da numerosi attivisti di ONG, imprenditori e dipendenti pubblici di creare una formazione polacca chiamata "Training of Trainers" (ToT). Si rivolge a persone che intendono impegnarsi attivamente nello sviluppo della società civile e lavorano su un'alta qualità in termini di apprendimento. STOP offre molte attività nel campo dell'educazione dei giovani e degli adulti, in particolare nella formazione di formatori, educatori e facilitatori. Maggiori informazioni: <https://stowarzyszeniestop.pl/about-us/>

Esperti

Agnieszka BOREK è una sociologa, valutatore e coach con una forte esperienza di ricerca e formazione. I suoi interessi di ricerca si concentrano sulla qualità del processo di insegnamento e apprendimento, valutazione e autovalutazione, sviluppo professionale degli educatori. È un'educatrice e formatrice certificata, lavora con adulti e giovani. Per sei anni (2010-2015) è stata direttrice del progetto educativo per 28000 insegnanti e presidi polacchi, incentrato sullo sviluppo della scuola, l'autovalutazione, autentico processo di insegnamento e apprendimento e processo decisionale basato sui dati. E' stata membro del gruppo di esperti che definivano gli standard dell'istruzione e valutazione nel sistema di istruzione pubblica in Arabia Saudita. Ha partecipato a numerosi progetti Erasmus + riguardanti il volontariato, la prevenzione dell'abbandono scolastico e l'educazioni di gruppi di adulti vulnerabili.

Bartłomiej WALCZAK, un dottore in sociologia e antropologo culturale con oltre 15 anni di esperienza nella ricerca sociale e nell'educazione degli adulti. È interessato in particolare alla valutazione dell'istruzione, alle correlazioni tra migrazione e istruzione, coinvolgimento dei genitori nell'istruzione, sicurezza degli studenti, cambiamento educativo. È autore di due libri, co-autore di altri quattro libri e ha pubblicato oltre 60 altre pubblicazioni scientifiche, sia su riviste polacche che internazionali. Ha partecipato a oltre 70 progetti di ricerca e valutazione. Ha lavorato come esperto per numerose istituzioni polacche e internazionali, tra cui: OECD, OSCE, Commissione per la valutazione dell'istruzione pubblica (Arabia Saudita), ministero dell'educazione polacco e le sue agenzie, autorità locali. Tra il 2009 e il 2015 è stato un esperto dell'Università Jagellonica che ha introdotto la riforma del sistema di supervisione pedagogica in Polonia e i requisiti dei nuovi processi di apprendimento per le scuole. È stato esperto di numerosi progetti Erasmus + che riguardavano il volontariato e la prevenzione dell'ESL.

Rispondere ai bisogni dei migranti, dei rifugiati e dei loro accompagnatori

La migrazione, come fenomeno sociale, è antica quanto l'umanità. Oltre ai motivi principalmente politici, di guerra, economici, ambientali, di ricongiungimento familiare, istruzione e salute, i nuovi processi di migrazione di massa che emergeranno a seguito dei cambiamenti climatici rappresenteranno la più grande sfida nei prossimi decenni.

Il rapporto del 2018 della Banca mondiale e dell'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati conferma che "il clima, il degrado ambientale e le catastrofi naturali interagiscono sempre più con i fattori alla base dello spostamento dei rifugiati". È difficile stimare l'entità della migrazione che è sempre esistita in Europa e nel mondo, ma la letteratura scientifica stima che centinaia di milioni di persone potrebbero essere costrette a lasciare la propria patria entro il 2050.

L'ondata di rifugiati del 2015 e il suo impatto sulle società dei Paesi ospitanti illustra inoltre l'importanza di sviluppare meccanismi sociali e quadri di politica sociale che siano accettati dalla popolazione ospitante e dai nuovi arrivati, per una convivenza pacifica ed efficace.

L'invecchiamento della popolazione europea, che sta diventando sempre più inattiva sul mercato del lavoro (pensionati o disoccupati in età avanzata), implica un disperato bisogno di immigrati in età attiva che abbiano l'opportunità di integrarsi pienamente e diventare cittadini attivi della società ospitante.

Nel 2018, quasi uno su cinque residenti nell'UE (19%) aveva 65 anni o più. Si prevede che la percentuale di persone di età pari o superiore a 80 anni raddoppierà entro il 2100, raggiungendo il 14,6% della popolazione totale. L'acculturazione⁵ dovrebbe mirare all'integrazione, che richiede sforzi non solo da parte delle società ospitanti, ma anche da parte dei nuovi arrivati.

⁵ In etnologia, i cambiamenti che avvengono in un gruppo culturale [riguardo al modo di agire, percepire, giudicare, lavorare, pensare, parlare] come risultato del contatto permanente con un gruppo (solitamente più grande) appartenente a un'altra cultura. " (Mucch. Sc. soc. 1969); in sociologia: il processo mediante il quale un individuo apprende i modi di comportamento, i modelli e le norme di un gruppo in modo da essere accettato in quel gruppo e parteciparvi senza conflitti. " (Mucch. Sc. soc. 1969). Fonte: <https://cnrtl.fr/definition/acculturation>

Tabella 1 – Background sull’immigrazione

	Francia	Italia	Ungheria	Polonia
Storia dei flussi di immigrazione ed emigrazione	Dall’epoca dell’Impero coloniale (XIX secolo)	Migrazione: dal XIX secolo Immigrazione: dagli anni Settanta	Dall’inizio del XX secolo	Paese soggetto essenzialmente a flussi di emigrazione (1)
Impatto della migrazione sulla crescita della popolazione	↔	↔	↑	↔
Ultime disposizioni legislative in materia di migrazione	Legge n° 2007-1631 del 20 Novembre 2007	Legge no. 94/2009, “Regole riguardanti la sicurezza pubblica.”	Decreto governativo sulla "crisi causata dall'immigrazione di massa" esteso (05/03/2020)	"Politica migratoria" in Polonia dal 2011

- (1) la più grande (in proporzione) comunità della diaspora del mondo e due milioni di cittadini che vivono all’estero. La recente immigrazione di massa dall’Ucraina fa della Polonia un Paese centrale
 (2) POLITYKA MIGRACYJNA POLSKI - stan obecny i postulowane działania ; progetto per un nuovo regolamento divulgato ai media nel 2019 poi sospeso dopo violente critiche

Tabella 2 – Popolazione migrante

	Francia	Italia	Ungheria	Polonia
Area	551 500 km ²	301,338 km ²	93 036 km ²	313 000 km ²
Popolazione	63.960 ⁶ milioni	60360000 al primo Gennaio 2019	9 772 756	38 386 476 (30-06-2019) ⁷
Popolazione di migranti	5,300,000 immigrati 4,500,000 stranieri	5.255.503 (al primo Gennaio 2019)	180 773	421 530 permessi rilasciati nel 2019 (Ufficio per gli stranieri) compresi 57,5% di permessi temporanei.
% di migranti rispetto al totale della popolazione	8% immigrati 7 % stranieri	8% ⁸	2%	1,55% di nazionalità non polacca, al di fuori degli immigrati temporanei (1)
Principali Paesi di origine dei migranti	713,000 dall’Algeria 654,000 dal Marocco 581,000	1.206.938 Romania 441.027 Albania 422.980 dal Marocco 299.823 Cina ⁹	21 000 dalla Romania 24 000 dall’Ucraina	241707 dall’Ucraina nel 2019), 25034 dalla Bielorussia,

⁶ 6,700,000 persone se consideriamo i discendenti diretti di immigrati nati in Francia, INSEE, Parigi, 2012

⁷ GUS (Statistica Polonia)

⁸ <https://www.tuttitalia.it/statistiche/cittadini-stranieri-2019/>

⁹ <https://www.tuttitalia.it/statistiche/cittadini-stranieri-2019/>

	dal Portogallo		18 000 dalla Cina. 16 000 dalla Germania	21311 dalla Germania 12366 dalla Russia, 11854 dal Vietnam 9952 dall'India 8527 dall'Italia 8455 dalla Cina (2)
Principale regione di insediamento	Ile de France Corse Provence-Alpes- Côte d'Azur	Lombardia, Lazio, Emilia-Romagna ¹⁰	Budapest	Mazovia voivodeship

- (1) nel censimento nazionale del 2011, l'1,55% degli abitanti ha dichiarato nazionalità non polacca, ma questo numero non include gli immigrati temporanei
- (2) il valore di queste statistiche può essere discutibile: ad esempio, il numero effettivo di vietnamiti che vivono in Polonia è stimato intorno ai 30-40.000, a seconda che siano incluse le ondate di immigrazione più vecchie, Fonte: Office for Foreigners

¹⁰ <https://www.tuttitalia.it/statistiche/cittadini-stranieri-2019/>

Politiche pubbliche di integrazione

In base alla raccomandazione dell'OECD, il sostegno all'integrazione dovrebbe essere fornito in modo personalizzato e facilmente accessibile subito dopo l'arrivo, tenendo conto delle circostanze socioeconomiche locali e dell'integrazione a lungo termine, in particolare dei non qualificati. È necessario affrontare i loro problemi fisici e psicologici in modo professionale e garantire un ampio coinvolgimento della società civile. Inoltre, competenze, attitudini ed esperienze dei nuovi arrivati devono essere valorizzate per assicurare e facilitare l'accesso al mercato del lavoro.

La percezione della migrazione/status migratorio, le tradizioni storiche e le dimensioni, la struttura, lo stato sociale, l'incorporazione, le opportunità e la storia delle comunità di immigrati negli Stati membri dell'Unione Europea sono molto diverse. Vi sono differenze significative nelle politiche e nelle pratiche di integrazione dei paesi ospitanti nei confronti degli immigrati. Tuttavia, alcuni studi evidenziano le carenze generali nell'integrazione, che, a vari livelli, sono presenti nella maggior parte degli Stati membri dell'UE.

Recenti ricerche sociali

Diversi punti sono evidenziati nel report "The European benchmark for refugee integration: A comparative analysis of the National Integration Evaluation Mechanism in 14 EU countries":

- La qualità delle politiche di integrazione per i beneficiari di protezione internazionale varia notevolmente tra i Paesi europei
- È molto raro che i migranti soddisfino condizioni pienamente favorevoli per la loro integrazione sociale in qualsiasi area.
- La salute e l'istruzione sono le aree in cui gli Stati membri si impegnano maggiormente per aiutare i bisognosi, mentre resta ancora molto da fare in materia di alloggi e occupazione, formazione (professionale).
- nella promozione dell'integrazione, gli Stati membri hanno generalmente prestazioni migliori nel settore dei diritti, pari opportunità
- Vi sono molte barriere amministrative, in particolare nel facilitare l'alloggio per i rifugiati
- La maggior parte dei governi non lavora con la società civile o le autorità locali per creare e sviluppare le proprie politiche di integrazione in partenariato
- L'indicatore MIPEX del mercato del lavoro, che valuta anche l'integrazione (la sua regolamentazione piuttosto che la sua attuazione pratica), mostra che nella maggior parte dei Paesi europei è difficile entrare nel mercato del lavoro o accedere liberamente ai servizi che lo supportano. Ciò si traduce in bassi tassi di occupazione degli immigrati.

Competenze adattate al mercato del lavoro

Tra le scene di integrazione (istruzione, salute, legge, alloggio, relazioni, lingua, partecipazione politica, discriminazione), il mercato del lavoro svolge un ruolo chiave, poiché il reddito è la base per stabilire una vita indipendente, preservare l'autonomia e mantenere la dignità umana. Ci sono altri vantaggi, come i contatti sociali, l'apprendimento delle lingue e le conoscenze sociali, economiche, legali e culturali, quindi il lavoro è uno degli strumenti più efficaci per l'integrazione.

I fattori che ostacolano un inserimento lavorativo efficace includono:

- uguaglianza di opportunità e diritti - lo status di rifugiato dovrebbe consentire la libera occupazione
- mancanza di contatti personali o ambiente di supporto e dunque di informazioni utili
- mancanza di documenti attestanti l'educazione e l'esperienza
- differenze culturali, in particolare le pratiche e attitudini professionali
- mancanza di conoscenze, abilità ed esperienza convertibili in linea con le aspettative del mercato del lavoro
- mancanza di conoscenza del Paese ospitante e delle lingue parlate
- PTSD, trauma, dolore, famiglie distrutte
- rifiuto della maggioranza della società - discriminazione
- difficoltà di beneficiare di alloggi a prezzi accessibili e di sicurezza sociale

Due fattori sono particolarmente importanti: la competenza linguistica e l'orientamento sociale e professionale.

Senza conoscere la lingua del Paese ospitante, un'integrazione di successo è impensabile. La comunicazione è ostacolata e la partecipazione più basilare alla vita della comunità è fortemente limitata. L'orientamento sociale, che può essere interpretato come competenza sociale e di cittadinanza, è tutta la conoscenza che ci viene data naturalmente. Essa può essere dunque fonte di malessere e estraneità per coloro che provengono da una cultura, un ambiente politico, economico, giuridico, religioso, sociale e di comunicazione significativamente diversi.

Il fattore sociale, ovvero il modo in cui un individuo si inserisce e partecipa nella società, è ugualmente indispensabile per l'integrazione. E' essenziale esaminare l'esistenza di questi due fattori (lingua e fattore sociale) dal punto di vista della popolazione maggioritaria. La capacità di accogliere implica la tolleranza, fiducia, la ricettività che sono più facili da sviluppare con stranieri che conoscono, comprendono o cercano di parlare la lingua maggioritaria e sono aperti all'apprendimento, alla ricezione e all'appropriazione del nuovo ambiente sociale e culturale che li ospita. Sviluppare questi due fattori è una condizione fondamentale per ridurre la distanza sociale tra i due gruppi. Nel caso dei migranti, il successo o il fallimento dell'inserimento sul mercato del lavoro ha un impatto significativo su altre dimensioni del processo: l'inclusione sociale, l'adattamento culturale, il senso di appartenenza e l'identità.¹¹

¹¹ Gödri Differenze di genere nella situazione degli stranieri sul mercato del lavoro in Ungheria - TÁRKI, Rapporto 2011 sulla situazione degli uomini e delle donne 2011)

Competenze chiave

DiverPass si concentra su due competenze chiave: competenza multilinguistica (KC2) e competenza della cittadinanza attiva (KC6). È importante associarle a due competenze complementari – competenza alfabetica (KC1) e "imparare a imparare" (K5)

Competenza alfabetica – Competenze chiave 1

L'OECD definisce la competenza alfabetica come "l'attitudine a comprendere ed utilizzare l'informazione scritta nella vita quotidiana, a casa, a lavoro e nella collettività al fine di conseguire scopi personali e di ampliare le proprie conoscenze e capacità".

La competenza chiave 1 "competenza alfabetica" è alla base della competenza chiave 2 "multilinguismo o competenza linguistica". La competenza chiave 1 è definita come "la capacità di identificare, comprendere, esprimere, creare e interpretare concetti, sentimenti, fatti e opinioni sia in forma orale che scritta, usando materiali visivi, sonori / audio e digitali in diverse discipline e contesti. Implica la capacità di comunicare e connettersi efficacemente con gli altri in modo appropriato e creativo. Lo sviluppo della competenza alfabetica costituisce la base per l'apprendimento di una lingua e lo sviluppo di un'interazione linguistica. A seconda del contesto, la competenza in materia di alfabetizzazione può essere sviluppata nella madrelingua, nella lingua di scolarizzazione e / o nella lingua ufficiale di un Paese o di una regione."

Conoscenze	Abilità	Atteggiamenti
<p>Conoscenza di lettura e scrittura e buona comprensione delle informazioni scritte.</p> <p>Conoscenza del vocabolario, della grammatica funzionale.</p> <p>Conoscenza delle funzioni di una lingua per una presa di coscienza dei principali tipi di interazione verbale, in base ad una gamma di testi letterari e non letterari, e delle caratteristiche principali dei diversi stili e registri del linguaggio.</p>	<p>Capacità di comunicare sia oralmente che per iscritto in una varietà di situazioni e di monitorare e adattare la propria comunicazione alle esigenze della situazione.</p> <p>Attitudine a distinguere e utilizzare diversi tipi di fonti, cercare, raccogliere ed elaborare informazioni, identificare e mobilitare i supporti disponibili, formulare ed esprimere argomentazioni orali e scritte in modo convincente e appropriato al contesto.</p> <p>Pensiero critico e capacità di valutare e lavorare con le informazioni.</p>	<p>Disposizione al dialogo critico e costruttivo</p> <p>Interesse per l'interazione con gli altri.</p> <p>Consapevolezza dell'impatto della lingua sugli altri e necessità di comprendere e usare la lingua in modo positivo e socialmente responsabile.</p> <p>Apprezzamento delle qualità estetiche</p>

Di seguito un esempio pratico da applicare per sviluppare la competenza 1 dei vostri discenti – Galleria dei costumi proposta da Agnieszka Borek/ Association de formateurs - STOP

OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Competenze comunicative • Competenze sociali (riflessione sulle differenze culturali e accettazione culturale).
IMPATTO ATTESO	<i>Questo strumento promuove la coesione sociale negli ambienti locali e regionali aumentando il livello di comprensione interculturale.</i>
METODI	<i>Peer learning</i>
BACKGROUND	<i>L'apprendimento tra pari fa parte dell'educazione non formale basata su una metodologia attiva in cui il processo di apprendimento si basa sull'apprendimento attraverso il fare, sperimentare situazioni o attività volte a incoraggiare la riflessione individuale e di gruppo e la riflessione dell'individuo all'interno del gruppo. Nel processo di crescita umana verso la crescente consapevolezza di sé, la metodologia efficace consente ai partecipanti di conoscere se stessi.</i>
TARGET GROUP	<i>Migranti / rifugiati di tutte le età e con attitudini differenti, può essere applicato a qualsiasi contesto.</i>
DIMENSIONI DEL GRUPPO	<i>Fino a 20 persone</i>
DURATA	<i>60 minuti</i>
MATERIALI	<p><i>Logistica: spazio in cui è possibile muoversi e sedersi in un cerchio e agire.</i></p> <p><i>Materiali (volantini, video, poster) sulle abitudini culturali nei Paesi ospitanti che possono sembrare strani dal punto di vista dei migranti - ad esempio, il baciamani degli uomini (soprattutto negli ambienti più tradizionalisti), togliersi le scarpe quando si visita la famiglia o gli amici a casa, versare acqua sulle persone (il lunedì di Pasqua).</i></p> <p><i>Cellulari dei partecipanti, connessione Wi-Fi gratuita.</i></p>
DOCUMENTI, NOTE LEGATE ALLO STRUMENTO	-

Istruzioni step by step

Icebreakers – selezionati dal formatore

Introduzione alla sessione: obiettivi e agenda della sessione (fino a 5 minuti)

Messaggio del facilitatore ai partecipanti-volontari migranti: *siete cortesemente invitati alla "galleria dei costumi stranieri". Come trovate le usanze presentate? Quale di queste trovate più strane? Entrate nella galleria e divertitevi!*

Fase dell'esperienza: i partecipanti lavorano in gruppi di 3-4 persone e si muovono nell'aula osservando l'"esposizione dei costumi".

Selezionate 5-6 "articoli" con una breve descrizione.

Esempi di domande ai visitatori: *"Da dove proviene questa usanza? In quali parti del paese la gente pratica questa abitudine? Perché le persone lo fanno? Riesci a trovare qualche somiglianza con le abitudini del tuo Paese?"*

Pensate a dei suggerimenti, ad esempio l'indirizzo del sito Web, per consentire ai partecipanti di cercare informazioni utili per rispondere alle domande (fino a 30 minuti).

I partecipanti devono decidere quali argomenti vogliono discutere. Possono seguire i suggerimenti o possono condividere informazioni che già conoscono.

Fase di riflessione: una conversazione sull'esperienza (fino a 15 minuti)

Scopo della riflessione: *condivisione da parte dei partecipanti delle loro sensazioni e idee sull'esperienza.*

Discussione di gruppo. Domande utili: *Ti è piaciuta la galleria? Perché? Quali costumi ti sono piaciuti di più? Quali costumi avete trovato più strani e perché?*

Fase di analisi (fino a 20 minuti)

Il facilitatore dovrebbe condurre il gruppo alla conclusione sul ruolo dei costumi nella società, *importanza di essere attivi nel cercare di comprendere le abitudini locali, le differenze culturali (aspetti che per alcune persone sono strani, in altre culture sono normali e positivi).*

Discussione di gruppo.

Domande utili: *Perché discutiamo delle usanze nazionali / locali?*

Fase della domanda

Discussione di gruppo (fino a 20 minuti)

Domande utili: *Quali altri costumi nazionali / locali trovi strani? Cosa è particolarmente strano? Ti sei abituato ad alcune usanze che non dovevi prima capire o accettare? Come hai fatto? Come puoi sfruttare al massimo le tue attività di volontariato per conoscere e comprendere meglio il modo in cui le persone si comportano qui?*

Discussione di gruppo. Il facilitatore raccoglie le conclusioni dei partecipanti.

Di seguito un esempio pratico da applicare per sviluppare la competenza 1 dei vostri discenti – Tutor network proposta dall’associazione ungherese Jovokerek

OBIETTIVI	<i>Facilitare il trasferimento di conoscenze sociali, culturali, di cittadinanza locali, costruzione di comunità.</i>
IMPATTO ATTESO	<i>Migliorare le conoscenze locali, le relazioni e le competenze di cittadinanza dei migranti, aumentando così le loro possibilità di integrazione, fiducia e impegno nella società ospitante. Le relazioni personali si sviluppano e aiutano, gli ambienti si aprono.</i>
METODI	<i>Abbiamo assunto mentori immigrati ungheresi e anziani per aiutare i nostri beneficiari immigrati in cerca di lavoro appena arrivati. Abbiamo quindi cercato beneficiari che avevano scarse relazioni sociali ed erano curiosi di sapere di più sulla società maggioritaria, sul paese ospitante e sul loro luogo di residenza.</i>
BACKGROUND	<i>Le coppie formate sono state coinvolte in programmi congiunti per conoscere la città, la cultura, le regole, i valori e sviluppare così le proprie capacità di cittadinanza. Nel tempo, l'organizzazione dei programmi è stata delegata ai partecipanti attivando così il “learning by doing”.</i>
TARGET GROUP	<i>Rafforzare il senso di appartenenza alla comunità, organizzando programmi sportivi e culturali di gruppo. In una prima fase abbiamo organizzato questi programmi, ma nel tempo li abbiamo delegati a membri della comunità con esperienza strutturata del contesto locale.</i>
DIMENSIONE DEL GRUPPO	<i>I migranti hanno spesso cattive relazioni con la società ospitante, il che rende difficile l'integrazione, aumenta la distanza sociale, uno dei principali svantaggi per l'integrazione nel mercato del lavoro. Le donne provenienti da un contesto familiare tradizionalista vedono solo i membri della famiglia. Una buona pratica è tenerli lontani coinvolgendoli in programmi leggeri e divertenti con una tutrice che ha un rapporto personale di fiducia con loro.</i>
DURATA	<i>In base ai gruppi, soprattutto giovani e donne</i>

MATERIALI	<i>Un mentore di mentalità aperta, inclusiva, curiosa, con una formazione interculturale, un buon senso della cultura, delle regole e del tempo libero locali.</i>
DOCUMENTI, NOTE LEGATE ALLO STRUMENTO	http://jovokerek.hu/skillsandjobs/

Istruzioni step by step

1. *Reclutamento dei tutor*
2. *Formazione dei tutor*
 - a. *Presentazione del progetto, condivisione delle informazioni amministrative*
 - b. *Stabilire contatti, costruire relazioni personali tra i tutor*
 - c. *Raccogliere idee / brainstorming su possibili programmi / eventi di gruppo*
 - d. *Introduzione alla delega di compiti - come aiutare i discenti a prepararsi a organizzare programmi ed eventi di gruppo*
3. *Reclutamento migranti in cerca di lavoro appena arrivati*
4. *Giornata d'informazione per i discenti - presentazione del progetto, obiettivi, compiti, tutor ecc.*
5. *Implementazione di programmi di tutoraggio ed eventi di gruppo*
 - a. *organizzato dai tutor nella fase iniziale*
 - b. *organizzato dai discenti nelle fasi successive*
6. *Evento finale: presentazione dei risultati, riflessione sulla sostenibilità*

Competenza multilinguistica- competenza chiave 2 (KC2)

Ogni lingua si colloca all'interno di un contesto socio-culturale, un ambiente e bisogni e interessi specifici. Per questo motivo, la competenza multilinguistica definisce "la capacità di utilizzare lingue diverse in modo appropriato ed efficace per la comunicazione. Condivide ampiamente le principali dimensioni della competenza dell'alfabetizzazione, riguardando la capacità di comprendere, esprimere e interpretare concetti, pensieri, sentimenti, fatti e opinioni sia in forma orale che scritta (ascoltare, parlare, leggere e scrivere) in una gamma appropriata di contesti sociali e culturali secondo i propri desideri o bisogni. Le competenze linguistiche integrano una dimensione storica e competenze interculturali. Esse si basano sulla capacità di mediare tra diverse lingue e media, come indicato nel quadro comune europeo di riferimento.

Talvolta, può includere il mantenimento e l'ulteriore sviluppo delle competenze nella madrelingua, nonché l'acquisizione delle lingue ufficiali di un Paese. (È inclusa anche l'acquisizione di lingue classiche come il greco antico e il latino. Le lingue classiche sono la fonte di molte lingue moderne e quindi possono facilitare l'apprendimento delle lingue in generale.).

Conoscenze	Competenze	Atteggiamenti
Conoscenza del vocabolario e della grammatica funzionale e dei principali tipi di interazione verbale e registri linguistici.	Comprensione dei messaggi vocali, capacità di avviare, sostenere e concludere conversazioni.	Apprezzamento della diversità culturale, interesse e curiosità per le diverse lingue e comunicazione interculturale.
Acquisizione di conoscenza delle convenzioni sociali, degli aspetti culturali e della variabilità delle lingue.	Lettura, comprensione e redazione di testi, in base alle esigenze dell'individuo. Capacità di utilizzare correttamente il materiale educativo e apprendere la lingua in contesti non formali, incluso l'apprendimento permanente.	Rispetto del profilo linguistico individuale di ciascuna persona, compreso sia il rispetto per la madrelingua delle persone appartenenti a minoranze e / questioni relative all'immigrazione. Apprezzamento per la lingua o le lingue ufficiali di un paese come quadro comune per l'interazione.

Le ricerche realizzate dal Consiglio d'Europa confermano che l'integrazione dei migranti e l'impatto su di essi della loro acquisizione di competenze nella/e lingua/e del Paese ospitante è al centro del dibattito politico e delle iniziative politiche in un numero crescente di Stati membri del Consiglio d'Europa. Nello spirito dell'articolo 2 della Convenzione culturale europea e in risposta alle mutevoli esigenze e priorità degli Stati membri, il Consiglio d'Europa ha sviluppato attività nel campo della politica di educazione linguistica. Le azioni mirano non solo a promuovere l'apprendimento delle lingue ma anche a garantire e rafforzare i diritti linguistici, approfondire la comprensione reciproca, consolidare la cittadinanza democratica e contribuire alla coesione sociale. L'acquisizione e la valutazione delle competenze comunicative dei migranti adulti nella lingua o nelle lingue del Paese ospitante svolgono un ruolo fondamentale nel rispondere alle sfide poste dalla migrazione e dall'integrazione dei migranti nella comunità ospitante.

In ambito lavorativo, senza la conoscenza della lingua locale o di qualche linguaggio comune di comunicazione, le opportunità dei migranti di trovare lavoro sono significativamente ridotte, costringendoli talvolta a svolgere mansioni di un livello (spesso inferiore) che non corrisponde al proprio livello di istruzione: paghe più basse, condizioni contrattuali peggiori, lavoro nero, sono, quindi, potenzialmente più vulnerabili ed esposti al rischio di sfruttamento da parte di datori di lavoro con pochi scrupoli. Senza competenze linguistiche, devono affrontare anche difficoltà amministrative. Inoltre non sviluppano relazioni con i membri della comunità locale, è ancora più difficile per loro trovare un lavoro dal momento che non hanno accesso e/o non comprendono le offerte disponibili sul mercato del lavoro, tappa essenziale per l'accesso ad un impiego.

Sviluppo identitario e competenza linguistica

Per essere performanti, la costruzione dell'identità dei migranti nella loro nuova società deve integrare la comprensione della storia, della cultura, dei costumi e dei sistemi legali e politici della società ospitante. La logica della promozione dell'inclusione sociale si basa sulla considerazione del fatto che coloro che parlano un'altra lingua sono percepiti come stranieri e dunque non appartengono veramente al Paese. Una migliore conoscenza del Paese ospitante facilita senza dubbio l'inserimento sociale e l'accoglienza da parte del Paese ospite e se la competenza linguistica è una delle chiavi di accesso alla libertà civile nel Paese ospite, non è dimostrato che la cittadinanza attiva e l'inclusione sociale nel Paese ospitante siano legati direttamente a questa competenza.

Infatti, la comunicazione in lingua straniera richiede ugualmente delle competenze come la mediazione e la comprensione di un'altra cultura.

Quattro dimensioni permettono di valutare il livello di competenza linguistica di un individuo:

- 1) la comprensione orale, 2) l'attitudine a parlare, 3) la comprensione della lettura e la 4) la scrittura.

La comunicazione in lingua straniera richiede la conoscenza del vocabolario e della grammatica funzionale, nonché i principali tipi di interazione verbale e registri linguistici. È inoltre essenziale essere consapevoli delle tradizioni sociali e degli aspetti culturali e della diversità delle lingue. Le competenze di comunicazione in lingua straniera comprendono la comprensione dei messaggi vocali, la capacità di avviare, continuare e concludere conversazioni, nonché la lettura, la comprensione e la scrittura di testi in base alle esigenze individuali.

Inoltre, l'individuo deve essere in grado di utilizzare correttamente i materiali educativi e di apprendere la lingua in contesti non formali come parte dell'apprendimento permanente. Un atteggiamento positivo include il rispetto per la diversità culturale, l'interesse e la curiosità nella comunicazione tra lingue e culture.

Nella misura in cui, come abbiamo definito sopra, la comunicazione in una lingua straniera è caratterizzata da elementi di comprensione, espressione e interpretazione di pensieri, concetti, fatti, opinioni e sentimenti, sia verbalmente che per iscritto (comprensione di testi scritti e orali, produzione di testi), relativi ai settori dell'istruzione, della formazione, del lavoro, della vita familiare e del tempo libero, secondo le esigenze dell'individuo, questa competenza mobilita la competenza nella lingua materna.

Vantaggi nella vita pubblica e importanza delle competenze linguistiche

C'è una tensione indubbia tra la promozione della diversità e l'unità. Ma criticare il multiculturalismo e considerare la diversità come ostacoli alla coesione comunitaria significa negare sia la realtà del transnazionalismo e della super-diversità sia l'esistenza di super-identità come la cittadinanza dell'UE e culture delle società multiculturali. Parlare di identità nazionale significa spesso mostrare un "campanilismo" che ignora la discriminazione e le disuguaglianze strutturali che impediscono ai migranti e alle minoranze etniche di sentirsi a casa, senza rinnegare la propria appartenenza culturale/nazionale.

L'importanza di conoscere la lingua del Paese ospitante è uno dei punti focali del discorso sull'integrazione ed implica che una condizione prioritaria è l'acquisizione di competenze linguistiche. Sicuramente, la

conoscenza della lingua della società maggioritaria è importante per l'accesso al sistema educativo e al mercato del lavoro. In caso di assenza di questa competenza o di scarse competenze linguistiche, aumenta la probabilità di essere esposti a discriminazioni in molti settori o limita la possibilità di costruire contatti sociali, sia nella vita privata che sul lavoro. Senza la conoscenza della lingua della società maggioritaria, la cooperazione interculturale o il coinvolgimento nella vita pubblica non possono aver luogo o sono fortemente limitate.

La ricerca sui conflitti interculturali e sull'inclusione sociale suggerisce che le persone con competenze linguistiche meno forti hanno guadagni significativamente più bassi e tassi di disoccupazione molto più alti. Il capitale sociale svolge un ruolo chiave nell'accesso al mercato del lavoro, infatti gli immigrati che, a causa della loro mancanza di competenze linguistiche, hanno una rete più modesta, sono in una condizione di svantaggio rispetto ai loro coetanei che, a causa delle loro abilità linguistiche, hanno una rete più ricca di contatti.

Un'illustrazione: Articolo redatto da Qasir Shah¹², pubblicato sulla piattaforma europea EPALE

Qasir Shah è un professore di inglese da più di 19 anni e formatore ESOL per adulti da 16. Insegna anche inglese accademico a studenti laureati. Inoltre, sta conseguendo un dottorato in Filosofia dell'educazione presso lo University College di Londra. Le sue aree di interesse sono principalmente la politica educativa in Inghilterra, l'alfabetizzazione, l'educazione alla cittadinanza, la democrazia, l'etica confuciana e il ruolo dell'insegnante. La traduzione francese è stata realizzata da Camille POIRAUD (traduzione del 05/09/2019); l'articolo è disponibile anche in francese, polacco, ungherese e serbo. L'articolo è stato pubblicato nel 2019 sulla piattaforma Epale. Corrisponde al progetto Erasmus -Educazione alla cittadinanza degli adulti nel Regno Unito: abilità linguistiche e identità culturale che sottolinea l'importanza della competenza linguistica nell'integrazione sociale dei migranti.

Bernard Crick, un teorico politico britannico, è stato determinante nell'introdurre l'Educazione alla cittadinanza (CE) nell'istruzione obbligatoria nel Regno Unito nel 2002, e sperava di cambiare la cultura politica a livello nazionale e locale. In due rapporti, ha esaminato le esigenze dei giovani britannici di età compresa tra 16 e 19 anni e dei migranti adulti in termini di formazione continua e insegnamento dell'inglese agli stranieri (ESOL - English for speakers di altre lingue) a tutti i livelli, rendendo obbligatorie alcune componenti dell'istruzione continua nel programma ESOL.

Il programma ESOL di educazione degli adulti alla cittadinanza (AECE) risponde alle preoccupazioni del governo del Regno Unito per i disordini sociali nel 2001 in tre città con grandi minoranze etniche. Queste rivolte sono state spiegate dalla mancanza di coesione comunitaria e dall'assenza di valori comuni. Il governo ha voluto creare un senso di identità civica, per cui una migliore conoscenza della lingua inglese gioca un ruolo importante. La conoscenza della lingua inglese è essenziale nel processo di integrazione con lo sviluppo di curricula linguistici e civici armonizzati. La conoscenza della lingua dimostra la volontà e la capacità del migrante di integrarsi nel paese ospitante.

Efficacia del programma ESOL di educazione alla cittadinanza degli adulti

L'educazione alla cittadinanza degli adulti (AECE) non è riuscita a cambiare la cultura politica del Regno

¹² <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/adult-esol-citizenship-education-uk-language-competence-and-cultural-identity>

Unito. Diverse ragioni spiegano il suo fallimento. Né il programma ESOL per adulti né il libro di testo Life in the UK offrono un'analisi approfondita della cittadinanza e della cultura britanniche. L'enfasi è stata più sulla promozione della coesione della comunità che sulla cultura politica. C'è anche una mancanza di specialisti in questo campo, e sembra legittimo mettere in discussione la capacità linguistica degli studenti ESOL che non hanno ancora raggiunto il livello B2 di cogliere il pieno significato degli insegnamenti in Educazione alla Cittadinanza. L'AECE non può migliorare l'integrazione dei migranti nella società, nelle comunità e nei luoghi di lavoro del Regno Unito perché la maggior parte degli adulti con cui interagiscono non ha mai frequentato un corso di cittadinanza. È quindi essenziale che l'educazione civica venga insegnata a tutti, sia ai migranti che ai cittadini. Non ha senso che la maggioranza della popolazione adulta nazionale nel Regno Unito non sappia cosa significhi cittadinanza.

Formazione dell'identità e competenze linguistiche

La costruzione dell'identità del migrante in una nuova società è un processo importante perché consente una migliore percezione della storia, dei costumi, della cultura e dei sistemi giuridici e politici del Paese ospitante. L'apprendimento della lingua di un paese è inestricabilmente legato all'accesso alle libertà civili e alla comprensione della cultura e della società. Pertanto, una migliore conoscenza del Paese ospitante facilita l'integrazione e l'accettazione sociale nel nuovo territorio. Il discorso che promuove l'inclusione e l'integrazione sociale si basa sul fatto che chi parla una lingua diversa da quella nazionale è percepito come "straniero" e non appartenente realmente alla nazione.

Tuttavia, non ci sono prove che la cittadinanza e l'integrazione sociale non siano possibili se non si parla correntemente la lingua del Paese ospitante.

Le virtù collettive e l'importanza delle abilità linguistiche

C'è indubbiamente una tensione tra le nozioni di promozione della diversità e dell'unità. Ma considerare la tolleranza multiculturale e la diversità ostacoli alla coesione comunitaria significa negare sia la realtà del transnazionalismo e della superdiversità, sia l'esistenza di sovra-identità come la cittadinanza europea o le potenti società multinazionali, nella speranza di promuovere l'identità nazionale. Significa anche ignorare la discriminazione e le disuguaglianze strutturali che hanno impedito ai migranti e alle minoranze etniche di sentirsi a casa a meno che non negassero completamente le loro precedenti affiliazioni culturali / nazionali, quindi sembra che, contrariamente a qualche retorica politica, la padronanza della lingua ospitante e l'AECE sono sufficienti a promuovere l'integrazione, prevenire l'esclusione sociale e incoraggiare una maggiore partecipazione civica.

Di seguito un esempio pratico da applicare per sviluppare la competenza 2 dei vostri discendenti – Storie della mia vita precedente- Agnieszka Borek/ Associazione dei formatori delle ONG ispirato allo strumento sviluppato da Adriana Gagliardi, “Color che raccontano storie governano il mondo”

OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> ● Competenze comunicative ● Creatività e imparare ad imparare ● Consapevolezza culturale e identità ● Abilità sociali
IMPATTO ATTESO A LIVELLO LOCALE E REGIONALE	<p>Questo strumento offre ai migranti la capacità di parlare bene per ottenere l'accesso alla società. I migranti sono incoraggiati a sperimentare il linguaggio attraverso parole, suoni, intonazione e ritmo. Diventare verbalmente competenti può:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● aumentare il livello di partecipazione dei migranti nella comunità locale ● crea legami tra i membri della comunità locale ● aumentare la comprensione e il rispetto.
METODI	Storytelling riguardo alle attività svolte prima del volontariato
BACKGROUND	<p>Lo storytelling è appropriato per l'acquisizione di competenze chiave: lingue straniere (KC2), competenze sociali e civiche (KC6).</p> <p>Lo storytelling nell'apprendimento degli adulti migliora l'accesso all'istruzione, in particolare per i cittadini svantaggiati, i migranti, perché lo storytelling è parte integrante dell'esperienza umana, permettendoci di comprendere il nostro mondo, comunicare con gli altri ed esprimerci. Lo strumento è radicato nel fatto che gli umani sono narratori naturali.</p>
TARGET GROUP	<p>Migranti / rifugiati di tutte le età e con diverse capacità.</p> <p>Può essere applicato a qualsiasi contesto.</p>
DIMENSIONE DEL GRUPPO	Fino a 8 -10 persone
DURATA	120 minuti
MATERIALI	Un accendino, una candela per rafforzare i legami nel gruppo.
DOCUMENTI, NOTE LEGATE ALLO STRUMENTO	Erasmus + - WAY – Water Around You project

Istruzioni step by step

Obiettivi della sessione:

- preparare i migranti a un progetto / attività di volontariato raccontando storie sull'esperienza dei partecipanti che possono essere collegate a un'attività di volontariato

Introduzione:

- Le attività di icebreaking come percussioni corporee, canzoni e giochi non sono solo un modo divertente per iniziare la sessione, ma aiutano i partecipanti a conoscersi a vicenda; creano anche fiducia e connessione.
- Presentazione degli obiettivi della sessione e del metodo di narrazione.

Fase dell'esperienza: la narrazione della mia vita precedente (fino a 60 minuti)

Il gruppo è seduto in cerchio con una candela al centro (per creare l'atmosfera giusta che è un passaggio cruciale in un contesto di apprendimento per adulti, l'impostazione "rituale" ci ricorda che gli esseri umani hanno raccontato storie attorno a un falò da quando potevano parlare).

Tutti raccontano la storia della loro vita adeguata all'attività di volontariato pianificata. Domande utili:

- **Hai mai lavorato con un gruppo simile alle persone che aiuterai come volontario?**
- **Hai rapporti familiari o di amicizia con la persona che è in qualche modo simile alle persone che sosterrai come volontario?**
- **Qual è la tua prima impressione quando pensi alle nostre attività di volontariato? Riesci a trovare qualche somiglianza con la tua esperienza precedente?**

Fase di riflessione: una conversazione sulle storie (fino a 15 minuti)

Ai partecipanti viene chiesto di identificare elementi della storia, come personaggi, ambientazione e conflitti che i personaggi devono affrontare, soluzioni ai problemi. I partecipanti condividono esperienze tra loro. Man mano che i partecipanti si identificano facilmente con le storie, sono incoraggiati a immaginare come avrebbero reagito in circostanze simili.

La fase di analisi si riferisce alle storie e alle riflessioni dei partecipanti sulle competenze che già possiedono e che possono utilizzare per attività di volontariato (fino a 15 minuti). Domande utili:

- Cosa ti ha aiutato a lavorare? Cosa l'ha reso difficile?

- Quali abilità / conoscenze hai usato per soddisfare i compiti?

Il facilitatore raccoglie le risposte dei partecipanti su fogli A4 e costruisce la mappa mentale delle competenze menzionate dai partecipanti. Può anche aiutare a nominare queste competenze e spiegare come comprenderle (cosa significa che qualcuno ha elevate competenze civiche).

Fase di applicazione: progettare l'attività di volontariato nel prossimo futuro ponendo la domanda: come posso ottenere il massimo dalle mie attività di volontariato in termini di sviluppo di competenze linguistiche / civili?

Discussione di gruppo. Il facilitatore raccoglie le idee dei partecipanti..

Di seguito un esempio pratico da applicare per sviluppare la competenza 2 dei vostri discenti – Il Calendario- Agnieszka Borek, Bartłomiej Walczak/ NGO Trainers' Associations

OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Competenze Social (riflessione sulle differenze culturali e accettazione culturale).
IMPATTO PREVISTO A LIVELLO LOCALE E REGIONALE	Questo strumento promuove la consapevolezza della diversità culturale e aumenta il livello di comprensione interculturale.
METODI	Apprendimento tra pari, discussione
IL BACKGROUND	L'apprendimento tra pari è parte della formazione non formale basata su metodologie attive. Il processo di apprendimento si basa sull'apprendimento, sperimentando situazioni o attività volte ad incoraggiare la riflessione individuale e di gruppo, e riflettono l'individuo all'interno del gruppo. Nella crescita umana verso la crescente consapevolezza di sé, la metodologia efficace permette ai partecipanti di conoscere se stessi.
GRUPPO TARGET	Un gruppo misto di nuovi arrivati (migranti, rifugiati) e locali.
GRANDEZZA DEL GRUPPO	Fino a 20 persone
DURATA	90 minuti
MATERIALI	Logistica: spazio dove è possibile muoversi e lavorare in piccoli gruppi e discutere in un grande gruppo. Materiali (poster, matite). Un modello per il calendario (un foglio di carta con 12 mesi contrassegnati) può accelerare il processo.
DOCUMENTI, DISPENSE RELATIVE ALLO STRUMENTO	-

Istruzioni step-by-step

Attività di Icebreaking – a cura del formatore

Introduzione della sessione: obiettivi e ordine del giorno della sessione (massimo 5 min)

Il facilitatore sottolinea che uno degli aspetti chiave dell'integrazione è la consapevolezza della diversità culturale. La si può ottenere attraverso una migliore comunicazione e l'apprendimento su culture diverse. L'incontro di oggi ha lo scopo di dare la parola a tutti i partecipanti interessati ad aumentare la loro conoscenza di altre culture e condividere la conoscenza della propria cultura.

Esperienza:

1° passo. I partecipanti iniziano a lavorare individualmente (10 minuti). Il loro obiettivo è quello di preparare un calendario di un anno (utilizzando il progetto o semplicemente scrivendo su un foglio). Dovrebbero scrivere l'evento più importante nelle loro culture .

2° passo. I partecipanti lavorano in gruppi di 3-4 persone (20 minuti). Il formatore dovrebbe cercare di rendere questi gruppi il più multiculturali possibile utilizzando il campionamento casuale o qualsiasi tecnica adeguata. Ogni partecipante dovrebbe mostrare e descrivere il suo calendario.

Riflessione - conversazione (sempre negli stessi gruppi) circa l'esperienza (massimo 10 min)

Lo scopo della riflessione è permettere ai partecipanti di parlare apertamente della diversità culturale e delle similitudini, senza pregiudizi né stereotipi.

Domande:

- Quali sono le somiglianze tra i calendari e gli eventi ivi descritti?
- Quali sono le differenze?

Il formatore dovrebbe lavorare a stretto contatto con i gruppi e occuparsi di un clima di sicurezza.

Fase di Analisi (Massimo 15 min)

Domande di discussione:

- Quali sono le principali somiglianze riscontrate durante il lavoro di gruppo?
- Quali sono le differenze?
- Come gestire le differenze per poter vivere insieme in una società?

Il formatore raccoglie le dichiarazioni su un cartellone.

Fase di applicazione – lavoro in gruppi di 3-4 persone + discussione (15 minuti)

I partecipanti sono invitati a utilizzare cartelloni più grandi per disegnare un calendario, tra cui eventi importanti per i rappresentanti delle diverse culture.

Presentazioni di gruppo

Il formatore domanda:

Se i calendari che hanno creato nell'ultima tappa erano le metafore di una società multiculturale, quali raccomandazioni dovrebbero portare? La convivenza dei rappresentanti delle diverse culture è gestibile? Come accrescere la consapevolezza e il rispetto reciproci?

Sommario (15 minuti)

A turno: ogni partecipante che vuole condividere descrivere il suo sentimento alla fine della sessione.

Competenza “apprendere ad apprendere” - competenza chiave 5 (KC5)

Senza questa competenza “imparare a imparare” (KC5) che riguarda l’ambito sociale, l’integrazione è impensabile. Infatti, le competenze personali per lo sviluppo e quindi per l'apprendimento sono un prerequisito per l'acquisizione della competenza di cittadinanza (KC6).

"La competenza personale, sociale e di apprendere ad apprendere è la capacità di riflettere su se stessi, gestire efficacemente il tempo e le informazioni, lavorare con gli altri in modo costruttivo, rimanere resilienti e gestire il proprio apprendimento e carriera. Comprende la capacità di affrontare l'incertezza e la complessità, imparare a imparare, sostenere il proprio benessere fisico ed emotivo, mantenere la salute fisica e mentale ed essere in grado di condurre una vita attenta alla salute, orientata al futuro, empatizzare e gestire conflitti in un contesto inclusivo e solidale."¹³

Conoscenze	Competenze	Atteggiamenti
Conoscenza delle regole e dei comportamenti generalmente accettati o supportati in diverse società. Conoscenza dei concetti di individuo, gruppo, società e cultura, nonché della loro evoluzione attraverso la storia. Comprensione del ruolo della dimensione interculturale nelle società europee e non europee. Conoscenza delle regole dell'assistenza sanitaria, dell'igiene e della nutrizione e di come utilizzarle nella propria vita privata e familiare.	Avere una comunicazione costruttiva in diversi contesti sociali (tolleranza delle opinioni e dei comportamenti altrui; consapevolezza della responsabilità individuale e collettiva). Sviluppare empatia: fiducia e compassione per gli altri. Espressione costruttiva e senza aggressività l'insoddisfazione e/o la propria soddisfazione personale (controllo sulla violenza delle intenzioni e sui comportamenti distruttivi). Separazione delle sfere personali e professionali, astenendosi dal portare i conflitti di un ambito nell'altro Mostrare sensibilità e comprensione verso le identità culturali nazionali, nel contesto delle loro interazioni con le identità culturali dell'Europa e del resto del mondo Saper negoziare attraverso il riconoscimento e la comprensione dei	Conoscenza di sé Interesse e rispetto per l'altra persona. Onestà Assenza di pregiudizi e riserve verso gli stereotipi. Attitudine a scendere a compromessi.

¹³ RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO del 22 Maggio 2018 sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente (2018/C 189/01) - [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)

	diversi punti di vista che emergono dalla diversità.	
--	--	--

Nella maggior parte dei casi il posto di lavoro è uno degli spazi più comuni in cui gli immigrati rimangono a lungo e sono interdipendenti rispetto ai membri della società maggioritaria, dove la comunicazione interpersonale e la cooperazione sono inevitabili. Già durante la ricerca di lavoro e attraverso il primo contatto con il datore di lavoro, l'acquisizione delle competenze di cui sopra, è essenziale anche per il mantenimento del lavoro.

Lavorare per la reciproca soddisfazione è inconcepibile senza conoscere le regole comportamentali e di comunicazione, senza conformarsi alle regole sull'igiene in vigore nella struttura in cui si lavora. Questa passa attraverso la tolleranza e la responsabilità individuale. Per costruire la fiducia reciproca è necessario saper esprimere in maniera costruttiva la propria soddisfazione/insoddisfazione, le proprie opinioni e distinguere l'ambito personale da quello professionale, rispettare l'altro ed essere onesti.

Di seguito un esempio pratico da applicare per sviluppare la competenza 2 dei vostri discendenti – Portfolio per identificare e dar valore ad un'esperienza migratoria- Portfolio MigraPass – (2012) concepito dal team europeo del progetto Migrapass (progetto Leonardo da Vinci, 2010-2012) proposto da Bénédicte Halba

OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificare e valutare un'esperienza migratoria ● Esprimere un'esperienza migratoria in termini di competenze ● Creazione di un piano d'azione
IMPATTO ATTESO A LIVELLO LOCALE E REGIONALE	Questo strumento ha lo scopo di trasformare un'esperienza migratoria in una vera esperienza professionale: aumentare l'occupabilità dei migranti o di eventuali cittadini con un percorso migratorio, arricchire un curriculum e Valorizzare un'esperienza migratoria considerata come apprendimento non formale e informale
METODI	Portfolio (dall'esperienza alla competenza all'action plan)
BACKGROUND	Un portfolio è uno strumento utilizzato per valutare l'apprendimento non formale e informale (Cedefop, 2002). Il portfolio Migrapass è stato il primo portfolio progettato per esprimere un'esperienza migratoria in termini di competenze. Si è classificato al primo posto nel 2012 nella valutazione finale dell'agenzia Erasmus France (punteggio 9.5 / 10)
TARGET GROUP	Migranti e cittadini dell'UE (con un background di immigrazione); Tutti i profili dei migranti, indipendentemente dal loro background educativo, paese di origine o esperienza professionale
DIMENSIONE DEL GRUPPO	Fino a 8 -10 persone
DURATA	120 minutes
MATERIALI	Flipchart, carta e penne.
DOCUMENTI, NOTE LEGATE ALLO STRUMENTO	Portfolio disponibile online https://www.iriv-publications.net/fichiers/portfolio%20%20Migrapass%20-%20%202012.pdf

Istruzioni Step by step

Introduzione alla sessione: agenda e obiettivi della sessione (fino a 5 minuti)

Esperienza: i partecipanti lavorano in gruppi di 2-3 persone.

Devono organizzare il loro lavoro secondo 3 punti principali:

- Pensare a un'esperienza migratoria che avrebbe un legame con le loro aspettative professionali
- Dettagliare questa esperienza migratoria - in primo luogo in modo orale, in secondo luogo in modo scritto
- Esprimere l'esperienza migratoria in termini di competenza

Puoi fornire suggerimenti per supportare i partecipanti nella ricerca di informazioni utili per il brainstorming in tre tappe, per esempio l'indirizzo di un sito web (fino a 30 minuti).

I partecipanti sono liberi di scegliere gli argomenti di cui vogliono discutere. Possono seguire i suggerimenti o possono condividere informazioni che già conoscono. Durata: 15 minuti per partecipante - 45 minuti in totale

Fase di riflessione - una conversazione sull'esperienza (fino a 15 minuti) - come riempire un portfolio

Lo scopo della riflessione è di far condividere ai partecipanti i loro sentimenti e le loro intuizioni sull'esperienza.

Discussione di gruppo. Domande utili:

- Ti è piaciuto l'esercizio del **portfolio**?
- Cosa hai scoperto?
- Cosa hai trovato difficile e perché?

Fase di analisi (fino a 20 minuti) - Il facilitatore dovrebbe condurre il gruppo alla conclusione su:

- Un portfolio: come utilizzarlo e aggiornarlo.
- L'importanza di tenere traccia di tutte le attività realizzate.
- Una ricerca professionale deve essere il più olistica possibile includendo tutti i tipi di esperienze

Fase di applicazione - Discussione di gruppo (fino a 20 minuti)

Domande utili:

- Con quale altro strumento o strategia hai più familiarità?
- Pensi che utilizzerai il processo del **portfolio**?
- Come intendi registrare o registrare le attività che hai realizzato per usarle in una prospettiva professionale?

Discussione di gruppo. Uno dei partecipanti ha il compito di presentare le conclusioni agli altri partecipanti; il facilitatore funge da moderatore.

Competenze in materia di cittadinanza – competenza chiave 6

La competenza in materia di cittadinanza¹⁴ è più completa rispetto alle competenze personali perché opera a livello sociale. Essa è definita come “la capacità di agire come cittadini responsabili e di partecipare pienamente alla vita civile e sociale, sulla base della comprensione di concetti e strutture sociali, economiche, legali e politiche, nonché degli sviluppi sostenibili globali.”¹⁵

Conoscenze	Competenze	Atteggiamenti
<p>Conoscenza dei diritti civili, della costituzione e del governo del paese di residenza.</p> <p>Conoscenza del ruolo e delle responsabilità delle istituzioni coinvolte nel processo di sviluppo delle politiche a livello locale, regionale, nazionale, europeo e internazionale (compreso il ruolo politico ed economico dell'UE).</p> <p>Conoscenza dei principali attori del governo locale e nazionale, dei partiti politici e delle opinioni che esprimono.</p> <p>Conoscenza dei concetti di democrazia e cittadinanza e dichiarazioni internazionali su di essi, compresa la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e i trattati.</p> <p>Conoscenza dei principali eventi, correnti e cambiamenti che incidono sulla storia nazionale, europea e mondiale e sulla situazione attuale (dell'Europa e dei suoi vicini)</p> <p>Conoscenza dei concetti di emigrazione, immigrazione e minoranze a livello europeo e mondiale.</p>	<p>Partecipazione alla vita della comunità e al processo decisionale a livello nazionale ed europeo; votare alle elezioni.</p> <p>Esprimere solidarietà interessandosi ai problemi che interessano la comunità locale e globale</p> <p>Avere contatti efficaci con le istituzioni pubbliche.</p> <p>Approfittare delle opportunità offerte dall'UE.</p> <p>Avere competenze per utilizzare la lingua parlata nel paese.</p>	<p>Senso di appartenenza al tuo luogo di residenza, al tuo paese, all'Unione europea e, più in generale, all'Europa e al mondo (parte del mondo).</p> <p>Disponibilità a partecipare al processo decisionale democratico a vari livelli.</p> <p>Interesse per il volontariato come cittadino, promozione della diversità sociale e della coesione sociale.</p> <p>Rispettare i valori e la privacy degli altri e, se del caso, capacità di prendere misure contro i comportamenti antisociali.</p> <p>Rispetto della Dichiarazione dei Diritti dell'Uomo e del Cittadino (1789), dell'uguaglianza come base per la solidarietà e la responsabilità nelle moderne società democratiche in Europa, compresa l'uguaglianza tra uomini e donne.</p> <p>Rispetto e comprensione delle differenze nei valori tra i diversi gruppi religiosi ed etnici.</p> <p>Un approccio critico alle informazioni dai media</p>

I migranti provengono da Paesi e società che sono spesso molto diversi dall'Europa, quindi i seguenti fattori sono essenziali:

- riconoscimento, accettazione e pratica dei valori democratici ed europei,

¹⁴ <http://www.kaposijozsef.hu/wp-content/uploads/2011/09/europai-kompetenciak.pdf>

¹⁵ COUNCIL RECOMMENDATION of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (2018/C 189/01) - [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)

- conoscenza e uso del sistema politico e istituzionale,
- uso attivo delle istituzioni pubbliche,
- rispetto dei diritti umani e dell'uguaglianza, accettazione dell'uguaglianza tra uomini e donne,
- conoscenza della situazione delle minoranze, accettazione della diversità e libertà di religione,
- partecipazione politica, solidarietà nelle questioni riguardanti la più ampia comunità,
- volontà di sviluppare il senso di appartenenza alla comunità ospitante.

Il luogo di lavoro è l'area in cui gli immigrati sono in maggior contatto con i membri della società che li accoglie e con il suo sistema istituzionale e di valori e le sue regole stabilite.

Nel processo di ricerca di un lavoro, il nuovo arrivato si allontana dal suo ambiente più ristretto e familiare ed è costretto a cooperare attivamente ed efficacemente con la società ospitante e le sue istituzioni.

Per una migliore integrazione, il migrante deve essere capace di riconoscere, accettare e integrare un certo numero di codici che declinerà in funzione delle diverse situazioni che incontrerà, per esempio:

- in senso generale: ricorsi legali e tutela degli interessi, impegno per la comunità, accettazione di altri valori tra cui uguaglianza tra uomo e donne, interesse per risoluzione dei problemi,
- nella sfera professionale, in particolare: regolamentazione del lavoro, partecipazione attiva al mondo del lavoro, tolleranza e solidarietà tra gli impiegati.

Di seguito un esempio pratico da applicare per sviluppare la competenza 2 dei vostri discenti -

Portfolio per identificare e dare valore ad un'esperienza di volontariato- portfolio VAEB – (2006) – strumento concepito dal team europeo del progetto VAEB (progetto Leonardo Da Vinci, 2003-2006)
proposé par Bénédicte Halba / iriv conseil

OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none">● Identificare e valutare un'esperienza volontaria● Esprimere un'esperienza volontaria in termini di competenze● Creare un piano d'azione
IMPATTO ATTESO A LIVELLO LOCALE E REGIONALE	Questo strumento ha lo scopo di trasformare un'esperienza volontaria in una vera esperienza professionale: <ul style="list-style-type: none">● Aumentare l'occupabilità dei volontari● Arricchire un curriculum● Valorizzare un apprendimento non formale e informale
METODI	Portfolio (dall'esperienza alla competenza all'action plan)
BACKGROUND	Un portfolio è uno strumento utilizzato per valutare l'apprendimento non formale e informale (Cedefop, 2002) Il portfolio VAEB è stato il primo portfolio progettato per esprimere un'esperienza volontaria in termini di competenze È stato premiato nel 2006 a Helsinki come esempio di eccellente pratica per affrontare il processo di Copenaghen e rafforzare la cooperazione europea in materia di IFP permanente
TARGET GROUP	volontari Principalmente giovani, genitori che hanno smesso di lavorare per crescere i loro figli (principalmente donne) e disoccupati di lunga durata
DIMENSIONE DEL GRUPPO	Fino a 8 -10 persone
DURATA	120 minuti
MATERIALI	Flipchart, carta e penne.
DOCUMENTI, NOTE LEGATE ALLO STRUMENTO	Portfolio disponibile online - https://www.iriv-publications.net/fichiers/2006-%20portfolio%20Vaeb.pdf

Istruzioni Step by step

Introduzione alla sessione: agenda e obiettivi della sessione (fino a 5 minuti)

Esperienza: i partecipanti lavorano in gruppi di 2-3 persone.

Devono organizzare il loro lavoro secondo 3 punti principali:

- Pensare ad un'esperienza di volontariato che avrebbe un legame con le loro aspettative professionali
- Dettagliare questa esperienza di volontariato - in primo luogo in modo orale, in secondo luogo in modo scritto
- Esprimere l'esperienza in termini di competenza

Puoi fornire suggerimenti per supportare i partecipanti nella ricerca di informazioni utili per il brainstorming in 3 fasi, ad esempio l'indirizzo del sito Web (fino a 30 minuti).

I partecipanti sono liberi di scegliere gli argomenti di cui vogliono discutere. Possono seguire i suggerimenti o possono condividere informazioni che già conoscono.

Durata: 15 minuti per partecipante - 45 minuti in totale

Fase di riflessione - una conversazione sull'esperienza (fino a 15 minuti) - come riempire un portfolio

Lo scopo della riflessione è di far condividere ai partecipanti i loro sentimenti e le loro intuizioni sull'esperienza.

Discussione di gruppo. Domande utili:

- Ti è piaciuto l'esercizio del **portfolio**?
- Cosa hai scoperto?
- Cosa hai trovato difficile e perché?

Fase di analisi (fino a 20 minuti) - Il facilitatore dovrebbe condurre il gruppo alla conclusione su:

- **portfolio**: come utilizzarlo e aggiornarlo
- L'importanza di tenere traccia delle attività realizzate.
- Una ricerca professionale deve essere il più olistica possibile includendo tutti i tipi di esperienze

Fase di applicazione - Discussione di gruppo (fino a 20 minuti)

Domande utili:

- Con quale altro strumento o strategia hai più familiarità?
- Pensi che utilizzerai il processo del **portfolio**?
- Come intendi registrare o registrare le attività che hai realizzato per usarle in una prospettiva professionale?

Discussione di gruppo. Uno dei partecipanti ha il compito di presentare le conclusioni agli altri partecipanti; il facilitatore funge da moderatore.

Apprendimento informale e non formale basato su attività di volontariato per i migranti

Cos'è?

I partecipanti al percorso proposto da DiverPass sperimenteranno la combinazione tra apprendimento formale (competenza linguistica) e apprendimento informale / non formale (competenza acquisita grazie a un'esperienza di volontariato). In una terza fase, dovranno costruire un piano d'azione per valutare queste competenze in relazione ai 5 livelli proposti dal quadro europeo:

- **Livello 0-** incompetente: nessuna esperienza
- **Livello 1-** competenza assistita: il supporto di un tutor è necessario per attuare un'azione
- **Livello 2-** competenza collettiva - essere in grado di realizzare un'azione con gli altri
- **Livello 3-** competenza autonoma - essere in grado di realizzare un'azione autonomamente
- **Livello 4-** competenza esperta - essere in grado di spiegare agli altri come procedere
- **Livello 5-** competenza creativa - essere in grado di creare una nuova azione o strategia per aiutare gli altri

Questa graduale valutazione mira a migliorare la loro transizione al mercato del lavoro oltre alle loro altre esperienze e competenze (percorso migratorio e precedenti esperienze professionali).

Definizione di apprendimento *formale*, *informale* e *non formale* fornita dal CEDEFOP (2002)

- 1- Apprendimento *formale*- apprendimento fondato sulla trasmissione di un "sapere", generalmente fornito da un istituto di istruzione o formazione, strutturato (in termini di obiettivi di apprendimento, tempo di apprendimento o supporto all'apprendimento) e che porta alla certificazione. L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista del discente
- 2- Apprendimento *informale*- apprendimento derivante da attività quotidiane legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero. Non è strutturato (in termini di obiettivi di apprendimento, tempo di apprendimento o supporto all'apprendimento) e non conduce alla certificazione. L'apprendimento informale può essere intenzionale o non intenzionale (o incidentale / casuale)
- 3- Apprendimento *non formale*- l'apprendimento, che è incorporato in attività pianificate che non sono esplicitamente designate come apprendimento, ma che contengono un elemento di apprendimento essenziale (qualcosa descritto come apprendimento semi-strutturato). È intenzionale dal punto di vista dello studente. L'apprendimento *non formale* non porta alla certificazione

In cosa consiste il processo dal punto di vista degli accompagnatori?

I progetti europei precedenti – VAEB (2003-2006), SCHOLA (2016-2018) o JUCIVOL (2016-2018) hanno sviluppato strumenti e strategie specifiche per professionisti all'interno dei quali è possibile individuare tre fasi:

- 1- identificare in un primo momento un'esperienza di volontariato,
- 2- esprimere l'esperienza di volontariato in termini di competenze in una seconda fase
- 3- costruire un piano d'azione in una terza fase - con un accesso diretto al mercato del lavoro o un corso di formazione o una procedura di valutazione degli apprendimenti precedenti (VPL) per acquisire un diploma / qualifica per poter lavorare

Primo step (descrizione dell'esperienza di volontariato)

- 1- **Caratteristiche che definiscono un'attività di volontariato:**
 - a. Il volontariato è un'attività che le persone scelgono di fare di loro spontanea volontà;
 - b. non è previsto alcun pagamento per il volontario;
 - c. il volontariato è a beneficio di persone (o comunità) diverse da (o in aggiunta a) famiglia e gli amici del volontario.
 - d. L'attività di volontariato è accessibile da chiunque, indipendentemente da età, genere, razza, istruzione o stato finanziario. Di solito accade in contesti organizzativi che sono configurati come un'organizzazione senza fini di lucro come un'associazione o una ONG (Irv & allii , 2006)

- 2- **Ambiente in cui si svolge il volontariato e principale infrastrutture (cf. *formazione per giovani – JuCiVol, 2016-2018*)**
 - a. L'infrastruttura del volontariato è una combinazione di strutture organizzative e meccanismi di supporto che insieme forniscono l'ambiente abilitante necessario per incoraggiare e supportare adeguatamente il coinvolgimento dei volontari a beneficio della società nel suo insieme. Le strutture organizzative che compongono l'infrastruttura di volontariato includono organizzazioni che coinvolgono volontari (come organizzazioni di volontariato, istituzioni pubbliche e private, senza scopo di lucro e a scopo di lucro) e organizzazioni di supporto (come centri di volontariato, agenzie di sviluppo di volontari, organizzazioni ombrello e reti) a tutti i livelli (internazionale, europeo, nazionale, regionale e locale) adottando un approccio di governance multilivello. Le infrastrutture di volontariato svolgono diversi ruoli chiave che lo rendono fondamentale per l'ulteriore sviluppo del volontariato in tutta Europa, tra cui: offerta e / o facilitazione di opportunità di volontariato di qualità; supporto ai volontari (formazione, consulenza, valutazione ecc.); abbinare l'offerta e la domanda di volontariato; sviluppo delle capacità e scambio di buone pratiche tra le organizzazioni che coinvolgono volontari; eliminazione degli ostacoli al volontariato; sensibilizzazione in merito al valore del volontariato sia per l'individuo che per la società e influenzare l'ambiente politico nelle aree in cui si svolge il volontariato per creare un ambiente favorevole in cui il volontariato può prosperare (Centro Europeo per il volontariato, 2017)

- 3- **Ostacoli e barriere al volontariato (tutoraggio per gli educatori JuCiVol , 2016-2018)**

- Barriere educative- ad esempio per le persone senza alcuna esperienza rilevante in materia di istruzione, occupazione o formazione, tenendo conto dei criteri del paese ospitante
- Barriere sociali- ad esempio legate a un contesto familiare o al luogo di provenienza (aree sensibili), essere disoccupati può costituire una barriera sociale importante
- Barriere economiche- principali questioni finanziarie che impedirebbero di avviare qualsiasi azione – incapacità di sostenere i costi legati all'azione
- Barriere culturali- la barriera linguistica è cruciale, ma anche la mancanza di conoscenza del paese ospitante e della sua tradizione di volontariato

Secondo step: costruzione di un ponte tra esperienza e competenza

Il valore aggiunto di DiverPass si basa sull'attenzione a due competenze chiave: competenza multilinguistica (KC2) e competenza di cittadinanza (KC6), pertanto ai professionisti verrà chiesto di suggerire attività pertinenti al loro pubblico per acquisire o migliorare queste competenze:

1- Competenza multilinguistica (KC2):

- a. Nella misura in cui la maggior parte delle azioni di volontariato implica una relazione umana, sarà opportuno che i professionisti che supportano i migranti nel loro ambito possano farsi comprendere utilizzando la “lingua nazionale” o, eventualmente, supportarli nel loro apprendimento linguistico
- b. non è necessario che i tutor abbiano un alto livello linguistico ma che siano sufficientemente chiari per spiegare i potenziali errori e correggerli

2- Competenza di cittadinanza (KC6)

Implicando altruismo e scopo comune alla cittadinanza attiva, un'azione di volontariato è innanzitutto destinata a migliorare la competenza della cittadinanza, nel senso in cui è concepita dal progetto DiverPass. Le componenti principali in gioco sono spirito di squadra, processi collaborativi, supporto fornito a un pubblico diverso dalla famiglia e dagli amici, fornito gratuitamente.

Terzo step: elaborazione di un piano d'azione

Il piano d'azione che sarà costruito in collaborazione con i migranti dovrà tener conto dei loro profili, delle loro esperienze e aspettative.

- 1- **Accesso al mercato del lavoro:** se l'esperienza del volontario migrante è ancora pertinente nel suo Paese di origine, può arricchire quella acquisita nel paese ospitante. La combinazione delle due si concretizza e diventa un fattore favorevole per candidarsi ad una posizione lavorativa
- 2- **Avvio di un processo di validazione degli apprendimenti precedenti:** Se l'esperienza nel Paese d'origine è pertinente, ma il datore di lavoro richiede una qualifica o un diploma ufficiale, che attesti l'esperienza reale acquisita nel paese di origine e l'esperienza professionale acquisita in seguito grazie al volontariato nel paese ospitante, i volontari

migranti possono iniziare un Processo di validazione degli apprendimenti precedenti. L'unica condizione è quella di aver dedicato un numero rilevante di ore (300 ore come base principale) nel campo di attività a cui si riferisce la qualifica o diploma che il migrante aspira ad ottenere.

Conclusione

Alla fine di questo processo in tre fasi suggerito da DiverPass, i professionisti che supportano il pubblico migrante saranno in grado di identificare chiaramente

1. L'opzione più rilevante per i loro studenti
2. Il tempo necessario per raggiungere alcuni obiettivi principali
3. Le principali barriere / ostacoli interni ed esterni da superare

Upskilling pathways – l'apprendimento attraverso il volontariato

Questo capitolo presenta Upskilling Pathways, che mira ad aiutare gli adulti ad acquisire un livello minimo di alfabetizzazione, competenze matematiche e digitali e affrontare queste sfide attraverso un percorso definito costituito da diverse fasi e attività, incluso l'apprendimento non formale attraverso attività di volontariato.

Introduzione agli Upskilling pathways

La raccomandazione *Upskilling Pathways*¹⁶ invita gli Stati membri a fornire agli adulti scarsamente qualificati, che non possono beneficiare del programma Garanzia giovani, opportunità flessibili per migliorare la loro *alfabetizzazione, le competenze matematiche e digitali* (competenze chiave semplici). La progressione verso livelli superiori del Quadro europeo delle Qualificazioni (QEQ) rende più efficace l'inserimento sul mercato del lavoro e la partecipazione attiva nella società. La raccomandazione dell'Upskilling Pathways mira ad assistere gli adulti ad acquisire il diploma di istruzione secondaria superiore o qualificazioni equivalenti (livello 3 o 4 in base ai Paesi). L'"Upskilling pathways" si rivolge agli adulti occupati o disoccupati, scarsamente qualificati (per esempio adulti che non hanno frequentato la scuola secondaria superiore), che non possono beneficiare del sostegno di Garanzia Giovani e che abbiano bisogno di rafforzare le competenze di base. Possono essere occupati o disoccupati, con la necessità di rafforzare le competenze di base. Gli Stati membri possono definire gruppi target prioritari per questa iniziativa a seconda delle circostanze nazionali.

Perché è essenziale per i migranti?

La principale preoccupazione per le persone incaricate di supportare i migranti è di essere equipaggiata per affrontare la diversità dei profili dei migranti e la mancanza di riconoscimento delle loro capacità e competenze, specialmente quando si tratta di migranti poco qualificati. Il motivo principale dell'esclusione dei migranti dal mercato del lavoro è la mancanza di riconoscimento della loro esperienza, comprese le conoscenze, le competenze e le abilità, che porta a un processo di deskilling. Il più delle volte, è difficile per loro essere in grado di giustificare un'esperienza lavorativa rilevante nel paese ospitante mentre lavorano nel "mercato nero" o il lavoro che svolgono è irrilevante per la loro qualifica. In questo contesto, una conoscenza limitata della lingua ospitante contribuisce all'esclusione sociale e professionale.

L'obiettivo dell'approccio "Upskilling Pathways" è quello di affrontare queste sfide attraverso un percorso definito che consiste in diverse fasi e attività per l'identificazione e lo screening delle competenze, lo sviluppo di offerte di apprendimento adattate alle esigenze di apprendimento individuali, il

¹⁶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224>

riconoscimento di modalità flessibili di apprendimento e la validazione di competenze acquisite attraverso l'apprendimento informale e non formale sulla base di attività delle attività di volontariato suggerite.

In cosa consiste il processo?

Per gli adulti scarsamente qualificati l'accesso ad *upskilling pathways* per migliorare le opportunità di apprendimento si realizza in tre step¹⁷.

1- Step 1 – Valutazione delle competenze

Questo per consentire agli adulti di identificare le loro abilità e qualsiasi necessità di perfezionamento delle competenze alfabetiche, matematiche e digitali. Può assumere la forma di un "bilancio delle competenze": una dichiarazione delle competenze dell'individuo che può essere la base per pianificare un'offerta formativa su misura.

2- Step 2 – Offerta formativa

Il beneficiario riceverà un'offerta di istruzione e formazione che soddisfi i bisogni identificati attraverso la valutazione delle competenze. La proposta dovrebbe mirare a rafforzare l'alfabetizzazione, le competenze matematiche e digitali o consentire l'avanzamento verso qualifiche più elevate in linea con le esigenze del mercato del lavoro.

3- Step 3 – Validazione e riconoscimento

Il beneficiario avrà l'opportunità di farsi convalidare e riconoscere le competenze che ha acquisito, allo scopo di accedere a una qualifica conformemente al quadro nazionale delle qualifiche. Il processo si basa su strutture esistenti e varia tra gli Stati membri. **Molti Paesi** offrono già elementi di "upskilling pathways" e si baseranno su questo mentre attuano questa iniziativa in cooperazione con le parti sociali, i fornitori di istruzione e formazione, gli enti locali e regionali, ecc.

L'erogazione di Upskilling pathways dovrebbe essere sostenuta dai seguenti principi chiave:

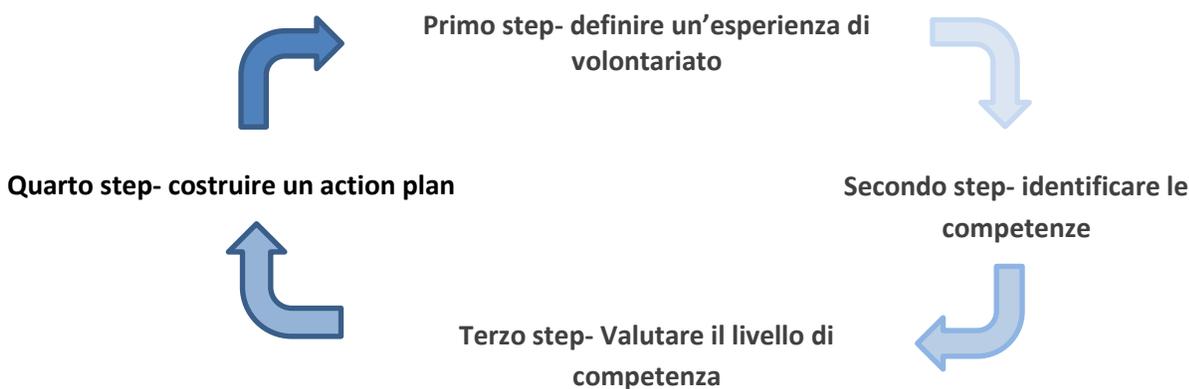
1. **Coordinamento e partenariato a livello politico e dei servizi:** sebbene il coordinamento politico sia essenziale, l'attuazione può avere successo solo attraverso il coinvolgimento attivo di una vasta gamma di parti interessate e i partenariati sono necessari per farlo funzionare;
2. **Misure di sensibilizzazione, orientamento e sostegno:** sono necessarie strategie mirate per
 - A. Sensibilizzare e incoraggiare le persone a prendere contatto con i servizi pertinenti;
 - B. fornire consigli e informazioni su cosa comporta una Garanzia di competenze, a chi fare riferimento per iniziare e su come rimanere in rotta in tutte le fasi del percorso di aggiornamento;

¹⁷ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224>

- C. riconoscere misure specifiche di sostegno per affrontare gli ostacoli alla partecipazione;
- 3. Follow-up e valutazione: il successo di qualsiasi iniziativa politica dipende dalla capacità di monitorare e valutare il processo ¹⁸.

Le diverse fasi dell'Upskilling Pathway

Prima fase: valutazione delle competenze- essa segue l'approccio basato su 4 step definito nell'ambito del progetto JUCIVOL ¹⁹



La valutazione delle competenze dei migranti consente ai professionisti di identificare le loro reali capacità e le loro esigenze di sviluppo concentrandosi su due abilità:

- 1. Competenza chiave 2 - Multilingue (KC2):** capacità di utilizzare lingue diverse in modo appropriato ed efficace per la comunicazione;
- 2. Competenza chiave 6 - Cittadinanza attiva: (KC6):** capacità di agire come cittadino responsabile e di partecipare attivamente alla vita civica e sociale, basata sulla comprensione di concetti e strutture sociali, economiche, legali e politiche, così come degli sviluppi globali e della sostenibilità.

¹⁸ https://epale.ec.europa.eu/en/system/files/attachments/upskilling_pathways_key_ideas.pdf

¹⁹ Jucivol- un progetto Erasmus+ – 2016-2018 coordinato dall'Università di Burgos (Spagna) in partnership con iriv (Francia), iniziatore, Erifo (Italy) , INEK PEO (Cipro) e ZRC SAZU (Slovenia)

STEP 1 – DEFINIRE UN'ESPERIENZA DI VOLONTARIATO

Chiunque sostenga i migranti deve porre adeguate domande ai migranti per far loro parlare della loro esperienza in modo sia preciso che sintetico, specificando i compiti svolti.

Le esperienze di volontariato devono:

1. essere compiute per propria libera scelta (l'idea di libertà),
2. essere non retribuite (gratuità, disinteresse),
3. essere a beneficio dell'individuo o della sua famiglia
4. svolgersi in una cornice organizzata o formale (in un'organizzazione no profit)
5. essere per lo scopo generale e non per l'interesse di un piccolo gruppo di persone (l'idea di bene generale / scopo generale)

Abbiamo visto in precedenza che, durante questa fase, qualsiasi persona che supporta i migranti discute e identifica le principali difficoltà incontrate dai migranti nell'accesso al volontariato (ostacoli educativi, sociali, economici, culturali):

Sulla base delle barriere individuate, chiunque sostenga i migranti è in grado di progettare successivamente un piano d'azione, considerando:

- a) il volontariato come mezzo per parlare e comunicare nella lingua nazionale,
- b) il volontariato come mezzo per proseguire gli studi
- c) il volontariato come mezzo per acquisire un'esperienza professionale pertinente per aumentare l'occupabilità
- d) il volontariato come mezzo per incontrare persone con orizzonti e profili diversi

STEP 2 – IDENTIFICARE LE COMPETENZE ACQUISITE ATTRAVERSO L'ESPERIENZA DI VOLONTARIATO

Qualsiasi persona che supporti i migranti identifica KC2 e KC6 raggiunti attraverso attività di volontariato considerando che:

- 3- la competenza chiave del *multilinguismo* (KC2) può essere acquisita attraverso qualsiasi azione di volontariato che richieda una relazione umana a condizione che un tutor, con un livello pertinente di "lingua nazionale", sia coinvolto nell'azione per correggere o sostenere i volontari migranti nel loro apprendimento linguistico; non è necessario che la persona che supporta i migranti abbia un'elevata competenza linguistica ma sia abbastanza chiaro da spiegare i potenziali errori e correggerli
- 4- la competenza chiave della cittadinanza (KC6) può essere acquisita attraverso un'azione di volontariato intesa a rafforzare la competenza della cittadinanza attiva in quanto questa è la principale definizione di volontariato, che implica l'altruismo e un obiettivo comune alla cittadinanza attiva. Le componenti principali in gioco sono uno spirito di squadra, un processo collaborativo, supporto fornito a un pubblico diverso dalla famiglia e dagli amici, fornito gratuitamente.

STEP 3 – VALUTARE IL LIVELLO DI PADRONANZA DELLA COMPETENZA ACQUISITA DAI MIGRANTI

Una serie di domande può guidare la valutazione.

Esempi di domande per valutare il livello di cittadinanza attiva:

- 1) *Sei un cittadino (completa)
della municipalità di
nella regione di del Paese
.....
dell'Unione Europea (o altra entità politica)*
- 2) *Sei consapevole dei tuoi diritti nell'UE?*
- 3) *Hai mai partecipato a qualsiasi movimento il cui obiettivo era quello di portare cambiamenti sociali e impatto sulla tua comunità?*
- 4) *Sei un membro di gruppi politici, associazioni o partiti?*
- 5) *Quali sono le principali sfide del mondo di oggi in termini di ambiente?*
- 6) *Conosci l'ambiente politico nella città / paese in cui vivi?*
- 7) *Quali sono le principali sfide che la comunità in cui vivi sta vivendo?*
- 8) *Hai mai partecipato a qualche iniziativa per affrontare queste sfide?*

Una fase fondamentale di questo passaggio è l'uso di strumenti specifici.

Per fare ciò, chiunque sostenga i migranti può trarre ispirazione dagli strumenti disponibili sviluppati dalla Commissione europea e da altre parti interessate per valutare le competenze chiave. Di seguito sono riportati solo alcuni esempi:

- Strumento europeo di determinazione delle competenze per i cittadini di paesi terzi <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>
- Toolkit per la valutazione del livello di integrazione dei rifugiati: INTEGRASS <https://arive.projectlibrary.eu/tools-en/qs-wbl> sviluppato nell'ambito del progetto ERASMUS+ KA2 ARIVE - Accepted, Resettled, Integrated, Valued and Employed – n. 2017–1-SE01-KA204-03454
- Test di valutazione linguistica per valutare il livello di competenza nella lingua del paese ospitante e in qualsiasi altra lingua dell'UE basata sul QCER <https://europass.cedefop.europa.eu/resources/european-language-levels-cefr>.

I livelli di competenza possono essere definiti come segue:

- Livello 0- Sono incompetente
- Livello 1- Sono in grado, se sono supportato- livello di competenza assistita
- Livello 2- Sono in grado, se lavoro con gli altri-livello di competenza collettiva
- Livello 3- Sono in grado da solo - livello di autonomia
- Livello 4- Sono in grado di trasferire le mie conoscenze ed esperienze - livello di competenza
- Livello 5- Sono in grado di creare una nuova attività o esperienza - livello di creazione

STEP 4 – COSTRUIRE UN ACTION PLAN

Sulla base della valutazione, ogni persona che sostiene i migranti sviluppa un piano d'azione che può comportare:

1- l'inizio di un'esperienza di volontariato pertinente: in caso di scarsa esperienza di volontariato o di esperienza di volontariato non rilevante per lo sviluppo di KC2 e KC6, trovare un'esperienza di volontariato più appropriata

Esperienza svolta	Piano d'azione raccomandato
Ha partecipato una volta come volontario alla pulizia della città	Sviluppo/estensione di questa esperienza di volontariato nella stessa associazione per rafforzare la KC2 e KC6

2- l'accesso al mercato del lavoro: in caso di esperienza di volontariato pertinente (tempo e compiti) con risultati tangibili, candidatura per un posto di lavoro o ad un percorso di formazione per convalidare le competenze

Esperienza svolta	Piano d'azione raccomandato
Ha fatto regolarmente volontariato nella raccolta di rifiuti in città per sei mesi	Iniziare un corso per ottenere una certificazione

3- Riconoscimento degli apprendimenti precedenti: in caso di esperienza di volontariato rilevante (tempi, compiti, responsabilità) con risultati tangibili e preziosi, possibilità di accesso a un diploma o qualifica.

Di seguito un esempio pratico ispirato al progetto Jucivol da applicare per sviluppare le competenze 2 e 6 dei vostri discenti – Jucivol- progetto Erasmus+ (2016-2018) coordinato dall'Università di Burgos (Spagna), con la partecipazione di iriv (Francia), iniziatore, Erifo (Italia) , INEK PEO (Cipro) e ZRC SAZU (Slovenia)

Esempio 1 – mentoring per educatori

OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ conoscenze generali sul volontariato ▪ essere in grado di far parte del lavoro collettivo e di esprimere le proprie opinioni in un gruppo
IMPATTO ATTESO A LIVELLO LOCALE E REGIONALE	<p>L'esercizio consente ai migranti di condividere le loro rappresentazioni negative e positive di volontariato e di ricevere feedback dal loro mentore. Come risultato della loro partecipazione attiva a questa discussione di gruppo e al brainstorming, i migranti aumenteranno le loro conoscenze su cosa sia il volontariato e impareranno di più sul quadro giuridico e sui principali settori di attività. La partecipazione all'esercizio rafforzerà anche la cittadinanza attiva</p> <p>INDICATORI</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Maggiore comprensione del volontariato ● Maggiore fiducia in se stessi per partecipare al lavoro collettivo
METODI	Brainstorming, lavoro di gruppo
BACKGROUND	Questo esercizio promuoverà lo spirito di gruppo, il processo collaborativo e la fiducia in se stessi per partecipare al lavoro di gruppo, che contribuirà allo sviluppo della competenza attiva in materia di cittadinanza
TARGET GROUP	Questo esercizio può essere utilizzato dalle persone che lavorano con i migranti come primo passo nel processo di valutazione delle competenze
DIMENSIONE DEL GRUPPO	Il numero raccomandato di partecipanti: fino a 12 persone. Dovrebbero essere assistiti da due facilitatori, se possibile.
DURATA	Le ore da dedicare sono indicative a seconda dell'aspettativa di orientamento scolastico o lavorativo - Durata: da 45 minuti a 2-3 ore
MATERIALI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Foglio di lavoro per ciascun membro del gruppo

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentazione in PP ed elenco di domande per guidare l'attività
DOCUMENTI, NOTE LEGATE ALLO STRUMENTO	Presentazione in PP con procedura step-by-step sul volontariato nel paese: quadro giuridico; Principali settori di attività

Istruzioni step by step

1. L'esercizio inizierà con un'introduzione all'attività che verrà svolta
2. Attività di icebreaking: i partecipanti sono divisi in coppie e sono invitati a presentarsi al proprio partner
3. Sessione plenaria durante la quale ciascun partecipante racconta a tutti ciò che ricorda del proprio partner
4. I partecipanti sono divisi in gruppi di 6 persone e invitati a discutere su "Che cos'è il volontariato per te?" ed elencare gli aspetti positivi e negativi del volontariato
 - a. Rappresentazioni positive come coinvolgimento, cittadinanza attiva ...
 - b. Rappresentazioni negative come assenza di remunerazione, essere aiutati da persone più privilegiate con determinati profili
5. Il mentore avvia la sessione plenaria e raccoglie le opinioni dei migranti su una lavagna a fogli mobili
6. Il mentore fornisce feedback sulle opinioni dei migranti
7. Il mentore chiede ai migranti:
 - Qual è il profilo medio di un volontario nel mio paese: femmina / maschio? Giovane vecchio nelle aree urbane / rurali?
 - Quanti volontari ci sono nel mio paese? In quale campo di attività sono stato coinvolto (servizi sociali, ambiente, sport ...)?
 - Potrei essere in grado di nominare almeno 2 o 3 associazioni nel mio quartiere? nel mio Paese?

Il tutor raccoglie le opinioni di tutti i partecipanti e quindi fornisce dati sul volontariato nel paese, quadro giuridico; numero / genere di volontari; Principali settori di attività

Di seguito un esempio pratico ispirato al progetto Jucivol da applicare per sviluppare le competenze 2 e 6 dei vostri discenti – Jucivol- progetto Erasmus+ (2016-2018) coordinato dall'Università di Burgos (Spagna), con la partecipazione di iriv (Francia), iniziatore, Erifo (Italia) , INEK PEO (Cipro) e ZRC SAZU (Slovenia)

Esempio 2 – formazione per i giovani

OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprendere quali sono le competenze chiave 2 e 6 ▪ Comprendere come la padronanza di queste competenze chiave sia un requisito fondamentale per tutti i cittadini
IMPATTO ATTESO A LIVELLO LOCALE E REGIONALE	<p>Questo strumento coinvolgerà i partecipanti in una discussione su KC2 e KC6 e consentirà ai partecipanti di conoscere meglio queste due competenze chiave, la loro importanza e come possono svilupparle attraverso il volontariato</p> <p>INDICATORI: maggiore conoscenza delle competenze chiave; maggiore conoscenza delle attività per sviluppare queste competenze chiave; maggiore padronanza di KC2; maggiore padronanza di KC6</p>
METODI	Discussione di gruppo
BACKGROUND	Questo strumento consente ai partecipanti di acquisire conoscenze su argomenti specifici per prendere coscienza dei successivi passi da compiere per il loro aggiornamento; attraverso la partecipazione alle discussioni di gruppo e al lavoro di gruppo e l'uso di una lingua per comunicare con altri partecipanti che non è la loro madrelingua, rafforzeranno anche KC2 e KC6
TARGET GROUP	Questo esercizio può essere utilizzato dai consulenti di carriera durante le sessioni di gruppo
DIMENSIONE DEL GRUPPO	Il numero raccomandato di partecipanti: fino a 12 persone. Dovrebbero essere assistiti da un facilitatore
DURATA	60 minuti
MATERIALI	Flipchart; Aula
DOCUMENTI, NOTE LEGATE ALLO STRUMENTO	Foglio di esempio costituito dalle due competenze chiave con esempi per ciascuna delle competenze e un'opzione di punteggio

Istruzioni step by step

1. Il trainer introduce brevemente l'obiettivo dell'esercizio
2. Il trainer chiede ai partecipanti se comprendono quali sono le competenze chiave;
3. Il trainer riassume e quindi fornisce una breve introduzione su KC2 e KC6
4. Il trainer chiede ai partecipanti perché sono rilevanti per tutti;
5. Il trainer chiede ai partecipanti di indicare dove nella vita quotidiana le persone dimostrano queste competenze
6. Dividi in piccoli gruppi:
7. Il trainer chiede ai partecipanti di definire il proprio livello per ciascuna delle competenze
8. Il trainer chiede in che modo i partecipanti potrebbero trarre vantaggio dal padroneggiare queste due competenze
9. Il trainer raccoglie i risultati del gruppo e fornisce il suo feedback
10. Il formatore conclude e mette in relazione la conclusione con le responsabilità dei partecipanti.

Fase 2: l'apprendimento attraverso il volontariato

Il progetto DiverPass introduce e sviluppa l'idea che il volontariato possa essere un'opportunità di apprendimento. Infatti, nel campo dell'istruzione, del volontariato, del sostegno ai migranti, abbiamo l'apprendimento non formale e informale offre ai migranti adulti un'eccellente opportunità per sviluppare le competenze di cui hanno bisogno in un paese ospitante.



Il progetto DiverPass presuppone che il volontariato sia una forma di apprendimento non formale e informale.

Imparare facendo – questo approccio presuppone che ogni tipo di apprendimento è più o meno legato ad un “saper fare”, un’esperienza fisica, una pratica. Ad esempio, se vuoi parlare una lingua straniera in situazioni pratiche, devi imparare questa lingua in un contesto pratico. Questo approccio sembra essere razionale o intuitivo, evidente, tuttavia non è messo in atto frequentemente nei contesti dell’istruzione formale.

L'approccio DiverPass ha adattato il circolo dell'apprendimento di Kolb (Kolb, 1984) per aumentare i benefici in termini di apprendimento dell'attività di volontariato.



Figura 1. Apprendimento basato sulla pratica del volontariato

Come è evidente, il cerchio di Kolb fornisce una struttura per realizzare il processo dell'imparare facendo in modo efficace. Si basa sull'esperienza, la riflessione, analisi e applicazione di ciò che i partecipanti hanno imparato.

Nell'approccio DiverPass, l'attività di volontariato corrisponde ad una sperimentazione attiva

Perché è essenziale per i migranti?

Quando progettiamo un processo educativo per i migranti adulti, consideriamo la persona adulta in funzione dell'esperienza dei migranti / rifugiati. Prendiamo in considerazione la specificità dell'educazione degli adulti, in particolare il fatto che gli adulti apprendono in maniera più efficace se sono soddisfatte le seguenti condizioni:

- quando possono trasferire ed applicare informazioni specifiche nella pratica.
- quando possono risolvere i problemi in un determinato campo e quando le loro competenze possono essere messe in pratica al più presto in ruoli, situazioni e compiti diversi.
- quando devono acquisire delle conoscenze per ciò che considerano necessario in funzione di un bisogno specifico
- quando possono fare esperienza pratica di ciò che è comunicato loro verbalmente
- quando interagiscono con l'ambiente utilizzando le conoscenze già esistenti

- quando possono riflettere sulla loro esperienza e prendere coscienza di ciò che hanno appreso /realizzato e ciò che vogliono ancora imparare /acquisire

Dobbiamo anche ricordare che i migranti sono studenti con profili diversi a causa delle loro origini etniche, che hanno bisogno di un approccio che possa aiutarli a prendere coscienza della loro esperienza professionale e rafforzare le loro abilità linguistiche allo stesso tempo. L'apprendimento attraverso un approccio di volontariato risponde a tutte queste esigenze e sfide consentendo ai migranti di arricchire la loro attività a partire da storie ed esperienze personali per rispondere a delle aspettative personali.

In cosa consiste il processo?

Il ruolo di un accompagnatore è quello di offrire ai volontari opportunità di apprendimento attraverso il volontariato, renderli consapevoli delle competenze che già possiedono o che hanno sviluppato. Permettere loro di concepire delle attività di volontariato concentrandosi sui benefici educativi per i volontari e i destinatari di tali attività.

In pratica, il processo di apprendimento si svolge in 4 fasi:

1. **attività di volontariato:** concepita caso per caso e adattata alle esigenze dei migranti – l'accompagnatore deve identificare le principali sfide che i migranti devono affrontare nella loro vita quotidiana prima di proporre l'attività di volontariato.
2. **riflessione (guidata) sull'esperienza di volontariato:** rendere i migranti consapevoli delle loro sensazioni sull'esperienza di volontariato e permettere loro di esprimerle.
3. **analisi delle competenze e conoscenze** – essa si riferisce all'attività di volontariato dei migranti. Questa analisi prende in considerazione un'esperienza precedente di volontariato nel Paese ospitante (per esempio, prima della migrazione)
4. **piano d'azione:** si tratta di applicare le competenze acquisite in altre attività come il volontariato o il mercato del lavoro. Questa fase implica la necessità di identificare e prendere in considerazione i cambiamenti che i migranti devono introdurre nelle loro vite per adattare le loro competenze utilizzandole in un contesto diverso e per svolgere un'attività diversa (come il volontariato).

Durante l'intero processo, lo scopo è di consentire ai volontari migranti di assumersi la responsabilità delle loro prestazioni e delle scelte che hanno fatto. È fondamentale dare ai migranti lo spazio per condividere le loro sensazioni e riflessioni su successi e fallimenti a partire dalle seguenti domande:

- Cosa è successo? Come hai lavorato, discusso, ecc.?
- Quali sono i tuoi sentimenti riguardo a ciò che hai già fatto?
- Cosa hai osservato?
- Cosa ti ha sorpreso?
- Cosa ti ha aiutato a lavorare? Cosa ti ha reso difficile lavorare?



Il ruolo di educatore è quello di offrire ai migranti opportunità di agire come volontari e beneficiare di tale esperienza.

Di seguito un esempio pratico ispirato al progetto Jucivol da applicare per sviluppare la competenza 6 dei vostri discenti - Fongarien, proposto da Molnár Miklós, fondatore e proprietario di Fungarian, professore universitario in pensione, linguista

OBIETTIVI	Facile trasferimento di competenze sociali, culturali e di cittadinanza ungheresi e locali, costruzione di comunità
IMPATTO ATTESO A LIVELLO LOCALE E REGIONALE	Promuove lo sviluppo e l'uso pratico delle competenze linguistiche ungheresi, trasmettendo conoscenza della cittadinanza e valori locali. In questo modo, i migranti approfondiscono le loro abilità linguistiche, le loro conoscenze locali e il loro attaccamento alla società locale. Fanno amicizia con altri immigrati ed ungheresi.
METODI	<p>Viene organizzato un corso di formazione linguistica turistica a tema per piccoli gruppi. È guidato da un insegnante di lingue ben preparato ed educato che introduce i membri del gruppo alle caratteristiche sociali locali, ai luoghi di interesse culturale, ai costumi e alla storia mentre conduce la formazione linguistica ungherese. La maggior parte delle lezioni si svolgono nella lingua veicolare, ma conoscere un'attrazione locale è una buona opportunità per imparare i termini ungheresi e approfondire le proprie conoscenze.</p> <p>Il vantaggio di questa procedura è che un migrante può testare la propria lingua in un ambiente sicuro e di supporto. Ad esempio, un migrante tenta di acquistare qualcosa in presenza di un mentore in ungherese. Con questo metodo, l'insegnante / mentore può supportare le iniziative di comunicazione e networking degli immigrati e può testare o mettere in pratica le proprie abilità linguistiche e di cittadinanza.</p> <p>Pertanto, il metodo è particolarmente efficace quando si completa la formazione linguistica tradizionale. Oltre alle abilità linguistiche, aiuta a sviluppare le competenze civiche, ha anche un potere di costruzione della comunità e aiuta l'orientamento socio-culturale locale, la connettività con la società e la cultura locali. Il metodo aiuta a rafforzare l'uso delle competenze linguistiche orientato alla</p>

	pratica e a stabilire relazioni personali con i membri della società maggioritaria.
BACKGROUND	Le visite guidate a tema sono attività popolari come lo sviluppo delle competenze 2 e 6 in un formato leggero, giocoso, personalizzato e ricco di esperienza. Le nuove conoscenze locali così acquisite sono integrate nel livello di esperienza dello studente, legate al luogo, alle emozioni e alle persone, e quindi più permanenti rispetto alle conoscenze ottenute con altri metodi. Le dimensioni ridotte del gruppo consentono di mantenere un interesse costante, l'interattività, soddisfare la curiosità individuale e conoscere valori, caratteristiche e segreti locali, personali, spesso nascosti.
TARGET GROUP	Il modulo di facile utilizzo si adatta a tutti i gruppi di immigrati e garantisce che i partecipanti rimangano motivati e che i contenuti spesso asciutti / noiosi vengano consegnati in modo divertente.
DIMENSIONE DEL GRUPPO	Il metodo funziona bene in un piccolo gruppo, max. 8 persone
DURATA	1-2 ore
MATERIALI	Insegnante / guida turistica istruito, preparato, ben informato, divertente.
DOCUMENTI, NOTE RELATIVE ALLO STRUMENTO	-

Istruzioni Step by step

1. Preparazione - Il successo della sessione dipende dalla preparazione del formatore,
 - a. deve avere una conoscenza diversificata dell'argomento trattato dal tour, ad es. se l'argomento è l'eredità architettonica di una parte della città, deve avere una conoscenza approfondita di quell'argomento
 - b. lui / lei deve creare un modo divertente per implementare la formazione
 - c. anche la forma del coinvolgimento dei partecipanti deve essere definita: gli esercizi di situazioni di vita reale devono essere creati in anticipo
2. Reclutamento - Vale la pena evidenziare i molteplici vantaggi della sessione, il fatto che durante le divertenti visite turistiche, i partecipanti possono acquisire contatti e conoscenze locali oltre alle competenze linguistiche attraverso la pratica della lingua in situazioni di vita reale.
3. Formazione di gruppo - Una sessione di piccoli gruppi è efficace se si svolge con partecipanti con lingua e competenze sociali simili, questo aspetto vale la pena considerarlo durante la costruzione del gruppo.

4. Tour - La sessione di gruppo è modellata su visite guidate. Dura due ore e tratta un argomento particolare. Un esempio è il tour sull'Art Nouveau di Budapest, durante il quale i partecipanti possono conoscere il patrimonio architettonico di una determinata parte della città, i valori e i servizi culturali locali, gli abitanti famosi della zona, la sua storia, i ristoranti e i valori gastronomici. In tal modo, hanno l'opportunità di connettersi con la gente del posto, praticare le loro abilità linguistiche e approfondire le proprie competenze sociali. È importante trovare opportunità per il maggior numero possibile di interazioni personali con i locali in modo che possano esercitare le loro conoscenze in situazioni di vita comuni come shopping, ospitalità, richiesta di informazioni.

5. Chiusura: si consiglia di fornire al gruppo un glossario, materiale informativo breve e risorse per facilitare la registrazione di ciò che è stato appreso e avere l'opportunità di leggere gli argomenti trattati durante il tour.

Il tour, come apprendimento informale, offre un'esperienza personale e positiva, trasmette conoscenze linguistiche e sociali in modo giocoso, fornisce collegamenti con la gente del posto e altri immigrati e aiuta a connettersi con il luogo di residenza.

Di seguito un esempio pratico ispirato al progetto Jucivol da applicare per sviluppare le competenze 6 dei vostri discenti - Abitiamo il nuovo pianeta! proposto da Agnieszka Borek / Associazioni formatori STOP-Basato sullo strumento di A. Borek, "Escape room del progetto StoryDec".

OBJECTIVES	<ul style="list-style-type: none"> ● Competenze comunicative ● Competenze sociali
IMPATTO ATTESO A LIVELLO LOCALE E REGIONALE	<p>Questo strumento supporta i migranti nell'accrescere:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Comprensione dell'importanza dei valori e delle regole sociali per la società locale. ● Consapevolezza sia dei valori dei migranti che dei valori e delle regole sociali del nuovo Paese. <p>Questo processo educativo aumenta la coesione sociale a livello locale e regionale.</p>
METODI	Teatro
BACKGROUND	<p>Il dramma è sia una forma d'arte che una metodologia educativa altamente efficace, che ha dimostrato di funzionare con successo in contesti educativi formali e non formali. Il dramma consente agli studenti adulti di sviluppare le loro capacità cognitive, capacità comunicative, lavoro di squadra, dialogo, negoziazione ed è ottimo per la socializzazione.</p>

	Le tecniche drammatiche incoraggiano le persone a provare qualcosa di nuovo e ad assumersi dei rischi. Le persone che lavorano attraverso questo processo imparano come comunicare i propri pensieri e formulare le proprie decisioni.
TARGET GROUP	Migranti / rifugiati di tutte le età e con diverse capacità. Può essere applicato a qualsiasi contesto.
DIMENSIONE DEL GRUPPO	Fino a 20 persone
DURATA	120 minuti
MATERIALI	Logistica: spazio in cui è possibile muoversi e sedersi in cerchio e agire, pareti dove attaccare i poster. Un grande foglio di carta per disegnare il nome del pianeta, evidenziatore, i pezzi di spago legati all'evidenziatore (almeno un pezzo per un partecipante).
DOCUMENTI, NOTE LEGATE ALLO STRUMENTO	Per maggiori informazioni clicca su https://stowarzyszeniestop.pl/publikacje/

Istruzioni Step by step

Presentazione della sessione: obiettivi e agenda della sessione (10 min.)

Messaggio del facilitatore ai partecipanti-volontari migranti: lavoreremo su alcune competenze di cui abbiamo bisogno in una varietà di gruppi e società. Inizieremo con un gioco di gruppo.

Fase dell'Esperienza: abitare il nuovo pianeta (fino a 60 minuti)

I partecipanti possono lavorare come un gruppo (è raccomandato nelle prime fasi del processo di gruppo quando è fondamentale rafforzare la coesione e l'integrazione del gruppo) o possono essere divisi in 4-5 gruppi. Devono svolgere quattro compiti legati a particolari abilità / conoscenze / attitudini civili.

Introduzione al gioco per i partecipanti (un esempio):

Nel lontano futuro di una galassia molto, molto lontana, un gruppo di viaggiatori spaziali ha una missione speciale: trovare e insediare un nuovo pianeta. Sono supportati dall'intelligenza artificiale della nave spaziale chiamata EVA. EVA è programmato per proteggerli e condurli verso un bellissimo nuovo mondo. Serve anche ad aiutarli a stabilire una società armoniosa sul pianeta. Questo è il motivo per cui EVA non è autorizzato a far atterrare i viaggiatori spaziali nel nuovo mondo prima che non sia sicuro che i viaggiatori spaziali siano pronti per questo.

Compiti di gioco (sono collocati in una sala riunioni per incoraggiare i partecipanti a cambiare posto di lavoro):

Siete i viaggiatori spaziali a bordo della nave spaziale gestita dall'intelligenza artificiale EVA. La vostra missione è quasi completata. Avete trovato il nuovo pianeta. Ma prima di atterrare, dovete svolgere alcune attività preparate da EVA. Altrimenti, EVA non può permettervi di mettere piede nel nuovo mondo. Eseguite insieme le quattro attività.

1) **Compito 1:** date un nome al pianeta e scrivetelo insieme. Deve essere un lavoro collaborativo: ogni persona deve tenere un pezzo di spago che è legato ad un evidenziatore. A nessuno è permesso di tenere l'evidenziatore in mano.

2) **Compito 2:** siete i primi abitanti di questo bellissimo pianeta. La società che creerete per voi stessi dipende da voi. Discutete i valori e le regole essenziali che desiderate seguire con i vostri compagni. Assicuratevi che tutti partecipino alla loro creazione e le accettino.

3) **Compito 3:** è necessario stabilire una nuova modalità di saluto. Cercate di trovare qualcosa che possa aiutare a stabilire delle relazioni nel gruppo nel rispetto dei confini personali. Dovete scegliere / creare una modalità di saluto consensualmente ed essere sicuri che a tutti piaccia questo tipo di saluto.

4) **Compito 4:** componete l'inno della vostra nuova società battendo le mani. Ogni membro della vostra comunità deve eseguirlo. Se la performance è abbastanza forte, EVA aprirà le porte e vi farà abitare il pianeta.

Il facilitatore può svolgere il ruolo di EVA e chiedere di chiarire ogni compito e, se necessario, fornire ulteriori informazioni / suggerimenti.

Fase di riflessione: una conversazione sull'esperienza (fino a 15 minuti)

Lo scopo della riflessione è di far condividere ai partecipanti i loro sentimenti e intuizioni sull'esperienza.

Domande utili:

- Ti è piaciuta questa esperienza?
- Hai raggiunto tutti gli obiettivi?

La fase di analisi si riferisce all'esperienza di apprendimento dei partecipanti e alla riflessione sulla comunicazione e le competenze civiche (fino a 20 minuti).

Domande utili:

- Cosa ti ha aiutato a lavorare? Cosa l'ha reso difficile?
- Di quali abilità / conoscenze hai bisogno per svolgere i compiti?
- Cosa ti ha aiutato a collaborare con gli altri partecipanti?

Il facilitatore raccoglie le risposte dei partecipanti su foglio A4 e costruisce la mappa mentale di tutti i fattori / abilità / conoscenze / valori menzionati dai partecipanti.

Fase di applicazione: presentazione di ciò che i partecipanti hanno appreso nei passaggi precedenti (fino a 30 minuti)

Discussione in piccoli gruppi divisi in due turni:

- 1 ° round (10 min.): in quali altre situazioni hai bisogno di questo tipo di conoscenze / abilità?

Raccolta di esempi da piccoli gruppi.

- 2 ° round (10 min.): quali delle tue capacità e conoscenze possono aiutarti a essere cittadino / abitante in questo paese?

Raccogliere gli esempi dai piccoli gruppi e aggiungere nuove abilità / conoscenze alla mappa mentale.

Il facilitatore raccoglie gli esempi dai piccoli gruppi e aggiunge nuove abilità / conoscenze alla mappa mentale. Quindi chiede ai partecipanti:

- In che modo puoi trarre il massimo dalle tue attività di volontariato per poterti sentire sempre più parte della comunità?

Discussione di gruppo. Il facilitatore raccoglie le conclusioni dei partecipanti.

Step 3 – Verifica e riconoscimento

Come applicare il processo

Come persona che supporta i migranti, arrivi alla fine del processo del progetto DiverPass. Mantieni la concentrazione e preparati!

Ora è il momento di aiutare i migranti a valutare i loro progressi nella competenza linguistica (KC2) e nella competenza di cittadinanza (KC6) da quando hanno iniziato.

Con loro, utilizzerai due metodi:

1. **Metodo 1 - Verifica e riconoscimento della competenza linguistica (KC2):** ispirandovi al progetto europeo progetto europeo Vintage²⁰ e al Quadro comune europeo di riferimento per le lingue (CEFR), riutilizzerete lo stesso strumento di valutazione del livello linguistico usato per la valutazione delle competenze: la griglia di valutazione dal sito web dell'Europass²¹. Successivamente, sarà possibile procedere a una valutazione ufficiale presso un'organizzazione accreditata.
2. **Metodo 2 - Verifica e riconoscimento dello sviluppo della competenza di cittadinanza (KC6):** basandovi sul **progetto europeo Jucivol**²², userete uno strumento di proto-linguaggio per consentire ai migranti per parlare di come si sono integrati nel loro quartiere e nella vita sociale.

Fa' attenzione: i migranti devono aver superato in pratica i primi due step del percorso di potenziamento (upskilling pathways) proposto da DiverPass: valutazione delle competenze e identificazione di un'esperienza di volontariato che deve permettere l'apprendimento attraverso la pratica.

²⁰ <https://www.vintage-language.fr/>

²¹ <https://europass.cedefop.europa.eu/fr/resources/european-language-levels-cefr>

²² <https://www.jucivol.fr/>

Di seguito un esempio pratico da applicare per sviluppare la competenza 2 dei vostri discenti

– Vérificare il progresso linguistico proposto da Secours Catholique – Cité Saint-Pierre

OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verifica e riconoscimento dello sviluppo delle competenze chiave 2 (lingua straniera, francese) e 6 (cittadinanza) ▪ Fornire uno strumento di valutazione per gli educatori al termine dell'esperienza di volontariato ▪ Valutare le conoscenze linguistiche di base dei migranti (KC2)
IMPATTO ATTESO A LIVELLO LOCALE E REGIONALE	<p>L'esercizio consente ai migranti di valutare e riconoscere il loro nuovo livello di competenza linguistica dopo un'attività di volontariato. Ricevono anche feedback dal loro mentore.</p> <p>INDICATORI: maggiore autonomia grazie al volontariato; maggiore comprensione della situazione lavorativa nel paese ospitante</p>
METODI	Auto-valutazione
BACKGROUND	<p>E' necessario instaurare un rapporto di fiducia tra accompagnatori e migranti che superano i due step del progetto DiverPass (acquisizione delle competenze KC2 e KC6). I migranti fanno un'esperienza di volontariato importante e migliorano la loro competenza linguistica con i propri pari della comunità ospitante. La valutazione è effettuata all'inizio e alla fine del programma</p>
TARGET GROUP	Migranti / rifugiati con esperienza di volontariato
DIMENSIONE DEL GRUPPO	Il numero consigliato di partecipanti: fino a 4 persone.
DURATA	Circa un'ora e mezza (20 minuti a persona)
MATERIALI	Griglia di valutazione basata sul QCER dal sito web Europass
DOCUMENTI, NOTE RELATIVE ALLO STRUMENTO	https://eurocircle.fr/ressources-projets/

Istruzioni step by step

Introduzione: si utilizza un'attività di icebreaking. Dovete creare un'atmosfera confortevole in maniera divertente che aiuterà i migranti a parlare liberamente. Per questo contesto interculturale, potete usare gli icebreakers del **progetto europeo Grundvig: Timing**

In questa fase, il posizionamento del mentore è molto importante. Deve combinare un metodo di auto-valutazione che un'analisi che mette la persona nella posizione di attore del suo progetto professionale: spiegate e valutate da soli: fornite a ciascuno una nuova griglia dal sito Web di Europass, basata sul QCER. Spiegate al gruppo ogni livello di competenza linguistica della griglia (A1, A2, B1, B2, C1, C2) in funzione dei 5 punti seguenti:

- ascolto
- lettura
- scrittura
- interazione orale
- produzione parlata

Ognuno colora il livello che ha per ogni competenza.

Successivamente, ognuno può considerare la prima valutazione effettuata all'inizio del programma.

Sarà necessario analizzare i progressi fatti con il tutor.

I mentori possono chiedere alle persone in che modo l'attività di volontariato li ha aiutati a sviluppare particolari competenze?

E poi? Il tutor nota in una griglia i progressi di ciascuno (prima / dopo). E può aiutarli a pianificare i prossimi passi della loro formazione linguistica.

Di seguito un esempio pratico da applicare per sviluppare la competenza 6 dei vostri discenti –
Primi passi autonomi nel volontariato proposto da Secours Catholique – Cité Saint-Pierre

OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verifica e riconoscimento dello sviluppo della competenza chiave 6 (KC6) ▪ Fornire uno strumento di valutazione per gli educatori al termine dell'esperienza di volontariato di un migrante ▪ Valutare le conoscenze linguistiche di base acquisite durante le situazioni lavorative sperimentate durante il periodo di volontariato ▪ Migliorare il sostegno ai migranti da parte di professionisti (volontari o remunerati, qualificati o non qualificati) nello sviluppo di abilità sociali e civili (KC6)
IMPATTO ATTESO A LIVELLO LOCALE E REGIONALE	<p>L'esercizio consente ai migranti di valutare e riconoscere il loro livello di interazione dopo un'attività di volontariato. Ricevono anche feedback dal loro mentore.</p> <p>INDICATORI: maggiore autonomia grazie al volontariato e migliore comprensione della situazione lavorativa nel paese ospitante</p>
METODI	Linguaggio delle foto
BACKGROUND	Questo esercizio promuove il processo di collaborazione con l'educatore e la fiducia in se stessi per partecipare alle attività di volontariato, che contribuiranno allo sviluppo delle competenze linguistiche
TARGET GROUP	<p>Questo esercizio può essere utilizzato da persone che lavorano con i migranti in attività di volontariato</p> <p>Pianifica una sessione a metà dell'attività di volontariato e una alla fine per valutare i progressi fatti</p>
DIMENSIONE DEL GRUPPO	Il numero consigliato di partecipanti: fino a 4 persone.
DURATA	Circa un'ora e mezza (20 minuti a persona)
MATERIALI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gioco di carte in cui ogni carta rappresenta un'immagine della situazione lavorativa e di vita vissuta durante il volontariato ▪ Presentazione in PP ed elenco di domande per guidare l'attività

Istruzioni step by step

1. L'esercizio inizierà con un'introduzione all'attività che verrà svolta (obiettivi, regole)
2. Icebreaker: i partecipanti portano un oggetto che li rappresenta. Con questo, si descrivono raccontando dei loro valori e del loro impegno nel loro ambiente, nelle loro città.
3. Sessione plenaria
 - a. Sono disposte delle foto su un tavolo. I migranti verranno invitati a parlare della loro vita nella loro comunità, nella loro città, quartiere.
 - b. Ogni membro del gruppo sceglierà individualmente una foto, quella che "parla" di più, che rivela di più sulla propria vita. Questa scelta è fatta in silenzio e senza limiti di tempo. Il leader sceglie anche una foto (i partecipanti avranno quindi la percezione che il metodo non li metta in pericolo)
 - c. Ogni partecipante ora parlerà al gruppo della propria foto e di come la collega al proprio impegno, scoperte, difficoltà, apprendimento nel proprio ambiente.
 - d. Il mentore può notare i punti in comune e le differenze da condividere alla fine con il gruppo per incoraggiarli a continuare a impegnarsi per la comunità.

Esercizi e strumenti - ricapitolazione

In questa sezione saranno ricapitolati i metodi e gli strumenti presentati nel manuale.

Ogni strumento risponde alle esigenze di apprendimento degli adulti scarsamente qualificati e alle modalità specifiche di acquisizione delle competenze cruciali sul mercato del lavoro per migranti.

Tutti gli strumenti sono stati elaborati sulla base dell'esperienza pratica, dopo essere stati testati da un gruppo di educatori che lavorano con persone scarsamente qualificate.

Gli strumenti proposti sono:

- 1- Galleria dei costumi - proposta da STOP (Polonia) – p. 19
- 2- Mentor network - proposta da Jovokerek (Ungheria) – p. 21
- 3- Raccontare storie della mia vita precedente- proposto da STOP (Polonia)- p.27
- 4- Il Calendario- proposto da STOP (Polonia)- p. 29
- 5- Portfolio per identificare e promuovere un'esperienza migratoria - MigraPass - proposto da iriv- p. 33
- 6- Portfolio per identificare e promuovere un'esperienza di volontariato - VAEB- proposto da iriv (Francia) - p 37
- 7- Mentoring per educatori del progetto JUCIVOL- proposto da ERIFO (Italia) - p 49
- 8- Formazione per i giovani del progetto JUCIVOL - proposto da ERIFO (Italia) - p 51
- 9- Fungarian- proposto da Jovokerek (Ungheria) – p. 55
- 10- Abitiamo il nuovo pianeta! - proposto da STOP (Polonia) – p. 57
- 11- Verifica dei progressi linguistici - proposto da Secours Catholique (Francia) – p. 62
- 12- Primi passi autonomi nel volontariato- proposto da Secours Catholique (Francia) - p 64

Consigli pratici



Concentrati sui partecipanti e coinvolgi tutti!

- ✓ Enfatizza gli obiettivi adeguati alle esigenze dei migranti
- ✓ Usa le conoscenze che già possiedono – una dei mezzi più efficaci per favorire l'apprendimento degli adulti
- ✓ Ricorda le regole di base dell'andragogia²³: strutturare il processo dal contenuto facile a quello difficile; dal semplice al complesso; dal generale al dettagliato; dal noto allo sconosciuto.
- ✓ Consenti ai partecipanti di trovare le risposte alle tue domande, non dare una soluzione che già conosci.
- ✓ Dà loro più spazio che puoi; non trasformare la situazione in monologo. Concediti almeno 5 secondi dopo la domanda: i partecipanti devono pensare.
- ✓ Fa in modo che si sentano al sicuro e lascia spazio per gli errori
- ✓ Mostra che ogni risposta è buona / importante, anche se non tutte sono corrette.
- ✓ Sii imparziale, non giudicare, ascolta le opinioni.
- ✓ Non evitare dubbi e domande.
- ✓ Non favorire né trascurare alcun partecipante.
- ✓ Cerca di coinvolgere i partecipanti; la mancanza di coinvolgimento indica che il contenuto o i metodi devono essere modificati.
- ✓ Poni domande aperte, evita semplici sì / no, usa la parafrasi.



Resta concentrato sull'obiettivo!

- ✓ Prova a impostare una situazione di apprendimento incentrata sull'esperienza. Affronta idee astratte con esempi di vita reale o chiedi ai partecipanti di portare i loro esempi.
- ✓ Prestare attenzione ai vincoli temporali. La gestione del tempo è culturalmente specifica e alcuni comportamenti accettabili nella cultura ospitante possono essere offensivi per gli immigrati.
- ✓ Conduci la discussione verso l'obiettivo designato. Le digressioni possono essere discusse in una fase successiva.

²³ Andragogia: scienza e pratica dell'educazione degli adulti (Larousse, 2020)



Sii sensibile rispetto alle questioni linguistiche

- ✓ Parla lentamente e chiaramente, cercando di utilizzare la lingua del paese ospitante nel miglior modo possibile. È conveniente dare questo avvertimento anche ai volontari che credono che parlando molto velocemente stiano parlando bene. Vale la pena notare lo stesso quando si usa l'inglese.
- ✓ Organizzare gruppi di conversazione su diversi argomenti proposti dagli stessi volontari (potrebbero anche essere proposti problemi politici e sociali legati all'Europa e alle sue realtà nazionali o all'Europa nel mondo, per dare un contesto europeo al loro servizio di volontariato). Non dimenticare di invitare volontari nazionali.
- ✓ Presenta le sessioni sempre nella lingua del Paese ospitante nel modo più chiaro possibile e, se necessario, traduci inglese o in una lingua parlata dai migranti
- ✓ Se necessario, includi sessioni di formazione linguistica nel programma.
- ✓ Prepara un'attività in cui i volontari devono interagire con le persone dell'ambiente locale.
- ✓ Dà l'opportunità ai volontari di beneficiari del supporto linguistico di colleghi per la comprensione e partecipazione alle attività
- ✓ Organizza attività di gruppo in cui è facile per un volontario straniero con un buon livello della lingua ospitante aiutare altri volontari che parlano la stessa lingua madre.
- ✓ utilizza l'inglese e / o la lingua madre nei materiali scritti forniti ai volontari (in presentazioni, testi su carta o persino sulle lavagne). Puoi scrivere in lettere maiuscole nella lingua del paese ospitante e porre sotto il testo la traduzione in inglese.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

- Airasian P.W., Gullickson A.R. (1997) Teachers self-evaluation toolkit. Corwin Press, SAGE Publ.: Thousand Oaks
- Barret T., Moore S. (2001) New Approaches to Problem-based Learning. Revitalising your Practice in Higher Education, Routledge: New York, London
- Borek A. Lipka-Szostak K. (red.) (2009), STOProcent jakości, Szkolenia w sektorze pozarządowym Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych STOP
- Breaux, A., Whitekare, T. (2006). Seven Simple Secrets. What the Best Teachers Know and Do. Eye on Education: Larchmont
- Gödri I.: Nemek közötti eltérések a külföldi állampolgárok munkaerő-piaci helyzetében Magyarországon (Gender differences in the labour market situation of foreign nationals in Hungary - TÁRKI, 2011 Report on the situation of men and women 2011)
- Hattie, John A. (2008). Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement. Routledge: Abingdon
- Halba B (2011) Guide pratique du bénévolat, Paris: Larousse
- Halba B (2006) Gestion du bénévolat et du bénévolat, Bruxelles: Editions De Boeck
- Halba B (2003) Bénévolat & bénévolat en France et dans le monde, Paris: La Documentation française, 2003
- Hmelo-Silver C.ER. Problem-Based Learning: What and How Do Students Learn? „Educational Psychology Review”, vol. 16, no. 3 pp. 235-266
- Kolb D.A., (1984) Experiential Learning, Prentice Hall, New Jersey
- Lipsey, M.W., Wilson, D.B. (1993) The efficacy of psychological, educational, and behavioral treatment. American Psychologist, 48(12), 1181-1209
- OECD (2010) Educational Research and Innovation. The Nature of Learning: Using Research to Inspire Practice, Organisation for Economic Co-operation and Development: Paris
- Savin-Baden M., Howell Major C. (2004) Foundations of Problem-based Learning. Open University Press: London
- Slavin, R.E. (2010). Co-operative learning. What makes group-work work? In: Dumont, H., Instance, D., Benavides F., (eds.) The Nature of Learning: Using Research to Inspire Practice, OECD.
- Taylor J.L., Walford R., Simulation in the Classroom, Penguin Books, Baltimore, 1972
- Tusting, K., Barton, D (2003). Models of adult learning: a literature review. NRDC Publication: London
- Várhalmi Z. A magyar nyelvtudás integrációs vonatkozásai (In: Bevándorlás és integráció – magyarországi adatok, európai indikátorok/Immigration and integration - Hungarian data, European indicators <http://mek.oszk.hu/19200/19239/19239.pdf>)
- Veale J., Mporley R., Erickson C. (2002) Practical Evaluation for Collaborative Services. Corwin Press, SAGE Publ.: Thousand Oaks
- Siti web di riferimento
- http://janus.ttk.pte.hu/tamop/tananyagok/kompetencia_dbm/2_idegen_nyelvi_kommunikci.html
- <http://www.mipex.eu/labour-market-mobility>
- <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/adult-esol-citizenship-education-uk-language-competence-and-cultural-identity>

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)

<https://europass.cedefop.europa.eu/fr/resources/european-language-levels-cefr>

https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/making-integration-work-humanitarian-migrants_9789264251236-en#page7

<https://www.jucivol.fr/>

<https://www.unhcr.org/en-us/climate-change-and-disasters.html>

<https://www.vintage-language.fr/>

<http://www.mipex.eu/labour-market-mobility>

<http://www.kaposijozsef.hu/wp-content/uploads/2011/09/europai-kompetenciak.pdf>

<https://www.worldbank.org/en/news/infographic/2018/03/19/groundswell---preparing-for-internal-climate-migration>

<https://menedek.hu/sites/default/files/media/document/2019/06/20/The%20European%20benchmark%20for%20Refugee%20integration.pdf>

<https://menedek.hu/sites/default/files/media/document/2019/06/20/The%20European%20benchmark%20for%20Refugee%20integration.pdf>

<https://menedek.hu/sites/default/files/media/document/2019/06/20/The%20European%20benchmark%20for%20Refugee%20integration.pdf>