

Il Progetto Clarity

Il Manuale Clarity:

Una guida completa per creare un corso di formazione Clarity

Redatto da TREBAG, Ungheria, per il partenariato Clarity

Questo manuale è il Prodotto n.7 (Manuale *Forma i Formatori*) del progetto transnazionale "Clarity", un partenariato di due anni tra organizzazioni di sette paesi europei.

Il progetto e la relativa pubblicazione è stata finanziata dalla Commissione Europea - DG Educazione e Cultura, Programma settoriale Leonardo da Vinci.

Copyright

Il partenariato offre gratuitamente questo materiale, senza alcuna restrizione sul copyright, nella speranza che possa essere utile per i migranti e per tutti coloro che cercano di aiutarli. Qualora il materiale fosse usato, chiediamo cortesemente che il nostro lavoro sia citato dagli utenti e che ci venga inviata una notifica, e idealmente degli esempi dei nuovi usi, all'indirizzo clarity@pointeuropa.org. Grazie!

Contenuti

| | |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| Prefazione | 4 |
| Introduzione - la struttura di questo Manuale | 5 |
| Terminologia | 7 |
| A chi si rivolge il Manuale? | 11 |
| Parte I - Background e Concetti | |
| Perché l'esigenza di Clarity? Chi può trarre benefici da Clarity? | 13 |
| L'origine del progetto | 16 |
| Parte II – Sviluppo dei Prodotti | |
| Le Competenze Clarity | 22 |
| Il Riconoscimento dell'Apprendimento Progresso | 27 |
| Parte III – Come creare un corso di formazione Clarity | |
| Concetti e introduzione | 35 |
| L'Action Plan | 36 |
| Parte IV – Risorse per la Formazione | |
| Sessioni per la consapevolezza interculturale | 46 |
| Sessioni per la traduzione e trasformazione | 49 |
| Sessioni per la formazione pedagogica | 52 |
| Suggerimenti per attività | 54 |
| Parte V - Casi di studio: come Clarity ha funzionato nei paesi pilota | |
| Francia | 68 |
| Ungheria | 70 |
| Italia | 71 |
| Regno Unito | 72 |
| Parte VI – Appendice | 73 |

Prefazione

Il progetto CLARITY nasce da un reale bisogno manifestatosi in uno dei luoghi di lavoro nel sud-est della Cornovaglia, nel Regno Unito. Scaturisce dall'osservazione del problema vissuto dagli immigrati sui luoghi di lavoro che, per coloro che non hanno ancora imparato la lingua del paese ospitante, è relativo all'aspetto della comunicazione (di natura culturale e professionale).

Dopo esserci consultati con i partner presenti in Europa, abbiamo sviluppato l'idea Clarity e l'abbiamo sottoposta all'Agenzia Nazionale del Regno Unito, per il Programma settoriale Leonardo da Vinci, in quanto idea innovativa e fortemente basata sui reali bisogni dei datori di lavoro e dei lavoratori stessi.

Crediamo che Clarity abbia il potenziale per riuscire a portare dei significativi miglioramenti alla formazione negli ambienti di lavoro, e che possa avere un ruolo determinante nel miglioramento dell'integrazione e della conoscenza interculturale nelle nostre comunità e nelle nostre professioni.

Ringraziamo il Programma Leonardo da Vinci per aver finanziato il progetto, rendendolo pertanto attuabile.

Speriamo che il nostro lavoro sia di vostro gradimento!

Il partenariato Clarity

Introduzione

Il progetto Clarity nasce direttamente da una situazione d'impiego dove si è presentato il bisogno di un nuovo tipo di formazione. Il promotore del progetto del Regno Unito ha individuato che alcuni lavoratori migranti, recentemente arrivati nel paese, non parlavano bene l'inglese. Nonostante ciò stavano frequentando un corso di formazione (conoscenze basate sul lavoro / professionali) legalmente obbligatorio in lingua inglese. Questo significa che i lavoratori non stavano effettivamente ricevendo alcuna formazione e che ciò avrebbe potuto avere molte conseguenze negative:

- I lavoratori migranti non capiscono l'ambiente di lavoro, soprattutto i rischi e i pericoli in cui possono incorrere sia essi che i loro colleghi.
- Se i migranti stanno fornendo un servizio al pubblico, potrebbero mettere a rischio gli utenti in quanto non riescono a comprendere a pieno le istruzioni e le indicazioni che gli sono state fornite.
- Se i datori di lavoro stanno effettuando la formazione nella lingua del paese ospitante ma il lavoratore migrante non comprende, è molto probabile che la legge (e le compagnie assicurative) dica che in effetti, queste persone non stanno ricevendo alcun tipo di formazione legalmente richiesta. Ciò significa che il loro datore di lavoro è potenzialmente esposto a molti rischi.

Questi punti sono stati osservati in situazioni reali in tutta Europa - e così è nato il progetto Clarity. Nonostante la necessità, fino a questo momento, sia stata individuata solo in 4 paesi europei, crediamo che accada molto spesso in tutti gli ambiti di lavoro. Consideriamo che il nostro progetto possa essere di aiuto per affrontare il problema.

La nostra soluzione

Crediamo ci sia il bisogno evidente di una struttura di formazione che permetta una formazione di base, iniziale, nell'ambiente di lavoro, che debba essere condotta nella lingua d'origine dei migranti. Questo NON è assolutamente un invito a smettere di insegnare e apprendere la lingua del paese ospitante, che rimane fondamentale per ragioni di integrazione, sviluppo professionale e di accesso ad opportunità di lavoro efficienti.

Le persone più adatte, in grado di fornire una formazione base nella lingua d'origine del migrante, sono gli stessi...

migranti.

I migranti appartenenti allo stesso codice linguistico, hanno una comprensione del linguaggio totale al 100%. Inoltre, hanno anche un'altra abilità fondamentale: conoscono le differenze culturali/ educative/ sociali tra il paese di origine e il paese ospitante. Ci siamo resi conto che i migranti non hanno solo il bisogno di una semplice traduzione letteraria della formazione di base – ma **hanno anche bisogno di un formatore che capisca e spieghi queste differenze culturali**. Questo è essenziale per i lavoratori migranti appena arrivati, che auspicano di ottenere prontamente una comprensione adeguata dell'ambiente di lavoro.

Inizialmente abbiamo identificato l'esigenza di una formazione base nella loro lingua. In seguito abbiamo discusso su come venir incontro a questo bisogno. Come possiamo formare un numero limitato di migranti competenti e con esperienza, in modo che queste persone diventino moltiplicatori, formatori in lingua propria per l'ambiti di lavoro specifici? Così è nato il progetto Clarity.

Abbiamo creato una struttura di analisi/ apprendimento/ traduzione - il corso di formazione Clarity. Questa nuova risorsa è molto innovativa e permette la creazione di una nuova formazione base in una nuova lingua, fondata sui requisiti legalmente richiesti dal paese ospitante.

Una volta formati, attraverso il suddetto processo, i nuovi Formatori Clarity sono in grado di analizzare e trasformare uno specifico curriculum formativo di base in modo da renderlo fruibile ad altri immigrati. Alcuni esempi: salute e sicurezza; igiene alimentare; sicurezza stradale, e ogni altro potenziale tipo di bisogno.

I primi Formatori Clarity saranno generici, non specialisti. In questo progetto non saremo troppo ambiziosi – sappiamo che c'è un ampio raggio di lingue dei migranti e delle esigenze legate alla formazione molto varie. Quello che speriamo di aver raggiunto è di aver testato il concetto Clarity in ogni paese partner indirizzando uno specifico bisogno formativo. Abbiamo fiducia nel fatto che Clarity possa diventare la base per una rapida estensione alle altre lingue e ai bisogni formativi di altri ambiti lavorativi.

La Struttura di questo Manuale

Il Manuale provvede informazioni sulle principali sfide didattiche attraverso i prodotti sviluppati dal partenariato e fornisce informazioni sul concetto Clarity di "Formare i Formatori", attività pratiche, alcuni casi di studio ed

altro materiale, per illustrare come funziona il processo e dare un bagaglio di conoscenze per le attività in aula.

L' Importanza della Terminologia

Qualsiasi parola pronunciata dovrebbe essere scelta con cura poichè verrà ascoltata dalle persone che ne verranno influenzate, nel bene o nel male.
(Siddhartha Gautama o Buddha)

In un progetto incentrato soprattutto sulla comunicazione e sulle diverse percezioni e connotazioni delle parole e sul potenziale fraintendimento derivante da ciò, è cruciale definire le parole principali che saranno usate, sia da noi che dai futuri formatori. È difficile stabilire cosa intendiamo con il termine migrante e con i diversi aspetti legati alla sicurezza sul lavoro. Allo stesso modo, è complicato trovare la corretta terminologia per quanto riguarda lo staff, i servizi, i profili dei lavoratori e così via.

All'inizio del progetto abbiamo compreso quanto fosse difficile usare una terminologia corretta, soprattutto quando si trattava di accettare dei termini di un'altra lingua o meglio, di un'altra cultura.

Il titolo del progetto *Clarity* già di per sé è una richiesta di chiarezza, non solo sull'argomento in questione, ma anche sulle parole e sulle varie connotazioni della terminologia. Per fare un esempio, (considerato che i migranti sono il nostro target di riferimento), come dobbiamo chiamare i migranti degli altri paesi partner? È pratica comune in Austria, e in molti altri paesi europei, chiamare le persone di origini altre, *migranti*. A Graz/Austria solo recentemente il *Consiglio degli stranieri* è stato rinominato *Consiglio dei Migranti*, fatto che è stato considerato come un grande passo avanti per il loro contesto. Ad ogni modo, a differenza dell'Austria e di altri paesi, i nostri partner inglesi e svizzeri hanno spiegato che nei loro paesi esiste una distinzione più netta tra migranti, profughi, richiedenti asilo o minoranze etniche. In Ungheria non esiste un termine ufficiale per il migrante. In ogni caso, in campo lavorativo potrebbe essere fondamentale sapere quale sia lo status di una persona (di origine migrante).

Definire la terminologia ha avuto un duplice obiettivo. Da un lato ci ha aiutato a capire il significato implicito, dall'altro è stato un strumento, nonché una risorsa, per i formatori migranti, per incoraggiarli a definire quelle parole che potrebbero essere difficili da trasmettere ad altri migranti. Pertanto la seguente terminologia è uno schema aperto, in modo da poter essere ulteriormente ampliato.

Terminologia di Clarity

Lavoratore migrante: Il termine “lavoratore migrante” si riferisce a colui che è impegnato, o che è stato impegnato, in un’attività retribuita nello stato in cui lui/lei non è cittadino.

Interculturale: Tra persone di culture diverse.

Competenze Interculturali: L’abilità di comunicare in modo efficace con persone di altre culture.

Multiculturale:

1. Più che di una sola cultura: relazionarsi a, condividere e/o partecipare a culture di paesi, gruppi etnici e religioni diverse.
2. Sostenere l’integrazione: propugnare o incoraggiare l’integrazione di persone di paesi, gruppi etnici e religioni diverse rispetto a tutti gli ambiti della società.

Multiculturalismo: L’accettazione o la promozione di molteplici culture etniche, applicata all’aspetto demografico di un luogo specifico, solitamente a livello organizzativo, ad esempio scuole, attività commerciali, vicinato, città o nazioni.

Sicurezza:

1. Essere esenti da rischi o pericoli; certezza.
2. Essere liberi da incertezza, ansia, o paura; fiducia.

Salute e sicurezza sul lavoro: è un ambito interdisciplinare che si occupa di proteggere la sicurezza, la salute e il benessere delle persone che lavorano o sono impiegate. L’obiettivo dei programmi per la salute e la sicurezza sul lavoro è quello di favorire un ambiente lavorativo sicuro. Come effetto secondario dovrebbe anche proteggere i colleghi, la famiglia, i datori di lavoro, i clienti, i fornitori, la comunità circostante e gli altri soggetti pubblici che risentono dell’ambiente di lavoro.

Occupazione: Un contratto tra due parti, di cui uno è il datore di lavoro e l’altro è il dipendente. Un dipendente può essere definito come: “Una persona che presta servizio ad un’altra sotto una qualsiasi forma di contratto di assunzione, esplicito o implicito, orale o scritto, in cui il datore di lavoro ha il potere o il diritto di controllare e dirigere l’impiegato per quanto concerne i dettagli materiali e su come debba essere svolto il lavoro.”

Diritti: I diritti sono legali, sociali oppure principi etici di libertà, ma possono anche essere acquisiti; ovvero, diritti che sono delle regole normative fondamentali su ciò che è consentito alle persone e su cosa gli è

dovuto a seconda del sistema legale, delle convenzioni sociali o della teoria etica.

Diritti umani: I diritti umani sono diritti e libertà a cui hanno diritto tutti.

Discriminazione: è un termine sociologico riferito al trattamento a favore o contro una persona di un certo gruppo di riferimento, e basato solo sulla classe e sulla categoria.

È illegittimo discriminare una persona sul lavoro per via del sesso, razza, disabilità, colore, nazionalità, etnia o paese di origine, religione o credo (questo va bene – non tutti i credo sono religioni!), orientamento sessuale.

Formazione: Il termine formazione si riferisce all'acquisizione delle conoscenze, capacità e competenze come risultato dell'insegnamento di capacità pratiche o professionali e della conoscenza che riguarda specifiche competenze.

Integrazione sociale: è il movimento / inserimento di gruppi minoritari (come minoranze etniche, profughi e classi svantaggiate) di una società all'interno della società di maggioranza. Gli appartenenti alle minoranze hanno così accesso alle opportunità, diritti e servizi di cui dispongono gli appartenenti alla maggioranza della società.

Costruttivismo: Questo approccio teorico sostiene che l'apprendimento si fonda sempre sulla conoscenza pregressa di uno studente. Dato che tutto l'apprendimento è filtrato da schemi pre-esistenti, i costruttivisti suggeriscono che, anziché semplicemente ricevere in modo passivo le conoscenze, il processo di apprendimento sia più efficace quando lo studente è attivamente impegnato e partecipa nel processo di apprendimento.

Metodi d'insegnamento: I metodi di insegnamento si riferiscono a diversi modi di trasferire conoscenze. I metodi di insegnamento dovrebbero andare incontro alle capacità di apprendimento delle singole persone che li ricevono.

Per approfondimenti:

<http://honolulu.hawaii.edu/intranet/committees/FacDevCom/guidebk/teachtip/teachtip.htm>

Tecniche d'insegnamento: Lezioni/ Lezioni con dibattiti / Video/ Casi di studio / Giochi di ruolo.

Educazione e formazione professionale: L'educazione e la formazione professionale mette le persone in grado di acquisire conoscenze, *know-how*, capacità e/o competenze richieste dal mercato del lavoro e necessarie per l'espletamento di particolari professioni.

Sistema Europeo di crediti per l'Istruzione e la Formazione Professionale – (ECVET)

Il Sistema Europeo di crediti per l'Istruzione e la Formazione Professionale (ECVET) mira a restituire alle persone un maggiore controllo sulle proprie esperienze di apprendimento e rendere più interessante lo spostarsi tra diversi paesi e diversi contesti per l'apprendimento.

Il sistema mira a facilitare la validazione, il riconoscimento e l'accumulazione delle competenze relative al lavoro e alle conoscenze acquisite durante un periodo di permanenza in un altro paese o in situazioni diverse. Dovrebbe assicurare che queste esperienze contribuiscano alla qualificazione professionale.

Persone con background migratorio: Cittadini di un paese che hanno vissuto un'esperienza di migrazione.

Nativi / indigeni: Membri di un paese, nati e cresciuti in loco.

A chi si rivolge il Manuale?

Il Manuale – e il progetto Clarity nel complesso – si rivolge soprattutto alle organizzazioni di formazione che si occupano di un tipo di formazione incentrata sull'ambiente di lavoro. Alcuni datori di lavoro di grandi organizzazioni dispongono delle risorse necessarie per poter applicare direttamente il nostro materiale, ma pensiamo che dovrebbe essere utilizzato soprattutto da centri specializzati nella formazione. Questi centri useranno Clarity per dare una formazione mirata a specifici ambiti lavorativi, sugli aspetti richiesti dalle aziende, e nella lingua (o lingue) richiesta dalle aziende. Inoltre, questo testo vuole essere un prontuario per i *formatori migranti*¹ per altri migranti che hanno già completato il corso, ma che potrebbero ancora avere bisogno di ulteriori spunti di riflessione o risorse per creare corsi in nuovi settori.

Riteniamo che il concetto Clarity si possa potenzialmente estendere anche oltre gli ambienti di lavoro commerciali. Per esempio, il promotore inglese ha segnalato l'interesse dei Vigili del Fuoco della regione, i quali desiderano dare una formazione base per la prevenzione degli incendi domestici ai migranti della loro zona, nella loro lingua di origine.

¹ Nota del traduttore: l'espressione 'Formatori Migranti' (FM) è la traduzione dall'inglese di Migrant Trainers (MTs).



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



Crediamo che Clarity possa diventare uno strumento molto utile alle organizzazioni di formazione per arricchire l'offerta verso propri utenti e clienti. Speriamo di poter ulteriormente sviluppare il concetto in futuro.

Come usare il Manuale

Le organizzazioni della formazione possono usare questo Manuale come una guida metodologica su come *formare i formatori* migranti. Esso esplicita l'obiettivo di tutta la formazione, il suo fondamento, e il perché sia importante perseguirlo. L'action plan, per le organizzazioni della formazione descrive passo per passo come un'organizzazione possa avviare un processo di formazione partendo dalla sua commercializzazione, attraverso la selezione dei candidati adatti, fino alla loro effettiva formazione. Nella parte relativa alle sessioni viene fornito un curriculum di base per i tre temi principali: comunicazione interculturale, trasformazione dei materiali, aspetti pedagogici.

Parte I

Il progetto CLARITY Background e Concetti



Introduzione Parte I

Perché l'esigenza di Clarity?

Da sempre esiste la commistione tra gente di culture, religioni e paesi diversi, tuttavia sembra che oggi nel mondo avvenga sempre più frequentemente. La gente interagisce nel panorama internazionale, sia per lavoro ed affari, che per motivi personali. Possono sorgere quindi dei malintesi interculturali che potrebbero avere conseguenze negative. Avere consapevolezza dell'interculturalità è pertanto una capacità indispensabile per chiunque debba relazionarsi con persone con un bagaglio culturale diverso dal proprio.

Ad oggi sono poche le industrie / compagnie composte da un gruppo etnico omogeneo. Con lo sviluppo della tecnologia dei trasporti e l'incremento del bisogno del lavoro degli immigrati, troviamo adesso gli stranieri a lavorare in settori di vario tipo come agricoltura, assistenza infermieristica, manifattura, diritto, istruzione, servizi sociali, catering e trasporti. È naturale che possano esserci dei problemi di comunicazione dato l'elevato numero di culture che interagiscono.

Quando manca una comprensione comune di base possono emergere anche rischi e pericoli. Come dimostrano gli esempi dei nostri casi di studio presenti nell'appendice, questi pericoli non possono essere ridotti solo a una "questione teorica" – ci sono dei veri rischi sulla salute, e anche un bisogno reale di salvaguardare l'incolumità delle persone mediante delle informazioni e delle istruzioni sicure.

Avere una consapevolezza interculturale è pressoché un obbligo per poter assicurare la comunicazione efficace tra lo staff, ma anche tra la dirigenza e il personale. Se vengono stabilite delle direttive chiare sulla comunicazione interculturale, le aziende avranno meno problemi e vedranno invece un incremento della produttività. La conoscenza interculturale è un mezzo per stabilire delle relazioni migliori e per promuovere delle prospettive di lavoro più sane, attraverso la riduzione delle possibilità di malintesi che possono sorgere quando vi sono delle differenze interculturali.

Come possiamo vedere, essere sensibili alle differenze interculturali è un bisogno per molta gente. In un'Europa demograficamente a rilento, costantemente in calo, imparare a conoscere e apprezzare le differenze culturali è fondamentale per garantire il futuro. Le attività relative alla consapevolezza multiculturale del progetto CLARITY sostengono la cooperazione e il successo reciproco.

Fonti:

www.kwintessential.co.uk/cultural-services/articles/intercultural-awareness.html

Chi può trarre benefici dalla formazione CLARITY?

Siamo convinti che la formazione interculturale sia necessaria a diversi livelli interconnessi tra loro:

- Benefici dei lavoratori - Possono avere una migliore comprensione del loro ambiente di lavoro; lavorano meglio con i colleghi; vedono considerate maggiormente le loro esigenze da parte del datore di lavoro che ha investito tempo e fatica per fornire loro la formazione di cui necessitano.
- Benefici dei colleghi di lavoro – Possono esperire come la comprensione con i colleghi migranti migliori; vedono che la formazione di base funziona, e non è astratta, e che i rischi sul lavoro sono stati ridotti.
- Benefici degli utenti e dei clienti dell'organizzazione - I migranti riescono a svolgere meglio il loro lavoro e i rischi di errore sono ridotti.
- Benefici dei datori di lavoro - Lo staff dei migranti comprende meglio i bisogni dell'ambiente di lavoro; il rischio di incidenti è ridotto e i datori di lavoro hanno un dialogo migliore con il lavoratore migrante.

A causa della globalizzazione del mondo, a livello organizzativo c'è adesso un crescente bisogno di mettere insieme persone di diverse culture all'interno della stessa struttura organizzativa. L'unico modo efficace per riuscire in questo intento è di evidenziare le differenze tra vari modi di interpretare la cultura organizzativa, aziendale e gestionale di ciascuno, dei processi di pianificazione e quelli decisionali, degli stili di lavoro di gruppo o dirigenziali. L'obiettivo non è di creare una forza lavoro omogenea e unidimensionale, bensì di ridurre le conseguenze della scarsa comunicazione e del fraintendimento. La formazione interculturale CLARITY può essere una soluzione per superare questi ostacoli.

A livello dello staff e della dirigenza, un'efficace gestione del personale adesso richiede una conoscenza culturale. Negli uffici ormai, da Plymouth a Budapest fino a Palermo, lo staff proveniente dai quattro angoli del mondo è in forte aumento. È essenziale che oggi i membri di uno gruppo di lavoro sappiano come la cultura influisca su di essi, in modo da saper gestire il loro lavoro all'interno del gruppo.

Ad ogni modo, a livello sociale, per coloro che hanno a che fare con il pubblico di società multiculturali, è importante che conoscano le diverse

etnie, religioni e culture per riuscire a superare le barriere. Come disse una volta Martin Luther King “Spesso gli uomini si odiano perché hanno paura l'uno dell'altro; hanno paura l'uno dell'altro perché non si conoscono...”

Coloro che sono impiegati in settori come le forze armate, carceri, sanità, e altri servizi pubblici, necessitano una formazione interculturale affinché possano essere consapevoli di chi siano i loro utenti, per potersi relazionare con loro in modo sensibile. Il progetto CLARITY vuole venire incontro anche a queste esigenze.

Infine, le attività di educazione multiculturale permetteranno ai futuri formatori CLARITY di vivere nuove esperienze e di esprimere i propri sentimenti. Attraverso queste attività, i formatori potranno:

- Aiutare i futuri formatori CLARITY a raggiungere studenti/formandi che potranno beneficiare di un'esperienza di apprendimento maggiormente orientata verso l'aspetto pratico.
- Permettere a studenti/formandi di essere attivamente coinvolti nel processo di apprendimento.
- Incoraggiare gli studenti/formandi a pensare in modo critico e ad analizzare le situazioni da sé, anziché essere dei ricevitori passivi.

L'origine del progetto – un progetto del programma Leonardo da Vinci "Trasferimento dell'Innovazione"

Il progetto Clarity ha trasferito i risultati di un precedente progetto multilaterale Leonardo da Vinci, chiamato “MUTUAL”. Il progetto precedente aveva creato ed applicato una metodologia per aiutare i migranti nei servizi per l'educazione e cura della prima infanzia (Servizi ECEC). Con la valutazione dell'apprendimento pregresso, l'analisi delle lacune formative, la consapevolezza delle differenze culturali e la formazione approfondita dei servizi ECEC, Clarity si concentra oggi sulla metodologia e non sul contenuto della formazione. Per effettuare, quindi, un trasferimento della struttura formativa di successo ad un campo professionale molto più esteso.

Il progetto ha anche usato il materiale, l'esperienza e le idee del progetto CONVEX, applicato nel Regno Unito. Questo è stato un progetto coordinato dal partner inglese volto a coinvolgere lavoratori migranti in percorsi formativi nel loro nuovo paese, attraverso la sensibilizzazione e l'insegnamento della lingua inglese. Obiettivo di quest'ultimo era di dare delle lezioni in lingua ai migranti provenienti dall'Est Europa, ma anche per molte altre nazionalità. Lo staff del progetto è stato formato per dare informazioni, orientamento e consigli ed ha usato CONVEX per offrire un



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



supporto generale per la formazione e i contatti. Nel corso della sua durata, CONVEX è riuscito a svolgere un servizio di consulenza e supporto linguistico per oltre 400 lavoratori migranti. Le parti più rilevanti del progetto, soprattutto il suo approccio mirato al coinvolgimento dei migranti, sono stati usati come risorse per arricchire Clarity.

I Partner Clarity

Partner 0/UK

Point Europa è un'organizzazione educativa e di formazione. Gestisce un'ampia gamma di progetti di sviluppo e supporto, incluso la formazione nell'ambiente di lavoro in generale, e fornisce lezioni di lingua inglese per lavoratori migranti.

Partner 1/AT

Volkshilfe Steiermark è una delle organizzazioni più grandi della Regione Stiria per quanto riguarda l'assistenza socio-sanitaria all'infanzia.

Partner 2/FR

Pistes-Solidaires è un'organizzazione no profit che mira a promuovere gli scambi culturali e a formare giovani e adulti, per dare loro l'opportunità di una cittadinanza attiva. Si promuove l'educazione non formale e l'apprendimento permanente.

Partner 3/DE

INIT Developments specializzato nell'ideazione, applicazione, attuazione, valutazione e diffusione di progetti europei nel campo dell'istruzione, sviluppo regionale e politica del mercato del lavoro.

Partner 4/HU

TREBAG Property and Project Management Ltd, è un centro di ricerca e di formazione per adulti, che ha una lunga esperienza nella partecipazione e gestione di progetti nazionale ed europei.

Partner 5/IT

CESIE è impegnato nella promozione dello sviluppo culturale, educativo, scientifico ed economico, mediante l'uso di strumenti e metodi attivi e innovativi, sia a livello locale che internazionale.

Partner 6/RO

Soros Educational Center Foundation (SEC) è un'organizzazione no profit che fornisce servizi di educazione non formale per adulti. SEC sostiene lo sviluppo comunitario ed economico, uno degli aspetti a cui è maggiormente interessata è l'inclusione dei gruppi svantaggiati.

Partner silente

Ariadne HESS è un'organizzazione per la formazione e l'educazione.



Education and Culture DG

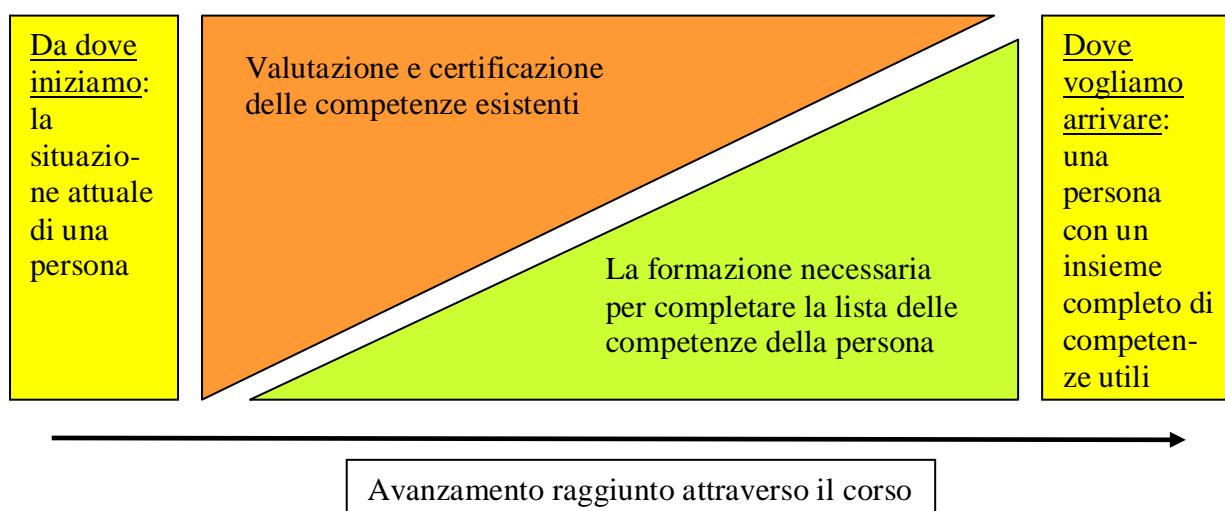
Lifelong Learning Programme



Offre una formazione di vario tipo per adulti per quanto riguarda le capacità ricreative, motivazionali e di apprendimento. L' ARIADNE gestisce anche vari programmi di mentoring.

Introduzione alla Parte II

Speriamo che questo grafico renderà più chiari i nostri obiettivi. Vogliamo offrire un metodo per poter valutare e documentare le competenze esistenti e individuare ulteriori elementi di formazione necessari, in modo che ogni persona possa essere preparata a trovare lavoro. La formazione deve essere adeguata ai requisiti richiesti dal mondo del lavoro di ogni singolo paese.



La nostra procedura

Questo è il nostro modo di lavorare. Ogni area è spiegata dettagliatamente nella guida che segue.

- IDENTIFICAZIONE delle fondamentali competenze di base richieste per essere un formatore Clarity. Rilevare (mappare) le conoscenze e le esperienze pregresse in base alle competenze richieste.
- SPIEGAZIONE delle opportunità e limitazioni dell'accREDITAMENTO delle esperienze di apprendimento pregresse, sia formali che informali.
- ORIENTAMENTO per saper identificare ulteriori opportunità di formazione specifica, affinché si possa trovare lavoro nel settore prescelto.

Le Competenze CLARITY

Introduzione

In linea con la politica dell'Unione europea e per stabilire un sistema ben definito per la trasparenza e la convalida dei risultati raggiunti nell'apprendimento, il manuale Clarity ha individuato una lista di competenze che descrivono in modo completo i risultati dell'apprendimento che un 'formatore di formandi' dovrebbe ottenere entro la fine del corso.

Il corso di formazione è costituito da varie parti che richiedono diversi gradi di competenza. Alcuni formandi potrebbero aver acquisito alcune di queste competenze da precedenti esperienze, formali e non formali. Per riconoscere queste ed aiutarli a sfruttare i punti di forza che già posseggono, è disponibile uno strumento per il processo di "Identificazione dell'apprendimento progresso", presentato nella sezione sottostante.

Le aree principali delle competenze richieste a un formatore Clarity sono:

- **Competenze interculturali.** Comprensione delle due culture (di origine del migrante e del paese ospitante) e l'abilità di riconoscere, parlare e lavorare con le diversità.
- **Traduzione e trasformazione delle competenze.** La capacità di seguire un breve ma specifico percorso di formazione, nella lingua del paese ospitante e saperlo trasformare in materiale didattico adatto ai lavoratori migranti.
- **Competenze Pedagogiche.** I formandi dovranno avere, o acquisire, un livello base di competenze per l'insegnamento.

Maggiori informazioni su ciascuna competenza vengono fornite a seguire.

Competenze interculturali

Risulta ovvio che i formatori Clarity siano migranti appartenenti allo stesso paese di origine/lingua delle persone a cui insegneranno. Si suppone quindi, che avranno già una comprensione di questa cultura. Ad ogni modo, ci sono due considerazioni da fare:

1. Alcuni dei formatori migranti potranno avere una padronanza linguistica pari a un madrelingua, rispetto ad un determinato codice linguistico, ma potrebbero provenire da paesi diversi. (Esempio: l'uso del Russo per comunicare con gruppi migranti di vari paesi dell'Europa orientale). Un migrante polacco o estone può comunicare facilmente in russo, ma rimangono comunque delle differenze culturali tra i paesi.
2. Una cosa è avere un bagaglio culturale comune; un'altra cosa è averne la consapevolezza. Il formatore deve avere la capacità di riconoscere le proprie norme culturali e quella dei propri discenti, qualora volessero metterle a confronto con quella del paese ospitante.

Competenze interculturali Clarity

Essere consapevoli delle differenze e similarità dei modi di vivere e lavorare con diverse appartenenze culturali e religiose.

Capire i diversi modi di lavorare del paese ospitante paragonandoli a quelli del paese d'origine.

Riconoscere la diversità etnica e culturale nella città locale/ paese / villaggio.

Individuare diversi canali di comunicazione e il loro ruolo di questi nella comunicazione interculturale.

Essere consapevoli dei potenziali fraintendimenti che possono sorgere a causa delle diverse percezioni di culture diverse.

Dimostrare la conoscenza dei vantaggi della diversità e mobilità sul posto di lavoro.

Competenze di traduzione e trasformazione

La trasformazione di un curriculum formativo, creato in un paese x ed indirizzato ad un'utenza di un paese y, richiede molto più della semplice traduzione letteraria. Il formatore deve avere quindi la capacità di analizzare e capire il materiale da trasferire, anche se probabilmente non ha conoscenza alcuna rispetto ai contenuti in quel campo specifico. Avrà bisogno di specifiche abilità nella preparazione del materiale formativo e di ricevere alcune raccomandazioni sui metodi d'insegnamento / trasferimento. Crediamo sia importante offrire ai formandi la possibilità di usare metodi centrati sul discente, per sostituirli a quei metodi tradizionali del passato centrati sull'insegnante.

Competenze Clarity per “trasformare” il materiale per la formazione

Comprendere i requisiti della formazione per il posto di lavoro: leggi nazionali e regionali, e i contenuti base del corso necessari per soddisfare i requisiti di queste leggi.

Trovare adeguate risorse per la formazione. La struttura nazionale per la formazione sul posto di lavoro; dove trovare il pacchetto per la formazione adatto; come ricevere consigli dalle Federazioni Commerciali, agenzie di supporto, etc. *

Tradurre il materiale dalla lingua del paese ospitante a quella dei migranti.

Analizzare la legislazione e le pratiche comuni sia del paese ospitante che di origine, ed evidenziarne le differenze.

Individuare ed enfatizzare i maggiori fattori di rischio.

Individuare e preparare informazioni aggiuntive per parole/frasi/concetti cruciali, che differiscono da quelli del paese di origine.

Applicare le conoscenze in modo dettagliato sul posto di lavoro specifico.

NOTA* Pensiamo che nella pratica, molti dei formatori Clarity lavoreranno con (o in) centri di formazione che hanno già esperienza nella creazione di

nuovo materiale. Pertanto i formatori migranti avranno il giusto supporto per quanto riguarda questi aspetti.

Competenze Pedagogiche

Il concetto di formazione Clarity non necessita di un alto livello di capacità di insegnamento. La formazione base che Clarity cerca di fornire è generalmente di breve durata, il materiale è semplice, normalmente basato su delle diapositive e opuscoli. Sicuramente è necessario che i formatori migranti Clarity comprendano gli elementi base delle buone pratiche dell'insegnamento. Ci aspettiamo che i molti candidati a formatori Clarity siano migranti con esperienza nell'insegnamento - quindi inizieranno il corso con tutte le competenze di cui avranno di bisogno.

Competenze pedagogiche

Comprendere i bisogni d'apprendimento dei formandi.

Imparare i metodi di base per valutare le conoscenze da acquisire.

Saper pianificare una lezione.

Saper usare supporti (audio)- visivi.

Saper usare il computer per creare presentazioni, soprattutto Power Point.

Riconoscere i vari metodi e tecniche di insegnamento.

Comprendere i fondamenti per la gestione di una classe.

Il Riconoscimento dell'apprendimento progresso

(Identification of Prior Learning - IPL)

Cosa è l'apprendimento progresso?

CLARITY usa le conoscenze che i migranti hanno già acquisito e che portano con sé nel nuovo paese. La premessa di base è che coloro che migrano o si trasferiscono da paesi con diverso assetto culturale, portano con sé una ricchezza di esperienze maturate durante le loro precedenti opportunità di apprendimento, formale e non formale.

CLARITY cerca di individuare e riconoscere, progettando, verificando e valutando l'apprendimento progresso usando un approccio sistematico e quantificabile. Considerato, che i sistemi ECVET e l'adeguamento dei sistemi nazionali di riconoscimento delle qualifiche, rispetto al sistema europeo sono ancora in fase pionieristica e i livelli sono molto diversi tra loro nei vari stati membri, abbiamo evitato di considerare questo come un sistema per l'accreditamento degli esiti dell'apprendimento. Tutta l'Europa è caratterizzata infatti da una situazione particolare, dovuta al fatto di non aver ancora stabilito un sistema univoco di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (VET), dunque, quello che abbiamo cercato di conseguire è un riconoscimento dell'apprendimento progresso con i seguenti obiettivi:

- definire le conoscenze acquisite per quanto riguarda le esperienze dell'apprendimento, evidenziandone le competenze.
- fornire uno strumento di inserimento per tracciare l'esperienza precedente di qualcuno, formale e non formale che sia.

Perchè è utile lo strumento dell' apprendimento progresso?

IPL non è un termine ufficialmente accettato per riconoscere l'apprendimento progresso. Ad ogni modo, mira a dare una visione d'insieme soprattutto per i candidati, per raccogliere le loro esperienze precedenti, essere consapevoli di quello che sono in grado di fare e di raccogliere tutta la documentazione e le prove che potrebbero essere importanti per la candidatura per un lavoro futuro o eventuali studi. È anche uno strumento che sta alla base dell'aspetto fondamentale dei metodi di insegnamento CLARITY considerando che il nostro obiettivo principale è di usare un approccio costruttivo e creare un'atmosfera centrata sul discente, in cui le nuove conoscenze possano essere costruite su esperienze, competenze e

capacità acquisite precedentemente. In tandem con questo concetto, il nostro obiettivo con l'IPL è anche quello di pre-identificare le aspettative e l'entità di conoscenza con cui il futuro formatore si presenterà al corso. Ciò aiuta i facilitatori a pianificare il corso in base a queste informazioni.

L'IPL può aiutare i formandi a considerare le loro precedenti attività che potrebbero includere:

- l'esperienza di apprendimento acquisito con un lavoro retribuito
- l'esperienza di apprendimento acquisito con un lavoro non retribuito o volontario
- l'esperienza di apprendimento acquisito con un'attività di svago
- apprendimento non certificato di studi da autodidatta
- apprendimento certificato all'estero
- apprendimento certificato da altre istituzioni di formazione dei paesi di pertinenza
- certificazione d'apprendimento sul lavoro.

Auto-riflessione e sistema Portfolio

La riflessione permette alle persone in fase di transizione di avere la possibilità di capire da dove provengono e verso dove sono diretti. Permette alle persone di trasformare le loro competenze in qualcosa di maggiormente intuitivo, qualcosa che possa sviluppare in loro un senso di appartenenza. Attraverso il processo di riflessione le persone (ri)scoprono cosa sia importante nella loro vita. Il risultato potrà essere un cambiamento di valori e un cambiamento di direzione individuale. Pertanto, riflettere serve per andare avanti con degli obiettivi più chiari e con massima determinazione.

Le persone spesso hanno bisogno di imparare ad avere maggiore consapevolezza e spesso non importa dove o come una determinata capacità si sia acquisita. Quello che importa è che la persona sia competente e che sia in grado di rendersene conto, che riesca ad esprimersi e se necessario, riesca a dimostrare o dare una qualche prova della sua competenza agli altri.

Il Portfolio di competenze è uno strumento importante, sia per il datore di lavoro che per il dipendente. Può aiutare il primo a capire dove e come piazzare l'impiegato e può essere utile al secondo, come strumento per imparare, oltre che per individuare e presentare l'apprendimento pregresso.

Per ulteriori informazioni sul Portfolio di competenze, come strumento per la gestione dell'apprendimento, è possibile consultare:

www.capla.ca/download.php?FF09=Competency-Based_Portfolio_Report.

Il Portfolio accresce le possibilità di rispetto della privacy. La proprietà del Portfolio deve essere chiaramente stabilita, dato che è nelle mani dell'utente finale e non dell'istituzione o azienda/impresa ospitante.

Le relative questioni o fattori che devono necessariamente essere considerate per saper creare un portfolio di questo tipo sono:

- (i) lingua e livello di alfabetizzazione del dipendente e
- (ii) sensibilità culturale.

Il modello del portfolio CLARITY

Il Portfolio è un misto tra CV, storia personale e strumento di marketing di se stessi. I formandi migranti useranno gli elementi nel seguente modo:

- Con il Centro di Formazione - per individuare le lacune delle loro conoscenze e per descrivere e documentare esplicitamente le loro conoscenze pregresse (strumento di autoconsapevolezza dell'apprendimento).
- Fornire una presentazione ai datori di lavoro sulle abilità e l'offerta dei formandi migranti (strumento di marketing).
- Fornire un'introduzione per i discenti migranti (spiegare chi sia un formatore).

Ai formandi spesso viene richiesto di fornire delle prove documentate (certificati, referenze, ecc.). A volte questi documenti devono essere tradotti (anche se le traduzioni di tipo legale/professionale sono richieste di rado). Spesso questo è un ostacolo economico per i migranti, dunque, la traduzione dovrebbe essere prodotta solo se richiesta da una situazione particolare.

Il portfolio CLARITY – informazioni sui formatori migranti

| Informazioni personali | |
|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nome e Cognome | |
| Sesso | Maschio <input type="checkbox"/> Femmina <input type="checkbox"/> |
| Indirizzo di residenza | |
| CAP, Città, Paese | |
| Numero Telefono Cellulare (se disponibile) | |
| Indirizzo e-mail (se disponibile) | |
| Data e luogo di nascita | (giorno/mese/anno) |
| Nazionalità | |
| Da quanto tempo vivi nel (paese ricevente)? | |
| Capacità linguistiche | |
| Qual è la tua lingua madre? | |
| Quali altre lingue/ dialetti parli? | |
| Valuta le tue capacità linguistiche (lingua del paese ricevente) | Mediocre <input type="checkbox"/> Sufficiente <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Fluente <input type="checkbox"/> |
| Valuta il tuo livello di integrazione nella società | Mediocre <input type="checkbox"/> Sufficiente <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Fluente <input type="checkbox"/> |



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



| Educazione e formazione | |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Date (da – a) | |
| Tipo di istruzione | Scuola/università <input type="checkbox"/> Corso di Formazione <input type="checkbox"/> Laboratorio <input type="checkbox"/> Istruzione e formazione professionale <input type="checkbox"/> Non-formale <input type="checkbox"/> |
| Commenta la suddetta scelta | |
| Città e paese dove si è svolta la formazione | |
| Nome dell'istituto di istruzione o formazione | |
| Certificati | Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> |
| Se sì, è riconosciuto nel paese ricevente? | Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> |
| Quali conoscenze/competenze/capacità, pensi di avere acquisito? | |

| Esperienza professionale/storia occupazionale | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Date (da – a) | |
| Tipo di attività o settore | |
| Principali attività e responsabilità | |
| È stato utile per il tuo attuale impiego o per il lavoro che vorresti svolgere? Spiega perché. | |
| Competenze interculturali Clarity | |



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



| | |
|--------------------------------------------------------------|--|
| Che conoscenze/competenze/capacità pensi di avere acquisito? | |
| Informazioni aggiuntive | |

Sostegno per l'Analisi delle Competenze

I formatori dovrebbero sostenere i formandi migranti mentre completano i campi del Portfolio. Alcune possono risultare alquanto complesse, come le descrizioni dell'interculturalità o della seconda lingua. L'elemento più importante è la completezza e i riferimenti incrociati alle strutture del paese ospitante, laddove possibile.



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



Parte III

Come creare un corso di formazione CLARITY

CLARITY

Miért van szükség a Clarity-re?

- Számos bevándorló munkavállaló nem beszél megfelelő szinten a befogadó ország nyelvét
- Noha a bevándorlók részt vesznek bizonyos alapképzéseken, sokuk a nyelvi akadályokból kifolyólag nem érti meg az anyagot
- Emiatt előfordulhat, hogy a bevándorlók nem értik meg a munkahelyükre vonatkozó biztonsági rendszereket és előírásokat. Ez mind rájuk, mind munkatársaikra és a szélesebb közönségre nézve is veszélyt jelenthet

Számos munkahelyen, ahol bevándorlókat is alkalmaznak, törvényben előírt kötelesség hivatalosan bejegyzett képzést tartani (pl. gyermekekkel, vagy idősekkel foglalkozó intézményekben). Ha a munkavállalók nem értik a képzést, akkor ennek a kötelezettségnek nem tesznek eleget, és munkavállalásuk nem szabályszerű.

Mit nyújt a Clarity?

A projekt a munkavállalással kapcsolatos alapképzés segítésére új képzési anyagokat fejleszt ki a bevándorlók anyanyelvén. Ezen túl:

- Bevándorlókat képez, akik anyanyelvükön tarthatnak további képzéseket.
- Letfordít már létező képzési anyagokat a bevándorlók anyanyelvére, és teszteli ezeket az alapcsatornákat keres, melyeken ezeket az alapképzési anyagokat még több nyelven és még több helyen lehet terjeszteni és alkalmazni

A Clarity projekt nem csökkenti az igényt a befogadó ország nyelvének elsajátítására. Olyan lehetőséget kínál, melynek segítségével a cséllyel tudású bevándorlók is bevonhatók a képzésekbe.

A Clarity projekt az osztrák koordinálású MUTUAL projekt eredményeit használja fel, mely a gyermekgondozásban a bevándorlók munkavállalását segítő új képzési anyagot és metodikát dolgozott ki a Leonardo program támogatásával. Ezen kívül a Clarity alkalmazza a CONVEX program által kifejlesztett módszereket is, melyek az Egyesült Királyságon belül a bevándorlók angol nyelv tanulását segítik elő.

Introduzione alla Parte III

CLARITY offre un corso di formazione professionale innovativo fondato sulla pratica, per aiutare a creare e trasferire una formazione di base sul luogo di lavoro, nella lingua di origine dei migranti. Questa sezione presenta il concetto del corso, le raccomandazioni per i formatori e le loro istituzioni/enti. È incluso il materiale per tutti i moduli e una guida su come assistere i discenti con il loro Portfolio.

Il Concetto del Corso

Dimmi e dimenticherò. Mostrami e forse ricorderò. Coinvolgimi e comprenderò.
(Confucio)

L'obiettivo del corso

Il materiale CLARITY è stato realizzato per essere restituito a persone con un passato da migrante, e che hanno le competenze, capacità e conoscenze necessarie per poter effettuare una - formazione di base / trasferimento di conoscenze - nei luoghi di lavoro, indirizzato a coloro che ancora non parlano la lingua del paese ospitante e la cui percezione di diversi aspetti relativi alla sicurezza sul lavoro può differire da quella di coloro che sono nativi del posto.

I discenti

I discenti che seguiranno questa formazione sono quelli che parlano fluentemente la lingua del proprio paese di origine e hanno un'elevata conoscenza della lingua del paese ospitante. Il loro profilo sarà tracciato nel periodo di reclutamento, in congiunto alla lista delle competenze richieste. Quando verrà ritenuto necessario, si procederà con una ulteriore formazione attraverso una formazione interna, in un dato centro di formazione, oppure off-site da organizzazioni esterne. I discenti a questo livello sono chiamati **FORMATORI MIGRANTI (FM)**, dato che sono coloro che si occuperanno della formazione degli altri lavoratori migranti.

I formatori

Il Manuale Clarity è stato concepito per dare assistenza ai centri di formazione rispetto a quali metodologie applicare per formare i futuri formatori migranti. Ad ogni modo, il Manuale può essere usato anche per fornire ulteriore assistenza da parte di quei formatori migranti che hanno già

completato il ciclo di formazione, e che potrebbero comunque avere bisogno di ulteriori suggerimenti.

L'Action Plan

Introduzione

L'action plan fornisce la procedura che un corso CLARITY dovrebbe seguire, affinché si possa creare una nuova risorsa - formatori e materiale didattico - nella lingua del target di riferimento e rispetto un ambito professionale specifico. L'action plan descrive la linea da seguire per acquisire delle competenze importanti. Le competenze sono inserite in queste azioni e sono esplicate in ogni fase. Questi passi sono costruiti uno sull'altro e sono strutturati in parecchie sotto-fasi. I passi da seguire sono strettamente legati alle attività e al materiale di base da trasformare e trasferire.

Seguendo l'action plan dall'inizio alla fine, al termine del processo, il centro di formazione avrà un nuovo "pacchetto formativo" completo, costituito da formatori migranti, materiale e contatti con i datori di lavoro che potrebbero eventualmente richiedere di fare la formazione presso loro.

Il manuale fornisce anche una considerevole quantità di buone pratiche relativa ai modi per effettuare la formazione finale sul luogo di lavoro o altrove, indirizzata ai dipendenti dell'azienda.



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

CLARITY

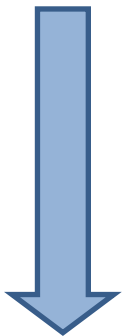
Identificare il problema



Mappare la situazione



- Specificare il settore
- Conoscere i datori di lavoro
- Specificare il gruppo target
- Specificare la gerarchia del lavoro
- Esplorare la situazione in loco
- Identificare i possibili rischi specifici di un dato luogo



Identificare le risorse necessarie

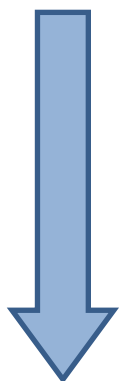


- Risorse umane
- Bagaglio di conoscenze

Tradurre / Trasformare conoscenza



- Tradurre il materiale
- Avere la terminologia chiara
- Individuare le differenze circa cultura/legge tra il



Formare i Formandi



- Individuare l'esito dell'apprendimento
- Applicare metodi di insegnamento che siano importanti per le esigenze dei formandi e la loro esperienza pregressa
- Rendere l'insegnamento esplorativo
- Spostare l'attenzione sulle differenze
- Fornire e analizzare dei studi di casi

Individuare i bisogni d'apprendimento

Nella maggior parte dei luoghi di lavoro si dedica poca attenzione alla formazione specifica di cui necessitano quei dipendenti che vengono dall'estero e che dunque, potrebbero non parlare fluentemente la lingua del paese ospitante. Quest'ultimi potrebbero inoltre avere una percezione diversa su una serie di aspetti legati al lavoro, incluse le normative, la comunicazione, il rapporto con i colleghi, gli impiegati o i clienti. La mancanza di una base comune e una comprensione condivisa con i lavoratori del paese ospitante e il divario nella comunicazione, potrebbe sfociare nel fallimento degli obiettivi della formazione e potrebbe portare anche a fraintendimenti ed equivoci. Questo rappresenta un serio rischio non solo per gli impiegati stessi, ma anche per le persone che li circondano. I datori di lavoro probabilmente non sono pienamente consapevoli dei potenziali rischi di questa situazione. Il pericolo viene spesso percepito solo quando gli incidenti sono già avvenuti. Un esperto che viene da un passato da migrante e che è a conoscenza di questi rischi, per esperienza personale o per una formazione che lo ha portato ad avere maggiore consapevolezza in merito a ciò, potrebbe invece conoscere maggiormente questi potenziali pericoli e superarli prevenendo. La formazione Clarity è pensata proprio per avere maggiore consapevolezza in merito e per preparare i formatori affinché diano soluzioni adeguate, applicando questa formazione alle varie situazioni professionali.

Si consiglia dunque ai formatori Clarity di mettersi in contatto con gli enti di Istruzione e Formazione Professionale ed aziende, quindi, con tutte le parti interessate in modo da poter offrire le loro conoscenze e l'esperienza acquisita attraverso la formazione Clarity, ma anche attraverso una formazione finalizzata ad avere maggiore consapevolezza di questi potenziali rischi.

Mappare la situazione

Il formatore Clarity deve essere consapevole del fatto che le sue competenze in merito alla formazione dovranno subire l'influsso non solo del settore specifico ma anche del datore di lavoro, del pubblico che la riceverà e della sede in cui sarà svolta. Il formatore Clarity si distingue perché conosce delle tecniche che rendono il materiale più flessibile e adatto alle situazioni e al

target specifico. Il formatore Clarity deve tracciare un profilo rispetto alle richieste del datore di lavoro, delle condizioni di lavoro e dell' bagaglio di concetti, conoscenze ed esperienze dei futuri formandi.

Talvolta il formatore potrebbe avere difficoltà ad applicare di tutti questi dati; comunque, alcune informazioni preparatorie potrebbero essere disponibili attraverso vari altri canali di informazione.

I fattori più importanti da considerare sono i seguenti:

- specificare il settore;
- conoscere i datori di lavoro;
- specificare il gruppo target;
- specificare il sistema gerarchico aziendale;
- esplorare la situazione direttamente in loco;
- individuare i rischi specifici di un determinato ambito lavorativo;

Individuare le risorse necessarie

Dopo aver tracciato la situazione ed aver chiarito quali siano le esigenze del datore di lavoro, dei formandi e avendo compreso le condizioni generali, il prossimo passo consiste nel decidere quale materiale debba essere usato e quali competenze sono necessarie per svolgere il compito. I due elementi principali sono:

- le risorse umane
- il bagaglio di conoscenze

Risorse umane

Per risorse umane intendiamo il formatore che effettivamente condurrà la formazione. Il formatore Clarity deve avere delle conoscenze specifiche, competenze e capacità affinché possa applicare il materiale in un determinato contesto d'apprendimento. La lista delle competenze principali da acquisire è definita nel secondo capitolo (Competenze). L'esito dell'apprendimento previsto è descritto nei termini di competenze che concordano con gli sforzi dell'UE per creare un sistema più flessibile e trasparente che valuti l'apprendimento e l'esperienza pregressa di tipo formale, non formale e informale; e che consenta ai discenti di poter approfondire dei modelli di apprendimento individuale. Attualmente l'accREDITAMENTO dell'apprendimento pregresso negli stati membri non

avviene in modo univoco e varia da paese a paese, tuttavia, esprimerne il conseguimento in termine di esiti ne facilita la procedura. Nel terzo capitolo si è stabilito un sistema per “individuare l’apprendimento progressivo” che aiuti i formatori a capire quale area deve essere ulteriormente approfondita. Queste informazioni danno anche delle indicazioni ai formatori su come sviluppare il percorso per i loro futuri formatori migranti che, potranno adoperare il nuovo materiale formativo in base alle loro esperienze pregresse e alle loro esigenze.

Il materiale Clarity identifica 3 principali tipi di competenze:

- competenze interculturali
- competenze di traduzione
- competenze pedagogiche

Per definizione i nuovi formatori migranti, avendo un passato da migrante e quindi delle esperienze e conoscenze su aspetti multiculturali, hanno maggiore consapevolezza rispetto alle differenze di percezione. Tuttavia, è importante ribadire che ogni individuo ha, o ha bisogno di, un’esplicita consapevolezza di queste questioni.

È essenziale che il formatore migrante parli, sia la lingua del paese ospitante che quella del proprio paese di origine, in modo fluente. Se gli aspiranti formatori migranti non avranno un alto livello di conoscenza della lingua del paese ospitante non saranno poi in grado di trasformare il materiale didattico, di lavorare con gli esperti o di comunicare con i datori di lavoro.

Sarebbe di grande beneficio per i formatori migranti fare esperienza nell’insegnamento e conoscerne le metodologie didattiche. Non è tanto importante l’argomento, quanto il valore dell’esperienza della formazione.

Conoscenze tecniche (contenuti)

I dettagli di qualsiasi conoscenza tecnica - il contenuto finale trasferito ai lavoratori migranti - non sono impartiti direttamente dal Manuale per formatori Clarity. Clarity fornisce una struttura comune che può essere adattata, a seconda delle trasformazioni imposte dalla formazione di base in uno specifico ambito e settore professionale.

Le informazioni e il materiale su un tema specifico possono essere tratte da varie fonti:

Conoscenza pregressa

Si può contare sull'apprendimento e l'esperienza lavorativa pregressa del formatore migrante - questo bagaglio di esperienze si accumula alla nuova formazione che i formatori ricevono.

Un tipico esempio di ciò si ha, quando il formatore ha precedentemente condotto formazioni nello stesso settore e nel suo paese di origine. Adesso deve aggiornare le sue conoscenze e adattarle ad una nuova situazione specifica che include lo studio delle leggi, regolamenti e costumi del paese ospitante in riferimento a determinate circostanze.

Training effettivo

I formatori migranti devono saper parlare la lingua del paese ospitante in modo fluente. In questo modo riescono a partecipare ai corsi di formazione per discenti, al fine di ottenere una comprensione d'insieme necessaria per poter insegnare in un secondo momento. Questo sarà molto utile per l'elaborazione e il trasferimento delle conoscenze richieste.

Un tipico esempio di ciò si ha quando la persona lavora proprio in questo campo e affronta in prima persona le difficoltà dovute a una percezione diversa o al vedere i suoi colleghi migranti riscontrare problemi. Questa persona ha comunque bisogno di un sistema di conoscenze a cui fare riferimento, per riuscire poi ad adattare il suo sapere ai destinatari di altri settori ma anche per disporre di un insieme di strumenti pedagogici necessari per svolgere la formazione.

Materiale dato

Frequentemente l'acquisizione delle informazioni tecniche è prevista tramite materiale stampato o digitale (online). Questo materiale dovrebbe rispettare degli standard ufficiali ed essere convalidato in quanto fonte principale della formazione di base. In alcuni paesi sono i dirigenti di settori rilevanti a possedere queste risorse tecniche, che possono essere anche riconosciute attraverso esami per la valutazione dei requisiti professionali. Nonostante questi materiali siano la parte fondamentale delle conoscenze da acquisire, è necessario adattarli in base alla struttura fornita dal manuale Clarity.

Tradurre e trasformare le conoscenze

Una volta individuate le conoscenze da trasferire, il passo successivo è quello di adattarle alle esigenze dei formandi e alle condizioni date. Questo Manuale fornisce le indicazioni su come il formatore migrante possa agire, indipendentemente dal fatto che la fonte di conoscenza provenga da una precedente esperienza nel paese di origine od ospitante, o addirittura da materiale esterno.

Per definizione, il nostro gruppo target – lavoratori migranti - non parla la lingua del paese ospitante a un livello sufficiente. Di conseguenza se la formazione non viene data nella loro lingua madre (o in una lingua che veicolano bene) essi avranno difficoltà nella comprensione. Soprattutto, considerato che la comunicazione non è data solo da parole o espressioni, ma da preconcetti sottostanti e percezioni su cui si costruisce la nuova conoscenza. Il formatore ha dunque bisogno di approfondire queste differenze ed evidenziarle al formando.

Formare i formatori

La scelta del metodo formativo più adatto a un determinato contesto formativo si fonda soprattutto su fattori, quali:

- Il tema
- Il formando e la sua precedente esperienza
- Il luogo e altre condizioni

Il modo più tradizionale per trasferire sapere e competenze è quello direttivo o funzionale, in cui il formatore/insegnante espone i contenuti durante una lezione o presentazione. In questo modo il formatore/insegnante è la fonte di informazione e i discenti/formandi ne sono i destinatari. In molti casi è il modo più veloce per presentare gli argomenti e solitamente il materiale è realizzato in modo da facilitare la presentazione. Ad ogni modo, dal punto di vista del discente, è un tipo di apprendimento passivo. In questo tipo di processo di apprendimento, infatti, non si considerano le loro conoscenze pregresse o i loro preconcetti culturali e pertanto non sono spronati ad avere un ruolo attivo, a porre domande a cui cercare risposte e ad approfondire i contenuti che imparano.

Nel nostro contesto invece, i discenti sono adulti che hanno già avuto esperienze di apprendimento formale, non formale e/o informale. Più o meno, le esperienze hanno avuto luogo soprattutto in altri contesti formativi nei loro paesi di origine, per cui il paragone tra quei contesti e quelli dell'attuale apprendimento di contenuti sarà la chiave per apprendere in maniera efficace e sostenibile. Per tale motivo in questo Manuale vogliamo soprattutto applicare la teoria dell'insegnamento costruttivista e le relative tecniche d'insegnamento, molte delle quali sono orientate verso l'interazione e/o la visualizzazione.

Secondo Audrey Gray², le caratteristiche di una classe costruttivista sono le seguenti:

- i discenti sono coinvolti attivamente
- assetto contestuale democratico
- le attività sono interattive e centrate sui discenti
- l'insegnante agevola un processo di apprendimento in cui gli studenti vengono incoraggiati a essere responsabili e autonomi

Nelle attività seguiamo questa idea dell'insegnamento, per incoraggiare i formatori del futuro a usare questa metodologia anziché quella direttiva/funzionale.

Ad ogni modo, dobbiamo essere consapevoli del fatto che i discenti/formandi, lontani dalla loro istruzione pregressa o a causa di differenze culturali, potrebbero non essere abituati a questi metodi e non essere a loro agio o avvertire delle difficoltà. È sempre decisione del formatore quella di passare da un metodo di insegnamento all'altro, al fine di andare incontro alle esigenze dei partecipanti.

Partendo dal metodo d'insegnamento costruttivista, consigliamo di applicare alla formazione le seguenti tecniche d'insegnamento:

- Casi di studio
- Comparazioni
- Giochi di ruolo
- Problem-solving

² http://en.wikipedia.org/wiki/Constructivist_teaching_methods



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



- Visite di studio
- Film, video e altri strumenti visivi e audiovisivi
- Brainstorming
- Gruppi di discussione
- Apprendimento tra pari
- Colloqui
- Esercizi/verifiche

Questi sono i metodi per educare gli aspiranti formatori e quando avranno dimestichezza con queste tecniche, potranno a loro volta usarle per la formazione dei loro formandi.

Nella sezione delle attività in basso trovate esempi relativi a ciascuna delle tecniche sopramenzionate.

Parte IV

Risorse per la Formazione

Suggerimenti dettagliati per pianificare le sessioni e le attività



Risorse per la Formazione:

Suggerimenti dettagliati per pianificare le sessioni e le attività

Risorse

Per la maggior parte delle sessioni servirà un computer e la connessione a internet per ciascun partecipante, oltre al consueto materiale di cancelleria (carte/penna, etc.).

Tenete a mente che un numero consistente dei lavoratori migranti potrebbe avere un livello di istruzione alquanto basso. Le attività interculturali daranno ai FM le conoscenze-base su interculturalità e comunicazione da applicare durante l'effettivo trasferimento del materiale didattico. Il compito relativo alla trasformazione si concentra del tutto sul processo di sviluppo del materiale tecnico. Ciò include anche il creare delle spiegazioni accessibili a tutti! La sessione pedagogica elenca appunto le competenze di base più efficienti che un formatore deve possedere per condurre corsi di formazione di breve durata. La seguente parte pratica include delle tracce per le sessioni.

(Ogni modulo è accompagnato da esempi di attività, presenti nella sezione ATTIVITÀ).

Sessioni per la conoscenza interculturale

Sessione 1: Dati sulla situazione multiculturale nel paese ospitante

Raccogli informazioni sulla composizione etnica delle comunità del paese ospitante. Qual è il gruppo di migranti più numeroso? Quale popolazione migrante è rappresentata al meglio nel paese? Quali sono le condizioni per cui un migrante possa inserirsi nel mercato del lavoro? Chi aiuta i migranti ad entrare nel mondo del lavoro?

Sessione 2: Analisi del paese ospitante

Analizza aspettative e standard delle condizioni lavorative del paese ospitante. Quali sono le regole comunemente accettate: orario di lavoro, gerarchia del lavoro, dedizione al lavoro, comunicazione con i clienti,

rapporti con colleghi, datori di lavoro e dipendenti. Evidenzia le differenze con il paese di origine.

Sessione 3: Comunicazione Interculturale

Quali possono essere i motivi di eventuali fraintendimenti tra persone di diverso background etnico? Trova degli esempi. Studia i canali di comunicazione e il ruolo che hanno nella comunicazione interculturale. Individua i vantaggi e gli svantaggi dei diversi tipi di comunicazione verbale e non verbale.

Sessione 4: Diverse percezioni

Trova degli esempi: parole, dichiarazioni, gesti che sono interpretati in modi diverso nelle varie culture. Evidenzia l'origine dell'eventuale fraintendimento e l'importanza di conoscere la propria cultura e quella a cui ci si deve adeguare.



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



Competenze interculturali Clarity

1. Essere consapevoli delle differenze e delle somiglianze tra i vari modi di vivere e lavorare con culture e religioni diverse.

- Nel paese che ti ospita, quali sono le situazioni/aspetti in cui avverti maggiormente le differenze/somiglianze nella vita quotidiana e/o nel lavoro?
- Perché avverti maggiormente queste differenze/somiglianze? Comportamento, linguaggio del corpo, comunicazione, ritmi, ecc.

2. Comprendere le diverse pratiche di lavoro, paragonando quelle del paese ospitante a quelle del paese di origine.

- Quali sono le più grandi differenze che avverti, tra il modo di lavorare del paese ospitante e di origine?
- Quali sono i motivi di queste differenze?
- Come affronti queste differenze? Al lavoro, ricevi il sostegno necessario dei colleghi?

3. Riconosci le diversità culturali ed etniche nella città/paese/villaggio.

- Puoi elencare le diverse culture ed etnie con cui entri in contatto nella tua città/paese/villaggio?
- Come riconosci i diversi gruppi?
- C'è interazione tra le varie comunità?

4. Individua i diversi canali di comunicazione e i loro ruoli nella comunicazione interculturale.

- Quali sono le diverse forme di comunicazione? (per stimolare delle risposte potresti fornire degli esempi → linguaggio del corpo, sguardo, modo di parlare).
- Quale tipo di comunicazione usate maggiormente nel vostro paese?
- È stato difficile capire/ assumere quelli del paese ospitante?
- Potresti fornire un esempio di un errore sorto dall'incontro tra culture e come usare un linguaggio appropriato?
- e le misure per riparare un eventuale offesa?

5. Essere consapevoli delle potenziali fonti di fraintendimento dovute a percezioni di culture diverse.

- Potresti descrivere un malinteso causato da percezioni di culture diverse accaduto nella vita quotidiana?
- Da cosa è originato questo conflitto?
- Potresti descrivere un malinteso causato da percezioni di culture diverse accaduto al lavoro?
- Da cosa è scaturito questo conflitto?
- Ancora più importante... come hai affrontato/gestito l'eventuale situazione conflittuale?

6. Dimostra di conoscere i vantaggi della diversità e della mobilità sul posto di lavoro.

- Cosa si può imparare lavorando con persone di culture diverse?
- Cosa puoi imparare vivendo e lavorando in un paese diverso?
- Grazie alla tua comprensione di due culture, quali vantaggi hai rispetto ai colleghi/individui "mono-culturali"?
- Hai mai pensato alla necessità di prendere coscienza di questi vantaggi?

Sessioni per la traduzione e la trasformazione

Sessione 1. Raccolta delle informazioni. Due ore.

Quali sono i requisiti legalmente richiesti per la formazione di un dato soggetto nel paese ospitante? Imparate a usare le fonti di informazione di tipo governativo ed economico e sviluppa la capacità di sintetizzare il materiale.

Chi sono i consulenti principali / centri di informazione / agenzie di supporto di uno specifico settore? Imparare a trovarli e a contattarli nel modo giusto (vedi le lettere standard). Prendete contatti, spiegate il lavoro e chiedete aiuto. Sviluppate la capacità di cercare materiale importante. Usate Google e altri motori di ricerca; consultate documenti protetti dal copyright; l'importanza degli organismi professionali; individuate i centri che offrono questa formazione.

Obiettivi di questa sessione:

Creare una breve relazione che comprenda le informazioni sui requisiti, le alternative e i contatti chiave. Preparate e inviate delle prime lettere/ e-mail per contattare le "persone chiave".

Sessione 2. Lavoro di traduzione e sul lessico. Due ore.

Lavorate con il formatore per tradurre e capire il materiale.

Usate dizionari, risorse online e/o consultate esperti/fonti per capire i concetti che non vi sono familiari. Registrate tutti questi dettagli per creare un glossario.

Delineate la struttura di un "pacchetto formativo" per insegnare ai migranti. Questo potrebbe essere l'indice dell'intero pacchetto del materiale formativo: Quante presentazioni? Dispense? Altri materiali necessari?

Considerate l'opportunità di trasformare l'insegnamento tradizionale in attività per l'apprendimento. Se questo è possibile, decidete se necessario aggiungere ulteriori requisiti e comunicateli al datore di lavoro (esempi: più spazio, uso di risorse video/informatiche).

Obiettivi di questa sessione:

Create un nuovo insieme di materiali per la formazione in lingua (dei lavoratori migranti) e optate per il metodo più adatto per trasferirli.

Sessione 3. Sviluppo del materiale e comparazione incrociata tra culture. Due ore minimo – prolungate se necessario.

Comparete e confrontate il materiale del paese ospitante con quello del paese di origine. Individuate le particolari differenze e create "punti di discussione" – usando possibilmente degli esempi concreti.

Usate la struttura del materiale sulle differenze culturali della sessione precedente, per preparare un pacchetto completo per l'insegnamento. Probabilmente sarà necessario estendere questa sessione, a seconda della quantità del materiale.

Sessione 4. Segnalazioni e ulteriori opportunità. Due ore.

Questa sessione indicherà ai formandi migranti come raccogliere e sintetizzare le informazioni dei loro discenti, fuori dall'ambito lavorativo. Ricordate – una persona di lingua madre è una risorsa importante in un ambiente di lavoro, poiché rappresenta una importante opportunità per i dipendenti, il datore di lavoro e l'ente di formazione. La sessione creerà materiale didattico per la presentazione della formazione nella lingua di origine:

- Altre possibilità formative (dove, cosa, quando)
- Agenzie e reti di supporto

Obiettivi:

Realizzate una guida breve ma dettagliata nella lingua migrante, fornendo informazioni aggiuntive.

Sessione 5. Esercitazione e messa a punto. Due ore.

Prova generale – esercitatevi e ripetete la presentazione del materiale didattico con il formatore e gli altri formandi, preferibilmente anche con persone non coinvolte direttamente. Valutate e migliorate voi stessi ove lo ritenete necessario.

Sessione 6. Incontrate i Discenti. La durata varia.

Visitate il luogo dove verrà effettuata la formazione.
Verifica delle risorse: confermate che lo spazio per l'insegnamento sia adeguato, uso delle tecnologie informatiche, ecc.
Eventuali informazioni aggiuntive relative agli spazi.
Quando avete la possibilità di conoscere i datori di lavoro e i manager, per presentare il vostro lavoro, aspettate che siano loro a darvene l'occasione.

È auspicabile che siano presenti i formandi migranti e il formatore. Questa sessione dovrebbe svolgersi preferibilmente prima dell'inizio del corso.

Competenze Clarity per trasformare il material formativo

1. Comprendere i requisiti della formazione dell'ambiente di lavoro: leggi nazionali e regionali, contenuto minimo richiesto a questi corsi per soddisfare queste leggi.*

- Dove hai trovato le informazioni relative alle leggi nazionali e regionali?



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



- Sei stato aiutato a comprendere il linguaggio burocratico?

Elenca le leggi che conosci, a livello nazionale e regionale.

Descrivi/elenca gli aspetti contenutistici richiesti dalle leggi nazionali e regionali, per questi corsi.

Il tuo datore di lavoro ha tenuto in considerazione la tua diversa comprensione culturale durante la formazione relativa al lavoro?

2. Trovate risorse adeguate alla formazione. La struttura nazionale dell' Istruzione e Formazione Professionale relativa all'ambito lavorativo; dove trovare il pacchetto formativo più adeguato; come ricevere consigli dalle Confederazioni d'impresе, Agenzie di supporto, etc.

- Hai ricevuto informazioni su Istruzione e Formazione Professionale o sulle opportunità formative offerte da qualsiasi tipo di organizzazione/ istituzione?

- Se la risposta è negativa, come sei venuto a conoscenza di queste opportunità?

- Il rappresentante della tua comunità etnica ti è di aiuto in questo senso? Ha dei contatti con le Confederazioni d'impresе, camera di commercio, agenzie di supporto?

3. Traducete il materiale dalla lingua del paese ospitante a quella del paese migrante

- Descrivete le difficoltà che avete riscontrato traducendo il materiale dalla lingua del paese ospitante a quella del paese d'origine.

- È più difficile capire la lingua ospitante o cercare di renderla comprensibile alla tua comunità di origine?

- Quando traduci il materiale per l'apprendimento nella tua lingua madre, pensi ai destinatari considerando l'età, il sesso, il bagaglio culturale, ecc.?

4. Analizzate la legislazione e le prassi comuni del paese di origine e di quello ospitante ed evidenziate le differenze.

- Descrivete la legislazione e le prassi comuni del paese di origine e di quello ospitante.

- Quali sono le differenze principali?

- Elenca gli aspetti positivi/di supporto della legislazione di entrambe le culture/paesi

- Elenca gli aspetti negativi/limitanti della legislazione di entrambe le culture/paesi

5. Individua e sottolinea i principali fattori di rischio.

-Elenca i fattori di rischio

- Secondo te, questi fattori di rischio sono soprattutto dovuti a cosa...?

- Come si affrontano questi rischi quando si presentano?

6. Individua e prepara delle spiegazioni aggiuntive per parole/frasi/concetti cruciali e diversi da quelli del paese di origine.

-Elenca e spiega parole/frasi/concetti cruciali che sono diversi nelle due lingue.

- Sapete se esistono dei glossari per aiutarti a tradurre parole/frasi/concetti fondamentali che potrebbero essere diversi dal paese di origine?

7. Applica le conoscenze a un luogo di lavoro specifico.

Quando visiti un determinato luogo di lavoro per avere un quadro della situazione, chi sono le persone chiave con cui ti confronti?

Quali aspetti prendi in considerazione rispetto al luogo (spazio fisico) in cui pianificare l'effettivo corso?

Sessioni per la formazione pedagogica

Sessione 1: Metodi e tecniche di insegnamento

Presentare i vari metodi e le tecniche per l'insegnamento – vantaggi e svantaggi. Breve descrizione del costruttivismo, dell'imparare facendo, dell'apprendimento esplorativo ecc.

Sessione 2: Arricchire il materiale

L'importanza di usare supporti audio-visivi, foto, illustrazioni, PowerPoint. I formatori migranti potranno realizzare delle presentazioni di vario tipo per poi analizzarne l'efficacia, il tempo necessario e quanto siano interessanti.

Sessione 3: Gestione della Classe

I fondamenti della gestione dell'aula: come disporre i discenti, i modi per fare una valutazione in entrata, catturare la loro attenzione, farli contribuire, valutare il loro apprendimento in uscita.

Sessione 4: Mappare le esperienze di apprendimento pregresso

Differenze rispetto alla precedente esperienza nell'apprendimento. Fare comprendere ai FM che i loro formandi potrebbero avere delle difficoltà con alcune tecniche e potrebbero usare fonti e metodi diversi a vari livelli.

| Competenze pedagogiche |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. Capire i bisogni dei formandi.</p> <p>-Come valutare i bisogni dei formandi?</p> <p>-Potete dare degli esempi di domande da porre ai formandi per aiutarli a comprendere i loro bisogni in merito alla formazione?</p> <p>Per esempio. > Cosa voglio/ho bisogno di imparare? > Come posso impararlo? > Quando imparerò? > Chi può aiutarmi a impararlo? > Qual è, per me, il migliore metodo di apprendimento? > Come faccio a sapere se sono riuscito ad apprendere?</p> <p>- Usi metodologie specifiche per analizzare e capire i bisogni in merito all'apprendimento, in gruppo con i formandi?</p> |
| <p>2. Impara i metodi di base per valutare la formazione.</p> <p>- Riusciresti ad elencare i metodi di valutazione che hai imparato?</p> <p>- Scegline uno e descrivi come funziona, i suoi punti di forza e di debolezza.</p> |
| <p>3. Pianifica una lezione</p> <p>- Come si struttura una lezione? Descrivi gli aspetti principali della pianificazione della lezione</p> |
| <p>4. Usi supporti (audio)-visivi</p> |



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



| |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">- Come possono essere usati i supporti audiovisivi per stimolare l'apprendimento?- Personalmente hai già potuto fare esperienza dei vantaggi dell'uso dei supporti audiovisivi? |
| <p>5. Usa il computer per creare delle presentazioni, soprattutto PowerPoint.</p> <ul style="list-style-type: none">- Cosa è importante quando si crea una presentazione PPT? <p>Stabilire quali siano gli obiettivi della presentazione richiede un'analisi di ciò che si vuole raggiungere, ma anche di ciò di cui ha bisogno il pubblico e delle sue aspettative. Tenendo in considerazione il tipo di pubblico, potrai capire con maggiore facilità cosa presentare e come farlo. Un'analisi del pubblico ti permetterà di:</p> <p>Selezionare i temi più appropriati da evidenziare durante la presentazione.</p> <p>Sviluppare un livello di approfondimento che sia adeguato.</p> <p>Scegliere e preparare dei supporti audiovisivi adatti.</p> <p>Usare un tono che tenga conto del contesto in cui è inserito il pubblico.</p> |
| <p>6. Individua i diversi metodi e le tecniche di insegnamento.</p> <ul style="list-style-type: none">-Descrivi i diversi stili di apprendimento che conosci.- Descrivi diversi metodi e tecniche di insegnamento.- Associa gli stili di apprendimento ai metodi di insegnamento, quali pensi funzionino meglio insieme? |
| <p>7. Comprendere i fondamenti per la gestione di una classe.</p> <ul style="list-style-type: none">-Potresti descrivere gli aspetti chiave nella gestione della classe.-Come svolgi una lezione – descrivila dall'inizio alla fine. |

Suggerimenti per le Attività

Le seguenti attività sono esempi di esercizi che danno idee e suggerimenti su come mettere in pratica la formazione specificata nel Manuale. La maggior parte delle attività sono pensate seguendo le idee dell'approccio costruttivista, centrato sul discente. Ad ogni modo, i formatori stessi dovranno decidere quali sono le attività più adeguate a seconda del gruppo target. Alcune delle attività fanno riferimento alle risorse date dai materiali degli esercizi ed informazioni sviluppati per la parte specifica della formazione, in appendice.

Le attività fanno riferimento al sistema pedagogico adottato da MUTUAL. Le sue caratteristiche sono:

- imparare facendo
- costruire sulle conoscenze pregresse del discente
- creare un clima di collaborazione
- usare giochi di ruolo e casi di studio per comprendere meglio
- usare supporti visivi come fotografie, video, presentazioni PPT
- dedicare tempo sufficiente all'auto-riflessione
- creare un Portfolio

Le attività sono collegate alle tre aree principali della formazione:

- Promuovere la comprensione culturale
- Migliorare le capacità di traduzione/trasformazione
- Migliorare le competenze pedagogiche

ATTIVITÀ 1

Scala gerarchica

Obiettivi: Scoprire i diversi modi in cui si manifesta/si considera la gerarchia negli ambienti di lavoro nei vari paesi.

Metodi: individuali, discussioni.

Materiale/preparazione: carta, penne, lavagna a fogli mobili, pennarelli.

Tempo: 20-30 minuti (a seconda della dimensione del gruppo).

Descrizione:

Chiedete ai partecipanti di tracciare una linea lungo la pagina, come se fosse una scala. Poi su questa linea disegnate i gradini della scala a seconda della gerarchia del settore lavorativo in cui sono inseriti i lavoratori in quel momento. La distanza tra i vari gradini dipenderà dalla distanza gerarchica che essi avvertono. I discenti dovranno segnare la loro posizione nella scala. Fateli riflettere su che aspetto avrebbe potuto avere questa scala nel loro paese di origine.

Affiggete al muro i disegni anonimi e fate indovinare agli altri quale situazione ogni scala rispecchi. Paragonate le scale e condividete le vostre opinioni sulle differenze gerarchiche in ambito professionale tra il paese di origine e quello ospitante e come sono percepite.

Valutazione: I partecipanti scrivono brevi relazioni e le presentano in plenaria.

ATTIVITÀ 2

Interpretare gesti

Obiettivi: Avere maggiore coscienza del fatto che il gesticolare e il linguaggio del corpo in generale, così come molte altre forme di comunicazione non verbale, potrebbe essere soggetto a interpretazioni diverse in base a dei preconcetti culturali.

Metodi: lavoro di gruppo, discussioni.

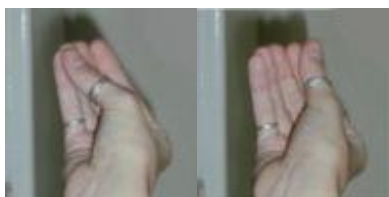
Materiale/preparazione: immagini di vari gesti, penne, carta, lavagna a fogli mobili.

Tempo: 30-50 minuti (dipende da quanto l'analisi sia dettagliata).

Descrizione:

Date ai partecipanti delle foto di alcuni gesti e delle possibili interpretazioni che suscitano in tutto il mondo. Fateli pensare ad altri tipici gesti che potrebbero essere difficili da interpretare, sia nel loro paese di origine che in quello ospitante. Fate mimare alcuni dei gesti, affinché gli altri li indovinino:

Esempio 1: Gesti particolari



Per indicare che avete bisogno di soldi o che qualcosa è troppo costoso, mostrate la mano con le dita e il pollice che si toccano e strofinate quest'ultimo lungo la punta delle dita. Il gesto in sé darà il messaggio, ma se volete lo potrete accompagnare dicendo: "È costoso" o "Costa troppo!" (fonte: <http://french.about.com>).

Quali altri gesti sono stati difficili da interpretare?

Quale altro linguaggio del corpo o gesto usate, ma pensate che potrebbe essere frainteso da persone di altre culture?

Esempio 2: saluti



Guardate la foto. Come salutate le persone nel vostro paese di origine? È molto diverso da come avviene nel paese ospitante. Quali sono le conseguenze per la vita lavorativa/al lavoro?

Variazione: allargate il campo delle cose che potrebbero essere fraintese sul piano verbale/comportamentale/morale.

ATTIVITÀ 3

Colmare lacune della comunicazione

Obiettivi: Essere consapevoli delle difficoltà della comunicazione verbale tra due culture. Trovare dei modi alternativi per esprimere dei pensieri.

Metodi: lavoro di gruppo, discussioni.

Materiale/preparazione: piccoli fogli di carta (post-it), penne.

Tempo: 20-30 minuti (a seconda della dimensione del gruppo).

Descrizione:

Chiedete ai partecipanti di scrivere su dei fogli delle parole di grande importanza nel proprio linguaggio lavorativo. Per esempio: Detersivo (per i domestici), rotatoria (per gli autisti). Raccolgete questi fogli. I partecipanti, a turno, li disegneranno e mimeranno per farli indovinare agli altri. Può essere svolto creando due gruppi e seguendo le regole di un normale gioco da tavolo.

Parlate delle difficoltà della comunicazione interculturale. Trovate soluzioni alternative.

Valutazione: Discussione.

Ulteriori attività sulla conoscenza interculturale sono disponibili sul sito: <http://www.edchange.org/multicultural/activityarch.html>.

Ulteriori attività sulla conoscenza multiculturale: www.mutual-eu.com.

ATTIVITÀ 4

Lettera

Obiettivi: Considerare i vari usi e i potenziali utenti delle attività relative a “forma il formatore”.

Metodi: individuale, discussione.

Materiale/preparazione: modelli di lettere in appendice, carta, penne.

Tempo: 20-30 minuti (a seconda della dimensione del gruppo e della profondità delle ulteriori analisi).

Descrizione:

Ai partecipanti si chiede di leggere un modello di lettera a un immaginario datore di lavoro. Devono provare ad adattare il contenuto al loro specifico ambito lavorativo e modificare in base a esso anche la lettera. Le lettere vanno poi raccolte, lette e discusse.

Estendere l'attività:

Le lettere sono raccolte e distribuite. I formandi, a coppie o in gruppo, leggono le lettere modificate e pensano a dei potenziali destinatari. Elencatene il più possibile e provate a spiegare perché dovrebbero essere interessati.

ATTIVITÀ 5

Griglie di domande

Obiettivi: Descrivete il luogo di lavoro in termini di aspettative del datore di lavoro, dipendenti, condizioni lavorative, ecc. Ponete domande per un colloquio.

Metodi: lavoro a coppia, giochi di ruolo.

Materiale/preparazione: carta, penne.

Tempo: 20-30 minuti (a seconda della dimensione del gruppo e della profondità delle ulteriori analisi).

Descrizione:

Si chiede ai partecipanti di creare una griglia di domande da usare per un immaginario posto di lavoro/società ecc. A coppie occorre adattare le domande a un luogo di lavoro specifico che è stato scritto su un biglietto. Una volta che la coppia è pronta, i componenti potranno fingere di essere rispettivamente, uno il datore di lavoro/direttore e l'altro, l'intervistatore.

Valutazione: Discussione di gruppo per individuare possibili rischi di un determinato ambiente lavorativo; ricerca teorica; uso di parole chiave; esplorare cause incidenti; fattori di rischio.

ATTIVITÀ 6

Legislazione del lavoro

Obiettivi: Scoprire i fondamenti della sicurezza sul lavoro e le normative del paese di riferimento di un dato settore.

Metodi: lavoro di gruppo, discussioni.

Materiale/preparazione: materiale cartaceo o siti web che spieghino i fondamenti legali relativi al luogo di lavoro; carta, penna, lavagna a fogli mobili, pennarelli, PC e stampante/scanner.

Tempo: 90-120 minuti (a seconda della dimensione del gruppo).

Descrizione:

Fornite agli studenti i fondamenti legali a vari settori lavorativi nel vostro paese. Fate lavorare i formandi su domande come:

- cosa significa per me atto legislativo
- quali parole hanno per me un significato poco chiaro
- come esprimerei le parole chiave nella mia lingua/nella lingua del paese ospitante
- creare un glossario per queste parole
- quali sono le regole differenti che possono applicarsi a una stessa realtà, nel mio paese
- come posso esprimere queste differenze in modo più visuale /comprensibile?

Valutazione: I partecipanti scrivono brevi relazioni e le presentano in plenaria.

ATTIVITÀ 7

Progetto: Agenzie esterne

Obiettivi: Scoprire come le agenzie di supporto per i migranti e le minoranze possono supportare l'apprendimento dei lavoratori.

Metodi: lavoro di gruppo, visite, discussioni, mostre etc.

Materiale/preparazione: carta, penne, PC, brochure, poster etc.

Tempo: 2 giornate.

Descrizione:

Partendo dalla propria esperienza, i partecipanti riflettono sul ruolo che hanno avuto le agenzie di supporto per i migranti, nel loro apprendimento sul lavoro e del contesto lavorativo. Così essi potranno dare il loro contributo attraverso ciò che già sanno, ancor prima di rivolgersi alle più importanti agenzie nella comunità. Potrebbero già esserci dei buoni contatti utili per un ulteriore processo di apprendimento.

Ai partecipanti viene chiesto di riflettere sulla propria storia di migrazione per poterla discutere successivamente in gruppo. È anche chiesto loro di parlare del momento più significativo di quando hanno lasciato il loro paese di origine per diventare immigrati appena trasferitisi. Dovrebbero sottolineare, in particolare, il ruolo che hanno avuto le agenzie di supporto nel loro percorso d'immigrazione. Le domande potrebbero essere:

- Quali problemi hai dovuto affrontare nel nuovo paese?
- Chi ti ha aiutato/sostenuto?
- Per quanto riguarda le agenzie: Dove hai preso le informazioni? Avevi qualche tipo di informazione?

In aggiunta, si forniscono delle brochure e delle informazioni sulle varie agenzie di supporto presenti sul territorio.

Quindi si richiede loro, in piccolo gruppi, di contattare le agenzie per avere ulteriori informazioni. Le loro scoperte vengono poi raccolte e presentate/discusse in aula.

I partecipanti scoprono anche in che modo le agenzie si presentano alla comunità. Lo fanno consultando il materiale informativo ma anche cercando importanti siti web che promuovono i loro servizi.

Anziché mandare i partecipanti presso le agenzie, i formatori potrebbero anche invitare dei rappresentanti delle agenzie a presentare i propri servizi ai partecipanti Clarity.

Quindi, si richiede loro di individuare delle situazioni sul posto di lavoro (in cui di solito avviene la formazione pratica) in cui sarebbe necessario l'aiuto di agenzie esterne. Queste potrebbero essere:

- Supporto nell'apprendimento della lingua per i lavoratori
- Aiuto nella risoluzione dei conflitti che nascono nell'ambiente di lavoro
- Aiuto in caso di emergenza
- Consulenza e aiuto psicologico, medico, ma anche psicoterapia
- Etc.

Valutazione: Il risultato del progetto di lavoro è presentato alla classe sottoforma di mostra, usando poster, brochure ecc.

ATTIVITÀ 8

Fare dei riassunti

Obiettivi: Sviluppare la capacità di sintesi di un testo lungo, e riuscire ad evidenziarne i punti chiave.

Metodi: lavoro individuale, lavoro in coppia, discussione.

Materiale/preparazione: Casi di studio in appendice, carta, penne, computer.

Tempo: 20 minuti

Descrizione:

Ai partecipanti è chiesto di leggere uno dei casi di studio. Divisione del gruppo in coppie (A e B): A legge un caso di studio e, B ne legge un altro. Poi riassumono la storia trovando ed evidenziando parole e concetti chiave. Se possibile, preparano anche del materiale di supporto visivo. Le coppie presentano i rispettivi riassunti. Discutono con il formatore i risultati e i miglioramenti riscontrati nel sintetizzare e presentare i materiali.

Variazione 1: giochi di ruolo svolti partendo dai casi di studio.

Variazione 2: ulteriori casi di studio raccolti o sviluppati direttamente dai partecipanti.

Valutazioni: Discussione di gruppo.

Portfolio: La presentazione può essere inserita nel Portfolio.

ATTIVITÀ 9

Brainstorming: rischi

Obiettivi: Identificare i rischi del settore d'interesse, usando il brainstorming.

Metodi: lavoro di gruppo, discussione.

Materiale/preparazione: carta, penne, computer.

Tempo: 10 minuti.

Descrizione:

Ai partecipanti è chiesto di fare un brainstorming sui possibili rischi di un dato settore, come ad esempio la sicurezza alimentare. Raccolgono il maggior numero possibile di rischi, creano poi una lista e li ordinano rispetto, in base a:

- alla loro ricorrenza
- importanza, incidenza (ad esempio i pericoli)
- quelli che possono avvenire a causa della mancanza di comunicazione
- quelli che possono avvenire a causa della mancanza di conoscenze tecniche
- quelli che possono avvenire a causa di problemi relativi alle differenze culturali

L'attività è aperta a diverse riflessioni e discussioni.

ATTIVITÀ 10

Visualizzare i metodi d'insegnamento

Obiettivi: Identificare e analizzare i metodi d'insegnamento. Visualizzare categorizzando

Metodi: lavoro individuale, lavoro di gruppo, discussione.

Materiale/preparazione: attività nel Manuale Clarity, carta, penne, *blu tack*.

Tempo: 20 minuti.

Descrizione:



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



Occorre guardare le attività delle pagine precedenti e raggrupparle in base ai metodi di insegnamento scelti. Quale pensi sia il modo più interessante di presentare il tuo sapere ai discenti? Qual è quello che si basa sulle esperienze/opinioni/conoscenze pregresse del discente? Crea un grafico su 5 attività scelte in base a: il tempo che occorre, informazioni usate nuove/vecchie, interessante/divertente. Paragona i grafici/disegni e discuti su quale sia quello più comprensibile e gradevole.

Portfolio: l'immagine può essere usata per il portfolio, nella parte relativa ai metodi d'insegnamento.

ATTIVITÀ 11

Migliora il tuo PowerPoint

Obiettivi: Usare le molte possibilità che offre PowerPoint. Realizzare delle presentazioni più interessanti applicando effetti e animazioni etc.

Metodi: lavoro individuale.

Materiale/preparazione: estrai un atto legislativo o un testo, computer, PowerPoint, proiettore. È necessaria una conoscenza di base del programma PowerPoint.

Tempo: 20 minuti.

Descrizione:

A ciascuno partecipante viene dato lo stesso materiale. A seguito di un'introduzione sui vari strumenti e applicazioni, ai FM viene chiesto di realizzare un PowerPoint usando questi effetti visivi extra. È preferibile che ci sia un'armonia tra forma e contenuto.

Portfolio: la presentazione può essere ulteriormente migliorata ed essere inserita nel Portfolio per dimostrare la propria conoscenza approfondita del programma PPT.

ATTIVITÀ 12

Arricchire il materiale

Obiettivi: Aggiungere supporti visivi e/o verbali al materiale per la formazione già esistente, al fine di renderlo più interessante.

Metodi: lavoro individuale, lavoro di gruppo, discussione.

Materiale/preparazione: presentazione, computer, internet, proiettore o stampante.

Tempo: 20 minuti.

Descrizione:

I partecipanti devono cercare immagini e video aggiuntivi per poter arricchire il loro materiale. Possono anche aggiungere dei commenti, delle domande per alimentare la motivazione.

Successivamente i partecipanti presentano il loro lavoro e discutono su quale sia stato il più interessante, quale sia stato il più facile da comprendere, il più motivante/stimolante.



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



Portfolio: la presentazione modificata potrà essere ulteriormente migliorata e inserita nel Portfolio per dimostrare la propria conoscenza relativa all'applicazione di supporti visivi.

ATTIVITÀ 13

Disporre la classe

Obiettivi: Ipotizzare diversi modi di predisposizione dell'assetto dei luoghi/spazi della formazione.

Metodi: lavoro individuale, discussione.

Materiale/preparazione: carta, penna.

Tempo: 10 minuti.

Descrizione:

I partecipanti disegnano 3 assetti di aule su tre fogli diversi: (i) una è la disposizione della classe nel loro paese di origine, (ii) una rappresenta come immaginano un'aula nel paese ospitante, (iii) una è il tipo di disposizione secondo loro ideale. I disegni riflettono su: sistemazione di tavoli e sedie, altri possibili mobili, risorse importanti per il processo di insegnamento-apprendimento (lavagna, computer, proiettore, etc.), i discenti e le loro sedute, la posizione del formatore.

I disegni sono anonimi e messi in mostra senza titoli. Gli altri commentano quello che vedono in questi disegni. Discussioni sulle disposizioni delle aule, gestione della classe, le attrezzature utili e le differenze.

ATTIVITÀ 14

Verificare le conoscenze

Obiettivi: Verificare quanto i formandi abbiano compreso la lezione.

Metodi: lavoro individuale, discussione.

Materiale/preparazione: carta, penne.

Tempo: 15 minuti.

Descrizione:

I discenti leggono estratti delle leggi in vigore nel paese di riferimento. Successivamente vengono dati diversi tipi di test, per esempio:

- test a risposta aperta
- domande a risposta multipla
- quiz a competizione
- esercizi in bianco da compilare

Parte V

Le Storie Esemplari – Come ha funzionato il testing di Clarity nei quattro paesi pilota



Casi di Studio – Come ha funzionato il testing di Clarity nei quattro paesi pilota

Introduzione

Questa sezione fornisce informazioni precise per settori specifici, determinati corsi di formazione, e rispetto a migranti di aree specifiche. Vi mostriamo quindi quanto esempi di Buone Pratiche, rispetto al tipo di materiale necessario, possono garantire una buona comunicazione e un apprendimento di successo.

Il materiale è stato raccolto dai partner del progetto. La maggior parte del materiale è frutto di interviste e consultazioni tra i componenti del gruppo target di riferimento. I lavoratori o gli impiegati migranti hanno contribuito dando la loro opinione e la loro esperienza di vita attraverso i casi di studio e risorse altre. I nomi usati (nomi di persone, nomi di aziende) possono essere fittizi, ma le storie dietro sono basate sulla realtà.

Il material include:

- Casi di studio dei quattro paesi pilota
- Modelli di lettere da inviare ai datori di lavoro
- Modelli di comunicazione per il reclutamento di formatori migranti

Questi “materiali bozza” hanno due scopi:

- Forniscono risorse per fare comparazioni etc. delle attività del capitolo precedente
- Danno l'immagine di un dato paese in un dato settore

Questo materiale è stato integrato con molti altri dettagli e pubblicati sul nostro sito web. Non lo abbiamo incluso nel Manuale, perché questo materiale è relativo a un programma di formazione specifico, - ma laddove fosse applicato, potrebbe rappresentare comunque un materiale extra molto utile. Include dei link aggiuntivi per accedere a ulteriori risorse sul web.

Caso di studio 1 - Francia

“Mango tree” è un fastfood vietnamita situato nel centro di Marsiglia. Il direttore/manager è francese, lo staff invece è interamente vietnamita. In totale vi sono 4 cuochi e 3 cameriere. Appartengono tutti alla stessa famiglia e sono appena arrivati da qualche mese in Francia. Hanno un permesso di soggiorno, e lavorano legalmente in Francia ma non parlano il francese, eccetto uno dei cuochi (il più adulto). La famiglia aveva un ristorante a gestione familiare nelle campagne del Vietnam.

Qualche mese dopo l'arrivo di questo nuovo staff, il ristorante ha subito un'ispezione a sorpresa da parte dell'autorità igienico-sanitaria. Sono stati prelevati dei campioni di vari tipi di alimenti venduti ai clienti, per sottoporli ad analisi. Tre gironi dopo, è stato ordinato al manager di chiudere il ristorante e di pagare una multa molto costosa, avendo rilevato che alcuni dei prodotti non erano più commestibili:

- presenza di germi
- presenza di coliformi fecali (ciò significa che i cuochi non si lavavano le mani dopo essere andati in bagno)
- cibo non fresco/scaduto

Il problema era dovuto a una scarsa igiene personale dello staff, cottura inadeguata e probabilmente un'impropria temperatura di conservazione degli alimenti. Anche se lo staff aveva parecchia esperienza in cucina, vista la gestione di un ristorante in Vietnam, non era a conoscenza delle norme igieniche sanitarie francesi, che sono molto diverse da quelle vietnamite. Anche la gestione di ristoranti nel Vietnam è molto diversa da quella che si applica in Francia.

Per poter prevenire situazioni simili, il manager avrebbe dovuto incoraggiare lo staff a partecipare a un corso HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point - Analisi dei Rischi e Controllo dei Punti Critici). Anche se in Francia per legge una sola persona per ristorante deve essere in possesso di una tale certificazione, è importante che tutto lo staff sia a conoscenza di queste regole.

L'HACCP è riconosciuto come il sistema più efficace per garantire la sicurezza dei prodotti alimentari. Il corso è destinato a chef, manager e impiegati di strutture che somministrano alimenti aiutandoli a, e in definitiva ad assicurare, salvaguardare l'integrità alimentare di prodotti richiesti dal consumatore e che altri competitori del settore forniscono. Dopo

aver completato il corso, le persone saranno in grado di riconoscere le questioni sulla criticità della sicurezza relativa al maneggiare, preparare e servire alimenti sani.

Il problema è che in Francia, i corsi HACCP sono tenuti in francese, e non ci sono delle scuole che organizzano questi corsi in altre lingue. Per i migranti che non parlano il francese e lavorano nell'industria alimentare questo costituisce un problema. Ecco perché il progetto Clarity è stato in grado di dare un grande aiuto al settore.

Per riuscire a superare questi problemi abbiamo avviato il metodo Clarity al fine di migliorare la sicurezza sul lavoro dei migranti, sia per loro stessi che per gli utenti finali.

Abbiamo effettuato la formazione in Francia quanto segue:

Abbiamo trovato tre migranti vietnamiti che hanno precedentemente lavorato in una piccola catena di ristoranti asiatici e che erano in grado di parlare il francese.

Abbiamo indirizzato i 3 lavoratori presso l'APAFIHA (Associazione professionale per il supporto della formazione nelle industrie). Si tratta di un'organizzazione legalmente riconosciuta, specializzata in igiene e sicurezza alimentare. I lavoratori hanno dunque ricevuto delle conoscenze tecniche specifiche su questo argomento (2 sessioni di lavoro in 1 giorno).

Successivamente, il nostro esperto di Pistes Solidaires ha organizzato alcuni corsi per spiegare come adattare le conoscenze tecniche acquisite e quindi consentire ai tre lavoratori di diventare a loro volta dei formatori. Questa è stata la nostra formazione Clarity A. I nostri tre lavoratori hanno imparato la metodologia del workshop e anche l'approccio interculturale, al fine di migliorare la qualità dei ristoranti asiatici (obiettivo: ricevere il Marchio di Qualità Asiatico).

Sono state necessarie 8 sessioni di 4 ore ciascuna per:

- Capire quali sono le esigenze dello staff di un ristorante
- Capire quale sia il divario interculturale e i modi per riuscire a colmarlo
- Capire e tradurre il concetto di Marchio di qualità asiatico nella loro lingua originaria (per lo staff di tutti i ristoranti servirà la lingua vietnamita e il cinese)
- Organizzare dei workshop incentrati sulle tecniche di accoglienza e di servizio ai tavoli (usando i metodi del Teatro Forum)
- Organizzare dei workshop incentrati sui metodi per l'igiene e la sicurezza alimentare (usare come metodo il video, seguito da un ulteriore approfondimento insieme allo staff)

- Organizzare dei workshop formativi, incentrati sulla pulizia (abbiamo usato il metodo del brainstorming, creando una lista di alcuni punti che sono stati individuati dallo staff, attraverso cui i formatori saranno in grado di colmare le lacune esistenti tra ciò che è stato trovato dai dipendenti e la legislazione in merito).

Grazie a queste sessioni formative i 3 FM Clarity sono stati in grado di formare lavoratori migranti di altri ristoranti asiatici. Lo hanno fatto attraverso le attività di Clarity B, ovvero quando loro stessi hanno svolto la formazione per futuro staff di ristoranti, spiegando i concetti relativi alla sicurezza alimentare.

Adesso la catena di ristorazione sarà in grado di applicare il Marchio di Qualità asiatico, garantendo così l'igiene e la sicurezza degli alimenti del loro ristorante. Quindi, il loro modo di operare e la loro immagine sarà certificata agli occhi dei clienti.

Grazie alle capacità che hanno acquisito e al miglioramento costante del loro modo di operare, uno di questi ristoranti ha anche vinto il premio come "migliore negozio" di Marsiglia.

Dato che la città di Marsiglia sarà Capitale Europea della Cultura nel 2013, la Camera di Commercio della città si sta già impegnando per migliorare non solo l'igiene e la sicurezza alimentare, ma anche l'accoglienza degli stranieri nei ristoranti. Pertanto si è mostrata interessata al progetto Clarity, ovvero al nostro lavoro che rende più chiari i metodi, gli obiettivi e i modi di operare. Considerando inoltre il numero di ristoranti orientali o di "kebab" che hanno nel proprio staff persone di origine araba, la Camera di Commercio si è detta interessata a una collaborazione finalizzata alla formazione in lingua madre dei lavoratori stranieri.

Caso di studio 2 - Ungheria

BUILD-IT è una piccola azienda attiva nell'industria edile. Ha contratti di costruzione di vario tipo e impiega uno staff permanente di 10 persone. Il titolare dell'azienda proviene dalla Romania, dove era già stato impegnato nel settore edilizio. Con la speranza di una retribuzione migliore, dieci anni fa si è trasferito in Ungheria. Non ha incontrato problemi a creare la propria azienda, poiché anche se era nato e lavorava in Romania, aveva origini ungheresi e quindi non ha avuto problemi di lingua e ha usato i contatti che già aveva in Romania per reclutare il personale. La maggior parte di queste persone aveva già maturato esperienze nel settore delle costruzioni, ma non aveva ricevuto alcuna formazione specifica. Anche se alcuni di essi erano di origine ungherese, e quindi non hanno avuto particolari difficoltà con la lingua, la maggior parte era di origine rumena e dunque aveva un livello scarso di conoscenza dell'ungherese.

Ogni volta che veniva assunto un nuovo dipendente, quest'ultimo doveva seguire un breve corso di formazione sulla sicurezza sul lavoro, come obbligo previsto dalla legge ungherese. La maggior parte dei nuovi dipendenti aveva una conoscenza minima dell'ungherese (il livello non è stato verificato), ma comunque questa breve formazione veniva effettuata appunto in ungherese.

Mihai ha iniziato a lavorare per la BUILD-IT company attraverso dei contatti che aveva nel suo paese in Romania, dove aveva lavorato alla costruzione di case, ma non aveva mai ricevuto alcuna formazione.

Quando è entrato nell'azienda, ha dovuto seguire un breve corso di formazione sulla sicurezza sul lavoro, in ungherese. Successivamente, mentre stava lavorando su una costruzione più grande del solito, si è dovuto occupare della copertura di un tetto. Si è servito delle impalcature che erano state costruite per lavorare in altezza, ma non riuscendo a raggiungere un determinato punto del tetto, si è arrampicato su di esso, che si è rotto, e facendolo cadere per terra infortunandosi gravemente.

Le indagini hanno mostrato che non era a conoscenza delle regole di base per la sicurezza e che non indossava l'attrezzatura antinfortunistica obbligatoria. L'incidente poteva essere evitato se Mihai avesse compreso a pieno la formazione sulla sicurezza e si fosse comportato di conseguenza.

Il partner ungherese di Clarity, Trebag, ha svolto un'indagine sulla situazione dei lavoratori migranti e ha contattato i più importanti organismi per l'immigrazione, incluse le associazioni che si occupano di migranti e richiedenti asilo. Abbiamo così individuato un urgente bisogno di formazione di base nell'industria edile. Infatti molti stranieri sono impiegati in questo settore, e la maggior parte di essi proviene dai paesi confinanti, in particolare dalla Romania e dall'Ucraina. La maggioranza di queste persone

è già stata impiegata nel settore edile del paese di origine, ma non ha ricevuto una formazione sulla sicurezza sul lavoro.

Un altro aspetto importante è stato quello dell'apprendimento della lingua ungherese. Tra i lavoratori, ce ne sono alcuni di origine ungherese, che non hanno dei veri e propri problemi di lingua (anche se potrebbero essercene su alcuni termini tecnici, che potrebbero essere conosciuti solo in rumeno).

Il problema principale si presenta invece con quei migranti che hanno una scarsa conoscenza della lingua ungherese e che quindi non riescono a parlarlo fluentemente. I datori di lavoro o i formatori della formazione di base, pensando che capiscano, li trattano e istruiscono come se fossero ungheresi. Queste persone, così come quelle rumene, non riceveranno però una formazione sulla sicurezza sul lavoro adeguata e correranno dei rischi. Questo è un problema molto serio per l'industria edile, essendosi mostrato uno dei settori professionali più pericolosi.

L'industria edile in Ungheria è formata da molte piccole aziende. Dato che la manodopera e i materiali sono meno costosi nei paesi confinanti dell'Est, molti imprenditori possono fare leva sulle risorse provenienti da questi paesi. Abbiamo così individuato delle aziende gestite da titolari ungheresi e rumeni e che hanno dipendenti migranti di origini rumena.

I formatori Clarity A sono stati selezionati in base ai seguenti criteri:

- Esperienze passate e conoscenze di base dell'industria edile (è stato provato che è importante avere delle conoscenze tecniche e conoscere la realtà del settore)
- La conoscenza della realtà rumena (persone nate in Romania e con esperienze lavorative nel loro paese di origine)
- Livello fluente di conoscenza dell'ungherese

Il primo passo nello sviluppo della formazione Clarity in Ungheria è stato quello di identificare e sviluppare il materiale necessario per i futuri formandi. In Ungheria, per il settore edile è difficile trovare dei materiali che siano disponibili per i formatori. Gli studi per diventare un esperto di sicurezza sul lavoro sono lunghi e costosi e usare del materiale potrebbe creare problemi di copyright. Pertanto abbiamo contattato un esperto di sicurezza sul lavoro che ci ha aiutato a sviluppare il nostro materiale formativo. Questo materiale è la base che deve essere successivamente discussa e modificata dai formatori (Formazione Clarity A) e serve come risorsa per la formazione Clarity B. Dato che la Trebag ha l'esperienza e il *know-how* per effettuare la formazione per quanto riguarda l'interculturalità e la pedagogia, abbiamo organizzato le sessioni relative a questi due aspetti.

La formazione è iniziata con delle sessioni per incontrare i futuri formandi, per individuare eventuali problemi, capire i loro interessi e altre questioni importanti. Sono state discusse alcune parti dei contenuti dei corsi relativi



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



soprattutto agli aspetti tecnici e al lavoro interculturale. Sono state accennate alcune parti significative del corso di formazione, relative ai Casi di studio e i possibili rischi e pericoli. Nonostante questi incontri siano stati informali hanno avuto un riscontro positivo: li consigliamo come parte integrante dell'intero processo di formazione Clarity.

Le principali attività hanno impiegato complessivamente 20 sessioni (4 X 5 sessioni) e hanno testato il materiale del Manuale per le sessioni interculturali e pedagogiche, oltre al materiale tecnico creato per questo corso specifico. Le sessioni hanno applicato l'approccio pedagogico costruttivista, partendo dalle conoscenze pregresse dei discenti, che sono state condivise con gli altri ed ampliate con delle nuove conoscenze. È stato scelto un tipo di apprendimento esplorativo, caratterizzato dall'uso di molte situazioni interattive, discussioni e supporti visivi. I video educativi e giochi di ruolo (situation games) sono stati gli strumenti pedagogici di maggiore successo.

I formandi di questa sessione di Clarity A hanno valutato in modo positivo il corso, assegnandogli un voto molto alto.

A seguito delle sessioni di Clarity A, le conoscenze di questi formatori e il lavoro da essi svolto è stato valutato in due momenti, nella formazione Clarity B, in cui sono stati presenti anche i titolari delle aziende dell'industria edile.

Dato che l'industria edile è un settore molto pericoloso, in cui la sicurezza sul lavoro è molto importante, crediamo che in futuro la formazione possa essere effettuata anche in altre lingue, soprattutto in lingua ucraina.

Caso di studio 3 - Italia

Il Centro Astalli è un centro di accoglienza per migranti e richiedenti asilo con sede a Palermo, e accoglie quotidianamente decine di migranti che portano con sé le loro storie di vita.

Boubacar è un ragazzo Senegalese di 21 anni arrivato a Palermo da qualche mese. È arrivato al Centro per richiedere supporto per avviare la procedura per ottenere il permesso di soggiorno. Dopo qualche tempo dal suo arrivo in Italia ha dovuto iniziare a lavorare.

La maggior parte della comunità senegalese in città si occupa di commercio, che spesso si svolge nella periferia della Città di Palermo, nella provincia, motivo per cui si ha la necessità di possedere la patente di guida e guidare la macchina per raggiungere i diversi posti di lavoro. Boubacar prende la patente frequentando regolarmente una scuola guida e inizia a lavorare.

Una settimana dopo Boubacar è stato coinvolto in un incidente automobilistico e non ce l'ha fatta.

Al momento dell'incidente non indossava la cintura di sicurezza e attraverso una perizia legale è stato dimostrato che la macchina non era in condizioni di guida sicure. Questo può sembrare solo un episodio in cui le mancanze di un individuo abbiano prodotto delle conseguenze serie.

A prescindere dal caso specifico, le statistiche mostrano che gli immigrati sono coinvolti in incidenti stradali almeno il doppio rispetto agli italiani. Sono molti gli aspetti da considerare, ma per tornare al caso di Bouba, egli aveva frequentato il corso alla scuola guida solo due mesi dopo il suo arrivo in Italia. È evidente che, considerata la sua comprensione linguistica limitata, seguire delle lezioni dal contenuto altamente tecnico, in una lingua diversa dalla sua, è stato difficile oltre che poco efficace. È anche importante valutare le differenze culturali che influiscono sul processo di apprendimento e sulla percezione dei contenuti spiegati durante un corso.

La formazione *CLARITY* a *Palermo* sulla Sicurezza Stradale ha visto la partecipazione di cinque migranti adulti provenienti dal Senegal, Costa d'Avorio, Marocco e Mauritius.



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



La formazione è stata suddivisa in (i) CLARITY A: parte tecnica sulla Sicurezza Stradale e relative rischi (15 sessioni), effettuata da un istruttore certificato di scuola guida, e (ii) CLARITY B: parte pedagogica (20 sessioni) effettuata da un esperto di Life Skills e Prevenzione dei Comportamenti a Rischio, che ha insegnato ai nostri FM le tecniche principali per il trasferimento delle nuove conoscenze tecniche acquisite, quali Brainstorming, Giochi di Ruolo, Simulazioni, Casi di studio, Strategie di *problem-solving* e metodi narrativi.

Le attività sono state svolte in un contesto laboratoriale (attraverso l'apprendimento collaborativo, centrato sull'*imparare facendo* unito alla valorizzazione dei codici linguistici e di comunicazione specifici degli automobilisti), in contesto giovanile e funzionale avendo posto le basi per cui i 5 FM e i formatori hanno creato un vero e proprio gruppo di lavoro.

I formandi hanno testato l'efficacia delle metodologie acquisite durante CLARITY A, attraverso la sessione della formazione di base che hanno svolto in due pomeriggi presso un centro per migranti (CLARITY B), indirizzato ad un pubblico proveniente da 7 diversi paesi francofoni del mondo, (Senegal, Costa d'Avorio, Ghana, Nigeria, Tanzania, Mauritius, Marocco). Il gruppo di FM è stato coinvolto attivamente in tutte le fasi della preparazione, inclusa la pianificazione logistica, contenuti e la programmazione dell'evento di formazione.

Infine, i neo-formatori hanno ricevuto dal CESIE un attestato di partecipazione che certifica le competenze acquisite e che potrà essere allegato al loro curriculum vitae. L'attestato specifica che il corso è in linea con gli standard dell'UE, senza dimenticare di rispondere alle esigenze del mercato del lavoro locale.

Come riferito dai partecipanti, gli aspetti di Clarity maggiormente apprezzati sono stati: l'uso della lingua francese e l'integrazioni di linguaggi diversi (verbali e non) / Educazione non formale / Flessibilità ad adattarsi al contesto e al target di riferimento / Apprendere-migliorare le competenze informatiche di base / Creazione di metodi di lavoro / Assumere maggiore consapevolezza – dignità - capacità – sicurezza / Reciprocità – simmetria – relazioni "orizzontali" / Numero limitato di partecipanti → possibilità di venire incontro a esigenze personali / Interesse verso questo tipo di progetti → collegamento con l'Europa.

Casi di studio 4 – Regno Unito

Il partner Clarity del Regno Unito, Point Europa, svolge un'attività separata che organizza lezioni di inglese per i lavoratori migranti nella loro zona. Quest'attività ha permesso a Point Europa di stabilire dei rapporti con le imprese che impiegano lavoratori migranti.

Attraverso il dialogo con i datori di lavoro, Point Europa è venuta a conoscenza di un problema molto serio. Nel 2008 un migrante stava lavorando su una pala meccanica presso una PMI. Ha subito un grave incidente che gli ha causato un infortunio molto serio, rischiando di mettere in pericolo anche altri lavoratori.

Il lavoratore aveva frequentato la formazione obbligatoria su salute e sicurezza sul luogo di lavoro, aveva firmato le presenze e aveva ottenuto l'attestato. Ma sfortunatamente era arrivato da poco nel Regno Unito e non conosceva bene l'Inglese. Quindi la formazione ricevuta non ha avuto alcun valore o impatto sul lavoratore.

In questo caso ci sono due problemi molto importanti: in primis il lavoratore in sostanza non aveva ricevuto alcuna formazione e non era a conoscenza dei potenziali pericoli mettendo a rischio sia se stesso che gli altri. In secondo luogo, si potrebbe anche mettere in discussione il fatto che l'azienda abbia effettivamente rispettato le leggi del Regno Unito sulla formazione obbligatoria. Infatti il lavoratore non è riuscito a comprendere e apprendere nulla, pertanto non ha effettivamente ricevuto la formazione necessaria per lavorare. Qualora ciò venisse provato, le autorità e la compagnia di assicurazione potrebbero denunciare l'azienda per aver infranto la legge e nel caso specifico dell'assicurazione, rifiutarsi di pagare. In tal caso l'azienda correrebbe molti rischi.

Il lavoro iniziale è stato quello di contattare i datori di lavoro per capire quale fosse il tipo di formazione necessaria e la lingua del migrante. Nelle fabbriche per la produzione e per il confezionamento di alimenti nella zona dove ha sede Point Europa, lavorano molti migranti polacchi, dunque è stata scelta la lingua polacca e come argomento la Sicurezza Alimentare nella catena di Produzione.

L'organizzazione ha usato i propri contatti, creati attraverso altre formazioni o direttamente con i datori di lavoro, per reclutare 5 immigrati polacchi che avessero un buon livello di conoscenza della lingua inglese e soprattutto delle qualifiche per l'insegnamento/formazione conseguite in Polonia. Il

Manuale è stato usato per fornire una struttura alla formazione e le sessioni hanno avuto inizio.

Point Europa è stata in grado di sviluppare un pacchetto formativo riconosciuto ufficialmente dal Regno Unito, che comprende: un certificato per la formazione di base e due livelli del corso sulla Sicurezza Alimentare. I nuovi Formatori Migranti sono stati anche iscritti a un importante organismo di formazione del Regno Unito, il *Chartered Institute of Environmental Health*. Al termine di questa fase, i cinque migranti hanno ottenuto una certificazione completa e la qualifica di formatori per la Sicurezza Alimentare, riconosciuta ufficialmente dalle autorità del Regno Unito.

Point Europa ha quindi individuato un numero di aziende che volevano che il loro staff seguisse il corso sulla Sicurezza Alimentare. I nuovi Formatori Migranti hanno pianificato e preparato le loro sessioni e hanno effettuato la formazione per il gruppo di lavoratori. Questa formazione è stata pienamente riconosciuta e i formandi hanno ricevuto dei certificati ufficialmente riconosciuti dal governo del Regno Unito.

I 5 FM sono adesso accreditati come formatori professionisti ed un numero elevato di lavoratori delle fabbriche alimentari ha ricevuto una formazione riconosciuta ufficialmente. Il progetto ha creato una risorsa assolutamente nuova per la Formazione e l'Istruzione Professionale e l'ha applicata negli ambienti di lavoro.

Le opportunità per ripetere e diffondere il materiale sono tante. Molte aziende sono in contatto con Point Europa per provvedere alla formazione nelle loro fabbriche, e adesso si è iniziato ad effettuare la stessa formazione anche in lituano.

PARTE VI

Appendice

Appendice 1. Modello di lettera per il datore di lavoro

La seguente è una proposta di modello di lettera da mandare ai datori di lavoro dei lavoratori migranti. L'obiettivo è quello di fornire una introduzione di base al concetto Clarity, per suscitare il loro interesse ad avere un primo colloquio.

Caro Sig./Sig.ra,

Clarity per lavoratori migranti e lingue migranti

La mia organizzazione ha le conoscenze e le risorse che potrebbero servirvi in qualità di datore di lavoro di lavoratori migranti.

Coloro che assumo i migranti, spesso lavorano sodo per poter dar loro il supporto e le informazioni di cui hanno bisogno per riuscire a integrarsi perfettamente con il personale. Soprattutto quei datori di lavoro responsabili che forniscono ai lavoratori migranti la formazione obbligatoria, di cui hanno bisogno, come prescritto dalla legge.

Ma i vostri impiegati capiscono la formazione ricevuta?

Noi facciamo parte della rete Clarity, un partenariato ampio che ha sviluppato un metodo per la trasformazione della formazione di base relativa al posto di lavoro nella lingua dei migranti, affinché si possa essere sicuri che i propri impiegati ricevano le informazioni di base di cui hanno bisogno, nel modo più comprensibile per loro:

- *Noi progettiamo ed effettuiamo brevi corsi di formazione pensati direttamente nella lingua del migrante, da persone madrelingua.*
- *Non si tratta di una semplice traduzione. Noi paragoniamo la situazione dei paesi ospitanti con quella dei paesi di origine dei migranti e ne spieghiamo le differenze culturali, le parole difficili e i diversi modi di lavorare.*
- *Provvediamo anche alla realizzazione del materiale necessario, in base all'azienda specifica. Per esempio, possiamo includere una sessione che si occupi del vostro ambiente di lavoro e dei metodi operativi specifici ad esso, se ritenuto utile.*
- *Forniamo anche una formazione aggiuntiva, sia nelle lingue del paese di origine che in quella del paese ospitante, e in tal modo favoriamo lo sviluppo delle competenze professionali del vostro personale.*



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



Siamo convinti che Clarity possa avere effetti positivi di cui Lei stesso/a potrà beneficiare in quanto datore di lavoro e responsabile: comunicazione migliore con il vostro personale, certezza che la formazione obbligatoria sul luogo di lavoro sia compresa; migliori possibilità di ricevere formazione aggiuntiva.

Se desidera avere maggiori informazioni, ci contatti.

Appendice 2: Modello di lettera per reclutare candidati

Questa lettera / poster ***non deve essere tradotta***. È molto importante, per ridurre il numero di candidati che si vogliono proporre, pubblicare l'annuncio solo nella lingua del paese ospitante.

Cercasi Polacchi Madrelingua

Point Europa è un centro di istruzione e formazione indipendente. Offriamo una formazione destinata ai lavoratori del Sud-Est dell'Inghilterra, che include anche la formazione di base sul luogo di lavoro per lavoratori migranti. Attualmente stiamo organizzando delle lezioni per i migranti polacchi, sul tema della Sicurezza Alimentare nella Produzione.

I candidati migliori del corso potranno seguire gratuitamente dei corsi relativi alla Formazione per Formatori, al tema della Sicurezza Alimentare, e ricevere il materiale specifico per l'insegnamento/apprendimento interculturale. A seguito del corso di formazione ci saranno delle buone opportunità di lavoro retribuito.

Requisiti obbligatori:

- Polacco come lingua madre
- Una conoscenza ottima dell'inglese
- Capacità di impegnarsi nella formazione e nel volerla effettuare (flessibilità degli orari)

Requisiti preferenziali:

- Esperienza nell'insegnamento, possibilmente certificata
- È preferibile avere delle conoscenze del settore alimentare

Se riuscite a soddisfare i requisiti obbligatori vi forniremo una formazione aggiuntiva che vi sarà molto utile. Valuteremo la vostra conoscenza pregressa e vi aiuteremo a creare il vostro Portfolio personale. I nostri clienti sono già in attesa che queste lezioni inizino. Questa formazione vi darà la possibilità di guadagnare bene e farvi avere delle ottime prospettive per una vostra crescita professionale. Contattateci all'indirizzo riportato in basso.

Appendice 3: LISTA DI CONTROLLO PER EVENTI FORMATIVI

La seguente lista di controllo aiuta la pianificazione di un evento di formazione, e potrebbe includere:

⇒ **“Cosa”**

- Quali contenuti vogliamo trasferire?
- Cosa vogliamo che il pubblico porti con sé/non dimentichi?
- Quali risultati ci aspettiamo?

⇒ **“Chi?”**

- Chi sono i facilitatori?
- Chi farà da “presentatore”?
- Chi è il pubblico? Come è composto?

⇒ **“Come?”**

- Come reclutare il pubblico?
- Strategia di comunicazione/ visibilità
- Quali modi operativi, quali tecniche d’insegnamento?
- Quali persone / agenzie / organizzazioni possono essere di aiuto per reclutare il pubblico
- Sistemazione dell’aula

⇒ **“Dove?”**

- Uffici?
- Centro per Migranti?
- Altri luoghi?

⇒ **“Quando?”**

- I momenti più adatti ad un pubblico di lavoratori migranti adulti – giorni feriali (mattina/pomeriggio); nel fine settimana?
- Tempistica del corso – durata dell’incontro, pause, momenti per discussioni, chiarimenti e possibili approfondimenti

⇒ **“Da fare”**

- Materiali/Media necessari;
- Aspetti su cui effettuare delle ricerche per i contenuti del corso
- Materiali di cui il pubblico potrebbe avere di bisogno durante il corso (fogli di lavoro, etc.)



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme



- Foglio presenze
- Attrezzature tecniche necessarie