



ACTION: MIGLIORARE L'OCCUPABILITÀ A BREVE TERMINE DEI  
MIGRANTI

## Analisi dei programmi formativi per l'occupabilità dei migranti, esistenti

[Rapporto Globale Consolidato]

Partner responsabile:  
PRISM Impresa Sociale s.r.l., Italy

*Dicembre 2021*



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.





## Informazioni generali

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Acronimo              | ACTION                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Titolo del progetto   | Migliorare l'occupabilità e breve termine dei migranti                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Titolo IO             | IO1 - Analisi dei programmi formativi per l'occupabilità dei migranti, attualmente in uso                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Azione IO             | Identificazione del contenuto pertinente allo sviluppo delle Risorse Didattiche Aperte (oggetto di IO2)                                                                                                                                                                                                                                        |
| Tipo di prodotto      | Studio / Analisi – Ricerca / Rapporto Consolidato                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Media                 | File di testo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Lingue                | Inglese, Tedesco, Italiano, Greco e Macedone                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Inizio IO             | 01/03/2021                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Fine IO               | 30/11/2021                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Partner responsabile  | PRISM Impresa Sociale s.r.l., ITALIA                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Partners partecipanti | <ul style="list-style-type: none"> <li>· Institute for Roma and Minorities, GERMANIA</li> <li>· BK Consult, GERMANIA</li> <li>· AKMI, GRECIA</li> <li>· ARSIS (Association for the Social Support of Youth), GRECIA</li> <li>· NGO Roma Youth Centre (Kumanovo), MACEDONIA DEL NORD</li> <li>· Zewelege Consultants Limited - CIPRO</li> </ul> |



## SOMMARIO

|                                                                                                                                                  |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Introduzione</b> .....                                                                                                                        | 5  |
| <b>Una prospettiva globale sul mercato del lavoro e i migranti</b> .....                                                                         | 6  |
| <b>ITALIA</b> .....                                                                                                                              | 6  |
| <b>GERMANIA</b> .....                                                                                                                            | 7  |
| <b>CIPRO</b> .....                                                                                                                               | 8  |
| <b>GRECIA</b> .....                                                                                                                              | 9  |
| <b>MACEDONIA DEL NORD</b> .....                                                                                                                  | 10 |
| <b>Prospettive nazionali: Sistemi di istruzione e formazione tecnica e i relativi risultati in termini di apprendimento e occupabilità</b> ..... | 12 |
| <b>ITALIA</b> .....                                                                                                                              | 12 |
| Il sistema italiano di istruzione e formazione tecnica .....                                                                                     | 12 |
| Il Sistema italiano di istruzione e formazione tecnica e i migranti .....                                                                        | 13 |
| Sguardo generale sugli esiti di apprendimento e impiego .....                                                                                    | 14 |
| Qualifiche professionali e titoli di studio pregressi .....                                                                                      | 15 |
| <b>GERMANIA</b> .....                                                                                                                            | 16 |
| Il sistema tedesco di istruzione e formazione tecnica .....                                                                                      | 16 |
| Il sistema tedesco di istruzione e formazione tecnica e i migranti .....                                                                         | 16 |
| Sguardo generale sugli esiti di apprendimento e di impiego .....                                                                                 | 17 |
| <b>CIPRO</b> .....                                                                                                                               | 18 |
| Il Sistema cipriota di istruzione e formazione tecnica .....                                                                                     | 18 |
| Il sistema cipriota di istruzione tecnica e professionale e i migranti .....                                                                     | 19 |
| Sguardo generale sugli esiti di apprendimento e di impiego .....                                                                                 | 19 |
| <b>GRECIA</b> .....                                                                                                                              | 20 |
| Il sistema greco di istruzione e formazione tecnica .....                                                                                        | 20 |
| Il sistema greco di istruzione e formazione tecnica e i migranti .....                                                                           | 21 |
| Sguardo generale sugli esiti di apprendimento e di impiego .....                                                                                 | 21 |
| <b>MACEDONIA DEL NORD</b> .....                                                                                                                  | 21 |
| Il sistema macedone di istruzione e formazione tecnica .....                                                                                     | 21 |
| Il sistema macedone di istruzione e formazione tecnica e i migranti .....                                                                        | 22 |
| Sguardo generale sugli esiti di apprendimento e di impiego .....                                                                                 | 23 |
| <b>Il Sistema di istruzione e formazione tecnica secondo gli istruttori, insegnanti e formatori</b> .....                                        | 23 |



|                                                                                                                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>ITALIA</b> .....                                                                                                                                                      | 23 |
| <b>Incongruenze tra le competenze richieste e la formazione tecnica e professionale</b> .....                                                                            | 24 |
| <b>GERMANIA</b> .....                                                                                                                                                    | 25 |
| <b>Incongruenze tra le competenze richieste e la formazione tecnica e professionale</b> .....                                                                            | 27 |
| <b>CIPRO</b> .....                                                                                                                                                       | 28 |
| <b>Incongruenze riscontrate tra le competenze richieste e la formazione tecnica</b> .....                                                                                | 29 |
| <b>GRECIA</b> .....                                                                                                                                                      | 29 |
| <b>Incongruenze riscontrate tra le competenze richieste e la formazione tecnica e professionale</b> .....                                                                | 29 |
| <b>MACEDONIA DEL NORD</b> .....                                                                                                                                          | 30 |
| <b>Incongruenze riscontrate tra le competenze richieste e la formazione tecnica</b> .....                                                                                | 31 |
| <b>Preparazione delle Risorse Didattiche Aperte</b> .....                                                                                                                | 31 |
| <b>Identificazione dei contenuti più pertinenti per le Risorse Didattiche Aperte</b> .....                                                                               | 33 |
| <b>Le principali competenze identificate come necessarie al miglioramento dell'occupabilità degli immigrati secondo gli insegnanti, i formatori e gli studenti</b> ..... | 33 |
| <b>Bibliografia e Sitografia</b> .....                                                                                                                                   | 34 |



## Introduzione

Il progetto ActiOn mira a promuovere l'inclusione e l'integrazione nel mercato del lavoro degli studenti di origine straniera, attraverso la progettazione e l'erogazione di corsi di formazione al personale di istituti di formazione tecnica (insegnanti, tutor e portatori di interesse) nonché al coinvolgimento di questi nell'integrazione del mercato del lavoro di studenti di origine straniera. Di conseguenza, con l'obiettivo di fornire una visione d'insieme dei principali risultati e di identificare in modo pertinente, gli argomenti oggetto delle risorse educative aperte per la costruzione di contenuti digitali delle stesse, questo rapporto consolida i contributi nazionali provenienti dalla ricerca documentale e sul campo, dei paesi del partenariato.

Come responsabile del Prodotto Intellettuale 1 del progetto, PRISM Impresa Sociale s.r.l. ha collaborato con Institute for Roma and Minorities, BK Consult, AKMI, ARSIS, ROMA YOUTH CENTRE e ZEWELEPE Consultants Limited – al fine di sostenere lo sviluppo dell'attività di ricerca nei rispettivi paesi.

Questo lavoro mostra pertinenza e valore aggiunto per diverse ragioni, tra cui le principali:

La ricchezza del partenariato: Questo rapporto globale mette accanto, in una prospettiva comune, paesi con modelli migratori e temporalità diverse. In questo senso, comprendere il sistema educativo di formazione tecnica all'interno della dinamica migratoria, rivela la sua importanza: le esigenze professionali, la pertinenza delle competenze e le politiche-quadro variano, e con esse, la nostra necessità di comprendere meglio e inquadrare i concetti chiave di questo progetto.

La complessità del dibattito globale e delle politiche sulla migrazione: Nel corso degli ultimi due decenni, molti paesi hanno visto i loro profili migratori cambiare drasticamente. Per esempio, la Grecia si è trasformata da paese di emigrazione a paese di immigrazione, fondendo la crisi umanitaria con la necessità di avviare carriere e percorsi professionali. I cambiamenti globali, i fattori ambientali e di spinta ai conflitti avvengono sempre più all'interno di contesti e politiche che oscillano tra quadri umanitari e di sviluppo. Questo quadro aggiunge complessità allo scenario e alla necessità di affrontare il tema delle migrazioni in una cornice transnazionale e olistica, oltre la rapidità di concetti e immagini con i quali la narrazione del discorso pubblico si trova spesso ad interagire.

Questi elementi, solo per citarne alcuni, devono essere combinati con le caratteristiche specifiche di ogni paese, i modelli – a volte di carattere transitorio - e le generazioni migratorie, nonché con le sfide dei modelli di protezione sociale.

Per ottenere una conoscenza più approfondita ed accedere alle fonti, ai rapporti e alle pubblicazioni utilizzate come riferimento per questo rapporto, incoraggiamo il lettore a visitare il sito web del progetto ActiOn dove tutti i contributi su base nazionale del partenariato – rimodulati nel presente rapporto - si trovano in libero accesso.



## Una prospettiva globale sul mercato del lavoro e i migranti

### ITALIA

Secondo l'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT), al 31 dicembre 2019, risiedono legalmente in Italia 5.039.637 stranieri, pari all'8,45% del totale della popolazione italiana residente. I recenti modelli migratori nel paese evidenziano una costante diminuzione nello stock delle entrate, in tal modo che, il numero di permessi di soggiorno concessi a immigrati di paesi terzi (IPT) è - 26,8% rispetto al 2018 e già -3% rispetto a gennaio 2020 (177.254 permessi). Anche se con variazioni tra le regioni, il flusso di migranti era già in calo prima dell'epidemia di Sars-Covid 19.

Scomponendo i dati in base alla nazionalità, troviamo che la tendenza alla diminuzione si diffonde equamente tra due estremi: da un lato i nigeriani, che mostrano -66% di entrate, e gli albanesi con -8%. Dato che questa differenza sembra essere dovuta ad una diminuzione delle richieste d'asilo, la distinzione tra motivi umanitari e permessi di cittadinanza ci permette di contestualizzare le prime dieci nazionalità immigrate in Italia. Secondo l'ISTAT:

Tabella 1. Rapporto cittadini extracomunitari 2018, ISTAT

| PAESE DI ORIGINE   | VAR % 2018 | VALORE ASSOLUTO al primo semestre 2020_individui |
|--------------------|------------|--------------------------------------------------|
| <b>Albania</b>     | • 8.7%     | 21.437                                           |
| <b>Marocco</b>     | • 21.4%    | 16.032                                           |
| <b>India</b>       | • 16.3%    | 11.405                                           |
| <b>Pakistan</b>    | • 16.1 %   | 11.202                                           |
| <b>Bangladesh</b>  | • 24.7%    | 9.934                                            |
| <b>Cina</b>        | • 21.8%    | 8.889                                            |
| <b>USA</b>         | • 14.2%    | 7.837                                            |
| <b>Egitto</b>      | • 24.4 %   | 6.662                                            |
| <b>Ucraina</b>     | • 23.3 %   | 6.095                                            |
| <b>Nigeria</b>     | • 66.4%    | 5.211                                            |
| <b>Altri paesi</b> | • 31%      | 72.550                                           |
| <b>TOTALE</b>      | • 26.8%    | 177.254                                          |

All'inizio del 2020, il tasso di disoccupazione dei cittadini non comunitari è del 13,8% contro il 9,2% della forza lavoro di nazionalità italiana. Se si considera questo andamento per genere, è interessante notare come la diminuzione del tasso di occupazione delle donne comunitarie (- 3,7% rispetto al secondo trimestre 2018) sia opposta al significativo aumento dell'occupazione femminile non comunitaria (+7,5%). Questo punto



potrebbe essere spiegato, tra l'altro, da una crescente richiesta di personale di assistenza e cura nella società italiana che invecchia e, a fortiori durante e all'indomani della pandemia Covid-19. In generale, disaggregando l'andamento delle professioni ricoperte dai IPT, secondo l'ISTAT osserviamo che i principali settori di impiego sono l'immobiliare, i trasporti e magazzinaggio, l'agricoltura, la caccia, la pesca e gli altri servizi sociali oltre che nel settore prettamente industriale e nelle costruzioni. È sicuramente interessante mettere in prospettiva questi dati con l'aumento del numero di contratti di apprendistato: questo potrebbe suggerire che, nonostante la diminuzione del tasso di occupazione, ci sia un modello costante di stabilizzazione della forza lavoro nel mercato del lavoro informale e della forza lavoro dipendente.

La popolazione target di questa ricerca è quella originaria di paesi terzi, in età compresa tra i 20 e i 64 anni. Nel 2019, all'interno di questa categoria, sette persone su dieci erano impiegate nel Nord Italia, mentre nel Sud e nelle Isole il rapporto è sceso a cinque; inoltre, quasi tutte le Regioni hanno mostrato una diminuzione dell'incidenza del lavoro irregolare (tasso di irregolarità). Il Sud e le Isole hanno mostrato la più alta incidenza (18,6%) di occupazione informale nel mercato del lavoro: questo non solo dimostra che i modelli irregolari, mostrano stabilità su tutto il territorio nazionale, ma conferma anche le informazioni emerse durante i gruppi di discussione tenuti con studenti IPT e il personale insegnante di formazione tecnica e professionale.

Il rapporto biennale "Gli stranieri nel mercato del lavoro italiano" della Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione del Ministero del Lavoro e dei Servizi dell'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) mostra come dato generale che il numero di persone in cerca di lavoro è diminuito. Il 22,6% in meno di italiani, il 39,2% in meno di cittadini comunitari e il 40% in meno di lavoratori extracomunitari hanno cercato un lavoro nel 2019 rispetto al rapporto precedente, pubblicato nel 2017.

## GERMANIA

Secondo l'Agenzia federale tedesca per l'educazione civica (BDP), nel 2019 ci sono 21,2 milioni di persone di origine straniera a fronte di 81,8 milioni di cittadini, cioè il 26% della popolazione totale residente. Il Nord-Reno-Vestfalia ha ospitato il numero più alto (oltre 2,75 milioni) seguito dalla Baviera con più di 1,96 milioni e dal Baden-Württemberg (1,84 milioni). I paesi d'origine migratoria più rappresentati sono la Turchia (13,3%) seguita da Polonia (10,5%), Russia (6,5%), Romania (4,8%) e Italia (4,1%). È interessante sottolineare che di questi, poco più di un terzo è nato in Germania e che l'85% dei turchi e il 71,5% degli italiani vivono in Germania da almeno quindici anni.

Nel 2020, l'epidemia di Sars-Covid 19 ha influenzato il numero di richieste d'accoglienza, in particolar modo d'asilo, anche in Germania; infatti, a fronte delle 165.938 domande nel 2019, solo 122.170 emergono nel 2020. Scomponendo i dati per nazionalità, Siria, Afghanistan, Turchia, Iraq, Iran sono i più rappresentati. La maggior parte dei migranti sono uomini, anche se la quota di donne è aumentata di recente, e quasi la metà di loro (47,4%) aveva meno di 30 anni.

*Tabella 2. Richiedenti d'asilo per la prima volta in età legale da tutti i paesi d'origine e dai dieci principali paesi d'origine nel 2020 e differenza rispetto all'anno precedente, secondo il BAMF*

| Paese di origine | Individui 2020 | % nel 2020 | % nel 2019 | Differenza %<br>from 2019 |
|------------------|----------------|------------|------------|---------------------------|
| Siria            | 13,011         | 27.5       | 14.1       | - 13.4                    |



|                    |        |      |      |       |
|--------------------|--------|------|------|-------|
| <b>Afghanistan</b> | 4,459  | 9.4  | 4.8  | - 4.6 |
| <b>Turchia</b>     | 4,097  | 8.7  | 8.6  | - 0.1 |
| <b>Iraq</b>        | 3,996  | 8.5  | 6.8  | - 1.7 |
| <b>Iran</b>        | 2,062  | 4.4  | 7    | - 2.7 |
| <b>Giorgia</b>     | 1,558  | 3.3  | 2.7  | - 0.6 |
| <b>Nigeria</b>     | 1,113  | 2.4  | 5.7  | - 3.4 |
| <b>Algeria</b>     | 1,064  | 2.3  | 1.1  | - 1.2 |
| <b>Vietnam</b>     | 1,011  | 2.1  | 0.9  | - 1.3 |
| <b>Somalia</b>     | 798    | 1.7  | 1.6  | - 0.1 |
| <b>Altri</b>       | 14,075 | 29.8 | 45.2 | -15.4 |
| <b>TOTALE</b>      | 47,244 | 100  | 100  |       |

Nel giugno 2020, 4.235.911 su 33.322.952 di popolazione attiva (lavoratori dipendenti) erano di origine straniera, mentre nel febbraio 2021, 2.904.000 persone erano disoccupate: secondo Statista, la percentuale di migranti disoccupati è del 14,4% nel 2020.

L'Agenzia federale tedesca per l'occupazione stabilisce la classificazione delle professioni nei quattro seguenti livelli di abilità: (i) compiti semi e non qualificati (ii) compiti qualificati (iii) compiti specialistici complessi e (iv) compiti esperti altamente complessi.

La proporzione di coloro che sono coinvolti in attività semi e non qualificate tra i migranti (specialmente i rifugiati) è significativamente più alta che tra coloro che sono nati in Germania, poiché solo il 13% dei coetanei nativi è coinvolto in attività semi- e non qualificate. Tuttavia, il 32% di questi (specialmente i rifugiati) svolge mansioni al di sopra del livello delle loro qualifiche professionali: questo può essere spiegato dal fatto che molti rifugiati hanno acquisito qualifiche professionali attraverso un percorso di "formazione sul lavoro" nei loro paesi di origine e non attraverso una formazione professionale formale come è consuetudine in Germania.

## CIPRO

Secondo il rapporto dell'Ufficio Federale di Statistica cipriota, al primo gennaio 2020 i residenti permanenti di origine straniera erano stimati a 161.000 individui, cioè il 18,1% della popolazione totale nella zona controllata dal governo. Per quanto riguarda il settore umanitario, l'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR) riporta un aumento costante del numero di rifugiati e richiedenti asilo negli anni 2015-2020, con le tre percentuali più alte appartenenti alla Siria (25%), India (16%) e Camerun (9%).

Tradizionalmente, il nucleo dello stock di popolazione migrante a Cipro, è costituito da donne: arrivate nel paese a partire dai primi anni Novanta in cerca di opportunità di lavoro, sono per lo più assunte come lavoratrici domestiche e di assistenza. I principali paesi di origine sono Sri Lanka, Filippine, India, Europa dell'Est e paesi dell'ex Unione Sovietica. Un numero inferiore di altri settori, risulta dominato dagli uomini: è il caso in particolare di siriani ed egiziani, nei settori dell'edilizia e delle costruzioni, negli alberghi e nei ristoranti, in agricoltura e silvicoltura ma anche nell'industria manifatturiera ecc.

Secondo la legge sui rifugiati e il decreto ministeriale 308/2018, i richiedenti asilo sono autorizzati ad accedere al mercato del lavoro un mese dopo la presentazione della domanda di asilo. La legge sui rifugiati



consente al Ministro del Lavoro, del Welfare e della Previdenza Sociale - in consultazione con il Ministro dell'Interno - di porre restrizioni e condizioni al diritto al lavoro senza ostacolare l'effettivo accesso dei richiedenti asilo al mercato del lavoro. Vale la pena notare che i datori di lavoro che assumono richiedenti asilo devono avere un'autorizzazione rilasciata dal Dipartimento del Lavoro per assumere cittadini di paesi terzi.

Nel 2019, il Ministro del Lavoro, del Welfare, ha emesso misure aggiuntive e l'assicurazione sociale, che ha aggiunto ulteriori settori di occupazione per i richiedenti asilo.

I campi di impiego consentiti ai richiedenti asilo sono principalmente l'agricoltura, l'allevamento, la pesca, strutture per l'accoglienza degli animali, la catena di trasformazione e gestione dei rifiuti, il settore commerciale, la fornitura di servizi, l'industria alimentare, i ristoranti e i centri ricreativi, nonché i servizi di lavanderia a gettoni e la diffusione di materiale pubblicitario.

## GRECIA

Nel primo semestre de 2016, 727.000 immigrati vivevano in Grecia con un permesso di soggiorno, pari al 7% della popolazione residente. Questo paese è molto particolare poiché, nonostante il suo tradizionale profilo di emigrazione, negli ultimi decenni si è trasformato in un paese di immigrazione; inoltre, il paese ha affrontato e sta ancora affrontando una complessa crisi umanitaria, senza precedenti per il paese. Nel 2012 sono stati rilasciati 23.200 nuovi permessi di soggiorno a cittadini di paesi terzi, rispetto ai 43.000 del 2008. La crisi economica ha quindi avuto un profondo effetto sull'integrazione degli immigrati nel mercato del lavoro. Secondo l'UNHCR, nel 2020 ci sono stati 15.700 arrivi in Grecia.

Utilizzando le statistiche dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE), nel 2020 la maggior parte dei Cittadini di Paesi Terzi sono uomini provenienti dall'Africa o dall'Asia; lavorano nel settore manifatturiero, nell'edilizia, nel commercio all'ingrosso e al dettaglio e nel turismo.

*Tabella 3. Occupazioni Cittadini maschili di Paesi Terzi (TCNs) ricoperte in Grecia, dati OCSE, 2020*





Con le stesse fonti, la popolazione migrante femminile dei paesi terzi, è principalmente impiegata in lavori domestici e di cura, seguiti dalla manifattura, dal commercio all'ingrosso e al dettaglio e dal settore immobiliare

Tabella 4. Occupazioni donne TCNs ricoperte in Grecia, dati OCSE, 2020

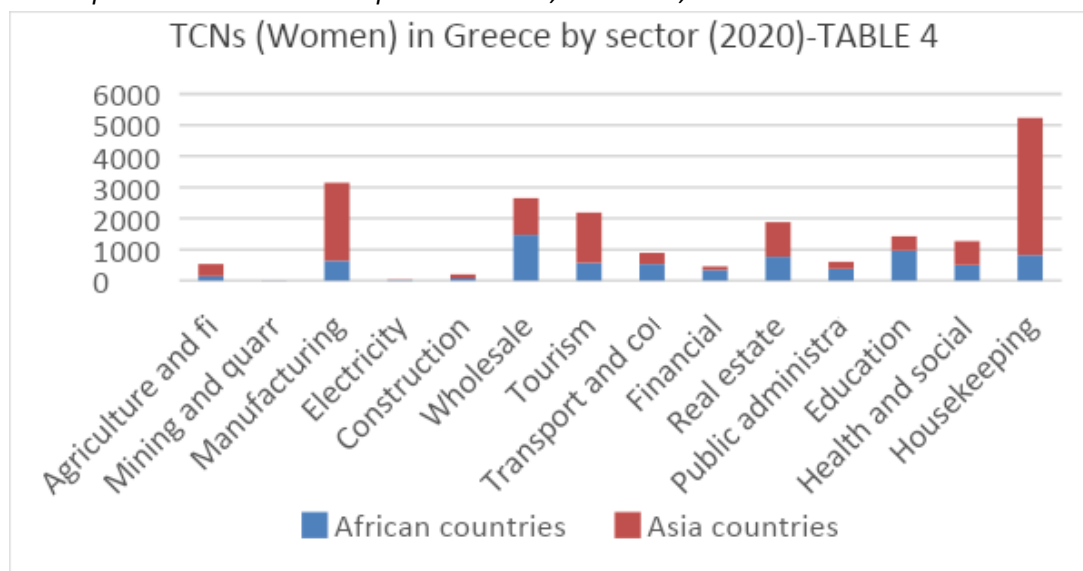
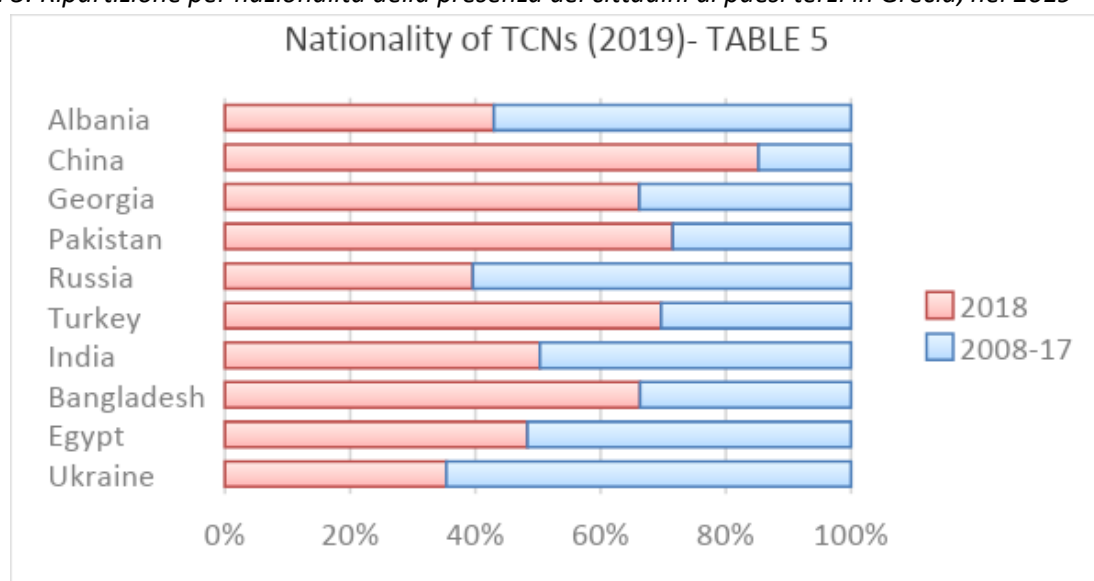


Tabella 5. Ripartizione per nazionalità della presenza dei cittadini di paesi terzi in Grecia, nel 2019



## MACEDONIA DEL NORD

Secondo il rapporto sulla migrazione della Macedonia del Nord dell'Ufficio Statale di Statistica, l'ultimo censimento, avvenuto nel 2002, presenta 2.022.547 abitanti nel paese. In questo paese multi-etnico, il 64,17% è di origine macedone, il 25,17% albanese, il 3,85% turco, il 2,66% rom ecc. In seguito alla liberalizzazione dei visti nel 2009, la Macedonia si è trasformata in una zona di migrazione con un'intensa emigrazione della popolazione.

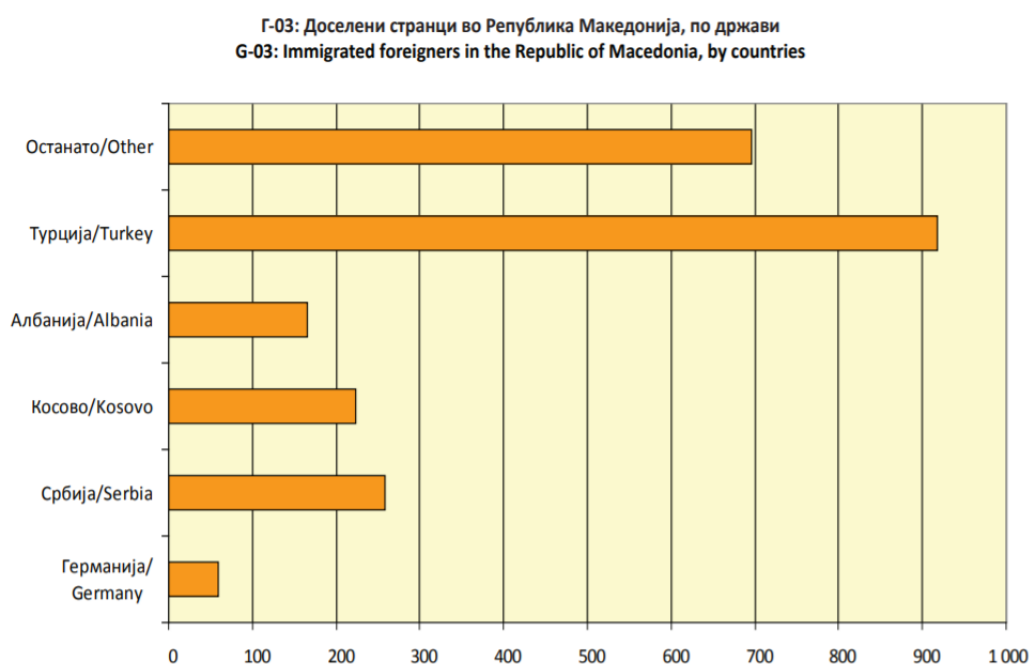


La Repubblica della Macedonia del Nord, è una terra di transito e un piccolo numero di richiedenti asilo; il paese fa parte della "rotta migratoria balcanica", dove centinaia di migliaia di rifugiati e altri migranti (soprattutto da Siria, Iraq, Afghanistan, Pakistan e Africa settentrionale e sub-sahariana) hanno tentato di viaggiare verso il Nord Europa.

Nel 2017, il numero di stranieri con soggiorno temporaneo approvato nella Repubblica di Macedonia ammonta a 2322, mentre il numero di stranieri con soggiorno permanente approvato è di 1760 individui.

La maggior parte degli stranieri con soggiorno temporaneo proviene principalmente da: Turchia (39,5%), Serbia (11,1%), Kosovo (9,6%) e Albania (7,1%)<sup>3</sup>.

Tabella 6. Stock immigrati secondo nazionalità, 2017



Ogni individuo di origine straniera che, per vari motivi, intenda soggiornare nella Repubblica di Macedonia del Nord fino a tre mesi (90 giorni) deve regolarizzare il suo soggiorno tramite un permesso temporaneo. Secondo la legge sugli stranieri, la Direzione per gli affari di Frontiera e Migrazione può rilasciare un permesso di soggiorno temporaneo per i seguenti motivi:

- ✓ Occupazione o lavoro autonomo
- ✓ Iscrizione alla scuola superiore o all'università
- ✓ Partecipazione a programmi di scambio internazionale
- ✓ Specializzazione, sviluppo professionale o formazione professionale Ricerca scientifica
- ✓ Trattamenti medici
- ✓ Ricongiungimento familiare
- ✓ Proprietà immobiliare
- ✓ Motivi umanitari



Recentemente c'è stato un aumento del numero di permessi di soggiorno approvati per motivi di lavoro, in seguito agli sforzi del governo per attrarre investimenti stranieri, ma anche per motivi di accesso all'istruzione superiore. Questo aumento è particolarmente influenzato dall'interesse dei cittadini turchi a studiare in Macedonia del Nord e sta influenzando l'adeguamento dei curricula di diverse università, con lo scopo di adattarsi meglio alle esigenze, in termini di competenze richieste, del mercato del lavoro estero.

Dei 2.322 individui stranieri a cui è stata concessa la residenza temporanea nel 2017, il 55% sono uomini e il 45% donne; inoltre, il 38% di loro ha un'età compresa tra 20-29 anni e il 20% tra 30-39 anni. Per quanto riguarda i motivi di richiesta dichiarati, tra il 2009 e il 2013, più di un quarto (3.694 su 14.515 individui) ha soggiornato per motivi di lavoro, mentre più di un quinto ha riferito di richiedere il permesso di soggiorno per motivi familiari e di istruzione (5.094 individui).

## **Prospettive nazionali: Sistemi di istruzione e formazione tecnica e i relativi risultati in termini di apprendimento e occupabilità**

### **ITALIA**

#### **Il sistema italiano di istruzione e formazione tecnica**

Il sistema di formazione tecnica e professionale è caratterizzato da una serie di modelli specifici da evidenziare in quanto vi è una variegata e notevole presenza di attori istituzionali sia a livello nazionale che regionale. Secondo l'art. 117 della Costituzione italiana (Titolo V), un meccanismo di cooperazione tra diverse istituzioni prevede la titolarità in base al tipo di formazione offerta. Di conseguenza, lo Stato stabilisce regole e standard generali e le regioni hanno potere legislativo applicato, poiché il settore educativo rientra nell'ambito della legislazione concomitante.

L'istruzione obbligatoria inizia all'età di sei anni e termina all'età di sedici anni. Copre tutto il primo ciclo d'istruzione - primaria e secondaria inferiore - e i primi due anni del secondo ciclo. Questi, possono essere compiuti o in una scuola secondaria superiore o all'interno del sistema regionale IFP, poiché questa istanza scolastica offre sia programmi teorici che pratici e professionali. Ha una durata di cinque anni alla fine dei quali, il superamento di un esame permette agli studenti di accedere al livello superiore (università, istituti tecnici superiori...). In Italia esistono i seguenti programmi di formazione professionale, a livello di scuola secondaria superiore:

- ✓ Programmi quinquennali (livello 4 dell'EQF) presso gli istituti tecnici che rilasciano diplomi di istruzione tecnica: questi programmi generalmente combinano l'istruzione e la formazione professionale, e possono essere forniti anche sotto forma di formazione in alternanza; i diplomati hanno accesso all'istruzione superiore
- ✓ Programmi triennali che portano a una qualifica professionale (livello 3 dell'EQF)
- ✓ Programmi quadriennali che portano a un diploma professionale di tecnico (livello EQF 4)



A livello post-secondario, curricula di istruzione e formazione tecnica sono disponibili per i diplomati di programmi quinquennali di istruzione secondaria superiore o di programmi quadriennali di istruzione e formazione professionale, a condizione che l'esame di ingresso sia stato superato.

Un'ampia maggior parte degli studenti immigrati si allinea alla legge obbligatoria per gli studi; essi sono generalmente disposti a studiare fino all'età di 16 anni. L'istituzione pubblica di istruzione per adulti più adatta a ricevere cittadini provenienti da paesi terzi è il "Centro Provinciale Istruzione per Adulti" (CPIA), un'istituzione territoriale basata sulla provincia come unità amministrativa. Il CPIA è composto da tre livelli principali, secondo il suo asse portante:

- (I) Educazione degli adulti in vista dell'ottenimento di qualifiche
- (II) Offerta formativa con l'obiettivo di arricchire i percorsi formativi degli adulti e creare sinergie con le istituzioni
- (III) Attività di ricerca e di laboratorio nel campo dell'educazione degli adulti

I suoi percorsi educativi prevedono le seguenti tre tipologie:

- (I) Percorso formativo di primo livello
- (II) Percorso formativo di secondo livello
- (III) Livello di alfabetizzazione e lingua italiana L2

I corsi di alfabetizzazione attivati dal CPIA consentono agli studenti (per lo più immigrati ma anche coetanei adulti autoctoni) di ottenere una certificazione di conoscenza della lingua italiana non inferiore al livello L2 del Quadro Comune Europeo per le lingue.

Con riferimento all'offerta formativa del CPIA finalizzata ad arricchire i percorsi formativi degli adulti, il CPIA ha anche il compito di promuovere progetti integrati di istruzione e formazione con agenzie ed enti pubblici e/o privati di formazione professionale, attraverso la partecipazione a programmi pubblici regionali, nazionali e comunitari.

### **Il Sistema italiano di istruzione e formazione tecnica e i migranti**

Per quanto riguarda la formazione tecnica e professionale per gli adulti, i programmi sono disponibili attraverso varie istituzioni pubbliche e private, generalmente inquadrati dai Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti (CPIA), sotto il coordinamento della regione e la direzione generale del Ministero nazionale dell'Istruzione e del Lavoro. Ai fini di questo rapporto, la nostra popolazione di ricerca ha appena conseguito, o ha recentemente terminato, la frequentazione di un CPIA.

Nel mettere in prospettiva il sistema italiano di formazione tecnica e professionale con la specifica configurazione migratoria del paese, è utile sfumare lo sguardo sulle generazioni così come lo status dei migranti, relativamente all'acquisizione del titolo di studio e al livello di studi frequentato. In generale, le comunità più integrate e radicate hanno un maggiore accesso agli studi superiori - anche se con difficoltà rispetto alle loro controparti italiane.

Seguendo la politica nazionale, al fine di favorire l'integrazione, i giovani adulti di origine straniera sono generalmente iscritti con i coetanei nativi, al momento dell'arrivo in Italia. Anche se questa politica ha lo scopo di evitare l'emarginazione, le recenti dinamiche migratorie di bambini e adolescenti ci permettono di



identificare che i gradi obbligatori sembrano essere ancora lontani dall'essere veramente efficaci per l'integrazione economica dei migranti.

Infatti, gli allievi immigrati sono più esposti alla povertà educativa rispetto ai loro omologhi italiani; il tasso di abbandono è più alto per gli immigrati e i giovani adulti di origine straniera (36,5%) rispetto agli italiani (11,3%) ed è più frequente quando si tratta di istruzione primaria superiore (Scuola Media, CPIA).

Nel caso degli allievi immigrati, ciò è dovuto principalmente alle disuguaglianze sociali ed economiche, alle barriere linguistiche, alle sfide e agli ostacoli alla loro integrazione sociale, tra cui la povertà educativa e l'abbandono scolastico, con un quadro che peggiora nel caso di chi non ha una famiglia o una solida rete comunitaria.

Infine, i figli degli immigrati e i giovani adulti erano in una posizione di maggiore vulnerabilità per quanto riguarda le chiusure delle scuole e le misure di formazione a distanza, volte a rallentare la diffusione del COVID-19. Ad un contesto di partenza già fragile si aggiunge il fatto che i loro genitori tendono ad avere meno risorse dei loro corrispettivi nativi per aiutarli nei compiti – circa il 40% dei figli di popolazione immigrata non parla italiano in casa; inoltre, sono colpiti più duramente dalle conseguenze economiche e dalla distanza dal legame comunitario. Di conseguenza, i bambini figli di immigrati hanno anche meno probabilità dei loro coetanei nativi di avere accesso a un computer, a una connessione internet o a un posto tranquillo per studiare, a casa.

### **Sguardo generale sugli esiti di apprendimento e impiego**

Come sopra esposto, il CPIA attesta solo la conoscenza della lingua italiana e un'alfabetizzazione corrispondente e non inferiore al livello L2 del Quadro Comune Europeo per le Conoscenze Linguistiche, come stipulato dal Consiglio d'Europa.

Il Decimo Rapporto Annuale della Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione ci fornisce un quadro generale degli esiti occupazionali degli immigrati in Italia. Definendo la popolazione in età lavorativa dai 15 ai 64 anni, la popolazione attiva dei migranti ammonta a 4.033.000 individui, alla fine del 2019. Tra questi:

- ✓ La popolazione occupata (15 anni e più) comprende 2.505.186 individui
- ✓ La popolazione in cerca di occupazione ammonta a 401.960
- ✓ La popolazione inattiva ammonta a 1.175.059 individui

Confrontando questi dati con le tendenze generali dell'anno precedente (2018), possiamo osservare un aumento di 95.000 individui (+0,5%) di occupazione per i lavoratori italiani; per i cittadini UE (+14.450 individui, cioè +1,8%) e per i cittadini di paesi terzi (+35.734 individui, cioè +2,2%).

Per quanto riguarda i principali settori di occupazione quando si confrontano i dati con l'anno precedente (2018), tutti mostrano un aumento del tasso di occupazione degli immigrati: Agricoltura (+18,3%), Hotel e Ristorazione (+17,7%) e Costruzioni (+17,6%); il settore in cui l'incidenza occupazionale dei cittadini di paesi terzi è più alta è quello dei Servizi personali e collettivi (+36%).

È anche importante mettere questi risultati in prospettiva con il profilo pregresso tecnico professionale della popolazione di questa ricerca: Il CPIA fornisce ai migranti solo una certificazione di alfabetizzazione della lingua italiana - sicuramente utile per comunicare e creare reti comunitarie per favorire l'integrazione – ma apparentemente non sufficiente per aumentare la mobilità sociale e gli esiti positivi sul mercato del lavoro.

Nel momento in cui questo rapporto viene scritto, un'analisi completa ed esaustiva dell'impatto della Covid-19 sulla categoria dei cittadini di paesi terzi deve ancora essere completata. Ciò che appare già chiaro



è che gli immigrati sono in una posizione più vulnerabile a causa delle loro condizioni di vita e di lavoro, generalmente meno stabili. Inoltre, la discriminazione aumenta fortemente in tempi di mercato del lavoro stagnante, quando le reti di contatti diventano fondamentali per trovare un lavoro. Questo impatto negativo sui risultati del mercato del lavoro degli immigrati è ancora più difficile perché essi sono generalmente impiegati per lo più in quei settori che sono stati pesantemente colpiti dalla pandemia, come l'industria alberghiera. Quello che sappiamo finora è che l'evidenza disponibile sull'impatto iniziale mostra un bilancio sproporzionatamente negativo sugli immigrati nella maggioranza dei paesi per i quali i dati sono attualmente disponibili, specialmente nei paesi dell'Europa meridionale.

### **Qualifiche professionali e titoli di studio pregressi**

Nel 2016, secondo l'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni, gli immigrati che arrivano in Italia hanno già compiuto un certo numero di anni di studio e di esperienze lavorative - semi qualificate in alcuni casi - soprattutto nei settori della meccanica, delle costruzioni, dell'agricoltura e della pesca.

Secondo il rapporto, in un campione che va da 0 a 22 anni, il numero medio di anni di istruzione completati dai migranti, è di 7,5. Di questi, il 10,3% non ha completato un anno di istruzione e il 20,1% non ha completato alcun ciclo educativo; il 29,4% dei migranti ha completato la scuola primaria; il 24,7% ha completato la scuola secondaria inferiore e il 15,7% ha terminato la scuola secondaria superiore. Solo il 3,2% della popolazione ha una laurea. Non sorprende che i modelli e i dati sull'istruzione varino in base al genere; infatti, se il numero medio di anni di istruzione per gli uomini è 7,6, per le donne è 6,9. Inoltre, l'87,6% delle donne non è andato oltre la scuola secondaria inferiore rispetto al 72,7% degli uomini.

Inoltre, in termini di capacità di apprendimento e qualificazione, vale la pena ricordare che la popolazione di origine immigrata è spesso multilingue con, mediamente, un numero minimo di due lingue oltre alla lingua madre. Questo è dovuto principalmente al fatto che le lingue native dei migranti sono locali e vengono parlate solo con la cerchia più stretta della comunità di origine, mentre a scuola imparano le lingue ufficiali di altri paesi. A causa dei livelli di istruzione più bassi, le donne parlano generalmente meno lingue degli uomini.

Nel valutare le qualifiche precedenti, è anche interessante menzionare brevemente i modelli occupazionali oltre a quelli educativi. Sembra che il gruppo occupazionale più ampio sia il lavoro artigianale (il 25% degli individui intervistati aveva precedentemente lavorato in questa categoria). Del campione fanno parte i lavori legati all'edilizia (14,5%), i falegnami (11,9%), i sarti (6,7%), e il settore agricolo (22%) - principalmente agricoltori (80,6%), ma anche pastori (10,1%), e pescatori (5,9%). A questo punto è lecito chiedersi cosa succeda a questi titoli di studio e professionali precedenti?

In Italia, il decreto che istituisce il Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze - D. 13/2013 - è entrato in vigore nel 2013. Successivamente, nel giugno 2015, un secondo decreto ha definito il quadro operativo per il loro riconoscimento: l'istanza governativa preposta alla certificazione, alla validazione, alla differenziazione degli strumenti e dell'approccio, è la Regione Sicilia. Di conseguenza, la standardizzazione delle procedure e l'avanzamento delle politiche e delle pratiche non sono ancora celestialmente distribuite sul territorio nazionale.

Il Sistema Regionale di Certificazione (SRC) è responsabile dell'identificazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite sia in contesti formali che non formali.



## GERMANIA

### Il sistema tedesco di istruzione e formazione tecnica

Il sistema tedesco di formazione tecnica e professionale si basa sul cosiddetto "Training Duale", un sistema di formazione professionale che si svolge in due luoghi di apprendimento: l'azienda e la scuola professionale. Nel 2005, con l'entrata in vigore della legge sugli immigrati, lo Stato ha stabilito un Quadro Minimo di riferimento per l'Integrazione. Tutti gli immigrati possono iniziare una formazione in azienda o un corso di studi dopo aver completato un corso di integrazione.

Secondo la legge sulla formazione professionale, gli obiettivi della formazione sono:

- ✓ Trasferire competenze professionali, conoscenze e la cosiddetta "capacità professionale di agire"
- ✓ Consentire la prima esperienza di lavoro
- ✓ Promozione del carattere personale
- ✓ Evitare i pericoli, per esempio evitare i pericoli fisici rispettando la prevenzione degli incidenti

La parte della formazione che si svolge nella scuola professionale è sotto la supervisione delle autorità dei Bundesländer e dei relativi curricula applicabili, che a loro volta si basano sul curriculum quadro. A differenza dei piani quadro di formazione in essi contenuti, i curricula quadro non sono a livello nazionale, in quanto sono rilasciati dalla sovrastante KMK (Conferenza permanente dei ministri dell'istruzione degli Stati federali). Tuttavia, ogni Land può adattare il curriculum quadro individualmente, secondo circostanze specifiche.

Tre fasi compongono il percorso di qualificazione professionale, con le relative attività:

1. Pre-formazione professionale e Supporto linguistico
  - ✓ Corsi di Integrazione
  - ✓ Profiling
  - ✓ Orientamento e Tutoraggio
  - ✓ Valutazione delle competenze
  - ✓ Preparazione alla formazione (qualifica d'ingresso)
2. Formazione professionale
  - ✓ Creazione di opportunità di formazione statale Nuove vie di accesso alla formazione professionale
  - ✓ Sostegno all'ingresso nella carriera
3. Transizione al lavoro: elementi del corso di integrazione
  - ✓ Prospettiva per giovani rifugiati nel settore artigianale (durata: 4-6 mesi) Misure simili come classi di integrazione nelle scuole professionali
  - ✓ Orientamento alla carriera per i rifugiati (13-26 settimane) o assistenza per l'ingresso nel mondo del lavoro

### Il sistema tedesco di istruzione e formazione tecnica e I migranti

Nel complesso, le persone con un pregresso profilo migratorio sono meno qualificate e meno integrate nel mercato del lavoro rispetto alla popolazione non immigrata. Nel 2016, il 13,6% delle persone con un background migratorio non aveva un'istruzione di base e il 39,3% non aveva una qualifica professionale. Il tasso di abbandono degli apprendisti non immigrati è aumentato dal 27,6% nel 2010 al 29,5% nel 2018, mentre il tasso di abbandono per gli apprendisti di origine straniera è passato dal 35,6% nel 2010 al 48,2% nel 2018.

Se guardiamo più da vicino i dati del 2016, troviamo:



1. La proporzione di coloro che hanno un livello A è relativamente più alta tra i migranti (27,5%) rispetto ai non migranti (23,5%)
2. La licenza media è del 21,3% per i migranti mentre per i non migranti del 24,3%
3. Il 5,6 % di immigrati con qualifica di maestri o tecnici guadagnano quasi la metà rispetto ai non-migranti (10.7%)

Per quanto riguarda il tasso di abbandono, diverse ragioni possono spiegare questo più alto tasso tra i migranti; le principali, esposte dalle istituzioni di formazione tecnica e professionale, sono:

- ✓ La mancanza di competenze accademiche o di abilità pertinenti. L'indagine di Beicht, Granato e Ulrich (2011) mostra che quando si controllano indicatori di partenza - generalmente meno vantaggiosi - degli studenti immigrati (come i voti più bassi e la minore probabilità di fare VET nella loro occupazione preferita), le probabilità di ottenere un diploma IFP sono paragonabili ai coetanei nativi.
- ✓ Difficoltà nell'assicurarsi un posto di formazione nel ciclo IFP: assicurarsi un posto in apprendistato è un problema per chi entra nel sistema di istruzione tecnica e professionale, in Germania. La maggior parte dei giovani che si iscrivono a questi programmi non hanno un contratto di formazione in anticipo; di conseguenza, devono affrontare delle sfide per assicurarselo e ciò, può portare all'abbandono della IFP.

La discrepanza tra il luogo di lavoro e la scuola sembra essere più evidente tra i migranti appena arrivati, poiché spesso essi sono in prima linea nella sperimentazione della debole interazione tra le scuole di formazione professionale e l'impresa che impiega l'apprendista.

Quando si mettono in prospettiva le qualifiche e i risultati più frequentemente ottenuti, è necessario differenziare tra individui con background migratorio e coetanei nativi. Secondo l'Agenzia Federale del Lavoro nel 2017, un (1) dipendente su dieci (10) è una persona con un profilo migratorio e, su 32,7 milioni di collocamenti lavorativi, 3,5 milioni sono stati effettuati da individui con una cittadinanza diversa da quella tedesca.

### **Sguardo generale sugli esiti di apprendimento e di impiego**

Per poter frequentare il corso di orientamento - che è aperto a tutte le persone disposte a partecipare, indipendentemente dallo status - gli immigrati devono possedere un certo livello di conoscenza della lingua tedesca.

Nel 2016, l'Agenzia Federale per il Lavoro ha istituito anche dei "corsi introduttivi" di lingua tedesca di base, propedeutici al corso di alfabetizzazione dell'Ufficio Federale per la Migrazione e i Rifugiati; questo corso mira a favorire l'integrazione e comprende 1.200 ore di lezioni scritte di tedesco, seguendo il curriculum nazionale di alfabetizzazione, fino alla certificazione del livello A2 CEFR.

In caso di accesso a opportunità di lavoro o formazione professionale il livello A2 del QCER non è sufficiente perché - partendo da A1/A2 e B1/B2 - è richiesto il livello C del Quadro comune europeo di riferimento per le lingue. Al termine, i partecipanti sono tenuti a frequentare un ulteriore corso di orientamento di 100 ore, per partecipare infine al test "Vivere in Germania", che valuta alcuni principi base di argomenti come il sistema politico tedesco, la diversità religiosa o la parità di diritti tra uomini e donne.



Quando si guardano i risultati occupazionali nel mercato del lavoro, l'ingresso in esso sembra richiedere più tempo per i cittadini di paesi terzi che per i migranti dell'UE. Tra i cittadini di paesi terzi, la seconda nazionalità più comune nel mercato del lavoro tedesco sono la turca e la siriana, con la turca notevolmente in testa.

È interessante osservare in che misura il livello di istruzione acquisito nel paese d'origine influenzi l'integrazione nel mercato del lavoro del paese di destinazione. Per esempio, nel 2019, su 60.146 richiedenti asilo che hanno fornito informazioni sul loro livello di scolarizzazione, il 24,0% ha dichiarato di aver frequentato un istituto di istruzione superiore; il 19,9% ha frequentato una scuola superiore; il livello di scuola media è stato citato più frequentemente (29,8%), mentre il 17,0% ha dichiarato di aver frequentato la scuola primaria e il 9,2% non aveva alcuna istruzione formale. D'altra parte, sembra complesso che le qualifiche acquisite al di fuori dell'Unione europea siano pienamente riconosciute. Il riconoscimento delle qualifiche conseguite all'estero e/o all'esterno dell'Unione Europea è migliorato dopo la "Berufsqualifizierungsfeststellungsgesetz" (La legge sulla valutazione delle qualifiche professionali, BWFG), che stabilisce i principi di legge quadro, per collegare le qualifiche straniere alle loro equipollenze tedesche; tuttavia, la procedura per valutare l'equipollenza rimane complicata a causa dell'alto numero di attori implicati.

## CIPRO

### Il Sistema cipriota di istruzione e formazione tecnica

Secondo il rapporto *Skills Forecast* del CEDEFOP su Cipro, per gli anni 2015-2019 la percentuale di studenti iscritti a programmi di istruzione e formazione tecnica e professionale a Cipro, era molto al di sotto della media UE.

Il governo centrale, il primo responsabile del settore, è in carica di quanto segue:

- ✓ Aspetti legislativi e politici generali
- ✓ Stabilimento di un sistema flessibile, completo e di alta qualità di formazione professionale e tecnica
- ✓ Offerta formativa ai beneficiari dell'assistenza pubblica al fine di entrare/rientrare nel mercato del lavoro e aumentare l'inclusione sociale
- ✓ Gestione del programma di apprendistato, in coordinazione con il Ministero dell'Istruzione e della Cultura e del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
- ✓ Fornitura di programmi di formazione per la popolazione disoccupata
- ✓ Organizzazione di programmi di istruzione e formazione professionale di uno e tre anni
- ✓ Gestione degli istituti post-scolastici di formazione tecnica e professionale

La Repubblica di Cipro attualmente pone in essere programmi di formazione professionale per il lavoro manuale specializzato (saldatura, idraulica, riparazioni auto, automazione e altri) attraverso il Centro di Produttività di Cipro (CPC). I programmi di formazione professionale, aperti anche ai rifugiati con statuto legale, sono forniti dallo stato e dispensati in greco. Tuttavia, delle formazioni professionalizzanti in lingua inglese sono talvolta offerta dalle Organizzazioni non Governative (ONG) e dalle comunità locali. I programmi di apprendistato sono collegati all'istruzione tecnica serale per facilitare l'accesso all'ottenimento di qualifiche formali.



Il sistema di formazione tecnico e professionale cipriota, ha affrontato la sfida di coinvolgere su larga scala diversi portatori di interesse e datori di lavoro, per espandere la componente di apprendimento dei programmi di apprendistato. Di conseguenza, i curricula IFP sono stati rivisti in collaborazione con il l'industria, per ridurre la mancata corrispondenza tra le competenze dispensate e il mercato del lavoro cipriota e per rendere gli apprendistati più attraenti ai datori di lavoro. Inoltre, sono in corso misure specifiche per promuovere l'apprendimento degli adulti.

### **Il sistema cipriota di istruzione tecnica e professionale e i migranti**

Considerando il contesto di formazione tecnica e professionale per i migranti, è necessario sottolineare il carattere transitorio della presenza degli immigrati a Cipro; in quanto paese maggioritariamente di transito, gli immigrati sembrano non essere interessati ad iscriversi ai programmi descritti in alto, nonostante gli sforzi fatti a livello locale per integrarli. Inoltre, la revisione della letteratura documenta gli svantaggi nei risultati dell'istruzione e dell'occupazione dovuti, tra l'altro, alla mancanza di riconoscimento delle qualifiche pregresse. Per far fronte a questo, il Piano d'Azione Nazionale di Cipro (2018) ha identificato il quadro all'interno del quale opererà il meccanismo di convalida del NFIL (Apprendimento Non Formale e Informale). Questo piano mira a portare beneficio ai gruppi svantaggiati, tra cui la popolazione disoccupata e/o a rischio disoccupazione, poiché la convalida delle capacità acquisite precedentemente all'arrivo, potrebbe incoraggiare la partecipazione all'apprendimento permanente, contribuendo alla loro mobilità sociale.

In generale, i cittadini di paesi terzi, tendono ad avere un livello di istruzione inferiore. Rispetto agli uomini immigrati, le donne hanno un livello di istruzione leggermente maggiore rispetto alle loro controparti maschili. Secondo la legge sui rifugiati, i richiedenti asilo sono autorizzati a partecipare a corsi di formazione professionale legati a contratti di lavoro, pertinenti ai settori di impiego consentiti al loro status. Al fine di affrontare la barriera linguistica, il Ministero dell'Istruzione ha sviluppato classi di transizione per i non grecofoni nell'istruzione secondaria. Nel contesto dell'istruzione primaria, due libri aggiuntivi per l'apprendimento del greco come seconda lingua sono stati diffusi dal Ministero dell'Istruzione nel 2019 per tutti i bambini non grecofoni, iscritti.

### **Sguardo generale sugli esiti di apprendimento e di impiego**

I risultati più interessanti che sono emersi dalla ricerca sul campo è che gli studenti immigrati credono fortemente che il bagaglio linguistico, le abilità sociali di base e le conoscenze su come reagire e negoziare un impiego (conoscenza dei loro diritti, doveri, procedure) siano fattori cruciali per la loro integrazione nel mercato del lavoro. A tutti i lavoratori viene infatti richiesto di parlare correttamente la lingua greca per poter lavorare.

La maggior parte dei posti di lavoro disponibili sono occupazioni qualificate come gli addetti alle vendite, gli addetti ai servizi personali e i commessi del servizio clienti, coerentemente con le previsioni di aumento in settori come l'alloggio e la ristorazione, il commercio all'ingrosso e al dettaglio. Altri settori che forniscono nuovi posti di lavoro sono tecnici e professionisti associati. Al contrario, i lavoratori qualificati in ambito agricolo e ittico, nell'artigianato e nel commercio, operai specializzati (assemblatori) e non, dovrebbero fornire un contributo marginale in termini di nuovi posti di lavoro. Si prevede che alcune occupazioni manuali qualificate, come i lavoratori dell'edilizia e del commercio, forniranno un numero significativo di posti di lavoro, grazie alla crescita prevista nel settore delle costruzioni, delle miniere, nella produzione e nei trasporti.



D'altro canto, le donne migranti affrontano uno svantaggio persistente nel mercato del lavoro, a volte indicato come un "doppio svantaggio" basato sull'essere donne ed essere migranti; le donne migranti nell'UE sono fortemente sovra-rappresentate nei servizi domestici. Anche lo scoppio della pandemia ha avuto un impatto consistente sull'economia, provocando un forte calo dell'offerta di lavoro e anche un aumento dei licenziamenti. Date le lunghe procedure richieste per essere assunti e l'incapacità di molti di ricevere referenze dal Dipartimento del Lavoro, l'accesso dei richiedenti asilo al lavoro è stato particolarmente penalizzato.

## GRECIA

### Il sistema greco di istruzione e formazione tecnica

Secondo l'analisi del *Cedefop*, il sistema di formazione tecnica e professionale è regolato dal Ministero dell'Istruzione in collaborazione con il Ministero del Lavoro, si basa sull'apprendimento scuola-lavoro (WBL) ed è fornito a livello secondario superiore e post-secondario.

La scuola dell'obbligo dura fino all'età di 15 anni, con il completamento dei programmi di istruzione secondaria inferiore (*Gymnasio*). A questo punto sono disponibili due opzioni: l'istruzione generale (*Geniko Lykeio*) e l'istruzione tecnica (*Epaggelmatiko Lykeio*); entrambe portano ad un equivalente certificato di licenza secondaria superiore al livello 4 dell'EQF.

Dopo il completamento del primo anno, gli studenti possono cambiare direzione dall'istruzione generale a quella professionale e viceversa. Il percorso di istruzione tecnica e professionale più utilizzato comprende tre anni di scuola *Epaggelmatiko Lykeio* (EPAL), che include oltre il 25% di apprendimento basato sul lavoro e concede un diploma di specializzazione. I diplomati EPAL possono partecipare agli esami nazionali per l'ammissione all'istruzione terziaria.

La recente legislazione ha rafforzato la permeabilità in ambito di formazione tecnica e professionale, nonché l'accesso alle rispettive equipollenze all'istruzione generale. Di conseguenza, i diplomati EPAL nei programmi di istruzione superiore sono aumentati, anche perché sono forniti anche in corsi serali per adulti e studenti lavoratori, sotto i 18 anni, con istruzione secondaria inferiore. I diplomati dell'istruzione secondaria superiore generale hanno il diritto di iscriversi al secondo anno di EPAL.

Il programma nazionale di istruzione tecnica e professionale, a livello post-secondario, è disponibile in due formati:

1. Programmi di apprendistato di un anno (livello EQF cinque, WBL 100%) offerti dalle scuole EPAL in collaborazione con l'Organizzazione per l'impiego di manodopera. Questi programmi sono accessibili solo da coloro che possiedono un diploma di scuola secondaria superiore e un diploma di specializzazione EPAL
2. Programmi VET di due anni e mezzo (WBL > 60%) offerti da fornitori di formazione pubblici e privati (IEK) a diplomati della scuola secondaria superiore. Questi programmi permettono agli studenti di ottenere solo un certificato di formazione.

I principali fornitori di istruzione non formale agli studenti di origine straniera sono i seguenti:

- ✓ METAdrasi: METAdrasi è un'importante organizzazione non governativa che gioca un ruolo importante nel sostegno ai rifugiati in diversi settori, come l'istruzione



- ✓ ARSIS - Associazione per il sostegno sociale dei giovani: opera in diversi settori tra cui istruzione, protezione, assistenza legale e alloggio
- ✓ PRAKSIS: PRAKSIS è una ONG greca che offre supporto umanitario e di sviluppo a gruppi vulnerabili sia greci che migranti

### **Il sistema greco di istruzione e formazione tecnica e i migranti**

La maggior parte dei cittadini di paesi terzi, di età compresa tra i 25 e i 54 anni, ha un livello di istruzione secondaria inferiore (44,4%). In confronto ai dati degli altri paesi dell'UE, il livello di istruzione terziaria dei cittadini di paesi terzi in Grecia è basso, quasi il 12,1%, mentre nell'UE è in media del 28%.

Nel 2019, Eurostat ha evidenziato che, come risultato del programma di assistenza economica messo in pratica dal 2015 al 2019, gli studenti greci mostrano un tasso molto basso di abbandono scolastico; lo stesso non sembra valere per gli studenti di origine straniera. Tra le ragioni principali dell'abbandono scolastico, è stato riportato che gli immigrati affrontano sfide di integrazione negli ambienti educativi.

Inoltre, il lavoro dell'OCSE ha sottolineato che in Grecia esistono molte lacune e sfide educative per i cittadini di paesi terzi. Per esempio, la grande maggioranza dei datori di lavoro richiede un livello basso (B1 per il lavoro nei servizi e A2 per i lavori elementari) di conoscenza del greco. Durante la ricerca sul campo, la maggior parte dei migranti intervistati ha anche confermato che c'è una debole disponibilità di apprendistato, nelle strutture di lavoro, così come di formazione linguistica sul lavoro, per i cittadini di paesi terzi.

### **Sguardo generale sugli esiti di apprendimento e di impiego**

Secondo l'analisi del Cedefop, i settori lavorativi e professionali maggiormente disponibili per i cittadini di paesi terzi sono:

- ✓ Edilizia
- ✓ Produzione
- ✓ Vendite
- ✓ Turismo

Il divario tra gli immigrati e i coetanei locali è elevato in Grecia, con un alto rischio complessivo di sovraqualificazione, soprattutto per gli immigrati; inoltre, a parità di livello di istruzione, le donne immigrate hanno una probabilità leggermente maggiore degli uomini non comunitari di lavorare in occupazioni poco qualificate.

## **MACEDONIA DEL NORD**

### **Il sistema macedone di istruzione e formazione tecnica**

Il sistema VET è sotto la regolamentazione del Ministero dell'Educazione e della Scienza, mentre il Centro per l'Educazione Professionale e il Centro per l'Educazione degli Adulti hanno ruoli consultivi e assicurano un'ampia gamma nazionale di coinvolgimento dei portatori di interesse pubblici. I corsi sono disponibili per tutti i cittadini della Macedonia del Nord così come per gli immigrati con residenza regolare e numero di sicurezza sociale macedone. Le principali istituzioni in ambito di istruzione tecnica e professionale sono le scuole professionali, mentre nell'educazione non formale sono centri di formazione, aziende, organizzazioni non governative, associazioni varie, ecc.

L'educazione formale degli adulti è divisa in tre categorie principali:



1. Livello primario - scuola elementare per adulti;
2. Livello secondario - scuola superiore per adulti; formazione professionale; educazione professionale per certe occupazioni (artigianato); istruzione tecnica e istruzione post-secondaria per adulti; riqualificazione e formazione supplementare. A seconda del tipo di istruzione/formazione la durata dell'istruzione può durare fino a due, tre o quattro anni.
3. Livello terziario - Studi universitari

Il Centro per l'Educazione Tecnica e Professionale, in coordinamento con le altre istituzioni elencate, è responsabile ogni anno di progettare il curriculum di formazione tecnica e professionale annuale, adattato alle professioni più richieste nel mercato del lavoro. Il curriculum viene poi implementato a livello locale attraverso le scuole adibite, in associazione con le aziende locali. Secondo l'attuale programma annuale del Centro nazionale di formazione tecnica e professionale, i settori con offerta maggiore sono i seguenti:

- ✓ Geologia, miniere e metallurgia Costruzione e geodesia
- ✓ Disegno grafico
- ✓ Economia, diritto e commercio Ingegneria elettrica
- ✓ Salute e protezione sociale
- ✓ Agricoltura, pesca e medicina veterinaria
- ✓ Servizi alla persona (cura e bellezza, parrucchiere, cura delle mani e dei piedi)
- ✓ Ingegneria meccanica
- ✓ Traffico, trasporto e stoccaggio
- ✓ Tessili, cuoio e prodotti simili
- ✓ Gastronomia e turismo
- ✓ Chimica e tecnologia
- ✓ Silvicultura e lavorazione del legno
- ✓ Liceo sportivo
- ✓ Altre classi opzionali

Il Ministero dell'Educazione e della Scienza copre la maggior parte dei costi di finanziamento dell'educazione professionale, in base ai programmi di lavoro e al bilancio annuale approvato dal governo, ma non i costi di iscrizione. Poiché le scuole professionali operano sotto la responsabilità dei comuni, questi ultimi ottengono sovvenzioni dal governo per coprire i costi di gestione; il criterio principale per l'assegnazione dei fondi ai comuni è il numero di studenti. Tuttavia, va detto che, forse perché le scuole di formazione tecnica e professionale ricevono anche una scarsa promozione, non sembrano pienamente attraenti. Di conseguenza, negli ultimi dieci anni, questo sistema si è orientato principalmente verso progetti di Organizzazioni Non governative, con il coinvolgimento di enti commerciali.

### **Il sistema macedone di istruzione e formazione tecnica e i migranti**

L'agenzia per l'impiego della Macedonia settentrionale considera ammissibili solo gli studenti di origine straniera che si trovano nel paese per motivi di lavoro e che fanno domanda di permesso di lavoro attraverso questa agenzia; pertanto, non è stato possibile trovare dati attraverso le istituzioni del paese sui cittadini di paesi terzi, con residenza legale nella Repubblica della Macedonia settentrionale. Attraverso il settore delle ONG e la ricerca sul campo, è stato possibile trovare pochi rifugiati di origine rom, in provenienza dal Kosovo; tuttavia, essi non si sono iscritti alla scuola professionale ufficiale, ma sono stati inclusi in un progetto dell'Alto



Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati (UNHCR) per lavorare in aziende private e, in seguito, essere assunti.

Inoltre, ai fini della ricerca sul campo, si è scoperto che nessuna delle scuole di formazione tecnica e professionale, aveva cittadini di paesi terzi iscritti presso la propria scuola

All'interno del Centro di accoglienza per richiedenti asilo, come parte del programma di integrazione precoce, vengono offerti ai richiedenti asilo diversi corsi di formazione, come quelli linguistici, attività sportive, corso di cucito, giardinaggio ecc. Purtroppo, il direttore riferisce che in generale c'è una mancanza di interesse e di motivazione da parte dei richiedenti asilo ad iscriversi a questi corsi e attività. La Croce Rossa occasionalmente supporta attraverso corsi di formazione tecnica, ma anche in questo caso, i numeri sono piuttosto limitati a poche unità.

### **Sguardo generale sugli esiti di apprendimento e di impiego**

Come menzionato sopra, il caso degli studenti di paesi terzi iscritti presso istituti tecnici non è pienamente applicabile nella Macedonia del Nord per il momento. Di conseguenza, i rifugiati e i programmi di emergenza costituiscono il quadro all'interno del quale tali casi sono sostenuti, per lo più attraverso formazioni basate sul lavoro.

Un gruppo di tre rifugiati dal Kosovo coinvolti nel progetto UNHCR 2012-2013, ha completato con successo una formazione basata sul lavoro nella costruzione di mobili; tutti hanno acquisito certificati e sono stati assunti in fabbrica, dopo aver completato la formazione.

Un altro gruppo di tre donne rifugiate del Kosovo ha frequentato una formazione lavorativa di tre mesi in una società di servizi di lavanderia, Netopija, al termine della quale sono state assunte. Durante questa formazione hanno imparato a fare il lavaggio a secco, la stiratura e altri servizi di lavanderia. Mediatore di questo processo è stato il Centro regionale di sostegno alle imprese Skopje.

Una prospettiva: il sistema di istruzione e formazione professionale dal punto di vista degli insegnanti, formatori ed educatori: la formazione delle competenze e le incongruenze

## **Il Sistema di istruzione e formazione tecnica secondo gli istruttori, insegnanti e formatori**

### **ITALIA**

Nel 2006, l'Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (ex ISFOL - ora INAPP) ha iniziato a svolgere attività di ricerca per mappare e analizzare le professioni esistenti e ha fornito una descrizione dettagliata delle capacità e dei bisogni, a breve (i prossimi 12 mesi) e a medio termine (i prossimi cinque anni). I metodi di indagine utilizzati sono stati interviste a imprenditori, responsabili delle risorse umane aziendali o esperti del settore che potevano delineare le tendenze nei settori chiave dell'economia. Vale la pena sottolineare che tali informazioni sono cruciali per le parti interessate, compresi gli attori che



dispensano formazione tecnica e professionale, coinvolti nella pianificazione e implementazione della stessa. Su questa base, è stata creata una piattaforma che contiene non solo i rapporti sui bisogni e i numeri previsti, ma anche una banca dati; purtroppo i dati disponibili arrivano fino al 2016 e, di conseguenza, non prendono in considerazione i profondi e multidimensionali cambiamenti avvenuti con la pandemia di Covid-19.

A completamento di questo quadro, alcune commissioni tecniche sono periodicamente incaricate di rivedere e aggiornare gli standard dei profili professionali strettamente legati alle filiere della formazione professionale più in vista alle esigenze espresse dalle aziende partecipanti, l'ultima delle quali ha avuto luogo nel luglio 2020.

### **Incongruenze tra le competenze richieste e la formazione tecnica e professionale**

Gli ultimi decenni hanno portato cambiamenti significativi nel mercato del lavoro, in particolare nella produzione di tecnologia e digitalizzazione, aumentando la necessità delle persone di acquisire costantemente nuove e più efficienti competenze. Le informazioni provenienti dall' European Skills and Job Survey (ESJS) e l'ultima analisi del Cedefop (Cedefop, 2017) mostrano che non tutte le difficoltà nascono a causa di lacune e mancanza di corrispondenza tra competenze richieste e formazione delle stesse. Sembra che i candidati più adatti siano quelli che non solo possiedono le competenze richieste per un lavoro, ma le mescolano anche con sane capacità cognitive (problem-solving, creatività, imparare a imparare) e socio-emotive (comunicazione, collaborazione). Questo punto è molto pertinente per la nostra ricerca, in particolare quando guardiamo alla questione dal punto di vista dei formatori e degli insegnanti, in Italia. Durante i gruppi di discussione tenuti con i formatori del CPIA di Palermo, questo mix di competenze e attitudini personali è emerso come cruciale per affrontare i corsi di formazione tecnica e professionale e gli insegnamenti con studenti provenienti da paesi terzi. Infatti, essi hanno evidenziato con forza che molte difficoltà derivano dal fatto di non essere pronti a gestire i diversi modelli culturali che si incontrano in un'aula. Tuttavia, i rapporti e i dati mostrano che non possiamo guardare alla mancanza di corrispondenza tra la formazione di competenze e la loro richiesta, come qualcosa di immutabile; al contrario, essa è un fenomeno intrinsecamente dinamico che cambia con e nel tempo. In Italia, il percorso per affrontare la questione sembra essere triplice: ad un primo livello, è necessario arricchire la pratica professionale, dal momento che insegnanti e formatori hanno a che fare con una varietà di casi e contesti in continuo cambiamento. Un secondo livello riguarda l'evoluzione del ruolo dell'insegnante nella sua nuova interconnessione tra dentro e fuori l'aula. Un terzo e ultimo riguarda la crescente richiesta di capacità di coordinamento con la creazione di nuovi ruoli e responsabilità che molti insegnanti assumono. Questi profondi e continui cambiamenti che riguardano l'educazione formale sono molto sentiti dai formatori che lavorano con gli immigrati, come è emerso anche dalla ricerca sul campo.

I formatori intervistati identificano un divario tra il ruolo istituzionale definito del CPIA e la realtà sul campo, nonché l'impatto delle loro attività. Più specificamente:

- ✓ la mancanza di attività di preparazione e di laboratori adeguati che preparino gli alunni alla frequenza degli istituti tecnici
- ✓ la debolezza della rete territoriale per integrare l'offerta formativa e il curriculum.

Il più delle volte, per i giovani adulti che generalmente arrivano in Italia, non c'è altra scelta che frequentare i CPIA, perché sono minorenni - quindi non possono accedere a veri e propri istituti di formazione



professionale - né hanno mezzi e reti economiche e sociali per permetterseli. Inoltre, gli studenti di paesi terzi appena arrivati sono spesso "in transito" e di conseguenza percepiscono così anche i percorsi e gli obiettivi educativi. D'altra parte, la pandemia Covid-19 ha creato uno scenario in cui i giovani studenti si percepiscono come "bloccati" e stanno cambiando le loro prospettive educative. Così facendo, si confrontano con un sistema in cui possono permettersi solo il CPIA - che non è un istituto tecnico e professionale - dopo di che per lo più abbandonano la scuola, in cerca di lavoro.

Il tema di come e in che misura il lavoro dei formatori e degli insegnanti del CPIA risponda e si adatti alle nuove sfide e ai cambiamenti che la società sta affrontando nel suo complesso, ha generato una risposta positiva. Tuttavia, il punto principale sembra essere che gli istituti tecnici e professionali adeguati sono spesso troppo lunghi, complessi e, nel caso di studenti immigrati, inaccessibili.

Gli insegnanti intervistati hanno anche parlato di una richiesta attuale e crescente da parte dei discenti adulti e giovani adulti, soprattutto immigrati, di acquisire velocemente abilità e competenze spendibili sul mercato, e di ricevere più ore di insegnamento di tecnologia e matematica; purtroppo le opportunità di formazione e le classi sembrano non essere efficaci, pubblicizzate o disseminate tra le parti interessate e coinvolte.

La ricerca per sapere quali competenze dei formatori sono cruciali per migliorare l'impiegabilità degli studenti originari di paesi terzi, ha dato spazio a dibattiti interessanti; infatti, quando agli insegnanti è stato chiesto di nominarle, tutti hanno fatto riferimento alle soft skills. In particolare, citano la flessibilità, il lavoro di squadra, la capacità di lavorare in autonomia e un'adeguata e solida capacità di insegnare l'italiano come L2. Secondo quanto riferito, il CPIA in cui lavorano non forma né sviluppa le competenze soft e interdisciplinari dell'insegnante.

Il CPIA certifica solo la competenza dell'italiano L2, ma i discenti immigrati aumentano costantemente la loro richiesta di partecipare a laboratori, soprattutto nelle materie legate alla cucina/alimentazione e alla meccanica. Anche se il CPIA non ha il mandato di insegnare direttamente queste materie, potrebbe costruire il suo spazio di autonomia, agendo come un ponte per facilitare i collegamenti con gli enti pubblici e privati appropriati, creando reti.

## GERMANIA

In Germania, il Piano Materiale Quadro per la Formazione dei Formatori (ADA) è il cuore del programma di qualificazione dei formatori e delle formatrici. Esso mira a:

- ✓ Controllare i requisiti della formazione e pianificare la formazione (15 unità)
- ✓ Rappresentare e giustificare i vantaggi e i benefici della formazione in azienda
- ✓ Partecipare alla pianificazione e al processo decisionale per quanto riguarda i bisogni di formazione in azienda
- ✓ Stabilire le strutture del sistema di istruzione e formazione professionale e le sue interfacce
- ✓ Selezionare e giustificare le attività di formazione per l'azienda
- ✓ Verificare l'idoneità dell'azienda per la formazione nella professione di formazione desiderata
- ✓ Esaminare se e in che misura i contenuti della formazione possono essere trasmessi con misure esterne al centro di formazione, per esempio attraverso la formazione in rete, la formazione interaziendale e non aziendale
- ✓ Valutare l'uso di misure che preparano alla formazione professionale in azienda, coordinare i compiti delle persone coinvolte nella formazione



- ✓ Preparare la formazione e partecipare al reclutamento degli apprendisti (20 unità di formazione)
- ✓ Creare un piano di formazione in azienda basato su un sistema di formazione impostato sui processi lavorativi e aziendali che sono tipici della professione
- ✓ Prendere in considerazione le possibilità di partecipazione dei gruppi d'interesse dell'azienda all'istruzione e formazione professionale
- ✓ Identificare la necessità di cooperazione e coordinarsi con i partner di cooperazione, in particolare la scuola professionale, in termini di contenuto e organizzazione
- ✓ Applicare criteri e procedure per la selezione delle persone in formazione, tenendo conto anche della loro diversità
- ✓ Preparare il contratto di formazione professionale e provvedere alla registrazione del contratto presso l'organismo competente
- ✓ Esaminare le possibilità di svolgere parti della formazione professionale all'estero
- ✓ Condurre la formazione (45 unità)
- ✓ Creare condizioni che favoriscano l'apprendimento e una cultura dell'apprendimento motivante, dare e ricevere feedback
- ✓ Organizzare, progettare e valutare il periodo di prova
- ✓ Sviluppare e progettare l'apprendimento aziendale e i compiti di lavoro dal piano di formazione aziendale e da lavoro e la scuola professionale, in termini di contenuto e di organizzazione
- ✓ Applicare criteri e procedure per la selezione delle persone in formazione, tenendo conto anche della loro diversità
- ✓ Preparare il contratto di formazione professionale e provvedere alla registrazione del contratto presso l'organismo competente
- ✓ Esaminare le possibilità di svolgere parti della formazione professionale all'estero
- ✓ Condurre la formazione (45 unità)
- ✓ Creare condizioni che favoriscano l'apprendimento e una cultura dell'apprendimento motivante, dare e ricevere feedback
- ✓ Organizzare, progettare e valutare il periodo di prova
- ✓ Sviluppare e progettare l'apprendimento aziendale e i compiti di lavoro dal piano di formazione aziendale e da lavoro e processi aziendali tipici
- ✓ Selezionare i metodi di formazione e i media in base ai gruppi target e usarli in modo specifico per la situazione in modo specifico per la situazione
- ✓ Sostenere gli apprendisti con difficoltà di apprendimento, utilizzare il supporto formativo se necessario ed esaminare la possibilità di prolungare il periodo di formazione
- ✓ Fornire ulteriori opportunità di formazione alle persone in formazione, ad esempio qualifiche aggiuntive, ed esaminare la possibilità di abbreviare la durata della formazione e l'ammissione anticipata all'esame finale
- ✓ Promuovere lo sviluppo sociale e personale delle persone in formazione, identificare tempestivamente problemi e conflitti e lavorare per una soluzione
- ✓ Identificare e valutare le prestazioni, valutare le valutazioni delle prestazioni di terzi e i risultati degli esami, condurre interviste di valutazione, trarre conclusioni per il successivo corso di formazione
- ✓ Promuovere le competenze interculturali
- ✓ Completamento della formazione (10 unità)



- ✓ Preparare gli apprendisti all'esame finale e condurre la formazione ad una conclusione positiva
- ✓ Assicurare la registrazione dell'esame dei tirocinanti presso l'organismo di competenza e indicare le specificità rilevanti per l'attuazione
- ✓ Partecipare alla preparazione di un certificato scritto sulla base delle valutazioni delle prestazioni
- ✓ Informare e consigliare i tirocinanti sui percorsi di sviluppo dell'azienda e sulla formazione professionale continua opportunità

Inoltre, c'è un gran numero di corsi di formazione continua. Di grande importanza è l'iniziativa di qualificazione *Digital Change*, che è stata fondata dal Ministero Federale dell'Educazione e della Ricerca a Berlino per insegnanti e formatori. L'obiettivo è quello di sviluppare concetti di formazione per il personale della formazione professionale al fine di preparare i requisiti della formazione duale associata alla digitalizzazione.

Secondo la Camera dell'Industria e del Commercio tedesca (IHK), gli esami intermedi e finali sono standardizzati a livello nazionale. Sono svolti contemporaneamente e con set di compiti identici per la rispettiva professione.

Tuttavia, la formazione professionale duale in Germania sta attualmente affrontando due grandi problemi: da un lato, l'economia lamenta una minacciosa carenza di lavoratori qualificati. Dall'altro lato, la sfida sociale di quasi 500.000 giovani che non riescono a trovare un posto di formazione e sono allocati in code senza speranza.

La parte aziendale della formazione professionale duale in Germania non ha una struttura uniforme ma molto eterogenea, ognuna con diversi ruoli e compiti dei formatori, che attualmente stanno anche cambiando profondamente. Queste strutture sono principalmente influenzate dalle dimensioni dell'azienda di formazione e hanno anche forti caratteristiche specifiche in ogni settore.

### **Incongruenze tra le competenze richieste e la formazione tecnica e professionale**

La formazione in azienda si svolge effettivamente in azienda e quindi "vicino al lavoro", a volte anche "integrata al lavoro" e i metodi di formazione non lavorativa hanno generalmente solo un carattere complementare. Questo è in particolare il caso delle piccole imprese, soprattutto nel settore artigianale, dove l'apprendista impara soprattutto "informalmente" "gestendo il carico di lavoro". Qui di solito non c'è traccia di una formazione sistematica, perché l'imprevedibilità delle mansioni e del lavoro difficilmente lo permette. Solo la durata della formazione aumenta la possibilità di affrontare tutte le sfide di apprendimento essenziali. Allo stesso tempo però, gli apprendisti conoscono la realtà dell'azienda fin dal primo giorno.

Anche il formatore che si occupa a tempo pieno dei suoi apprendisti è diventato piuttosto raro nelle imprese industriali. Invece, gli "integrati nel lavoro" vengono formati nel "lavoro reale" e il compito di formazione viene svolto dai cosiddetti "specialisti della formazione", cioè i dipendenti dell'azienda che lavorano in questi posti di lavoro e introducono gli apprendisti "part-time" nei loro compiti e li formano.

Data la crescente importanza dell'apprendimento sul posto di lavoro, il fatto che i professionisti della formazione non ricevano una formazione professionale è preoccupante. Lo stesso vale per la formazione nelle piccole imprese dove i tirocinanti hanno bisogno di orientamento e supporto professionale.

Il sistema duale tedesco di istruzione e formazione tecnica include conoscenze pratiche e teoriche acquisite sul posto di lavoro e nelle scuole professionali. In contrasto con i dati statistici che mostrano un'alta percentuale di diplomati praticamente impiegati nelle aziende in cui sono stati formati, due degli intervistati



dubitavano che avrebbero avuto rapidamente questa opportunità. La paura derivava dalle misure di restrizione applicate durante l'epidemia di Covid-19.

Infine, la digitalizzazione sta mettendo sotto pressione le aziende; infatti, non tutte le aziende dicono di aver adattato i contenuti della formazione che preparano i loro apprendisti specificamente per le esigenze digitali. Tuttavia, due terzi di loro dicono che nella loro azienda, gli apprendisti contribuiscono attivamente con le loro idee ed esperienze nella progettazione della digitalizzazione. Questo risultato mostra che la comprensione del ruolo dei formatori sta cambiando anche per quanto riguarda la digitalizzazione: più un'azienda progetta la sua formazione in modo digitale, più è probabile che i formatori si percepiscano come compagni di apprendimento.

Inoltre, i formatori intervistati hanno sottolineato le sfide trasversali a cui anche le ricerche di altri paesi fanno riferimento:

- ✓ La necessità di un supporto all'insegnamento della lingua tedesca
- ✓ La necessità di aumentare le competenze interculturali e sociali dei formatori

I formatori hanno anche sottolineato che i migranti chiedono spesso di acquisire competenze immediate e utili. Per stare al passo con le nuove tecnologie, le nuove pratiche di lavoro e le tendenze future nelle professioni, hanno bisogno di essere consapevoli di ciò che accade nel mercato del lavoro e nelle imprese.

I formatori intervistati hanno generalmente confermato che stabilire e mantenere delle reti è considerato un elemento cruciale. Fare rete non solo con le aziende ma anche tra i loro colleghi e tra istituzioni simili per condividere buone pratiche e materiali didattici.

## CIPRO

Cipro ha stabilito una base legale per la formazione professionale continua di insegnanti e formatori e per gli istituti di formazione degli insegnanti; in base a ciò, gli istituti tecnici forniscono programmi di sviluppo professionale continuo a insegnanti, formatori e tutor.

I programmi di formazione sono organizzati in laboratori attrezzati ad hoc da tutor qualificati. I programmi di formazione sono offerti in varie professioni: meccanica, saldatura, idraulica, riscaldamento, manutenzione delle strutture, costruzione di edifici, falegnameria ed ebanisteria, meccanica automobilistica, installazioni elettriche, progettazione e produzione di abbigliamento, telecomunicazioni, automazione, riparazione di carrozzerie, refrigerazione e aria condizionata e costruzioni con alluminio.

Il *Teaching and Learning International Survey* (TALIS) mostra che la percentuale di insegnanti (48,5%) che si sentono bene o molto bene preparati a insegnare in contesti multiculturali e/o multilingue è la più alta dell'UE (media UE 23,8%). Tuttavia, gli insegnanti ciprioti riferiscono anche un maggiore bisogno di CPD (*Continuing Professional Development*) in questo settore (19,6%) rispetto alla media UE (13,4%).

In base al lavoro sul campo del team e alle interviste dei formatori, le lacune identificate sono legate alle sfide nella comunicazione con gli immigrati e nell'apprendimento della lingua; alcuni intervistati hanno anche fatto riferimento a questi corsi di formazione come non pienamente in linea con i requisiti di base per l'aggiornamento delle conoscenze e delle competenze. Diversi studiosi ritengono che l'assenza di una politica statale coesiva sull'educazione degli adulti originari di paesi terzi, rifletta la mancanza del settore dell'educazione per adulti in termini di organizzazione e funzionalità. È riportato il bisogno di sviluppo di un quadro nazionale coerente per il monitoraggio dell'apprendimento e dell'educazione degli adulti, ma anche



di un quadro giuridico che assicuri la corretta pianificazione, organizzazione, progettazione e realizzazione delle attività di educazione degli adulti.

### **Incongruenze riscontrate tra le competenze richieste e la formazione tecnica**

I formatori e gli insegnanti VET intervistati hanno menzionato l'esistenza di una serie di sfide nel lavorare con i migranti. In primo luogo, il problema della comunicazione, le differenze culturali, ecc. Le competenze più importanti che i formatori VET devono avere, secondo loro, si riferiscono alle abilità soft e interculturali, all'accettazione, alla comprensione, alla pazienza e alla conoscenza delle politiche sui migranti. Inoltre, i formatori VET dovrebbero essere persone liberali, di mentalità aperta, tolleranti e ricettive ed essere in grado di conoscere i propri limiti per quanto riguarda l'assistenza che possono fornire come formatori.

### **GRECIA**

Nel 2015, sulla base dei risultati del CEDEFOP, il "Quadro di qualità dell'apprendistato" incarica i fornitori di formazione professionale per adulti di organizzare un'autovalutazione basata su una serie di indicatori. Il Ministero dell'Istruzione ha un programma nazionale per garantire lo sviluppo professionale degli insegnanti e dei formatori in modo da attirare più giovani alle classi professionali. Tuttavia, la pandemia Covid-19 ha evidenziato la necessità di aumentare le competenze digitali dei formatori tecnici e professionali. La strategia di sviluppo VET 2030 è attualmente in fase di sviluppo, in questo contesto.

Nel 2017, la stessa analisi evidenzia la necessità di creare un registro di formatori certificati in azienda, richiedendo loro di frequentare programmi di formazione progettati dal servizio nazionale per l'impiego e dalle istituzioni educative.

In questa luce, sono state identificate le seguenti mancanze di corrispondenze:

- ✓ L'apprendimento permanente degli insegnanti VET è percepito come un bisogno urgente
- ✓ Il bisogno di aggiornamento digitale

### **Incongruenze riscontrate tra le competenze richieste e la formazione tecnica e professionale**

Educatori e insegnanti per adulti affrontano diverse sfide nell'educazione interculturale. In primo luogo, devono affrontare barriere linguistiche e di comunicazione; si ritiene che questo elemento sia la causa dell'abbandono relativamente alto degli studenti immigrati dai programmi VET. Secondo i formatori VET, le principali ragioni riportate per l'abbandono sono:

- ✓ Barriere linguistiche
- ✓ Livello di istruzione debole acquisito in precedenza
- ✓ Condizioni di vita inferiori agli standard
- ✓ Complessità derivanti dal loro status legale (status di rifugiati, richiedenti asilo, permesso di soggiorno, immigrati senza documenti)
- ✓ Background culturale e religioso
- ✓ Lavoro nero e lavoro occasionale
- ✓ Accesso limitato al mercato del lavoro
- ✓ Gli stessi formatori VET, quando è stato chiesto come colmare i mismatch attraverso il rafforzamento di quali competenze, hanno menzionato le seguenti soft skills:
- ✓ Tolleranza



- ✓ Capacità di comunicazione
- ✓ Esperienza nell'educazione degli adulti
- ✓ Empatia
- ✓ Comunicazione interculturale
- ✓ Flessibilità

Mentre la totalità dei formatori e insegnanti intervistati ha dichiarato che parteciperà a futuri corsi di formazione di aggiornamento, non esiste una strategia efficace di monitoraggio per lo sviluppo professionale dei formatori attualmente in corso.

Quando si confrontano con i bisogni segnalati dagli allievi immigrati - rafforzamento della classe di lingua greca, networking sul mercato del lavoro, competenze digitali e di lingua inglese - sono consapevoli che nessun centro o istituto di formazione professionale fornisce questi servizi sociali. Tuttavia, sarebbe possibile collaborare con delle Organizzazioni Non Governative locali per sostenere gli apprendisti immigrati. Infine, i formatori hanno menzionato che altri importanti fattori che influenzano l'integrazione degli immigrati e dei rifugiati nel mercato del lavoro sono:

- ✓ Xenofobia, stigma e discriminazione
- ✓ Scarsa integrazione nella comunità locale
- ✓ Alto tasso di disoccupazione in Grecia
- ✓ Scarse capacità di collegamento in rete
- ✓ Sfide legate allo status legale

## MACEDONIA DEL NORD

Una delle principali caratteristiche da sottolineare è la mancanza di un programma su misura per gli immigrati. Di conseguenza, un immigrato entrato legalmente che vuole partecipare ad un'attività di formazione professionale deve seguire la procedura ufficiale (attraverso l'agenzia di collocamento o direttamente alle scuole di formazione professionale). Pertanto, essi si iscrivono a programmi nazionali generali, che non prendono in considerazione l'interculturalità, la diversità e le differenze di lingua che potrebbero essere presenti.

Inoltre, a causa del generalizzato calo d'interesse rispetto ai programmi di formazione tecnica e professionale, e dei vincoli economici, le scuole hanno a malapena formatori regolarmente impiegati. Esse cooperano con altre istituzioni, specialmente con le imprese, che forniscono loro forza lavoro, su richiesta. Questi dipendenti, che non sono formatori certificati, potrebbero non avere l'approccio pedagogico e altre qualità, abilità ed esperienza degli insegnanti formati ad hoc.

Se una persona vuole diventare un formatore certificato con un programma verificato, deve prima frequentare un costoso corso per divenire Formatore, del costo di circa mille euro; dopo deve pagare altri 200 euro per richiedere al Ministero dell'Educazione di iniziare la procedura di validazione e certificazione del suo programma. Tuttavia, si potrebbe sottolineare che il bacino di formatori certificati, con programmi certificati, potrebbero fornire corsi di formazione come liberi professionisti ad imprese, organizzazioni, aziende private e pubbliche, rendendo possibile anche la formazione dei migranti.



### **Incongruenze riscontrate tra le competenze richieste e la formazione tecnica**

I rapidi sviluppi tecnologici hanno portato cambiamenti sostanziali in relazione ai requisiti del mercato del lavoro per le abilità e le competenze nella Macedonia del Nord. Gli attuali profili e occupazioni, così come le abilità e le competenze offerte dall'istruzione non corrispondono completamente alle esigenze del mercato del lavoro. Ci sono anche reazioni da parte della comunità imprenditoriale che i profili/qualifiche prodotti dall'istruzione e dalla formazione professionale non soddisfano le loro esigenze, non solo per quanto riguarda le competenze necessarie, ma anche per quanto riguarda i tipi di qualifiche. L'interesse per l'istruzione e la formazione professionale dovrebbe essere aumentato e l'istruzione e la formazione professionale dovrebbero soddisfare i bisogni e gli interessi di diversi gruppi di beneficiari. Questo potrebbe essere raggiunto introducendo un alto livello di flessibilità nell'approccio e nella fornitura di servizi educativi, integrando l'apprendimento formale e informale, per esempio.

Stimolare programmi e corsi di breve durata renderebbe il sistema di formazione tecnica più flessibile, portando a maggiori e migliori opportunità per la popolazione disoccupata, compresi gli immigrati, di acquisire conoscenze e competenze in linea con le esigenze del mercato del lavoro.

Poiché abbiamo visto che l'insegnamento tecnico coinvolge per lo più cittadini macedoni, i formatori, essendo meno a contatto con gli stranieri, potrebbero non essere particolarmente sensibili all'approccio specifico quando la situazione si presenta. I formatori dovrebbero essere formati anche sull'interculturalità affinché i programmi siano utili per i discenti.

Per quanto riguarda le competenze richieste, necessarie per supportare al meglio i discenti immigrati, i formatori hanno elencato quanto segue:

- ✓ La possibilità di valutare ogni candidato individualmente e di adattare il programma alle sue esigenze
- ✓ Essere in grado di mantenere la motivazione e l'interesse per tutta la durata della formazione
- ✓ Favorire l'empatia e la sensibilità ai diversi contesti culturali
- ✓ Essere in grado di effettuare l'adattamento linguistico e culturale della formazione
- ✓ Sviluppare capacità di comunicazione, intelligenza emotiva, sensibilità culturale, team building, lavoro in gruppi diversi

### **Preparazione delle Risorse Didattiche Aperte**

Le conclusioni di Riga (2015)<sup>1</sup> hanno posto una rinnovata enfasi e invocato approcci sistematici e opportunità per lo sviluppo professionale iniziale e continuo di insegnanti, formatori e mentori. Infatti, nella totalità dei paesi del partenariato del progetto, le ricerche sul campo dell'istruzione e formazione professionale, hanno evidenziato che tutti i formatori e gli insegnanti sentono di dover aggiornare le loro conoscenze, abilità e competenze.

Tuttavia, sorge una serie di sfide quando si guarda alla necessità degli insegnanti e dei formatori di promuovere le competenze, con l'obiettivo di promuovere l'occupabilità dei migranti: questa ricerca mostra che queste sfide riguardano sia il livello istituzionale che quello culturale.

---

<sup>1</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7915&furtherPubs=yes>



In Italia, la politica di accogliere i migranti nelle scuole presso i loro coetanei nativi, intende incoraggiare l'inclusione sociale agendo sulla vicinanza di età, ma si dimostra efficace solo se i recenti arrivi rappresentano una piccola frazione della composizione della classe. Quando un numero importante di studenti stranieri con basse competenze linguistiche in italiano frequenta la stessa classe, gli insegnanti non possono fornire loro l'insegnamento necessario e *ad hoc*, visto che questi studenti hanno bisogno di un supporto complementare. Alla domanda sulle sfide immediate e concrete e sulle opportunità utili per entrare nel mercato del lavoro, gli immigrati fanno comunemente riferimento alla necessità di creare una rete all'interno della comunità ospitante, soprattutto nelle aree rurali. La rete di comunità sembra utile anche per colmare una lacuna complementare, ovvero la mancanza di un adeguato e specifico servizio di orientamento, dove potrebbero idealmente trovare informazioni e opportunità. I studenti intervistati hanno riportato le competenze informatiche e digitali, così come la patente di guida, tra quelle percepite come le competenze tecniche più utili per entrare nel mercato del lavoro.

Secondo i formatori, al fine di migliorare le loro competenze e, in definitiva, l'occupabilità degli immigrati, le seguenti capacità risultano essere fra le più cruciali:

- ✓ la necessità di fornire agli insegnanti supporti audiovisivi e digitali, in particolare per quanto riguarda argomenti e nozioni pratiche e la conoscenza della vita quotidiana
- ✓ la necessità di migliorare le competenze soft e interculturali per essere in grado di avvicinarsi pienamente agli studenti immigrati come individui interi.

In Germania, la digitalizzazione sta cambiando la formazione duale sia in termini di contenuto sia in termini di cambiamento dei metodi di insegnamento e apprendimento. Questo sviluppo è continuo, poiché la formazione duale si svolge tradizionalmente in un processo di cambiamento tecnico e organizzativo permanente. I contenuti della formazione e i metodi di inserimento possono quindi essere costantemente adattati alle esigenze aziendali e professionali, integrati nei rispettivi processi aziendali. La digitalizzazione sta cambiando anche il contenuto della formazione e il modo in cui viene trasmessa la conoscenza. Una recente indagine mostra quali competenze e conoscenze digitali vengono impartite nelle aziende e con quale intensità. La competenza digitale più comunemente insegnata è l'applicazione del software professionale/specialistico, applicato nella maggior parte delle aziende tedesche. Gli studenti immigrati intervistati hanno anche menzionato che ulteriori competenze come la digitalizzazione e l'informatica sono molto importanti. Molte aziende richiedono anche una patente di guida e l'uso di uno *smartphone*.

Analogamente a quanto riscontrato in Italia, sembra che per gli individui che non sono in Germania da così tanto tempo, sia necessario un aiuto sia per le questioni pratiche quotidiane che per aiutarli a capire e trovare la loro strada nel sistema di istruzione e formazione tecnico tedesco. Questo potrebbe essere raggiunto seguendo due tipi di misure rilevanti: una per promuovere l'acquisizione della lingua e la seconda per l'orientamento formativo e la preparazione specifica per la formazione professionale duale.

Sulla base dei risultati della ricerca sul campo e durante le discussioni con insegnanti, formatori e organizzazioni in ambito tecnico e professionale di Cipro, la necessità di aggiornare le conoscenze esistenti è condivisa da tutti. Secondo loro, un programma di formazione pertinente dovrebbe coprire i seguenti argomenti:

- ✓ Consapevolezza degli aspetti legali e delle politiche di accoglienza



- ✓ Comprensione, cooperazione e comunicazione con persone provenienti da diverse etnie e contesti culturali diversi

Il sistema di istruzione tecnica e professionale cipriota ha un ruolo profondo nel porre le basi per lo sviluppo economico del paese ed è un pilastro importante della strategia di apprendimento permanente. La sua struttura è stata costantemente rivista e trasformata, e l'obiettivo principale è stato quello di soddisfare le tendenze e le esigenze attuali del mercato del lavoro.

In Grecia, i rifugiati e gli immigrati non hanno molte opportunità o qualifiche certificate per la formazione professionale, soprattutto a causa dell'insufficiente conoscenza della lingua greca. Finora, solo i programmi specificamente rivolti a loro si dimostrano soddisfacenti. Purtroppo, questi programmi di solito appartengono all'educazione non formale e non forniscono una qualifica riconosciuta. I formatori hanno evidenziato la necessità di migliorare le loro competenze soft per migliorare le prestazioni e promuovere l'accesso degli immigrati nel mercato del lavoro.

Una serie di caratteristiche sono state evidenziate anche nella Macedonia del Nord, dove un interesse piuttosto basso caratterizza la popolazione verso i programmi tecnici. Una soluzione potrebbe essere una maggiore attenzione e pubblicità di questo percorso di sviluppo professionale. Tuttavia, le formazioni professionali sono di solito costose per i discenti - specialmente per quelli che sono disoccupati - a maggior ragione per i discenti immigrati. Inoltre, è stato evidenziato che le scuole VET dovrebbero essere modernizzate e i formatori dovrebbero cercare continuamente lo sviluppo professionale e una migliore promozione delle scuole e dei programmi esistenti. Anche le competenze soft sono state evidenziate come cruciali per migliorare l'occupabilità degli immigrati.

## Identificazione dei contenuti più pertinenti per le Risorse Didattiche Aperte

### **Le principali competenze identificate come necessarie al miglioramento dell'occupabilità degli immigrati secondo gli insegnanti, i formatori e gli studenti**

Secondo i principali risultati di questo rapporto, che si compone una ricerca compilativa e di una raccolta dati qualitativa, il programma di formazione dovrebbe concentrarsi sul miglioramento delle competenze di istruttori formatori sui seguenti argomenti:

#### **Competenze interculturali**

- ✓ Competenze interculturali
- ✓ Competenze interculturali e sociali
- ✓ Barriere linguistiche

#### **ICT e Competenze Digitali**

- ✓ Alfabetizzazione digitale
- ✓ Come scrivere un CV, usare la posta elettronica, ecc.



- ✓ Alfabetizzazione social media

### **Gestione della vita quotidiana**

- ✓ Come affrontare la complessità derivante dal loro status legale (status di rifugiati, richiedenti asilo, permesso di soggiorno, immigrati senza documenti)
- ✓ Bisogni ordinari di integrazione sociale (supporto su come affittare una casa, cercare un lavoro...)

D'altro canto, quando si considerano i principali settori di intervento sul mercato del lavoro, la formazione dovrebbe considerare le seguenti aree tematiche:

- ✓ Costruzione
- ✓ Produzione
- ✓ Vendite
- ✓ Turismo
- ✓ Sociale / Terzo settore

### **Bibliografia e Sitografia**



## ITALIA

- “Nota Semestrale: Gli Stranieri Nel Mercato Del Lavoro in Italia, 2019.” [www.anpalservizi.it](http://www.anpalservizi.it)
- “Common Home: Migration and Development in Italy”. Caritas Italiana, Rome, May 2019.
- “Children born to immigrants: one in three drops out after middle school”. [www.infomigrants.net](http://www.infomigrants.net)
- “Italy: School enrollment for 2021-2022 open, mandatory for all, regardless of stay permit” [www.infomigrants.net](http://www.infomigrants.net)
- “Including adolescent migrants in school through VET approach: evidence from a pilot action in Italy”, Lamonica, V., Ragazzi, E. & Sella, Empirical Res Voc Ed Train 12, 6 (2020). <https://doi.org/10.1186/s40461-020-00092>
- “Rapporto Annuale 2020: La situazione del Paese”. Istituto Nazionale di Ricerca (ISTAT). <https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2020/Rapportoannuale2020.pdf>
- Immigrants Statistic Databases <http://stra-dati.istat.it/?lang=en&SubSessionId=e144e0c5-6681-474c-a7ae-cf751d727cfc>
- “Non-EU Citizens in Italy | Years 2018-2019” Istituto Nazionale di Statistica, October 2018
- “Identità e percorsi di integrazione delle seconde generazioni in Italia”, Istituto Nazionale di Statistica, ISTAT, 2020.
- “La formazione dei rifugiati e dei minori stranieri non accompagnati: una realtà necessaria” M. Colombo, F. Scardigno, Quaderni CIRMiB Inside Migration, 2-2019.
- “Employment, Vocational Education and Training and Social Policies in Italy: A review of employment, VET and social policies” Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policy, Directorate - General for Internal Policies. Samek Lodovici M., Crepaldi C., Orlando N., Nico G., Romaniello D. PE 631.050 - February 2019
- “Study on Migrants’ profiles, drivers of migration and migratory trends” International Organization for Migration (IOM). Mission in Italy with coordinating role for the Mediterranean, 2016.
- “Idee e proposte per una scuola che guarda al futuro” “Comitato di esperti istituito con D.M. 21 aprile 2020, n. 203 – SCUOLA ED EMERGENZA Covid-19. Rapporto finale 13 luglio 2020
- Cedefop (2018). Insights into skill shortages and skill mismatch: learning from Cedefop’s European skills and jobs survey. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 106 <http://data.europa.eu/doi/10.2801/645011>
- “What is the impact of the COVID-19 pandemic on immigrants and their children?” OECD, 19 October 2020. [oecd.org/coronavirus](https://oecd.org/coronavirus)
- Labor Market including Labor Force Survey (LFS), <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/overview>
- “The Teaching Profession and new skills: the practice of educational coaching in schools” M. Musai, 2020.
- “Sesto rapporto annuale: I migranti nel mercato del lavoro in Italia, Sintesi delle principali evidenze” a cura della Direzione Generale dell’Immigrazione e delle Politiche di Integrazione, 2016.
- “Decimo Rapporto Annuale: Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia” Direzione Generale dell’Immigrazione e delle Politiche di Integrazione, Direzione Generale dei Sistemi Informativi, dell’Innovazione tecnologica, del Monitoraggio dati e della Comunicazione, OCSE, OIL, INPS, INAIL, Unioncamere, con il coordinamento esecutivo di Anpal Servizi s.p.a. Luglio 2020.
- “Le competenze degli insegnanti”, R. Ciambrone. [http://competenzedocenti.it/Documenti/le\\_competenze\\_degli\\_insegnanti\\_-\\_Rita\\_Ciambrone.pdf](http://competenzedocenti.it/Documenti/le_competenze_degli_insegnanti_-_Rita_Ciambrone.pdf)
- Ufficio Regione Siciliana, Certificazione delle Competenze [http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_LaStrutturaRegionale/PIR\\_AssessoratoIstruzioneeformazioneprofessionale/PIR\\_PubblicazioniIstruzione/PIR\\_Areematiche/PIR\\_Istruzione/PIR\\_Certificazione\\_dellecompetenze](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_LaStrutturaRegionale/PIR_AssessoratoIstruzioneeformazioneprofessionale/PIR_PubblicazioniIstruzione/PIR_Areematiche/PIR_Istruzione/PIR_Certificazione_dellecompetenze)
- CEDEFOP (2018), Spotlight of VET on Italy, 2017



- “Alunni con cittadinanza non Italiana in Sicilia” Dati di sintesi, Sistema Informativo Dell’Istruzione - Anagrafe Alunni, Dati aggiornati al 15 marzo 2021, USR.
- “Quanto è frequente l’abbandono scolastico tra alunni stranieri” OpenPolis, Osservatorio Povertà Educativa, Mini Report N. 75, 2 Giugno 2020.
- EUROSTAT “Education and Training on EU: facts and Figures” [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Education\\_and\\_training\\_in\\_the\\_EU\\_-\\_facts\\_and\\_figures](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Education_and_training_in_the_EU_-_facts_and_figures) <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/overview> [https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/education-and-training-statistics\\_it](https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/education-and-training-statistics_it)
- Gazzetta Ufficiale Italiana, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/02/15/13G00043/sg>
- D’Amico T. (2020). Adapting VET to digitalisation, AI and the future of work: Italy. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2018/adapting\\_VET\\_digitalisation\\_future](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2018/adapting_VET_digitalisation_future)
- CEDEFOP (2020). Skills forecast for Italy
- Bonacci M.; Santanicchia M. (2016). Key competences in vocational education and training – Italy. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet\\_IT\\_KC.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_IT_KC.pdf)

## GERMANIA

- “The Migrant Report 2019”. Federal Office for Migration and Refugees <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/EN/Forschung/Migrationsberichte/migrationsbericht-2019.html>
- “Paths in training for Refugees”. Ministry for education and research <https://www.berufsorientierungsprogramm.de/files/Wege%20in%20Training%20f%c3%bcr%20fI%c3%bcchtl%20inge%20Infoblatt%20bf.pdf>
- “Unlocking the Potential of Migrants in Germany” Benedicte Bergseng, Eva Degler and Samuel Lüth <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/82ccc2a3-en.pdf?expires=1632393331&id=id&accname=guest&checksum=2F5F4D259CCD94802309FC58E270BB60>
- “Policy and practice of inclusion in the German vocational educational system with the focus on VET teacher training” Jan 31, 2020
- “Vocational Education and Training Germany” <https://www.cedefop.europa.eu/en/printpdf/tools/vet-in-europe/systems/germany>
- “SoKo analysis for the first half of 2020” Federal Office for Migration and Refugees [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/IN/Forschung/Berichtsreihe Migration Integration/SoKo-Analysen/soko-halbjahresbericht-2020.html](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/IN/Forschung/Berichtsreihe%20Migration%20Integration/SoKo-Analysen/soko-halbjahresbericht-2020.html)
- “EMN Inform: The impact of COVID-19 on international students in EU and OECD Member States” European Migration Network [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/EN/EMN/FlashInformSyntheseberichte/Inform/emn-inform-eu-oecd-auswirkungen-covid-international-studierende.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/EN/EMN/FlashInformSyntheseberichte/Inform/emn-inform-eu-oecd-auswirkungen-covid-international-studierende.pdf?__blob=publicationFile&v=4)
- “Vocational education and training in Germany Short description” Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020
- “Ausbildung der Ausbilder Die moderne Ausbilderqualifikation” Schemmann/IHK-Bildungsinstitut Hellweg-Sauerland GmbH
- „Praxis-Know-how Ausbildungscontrolling” Dr. Reinhard Zedler, M.A., Berufs- und Wirtschaftspädagoge, lehrt an der Fachhochschule Koblenz Berufliche Bildung/Personalentwicklung
- „Bildungsstand von Geflüchteten: Bildung und Ausbildung in den Hauptherkunftsländern” Autorin: Kristina Stoewe, Institut deutschen Wirtschaft Köln
- “Ursachen des Studienabbruchs bei Studierenden mit Migrationshintergrund” Julia Ebert/Ulrich Heublein, Stiftung Mercator
- Employment Statistic Databases <https://statistik.arbeitsagentur.de/>



- “Labour Market Integration of Third-Country Nationals in Germany”, Study by the German National Contact Point for the European Migration Network (EMN) Julian Tangermann / Janne Grote

## CIPRO

- Republic of Cyprus Asylum Service, Statistical Data 2020, OpenDocument [http://www.moi.gov.cy/moi/asylum/asylumservice.nsf/asylumservice18\\_gr/asylumservice18\\_gr](http://www.moi.gov.cy/moi/asylum/asylumservice.nsf/asylumservice18_gr/asylumservice18_gr)
- Cyprus Statistical Service, Ministry of Interior, Republic of Cyprus - 30/11/2020, [New Electronic Publication: Demographic Statistics, 2019](#)
- Asylum Service - [ASYLUM SERVICE - Statistical Data \(moi.gov.cy\)](#), 2020
- World Population Review, Cyprus Population, Cyprus Demographics, [Cyprus Population 2021 \(Demographics, Maps, Graphs\) \(worldpopulationreview.com\)](#), access date: 20/08/2021
- Migration Data Portal, Cyprus, Key Migration Statistics, [Data | Migration data portal](#)
- UNHCR, The UN Refugee Agency, Cyprus – Vocational Training, <https://help.unhcr.org/cyprus/integration-support/vocational-training/>
- CEDEFOP Skills Forecast 2020, Cyprus, pg.10-11, [https://www.cedefop.europa.eu/files/skills\\_forecast\\_2020\\_cyprus.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/skills_forecast_2020_cyprus.pdf)
- Cedefop (2020). Developments in vocational education and training policy in 2015-19: Cyprus. Cedefop monitoring and analysis of VET policies. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/countryreports/developments-vocational-education-and-training-policy-2015-19-cyprus>
- European Committee of the Regions, Division of Powers, Cyprus - Vocational Training, <https://portal.cor.europa.eu/divisionpowers/Pages/Cyprus-Vocational-training.aspx>, Access Date: 25/08/21
- UNHCR, The UN Refugee Agency, Cyprus – Vocational Training, <https://help.unhcr.org/cyprus/integration-support/vocational-training/>
- Republic of Cyprus, Statistical Service, Labour Force Survey 2021, Last Update 11/06/21, Date of Access: 25/08/2021, [https://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/labour\\_31main\\_en/labour\\_31main\\_en?OpenForm&sub=1&sel=2](https://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/labour_31main_en/labour_31main_en?OpenForm&sub=1&sel=2)
- NAME Project - New Actions for Migrant womEn, National Needs Assessment Report – Cyprus, pg.10, name-national-needs-assessment-report-el-el.pdf
- ‘First Step’ - Vocational Training for integration in the Cyprus Labour Market, <https://www.firststep.com.cy>
- Staboulis, M.; Sytziouki, S. Constructivist Policy Rational for Aligning Non-Formal and Informal Learning to Mechanism for Validation and Recognition of Skills: The Case of Cyprus. J. Educ. Soc. Policy 2021, 8, 68–76.
- Brown, M., Gravani, M. N., Slade, B. & Jogi, L. (2020) Integrating migrants through adult language programmes: a comparative study of four European countries. In S. Przytuła, Ł. Sułkowski (Eds.), Integration of Migrants into Labour Market in Europe. (V. 25,155-169). Emerald Publishing
- Education and Training Monitor 2019, Cyprus [https://ec.europa.eu/education/sites/default/files/document-library-docs/et-monitor-report-2019-cyprus\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/education/sites/default/files/document-library-docs/et-monitor-report-2019-cyprus_en.pdf)
- OECD Migration Policy Debates, November 2020 <https://www.oecd.org/migration/mig/migration-policy-debates-25.pdf>
- Gravani, M. and Hatzopoulos, P. and Chinas, C. (2021) 'Adult education and migration in Cyprus: A critical analysis.', Journal of adult continuing education., 27 (1). pp. 25-41.
- Trimikliniotis N., Fulas-Suroulla M. *NEW FEMALE MIGRATION AND INTEGRATION RELATED POLICIES IN CYPRUS*, Chapter in book *The new female migrants in European societies – A state of the Art*, Jagiellonian University Press, 2009, pp. 166-185
- Trimikliniotis N., Racism and New Migration to Cyprus: The Racialisation of Migrant Workers, chapter in book *Into the Margins: Exclusion and Migration in Southern Europe*, 1999, Avebury.
- Asylum Information Databse (AIDA), Country report: Cyprus, 2020 ([https://asylumineurope.org/wp-content/uploads/2021/04/AIDA-CY\\_2020update.pdf](https://asylumineurope.org/wp-content/uploads/2021/04/AIDA-CY_2020update.pdf))



- European ministers endorse Riga conclusions on VET <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/european-ministers-endorse-riga-conclusions-vet>
- Professional development for VET teachers and trainers ([https://www.cedefop.europa.eu/files/9112\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/9112_en.pdf))

## GRECIA

- Cedefop(2019), Vocational education and training in Greece, Cedefop Publishing, <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/greece>
- Cedefop (2020), Spotlight on VET 2020 compilation: Vocational education and training systems in Europe, Cedefop Publishing, [https://www.cedefop.europa.eu/files/4189\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4189_en.pdf)
- Eurostat, Migration Statistics. Available on: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant\\_integration\\_statistics\\_%E2%80%93\\_labour\\_market\\_indicators#Labour\\_market\\_participation\\_E2.80.94\\_activity\\_rates](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_%E2%80%93_labour_market_indicators#Labour_market_participation_E2.80.94_activity_rates).
- European Commission (2019), Education and Training Monitor 2019: Greece, [https://ec.europa.eu/education/sites/default/files/document-library-docs/et-monitor-report-2019-greece\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/education/sites/default/files/document-library-docs/et-monitor-report-2019-greece_en.pdf)
- OECD (2021), Language Training for Adult Migrants, Making Integration Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/02199d7f-en>
- Their World(2020), Finding solutions to Greece’s refugee education crisis, <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/RefugeeEducation-Report-240420-2.pdf>
- <https://www.oecd.org/migration/greece-addressing-migration-challenges-beyond-the-current-humanitarian-crisis.pdf>
- <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/02199d7f-en.pdf?expires=1633600378&id=id&accname=guest&checksum=6FF25DB1EA0386C930E937801E0C7884>

## MACEDONIA DEL NORD

- <https://north-macedonia.iom.int/>
- <https://frontex.europa.eu/we-know/migratory-routes/western-balkan-route/>
- <https://www.refugeesintowns.org/balkans-route>
- Website of the Global detention project (non-profit organisation aiming at monitoring and improving the conditions of detention of migrants and asylum seekers) <https://www.globaldetentionproject.org/countries/europe/macedonia>
- “NORTH MACEDONIA ISSUES RELATED TO IMMIGRATION DETENTION”, Joint Submission to the European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CPT) in Preparation for its Visit to North Macedonia, the Global Detention Project and the Macedonian Young Lawyers Association, October 2019 <https://www.globaldetentionproject.org/wp-content/uploads/2019/10/191009-CPT-Macedonia.pdf>
- <https://www.migrationpolicy.org/country-resource/north-macedonia>
- [https://jrseurope.org/wp-content/uploads/sites/19/2020/07/FrontDoorToBackDoor\\_CroatiaMacedonia\\_25July2013.pdf](https://jrseurope.org/wp-content/uploads/sites/19/2020/07/FrontDoorToBackDoor_CroatiaMacedonia_25July2013.pdf)
- Report “THE STATE OF ASYLUM IN THE REPUBLIC OF NORTH MACEDONIA 2018-2019”, MYLA – Macedonian Young Lawyers Association <https://myla.org.mk/wp-content/uploads/2020/11/State-of-Asylum-2018-2019.pdf>
- Revised employment and social reform programme 2022, Ministry of Labour and Social Policy, Skopje, December 2019 [https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/2020/1.4\\_esrp.pdf](https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/2020/1.4_esrp.pdf)
- European Commission, North Macedonia 2020 Report [https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/system/files/2020-10/north\\_macedonia\\_report\\_2020.pdf](https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/system/files/2020-10/north_macedonia_report_2020.pdf)
- The former Yugoslav Republic of Macedonia, As a Country of Asylum, Observations on the situation of asylum-seekers and refugees in the former Yugoslav Republic of Macedonia, UNHCR, August 2015 <https://www.refworld.org/pdfid/55c9c70e4.pdf>



- <https://www.mtsp.gov.mk/plati.nspix>
- [https://www.stat.gov.mk/PrikaziSooopstenie\\_en.aspx?rbrtxt=40](https://www.stat.gov.mk/PrikaziSooopstenie_en.aspx?rbrtxt=40)
- Statistical review: Population and Social Statistics, Migrations 2017, State Statistical Office and Makstat, Skopje, June 2018 <https://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.18.06.pdf> p. 86, 108
- Resolution on Migration policy of the Republic of Macedonia 2015-2020, Government of the Republic of Macedonia <https://north-macedonia.iom.int/sites/g/files/tmzbd1316/files/documents/Resolution-on-Migration-Policy.pdf>
- Migration Profiles - The Former Yugoslav Republic of Macedonia, UNICEF <https://esa.un.org/migmgmprofiles/indicators/files/Macedonia.pdf>
- Review of the Status of implementation of the Global Compact for safe, orderly and regular Migration (GCM) in the Republic of North Macedonia, Trpe Stojanovski, end of 2020 [https://migrationnetwork.un.org/sites/default/files/docs/north\\_macedonia.pdf](https://migrationnetwork.un.org/sites/default/files/docs/north_macedonia.pdf)
- UNHCR: Republic of North Macedonia Bi-annual Fact Sheet, February 2021 <https://reliefweb.int/report/republic-north-macedonia/unhcr-republic-north-macedonia-bi-annual-fact-sheet-february-2021>
- UNHCR Asylum Statistical overview for North Macedonia, June 2020 <https://data2.unhcr.org/en/documents/details/77925>
- EUROPEAN SOCIAL CHARTER - Conclusions 2020 NORTH MACEDONIA, European Committee of Social Rights, March 2021 <https://rm.coe.int/rapport-mkd-en/1680a1c7cb>
- Legis organization <http://www.legis.mk/>
- Report "HOW MIGRATION, HUMAN CAPITAL AND THE LABOUR MARKET INTERACT IN NORTH MACEDONIA", European Training Foundation, March 2021 [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-05/migration\\_north\\_macedonia.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-05/migration_north_macedonia.pdf)
- Law on Vocational Education and Training (Official Gazette of Republic of North Macedonia #275/2019) <https://mon.gov.mk/stored/document/Zakon%20za%20strucno%20obrazovanie%20i%20obuka.pdf>
- Law on Adult Education (Official Gazette of Republic of North Macedonia #16/2009) <http://cov.gov.mk/wp-content/uploads/2020/09/Zakon-za-obrazovanie-na-vozasnite-converted.pdf>
- Law on Open Civic Universities for Lifelong Learning (Official Gazette of Republic of North Macedonia #64/2018) <https://dejure.mk/zakon/zakon-za-otvorenite-gragjanski-univerziteti-za-dozhivotno-uchenje>
- Centre for Vocational Education and Training <https://csoo.edu.mk/>
- Centre for Adult Education <http://cov.gov.mk/en/>
- Employment service agency of the Republic of North Macedonia <https://av.gov.mk/home.nspix>
- State statistical office of the Republic of North Macedonia [https://www.stat.gov.mk/Default\\_en.aspx](https://www.stat.gov.mk/Default_en.aspx)
- Strategy for integration of Refugees and Foreigners in the Republic of North Macedonia 2017-2027 (DRAFT)
- United Nations North Macedonia 2020 Annual Results Report [https://northmacedonia.un.org/sites/default/files/2021-06/MK-UNCT-2020-ARR\\_ENG\\_Final\\_1.pdf](https://northmacedonia.un.org/sites/default/files/2021-06/MK-UNCT-2020-ARR_ENG_Final_1.pdf)
- The Red Cross of Republic of North Macedonia <https://ckgs.org.mk/>
- Regional Enterprise Support Centre - Skopje, North Macedonia <https://www.recs.org.mk/>
- Public Policy Document "Improvement of Access to Rights and Protection of Refugees and Migrants with Focus on Vulnerable Groups", Legis, November 2017 [http://www.legis.mk/uploads/Legis\\_Istrazuvanje\\_Finalna%20verzija%20EN%20-%20Copy%201.pdf](http://www.legis.mk/uploads/Legis_Istrazuvanje_Finalna%20verzija%20EN%20-%20Copy%201.pdf)

Qu

esto progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute