Cofinanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione europea

Valutazione di opinioni e atteggiamenti forniti da migranti, educatori e datori di lavoro

IO5: MMM Studio di Efficienza (Efficiency Study)

MMM – MIGRANT MENTORSHIP MODEL

AGREEMENT NUMBER:

2017-1-SI01-KA204-035587

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

1. Introduzione

Per poter rivedere il processo di sviluppo dei futuri mentori, il curriculum e il suo impatto, nonché il lavoro futuro dei mentori, è necessario condurre una valutazione di accompagnamento del progetto con revisioni dello status quo.

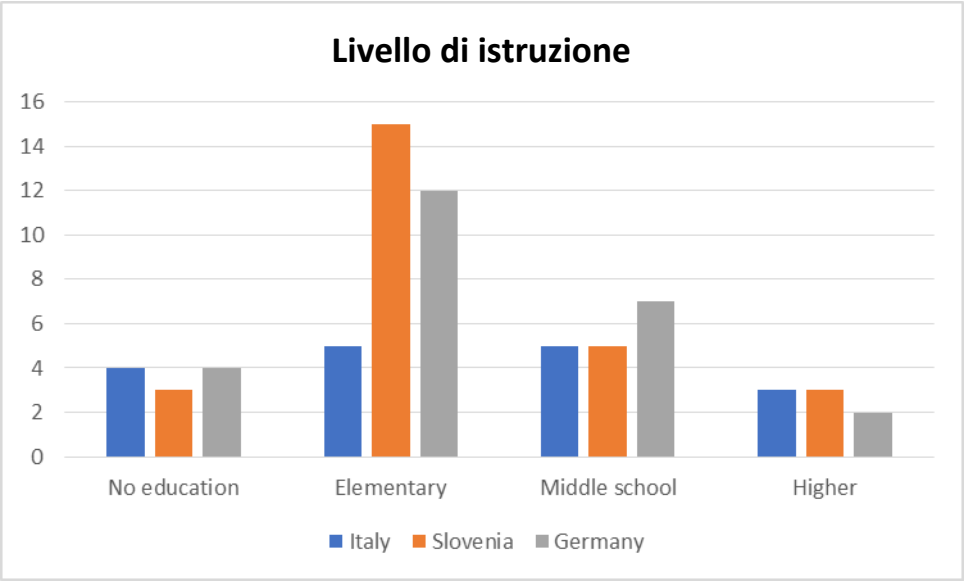
Questa prima valutazione descrive lo stato PRIMA della formazione da diverse prospettive.

Abbiamo confrontato i risultati nazionali e abbiamo tratto le relative conclusioni. Il numero di intervistati non è certamente significativo in senso statistico e non abbiamo alcuna pretesa di completezza ma i risultati riflettono la percezione di tutto lo staff del progetto, i partecipanti e le parti interessate.

2. Indagine sui migranti

Abbiamo intervistato tra 50 e 80 persone. Non tutti i partecipanti hanno risposto a tutte le domande.

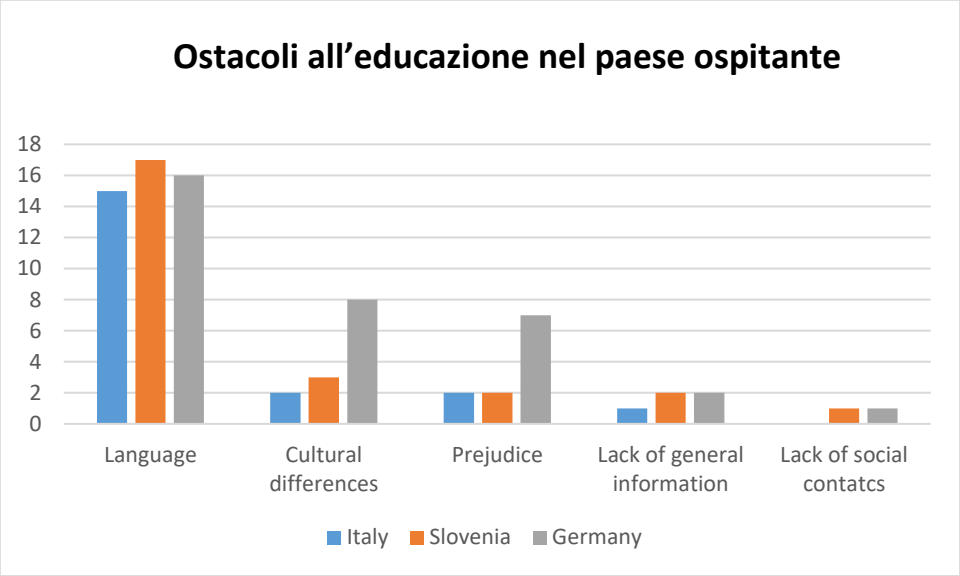
Grafico 1:



I migranti nei tre paesi partner danno all'incirca lo stesso quadro della propria situazione educativa. La maggior parte di essi ha un livello elementare, molti hanno il diploma di scuola media e pochissimi hanno un titolo universitario.

È però sorprendente che alcuni giovani migranti (non accompagnati) non abbiano alcuna istruzione scolastica. Ciò è probabilmente dovuto dal fatto che provengono da zone di guerra.

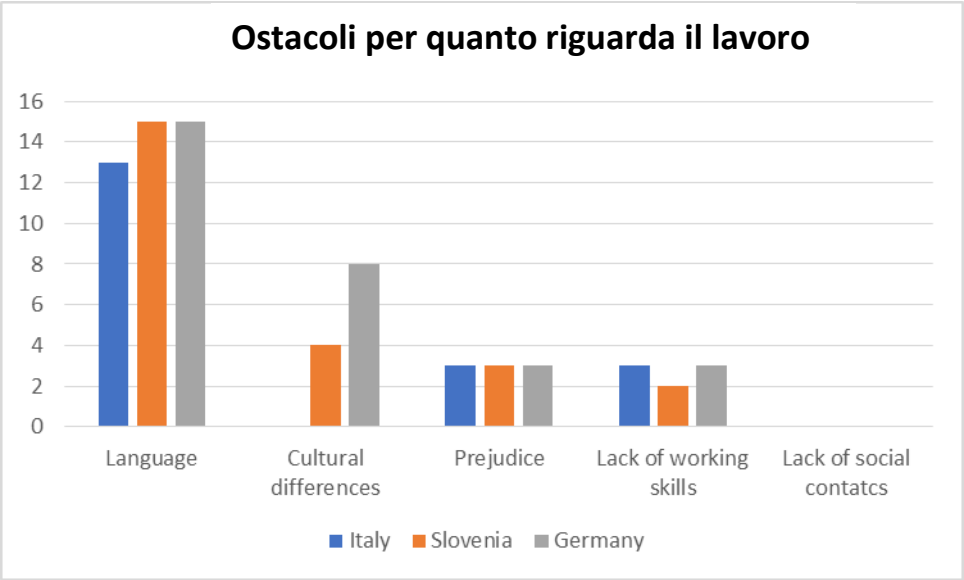
Grafico 2:



La più grande preoccupazione per i nuovi arrivati è la paura di non essere in grado di imparare la lingua velocemente e abbastanza bene.

Contrariamente alla Slovenia e all'Italia, la preoccupazione dei migranti in Germania è che potrebbero non essere all'altezza delle sfide culturali o diventare vittime di pregiudizi.

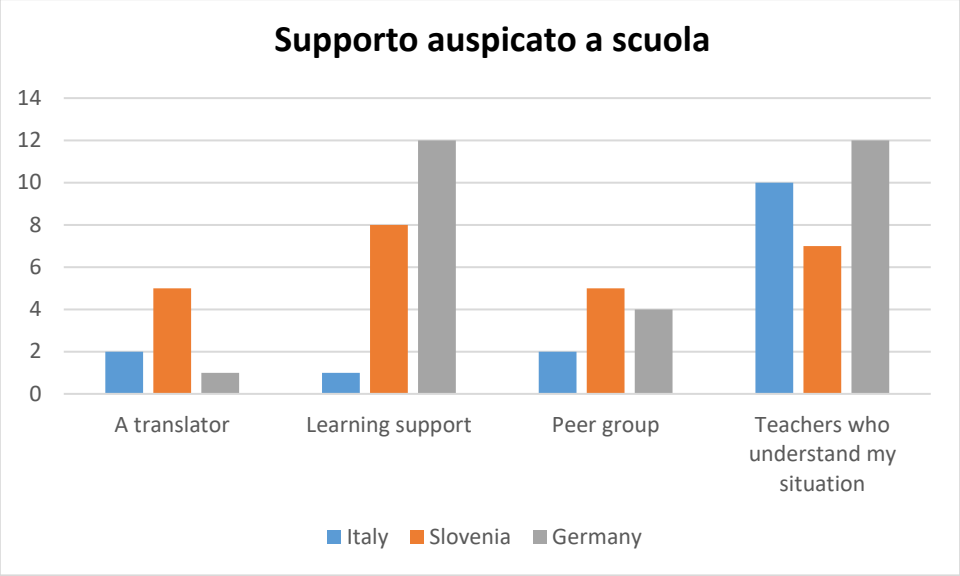
Grafico 3:



Come in precedenza, la preoccupazione in questo caso è l'insufficiente padronanza della lingua del paese ospitante.

Ancora una volta, i migranti in Germania, in particolare, sono molto preoccupati a causa di sospette importanti differenze culturali.

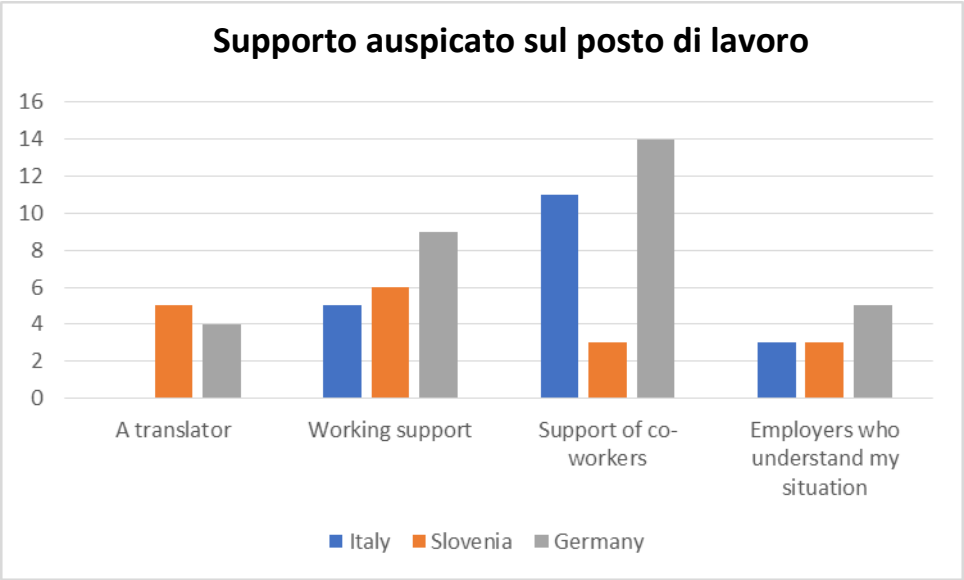
Grafico 4:



Gli intervistati in Slovenia mostrano il desiderio di avere un sostegno a scuola, che è equamente distribuito su tutte e quattro le domande. In Germania, il desiderio di supporto all'apprendimento è significativamente più elevato e, per tutti e tre i paesi, i migranti vogliono che gli insegnanti abbiano una grande comprensione della loro situazione.

Sulla base del sondaggio e dell'esperienza dei nostri partner, possiamo ipotizzare che ciò si riferisca alla comprensione psicologica, all'attenzione e / o al desiderio di essere trattati con più attenzione.

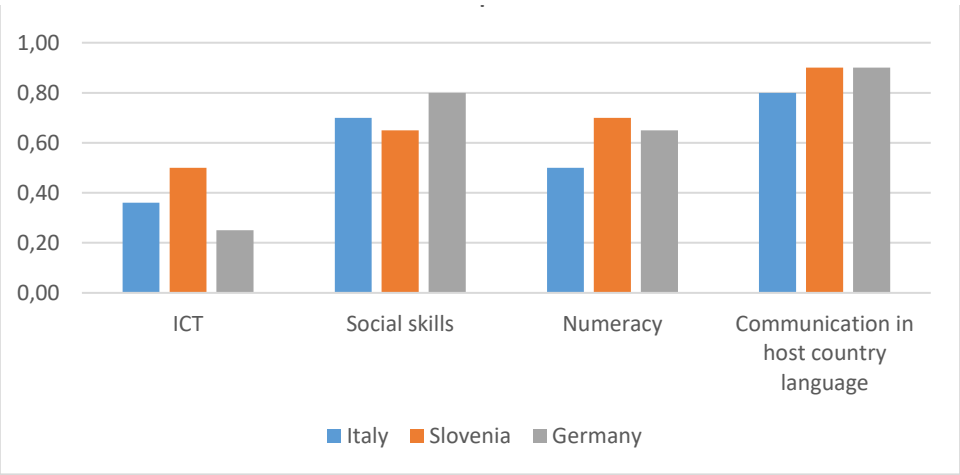
Grafico 5:



È stato molto sorprendente vedere che nessuno in Italia si aspettava una traduzione sul posto di lavoro. Ciò corrisponde al fatto che i migranti in Italia si aspettano un forte supporto dai colleghi.

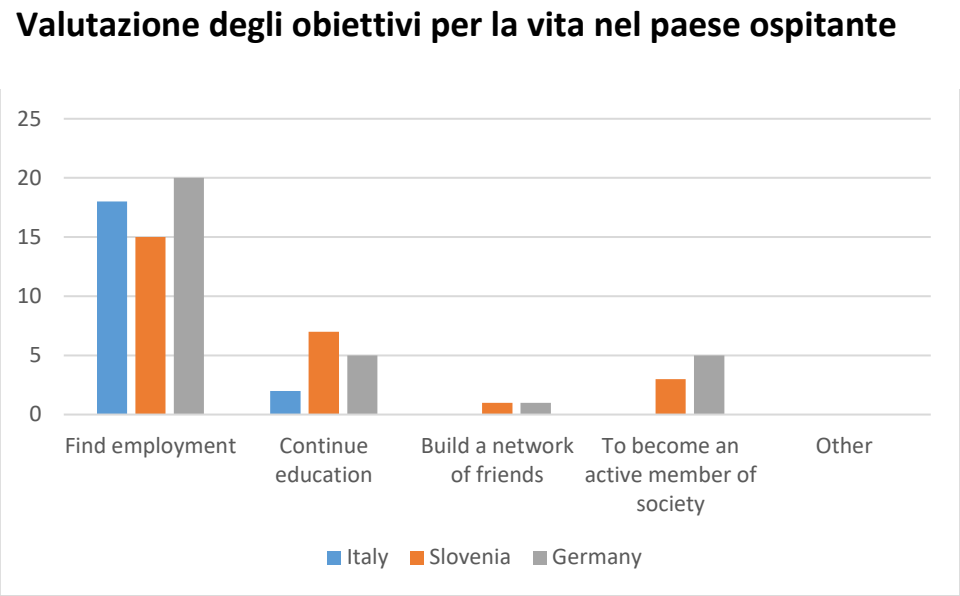
Anche i migranti in Germania si aspettano un sostegno piuttosto elevato da parte dei colleghi, mentre i migranti in Slovenia si aspettano molto meno supporto dai loro colleghi che in Germania e in Italia, ma ciò potrebbe indicare un valore statistico anomalo ma non era possibile chiarire nella valutazione.

Grafico 6:



Questo risultato mostra un quadro sorprendentemente unificato: le competenze informatiche sono importanti, ma l'attenzione è rivolta soprattutto alle abilità sociali, alle competenze di calcolo e alla comunicazione nella lingua del paese ospitante.

Grafico 7:

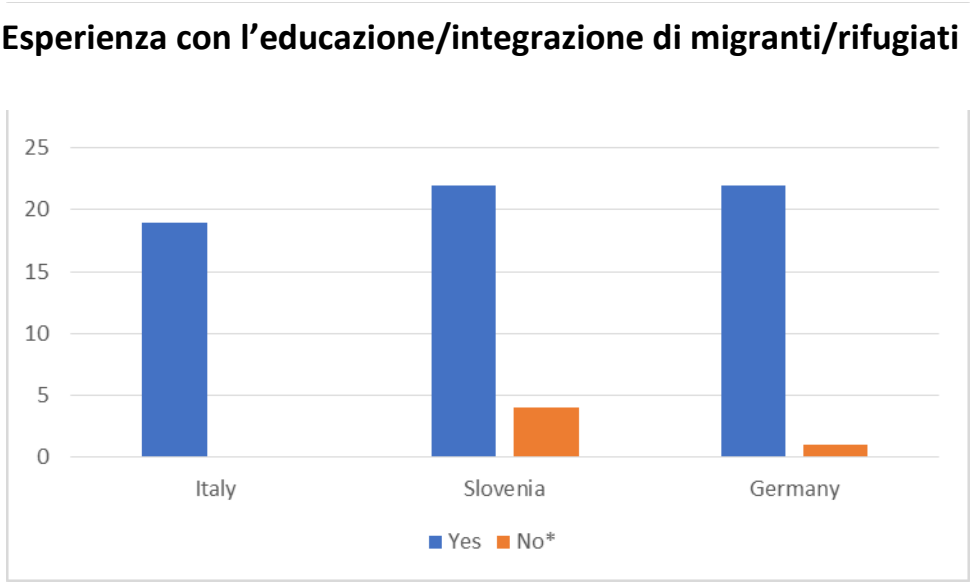


Come prevedibile, i nuovi arrivati vogliono prima trovare un lavoro e / o ampliare la propria istruzione. Tutte le altre cose non hanno un ruolo significativo in questo momento.

3. Sondaggio degli educatori

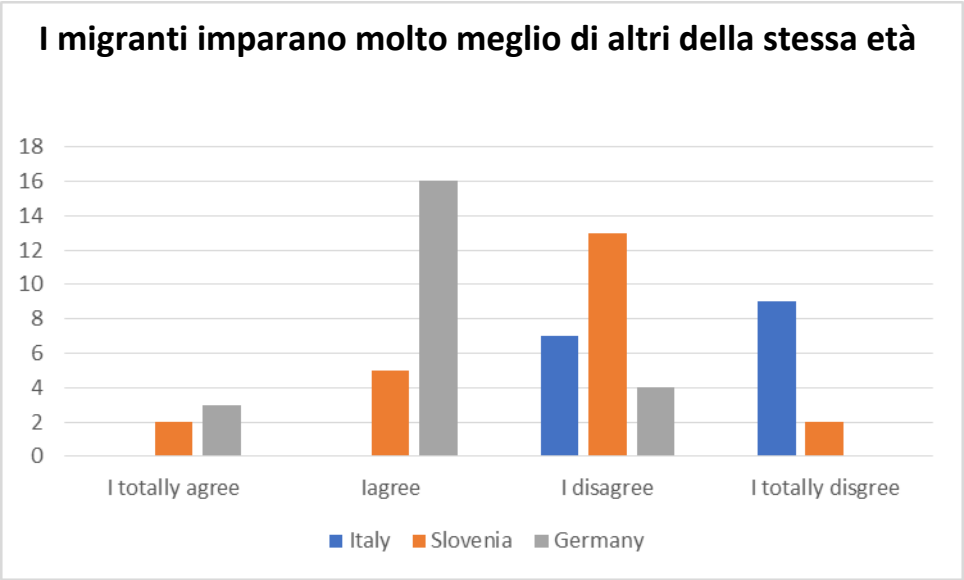
Al questionario hanno risposto tra 50 e 70 istruttori, formatori ed educatori che lavorano con i migranti e i futuri tutor.

Grafico1:



La maggior parte degli educatori partecipanti ha esperienze di attività di integrazione con migranti e rifugiati.

Grafico 2:

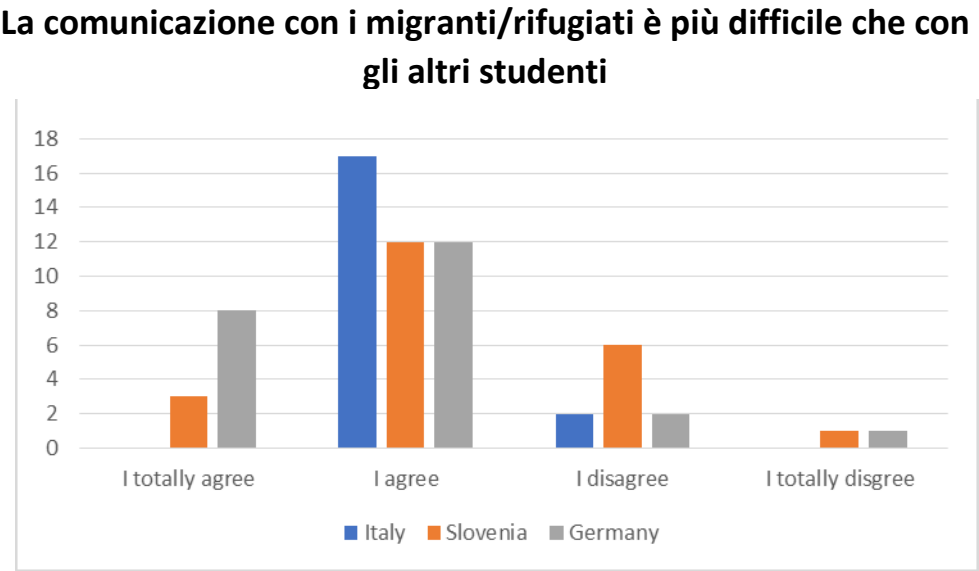


Qui si vede una distribuzione molto ineguale nelle risposte. Gli educatori in Italia sono dell'opinione che i migranti non imparino meglio degli studenti nativi.

Gli insegnanti sloveni in particolare pensano che ciò sia più o meno vero, mentre gli insegnanti tedeschi lo vedono in modo significativamente più positivo rispetto ai loro colleghi sloveni.

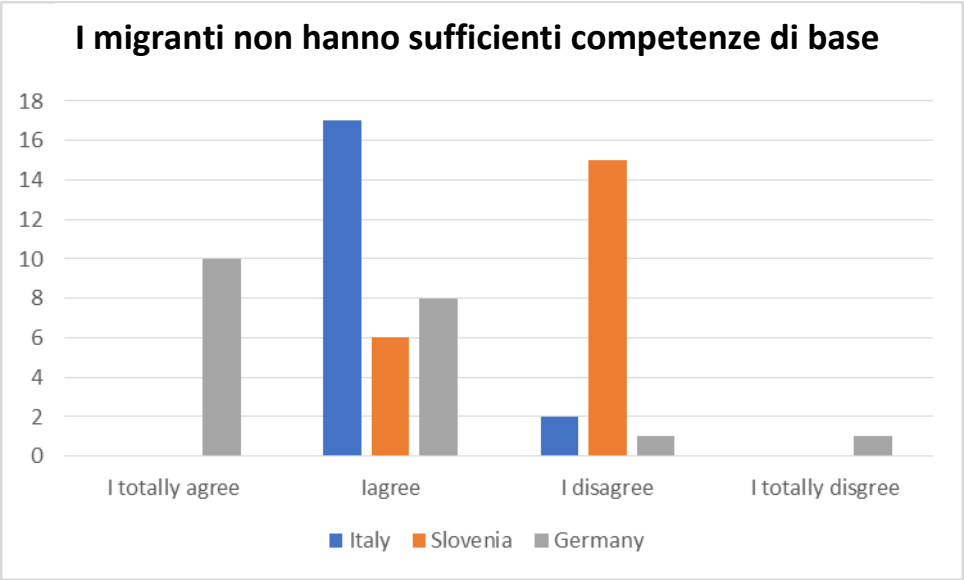
L'ipotesi suggerisce che esista un legame significativo con i mercati del lavoro, ma la valutazione non consente di supporre che "più si cercano lavoratori, più si è propensi a valutarli preliminarmente in modo positivo ".

Grafico 3:



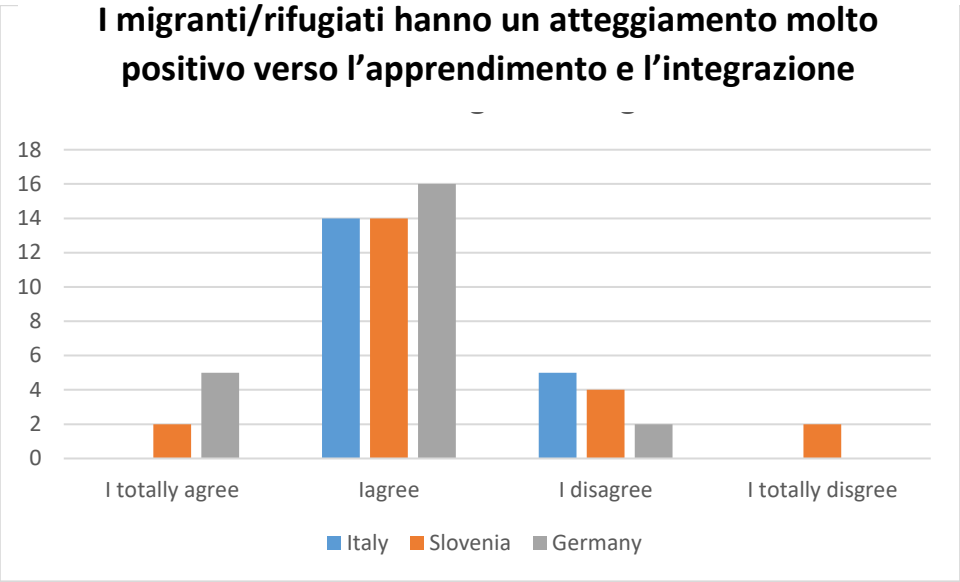
Tutti gli educatori coinvolti affermano che la comunicazione con il loro gruppo target è più difficile, ma nel complesso non ci sono valori anomali, tranne per il fatto che un numero significativo di insegnanti tedeschi ha giudicato la comunicazione particolarmente difficile.

Grafico 4:



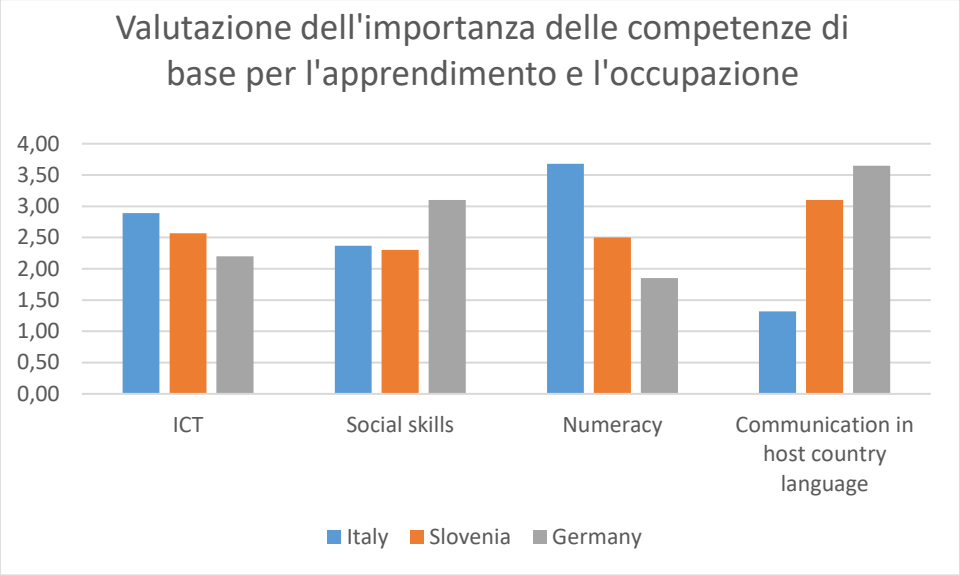
La maggior parte degli intervistati afferma che i migranti non hanno sufficienti competenze di base. Ciò è ulteriormente rafforzato dal punto di vista tedesco (forse a causa dei requisiti del Dual System) mentre gli educatori sloveni li giudicano meno severamente.

Grafico 5:



I risultati sono praticamente simili per tutti e tre i paesi: si afferma che la motivazione all'apprendimento e all'integrazione dei migranti / rifugiati è buona.

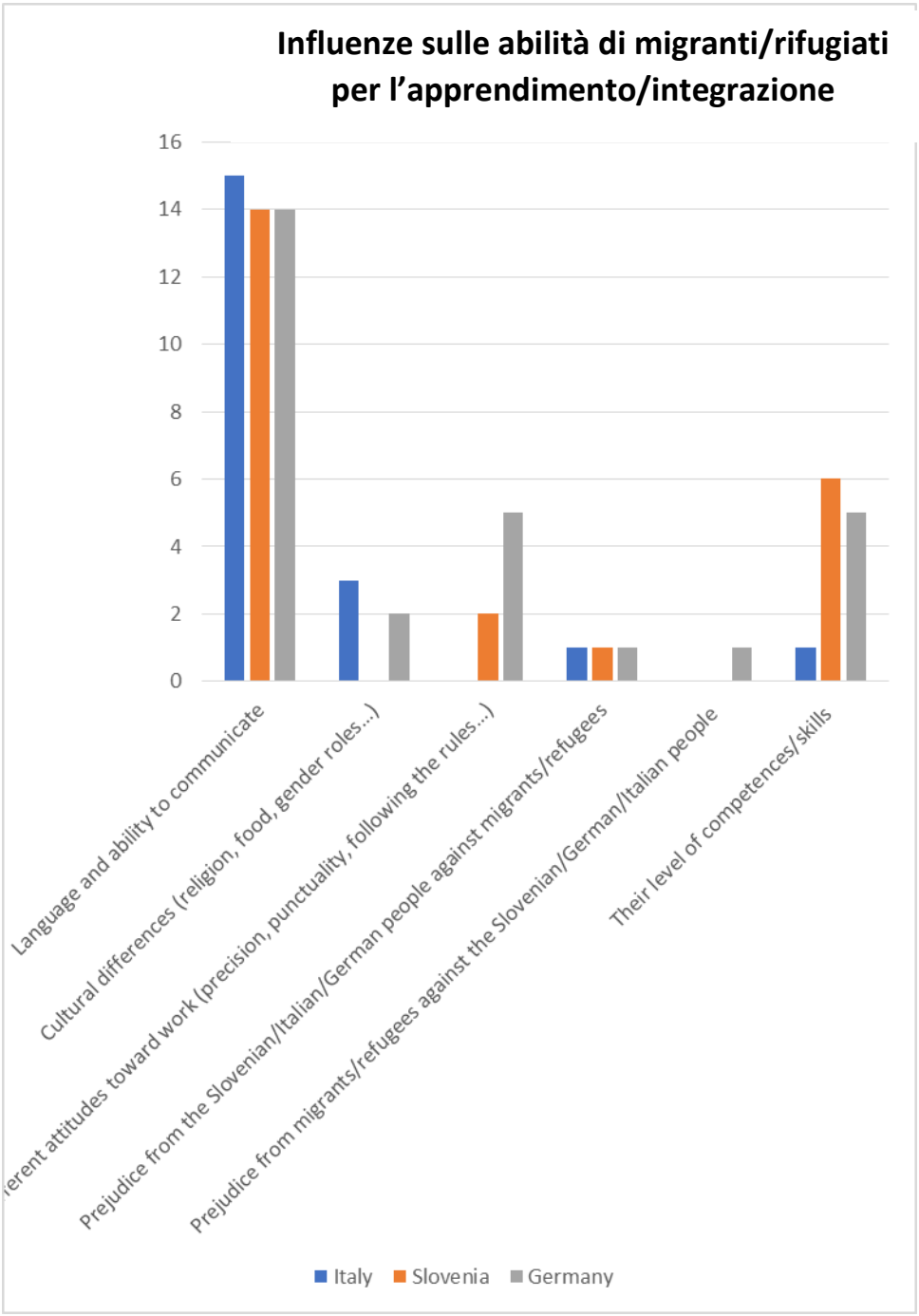
Grafico 6:



Le risposte degli educatori forniscono un quadro più o meno uniforme e non vi è alcuna differenza evidente di un singolo campo (informatica, abilità sociali, calcolo aritmetico, comunicazione).

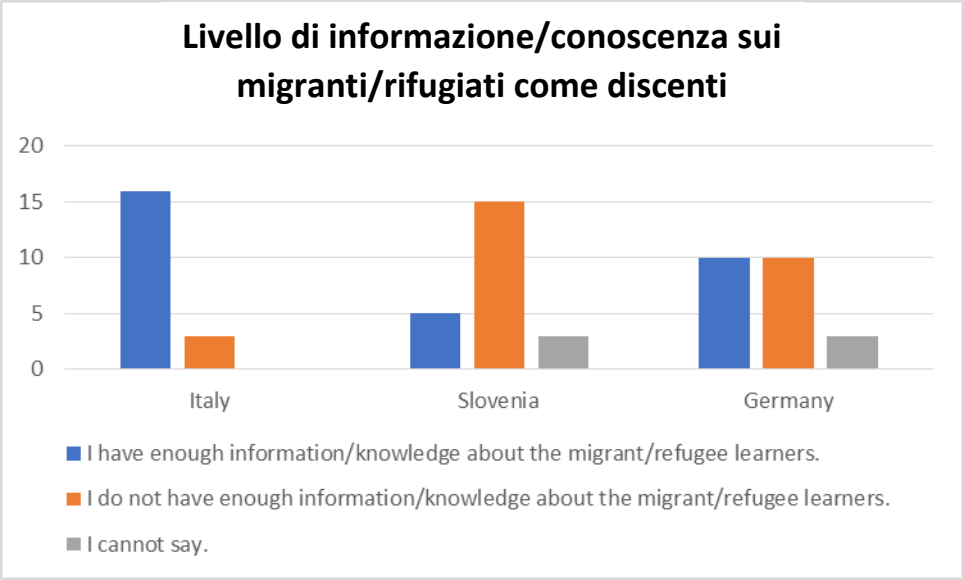
Forse va sottolineato che i colleghi italiani considerano il calcolo numerico particolarmente importante e che i colleghi tedeschi considerano la comunicazione allo stesso modo.

Grafico 7:



Il risultato transnazionale è chiaro: la lingua in particolare e le competenze / abilità - pregresse o apprese - sono i prerequisiti per un'integrazione riuscita.

Grafico 8:



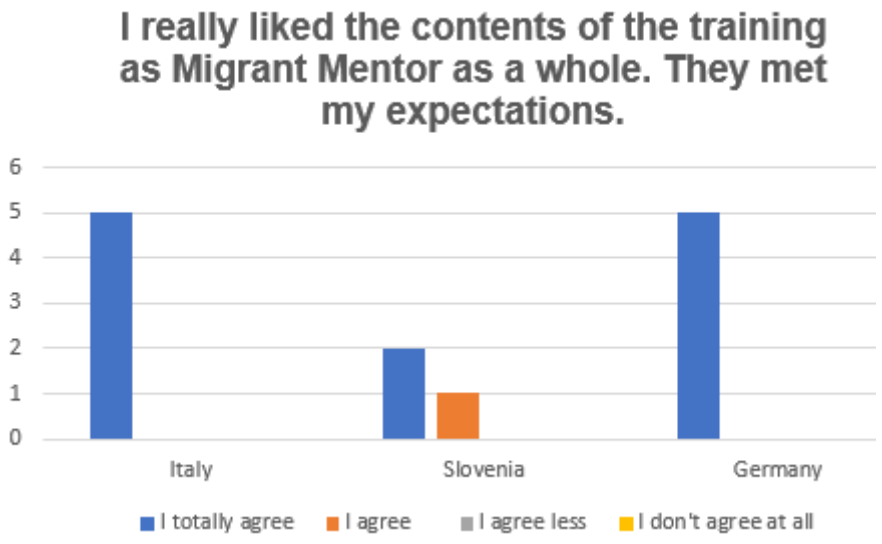
Gli educatori hanno percezioni molto diverse: i colleghi italiani si sentono assolutamente e molto ben informati, i colleghi sloveni si sentono meno ben informati e i colleghi tedeschi si sentono "più o meno" ben informati.

E' pertanto evidente che "essere informati" è sempre un sentimento molto soggettivo.

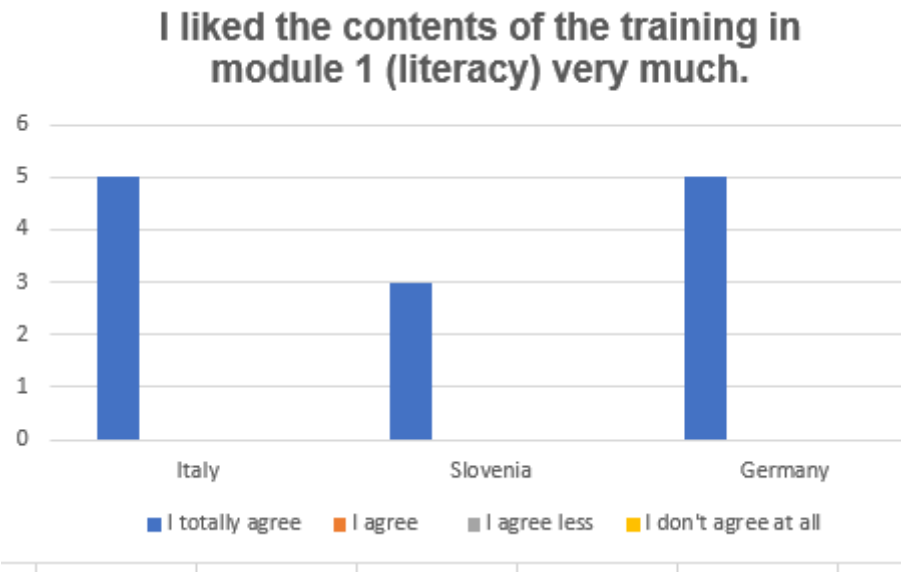
4. Intervista ai mentori (Migrant Mentors)

Lo scopo di questo sondaggio era di monitorare la formazione dei mentori migranti. Sono stati intervistati 5 mentori in Germania, 3 in Slovenia 3 e 5 in Italia.
Il livello di soddisfazione è eccezionalmente alto. Tutti i mentori migranti intervistati si sono detti pienamente o completamente d'accordo con le dichiarazioni. Anche la domanda di controllo (grafico 9) conferma questo risultato.
Per questo motivo, il valutatore si è astenuto dal valutare separatamente ogni singolo grafico.

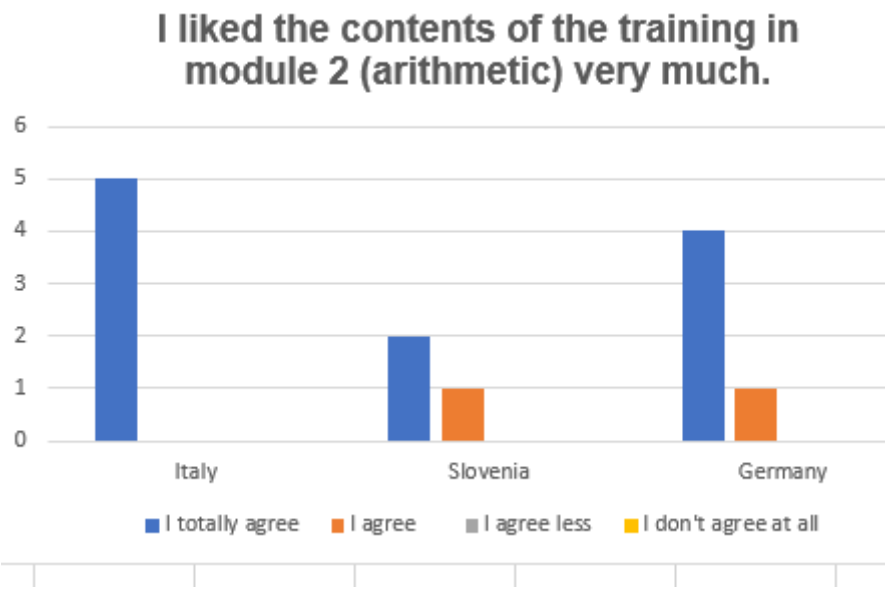
Graph 1:



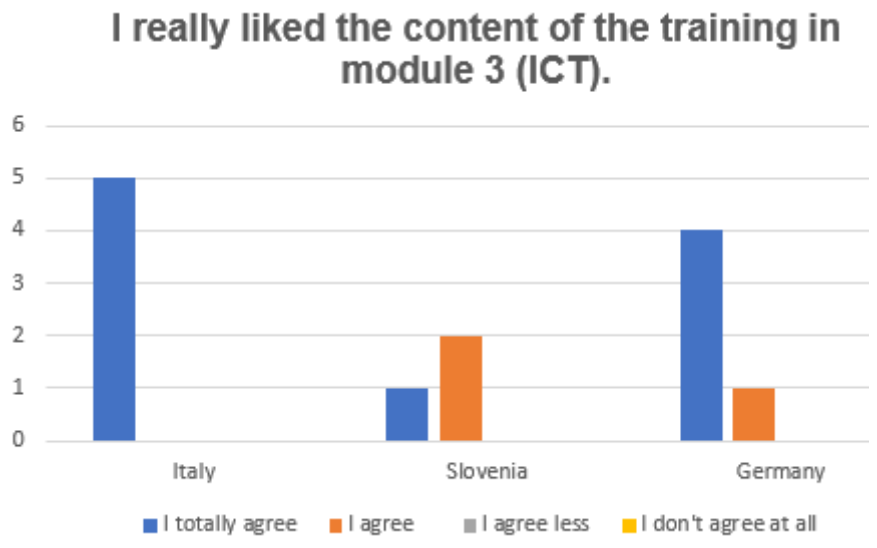
Graph 2:



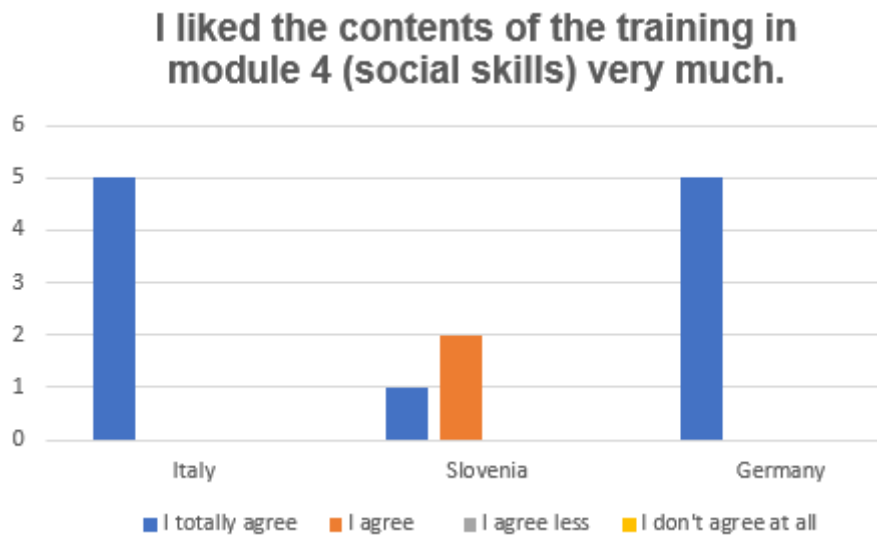
Graph 3:



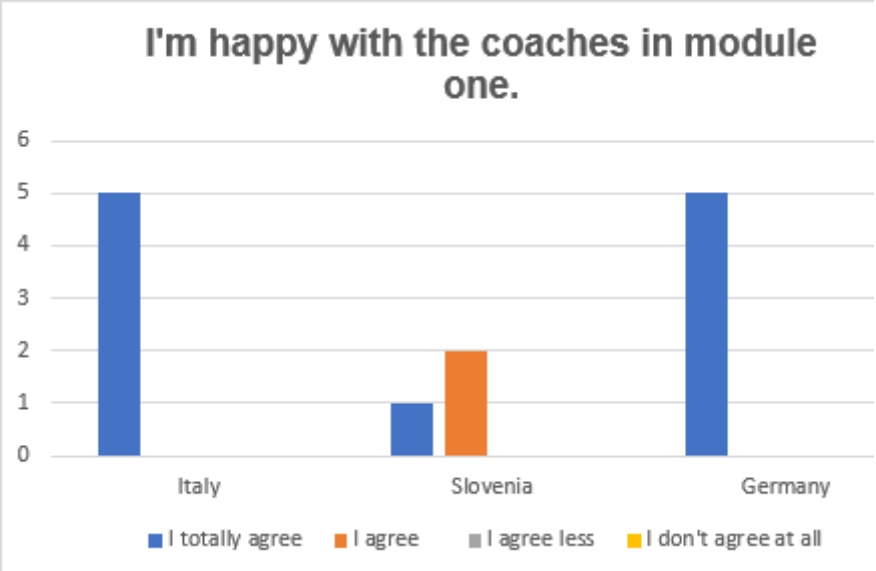
Graph 4:



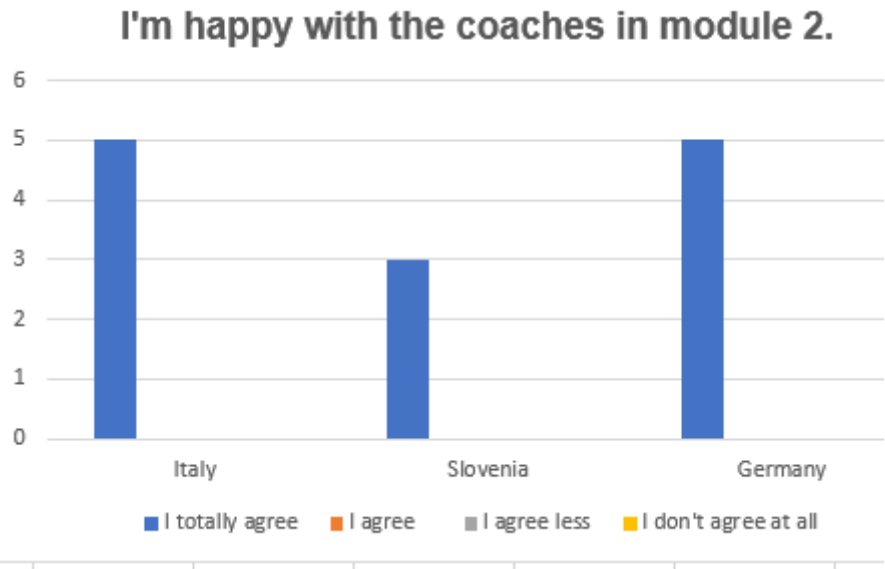
Graph 5:



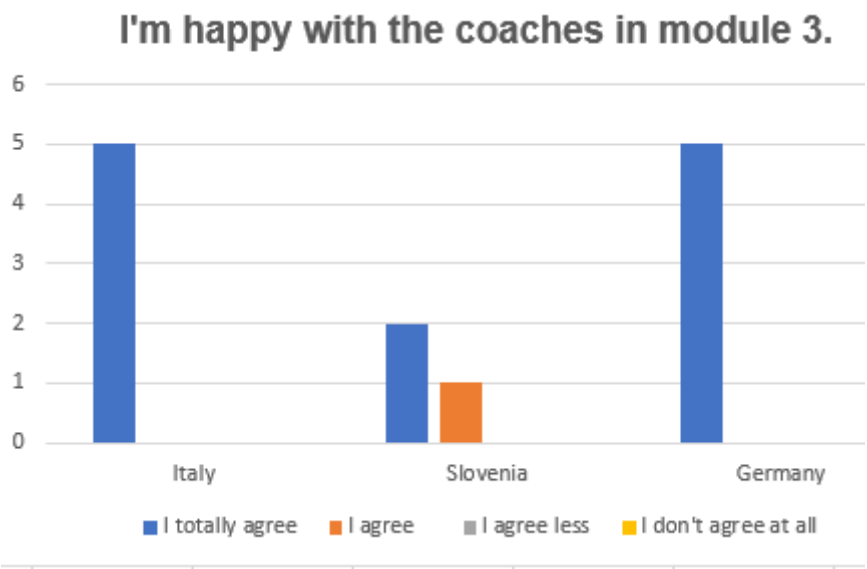
Graph 6:



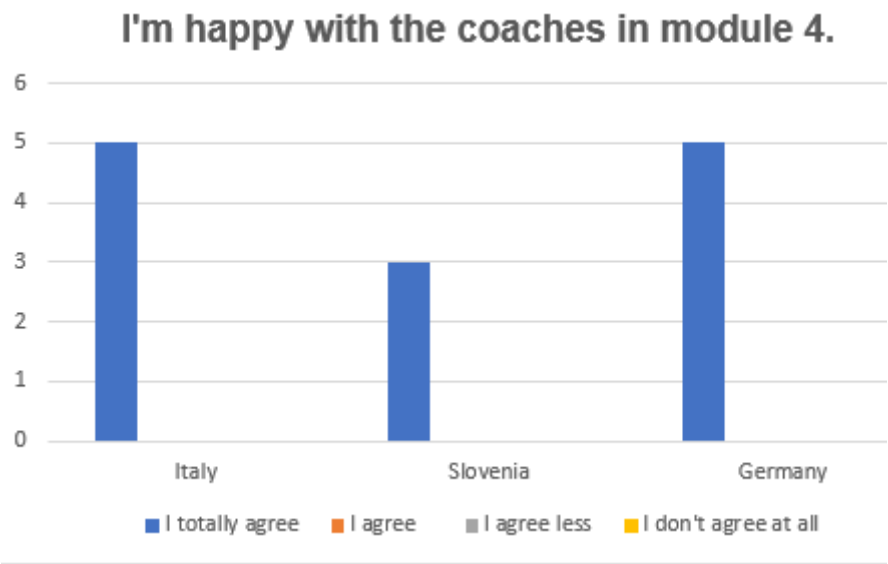
Graph 7:



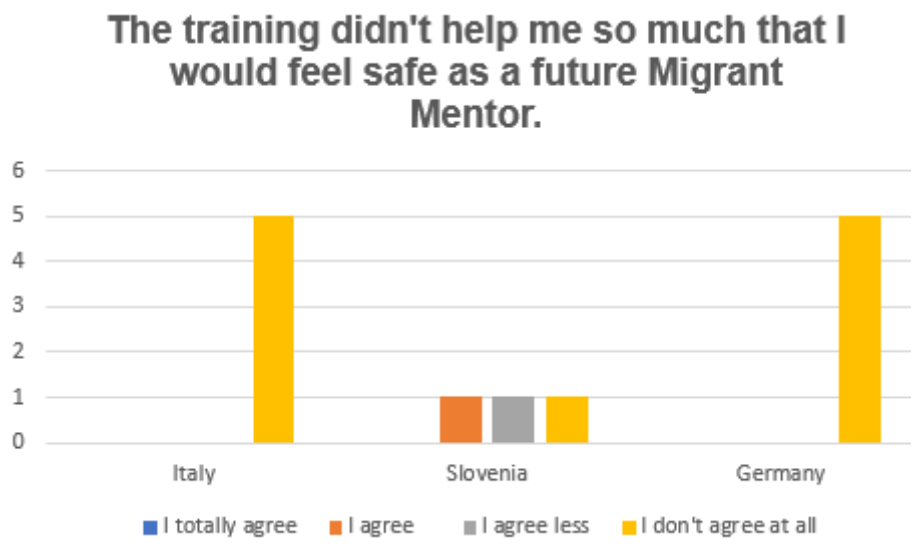
Graph 8:



Graph 9:



Graph 9:



Solo in questa domanda di controllo i mentori migranti sloveni hanno risposto in modo leggermente diverso, ma in modo molto differenziato. Tuttavia, non è possibile trarre alcuna conclusione generale dal numero di intervistati.

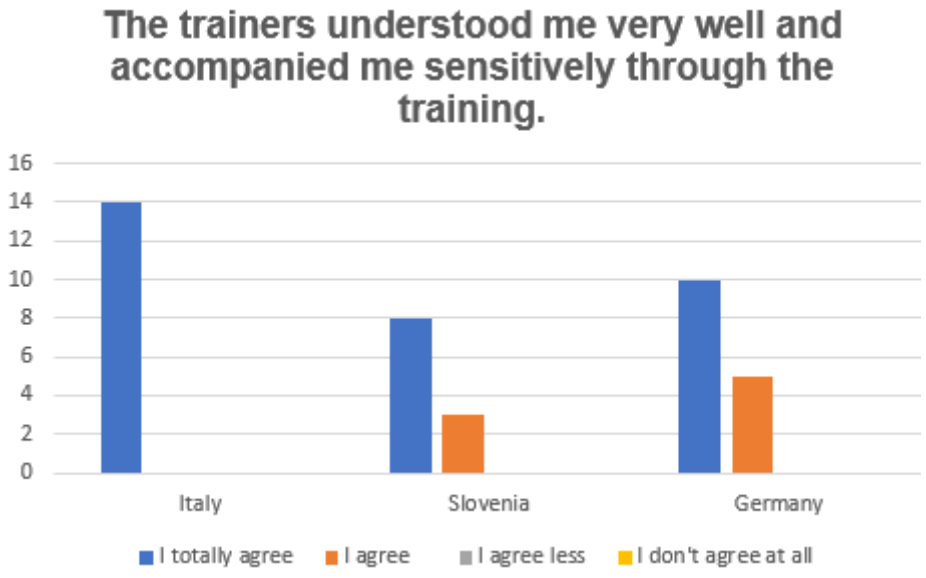
5. Intervista ai migranti (After Training-Evaluation)

Una valutazione importante si riferisce ai migranti formati dai mentori migranti. Sono stati intervistati 14 migranti italiani, 11 sloveni e 15 tedeschi che avevano completato la formazione.

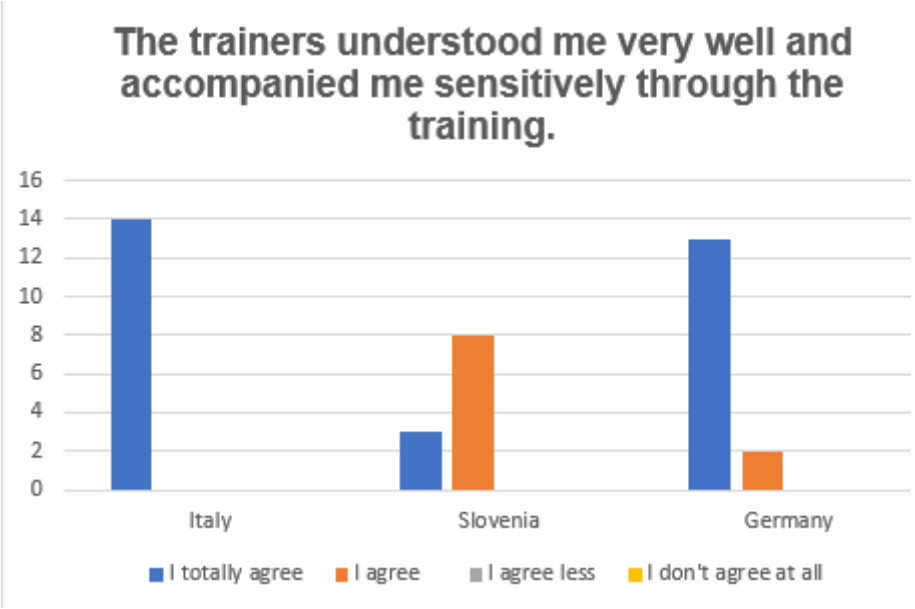
Ciò che colpisce particolarmente qui è che i migranti "italiani" erano completamente soddisfatti dei loro formatori. Si potrebbe presumere che i mentori migranti abbiano svolto un lavoro eccellente, ma il valutatore ha anche osservare un insieme particolarmente cordiale in Slovenia. Probabilmente questa costellazione ha contribuito al fatto che gli intervistati abbiano valutato il successo di sé come particolarmente buono.

Anche qui il livello di soddisfazione è molto alto, come nel sondaggio del Capitolo 4. Per questo motivo, il valutatore si è astenuto dal valutare separatamente ogni singolo grafico.

Graph 1:



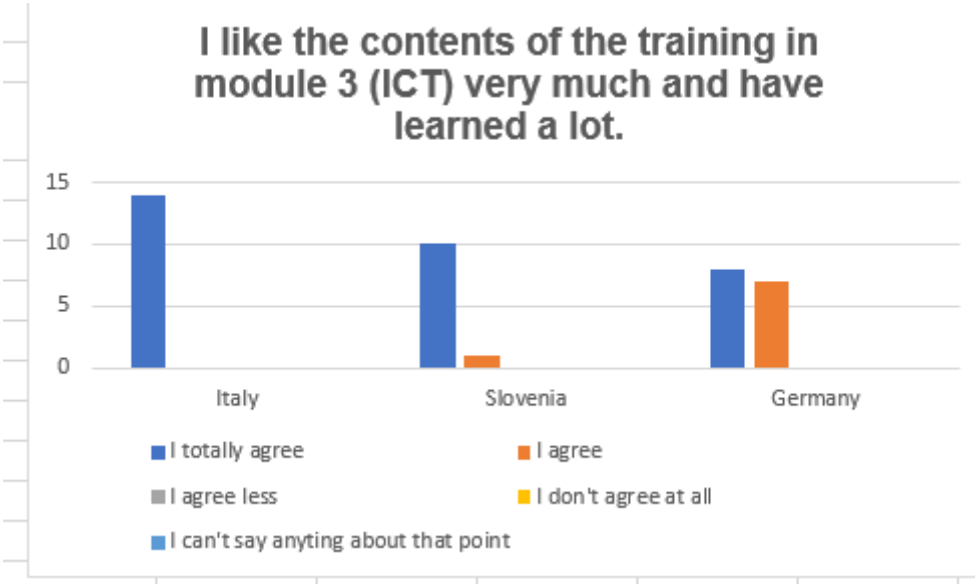
Graph 2:



Graph 3:

Graph 4:

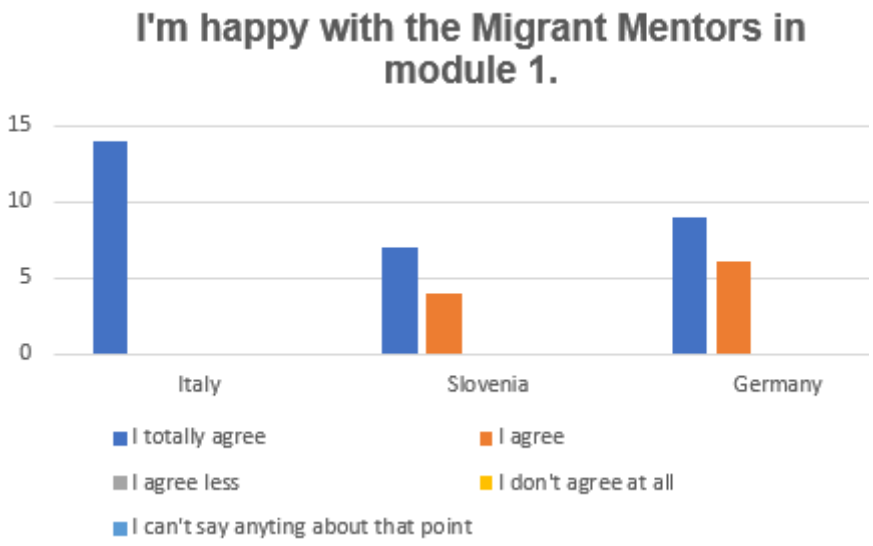
Graph 5:



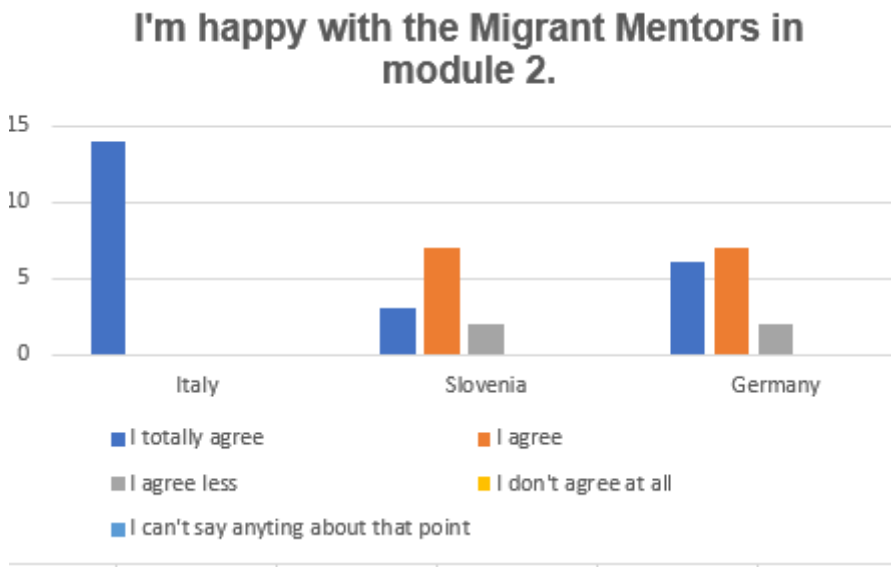
Graph 6:

I like the contents of the training in module 4 (social skills) very much and have learned a lot.
15
10
5
0
Italy
Slovenia
Germany
I totally agree
I agree
I agree less
I don't agree at all
I can't say anyting about that point

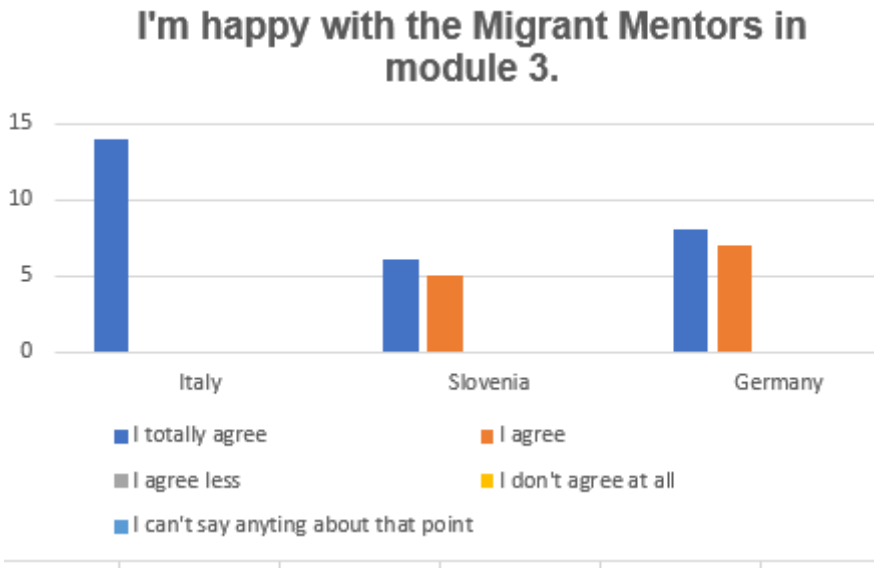
Graph 7:


I'm happy with the Migrant Mentors in module 1.
15
10
5
0
Italy
Slovenia
Germany
I totally agree
I agree
I agree less
I don't agree at all
I can't say anyting about that point

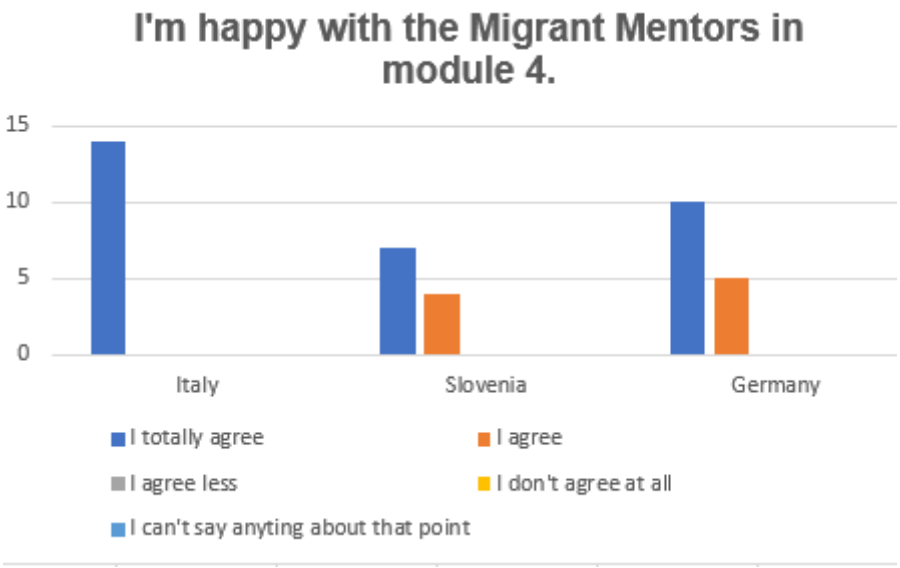
Graph 8:



Graph 9:



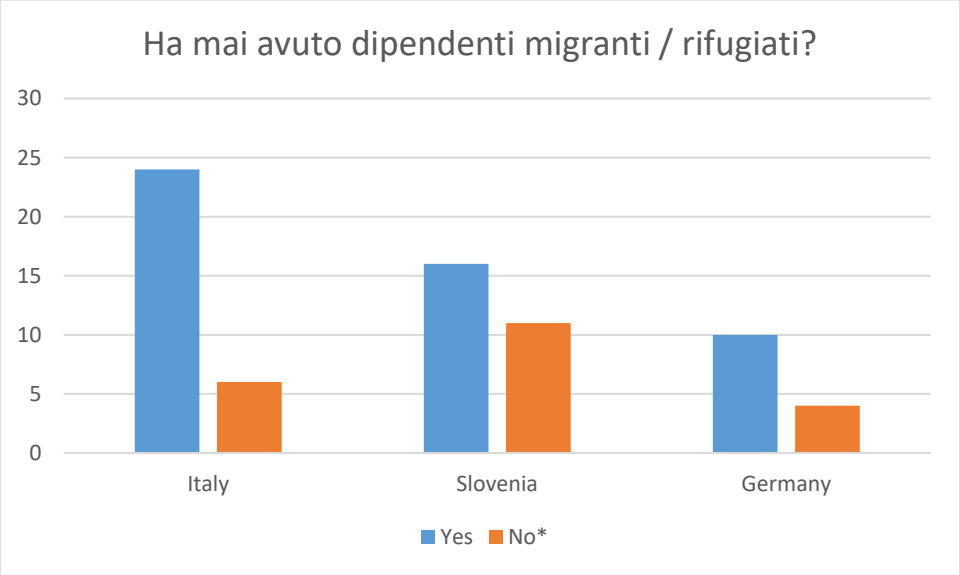
Graph 10:


I'm happy with the Migrant Mentors in module 4.
15
10
5
0
Italy
Slovenia
Germany
I totally agree
I agree
I agree less
I don't agree at all
I can't say anyting about that point

6. Sondaggio dei datori di lavoro

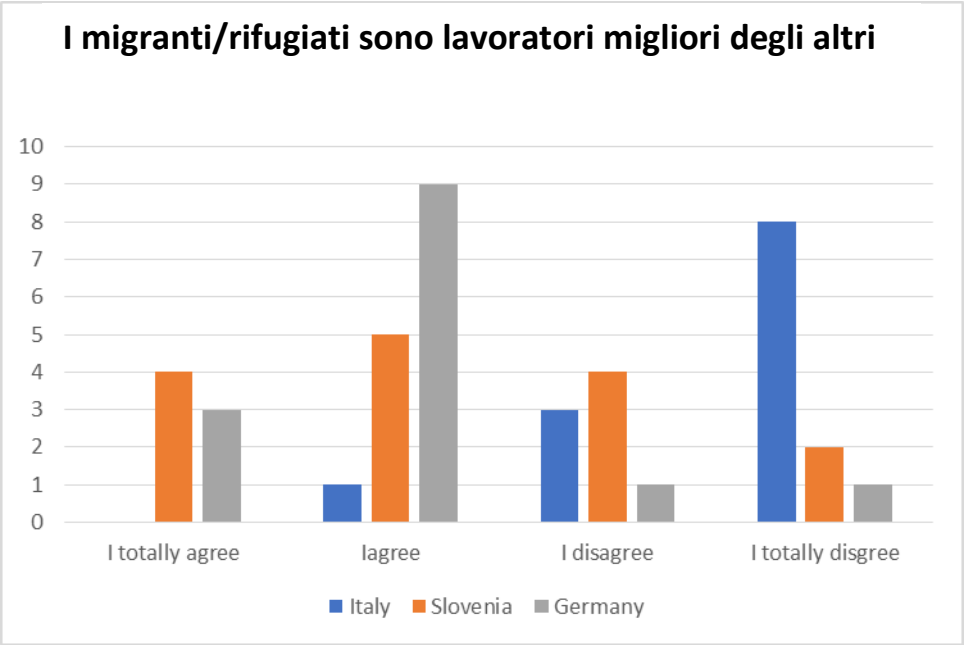
In Italia e Slovenia hanno risposto oltre 25 datori di lavoro, mentre in Germania solo 14.

Grafico1:



La maggior parte degli imprenditori intervistati sono abituati ad avere tra i loro dipendenti migranti/rifugiati.

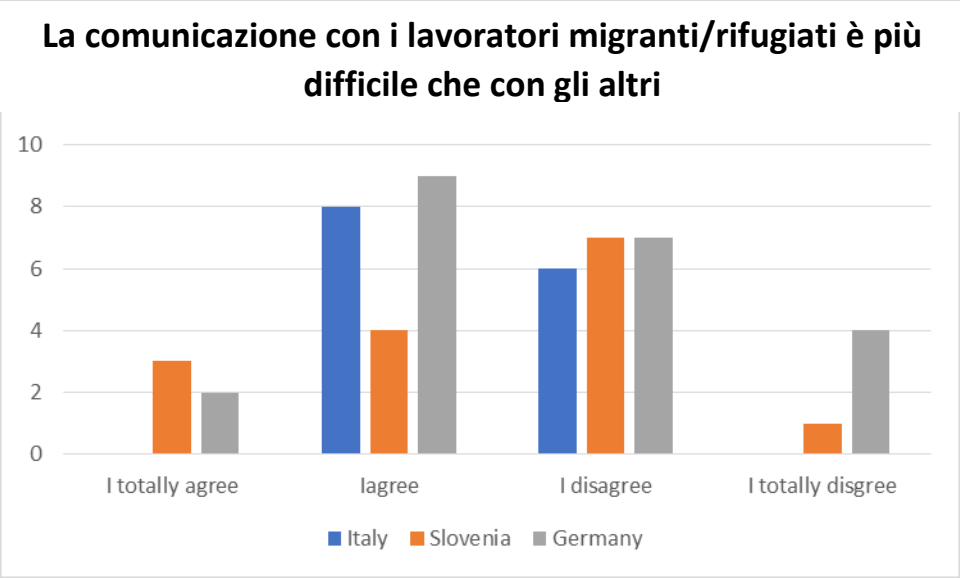
Grafico 2:



A questa domanda si registra un'opinione molto diversificata tra i vari paesi. Mentre in Slovenia e Germania un numero significativo di datori di lavoro afferma di essere totalmente o sostanzialmente d'accordo, i datori di lavoro italiani danno una valutazione molto negativa.

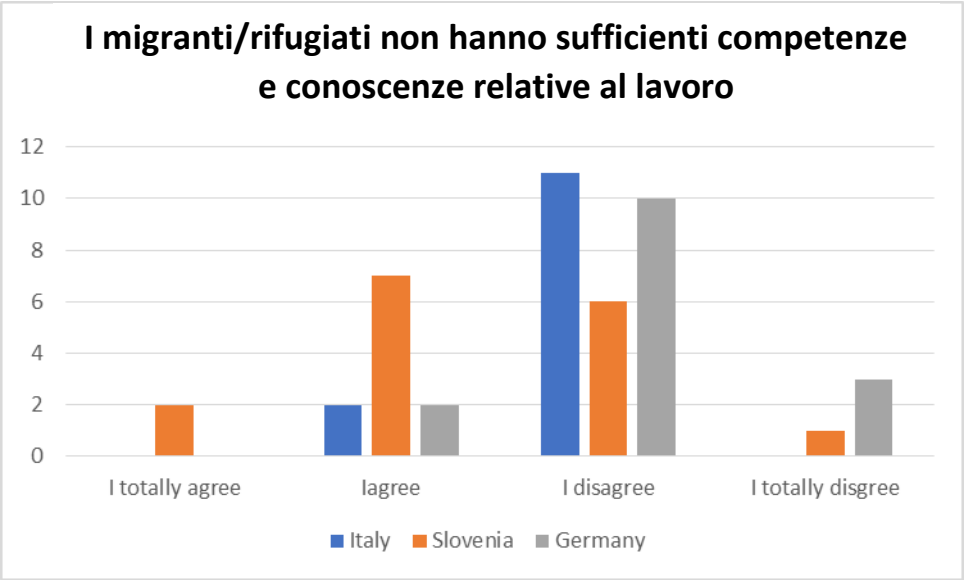
La ragione di ciò non può essere determinata nel contesto di questo breve sondaggio.

Grafico 3:



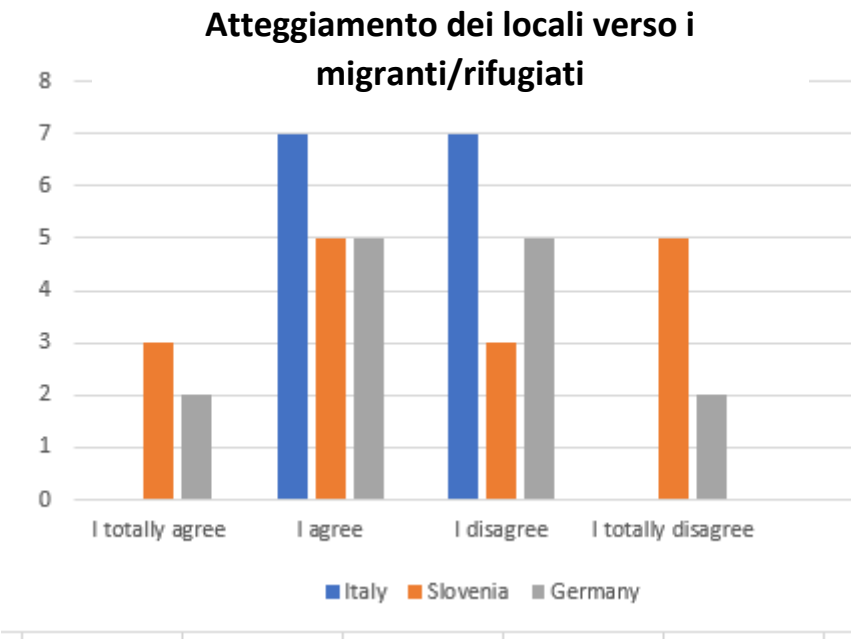
Da un punto di vista transnazionale, esiste un quadro relativamente uniforme. I datori di lavoro sono più o meno d'accordo.

Grafico 4:



Nonostante tutto lo scetticismo, i datori di lavoro di tutti i paesi affermano che i migranti / rifugiati hanno buone qualifiche per le loro capacità e conoscenze lavorative.

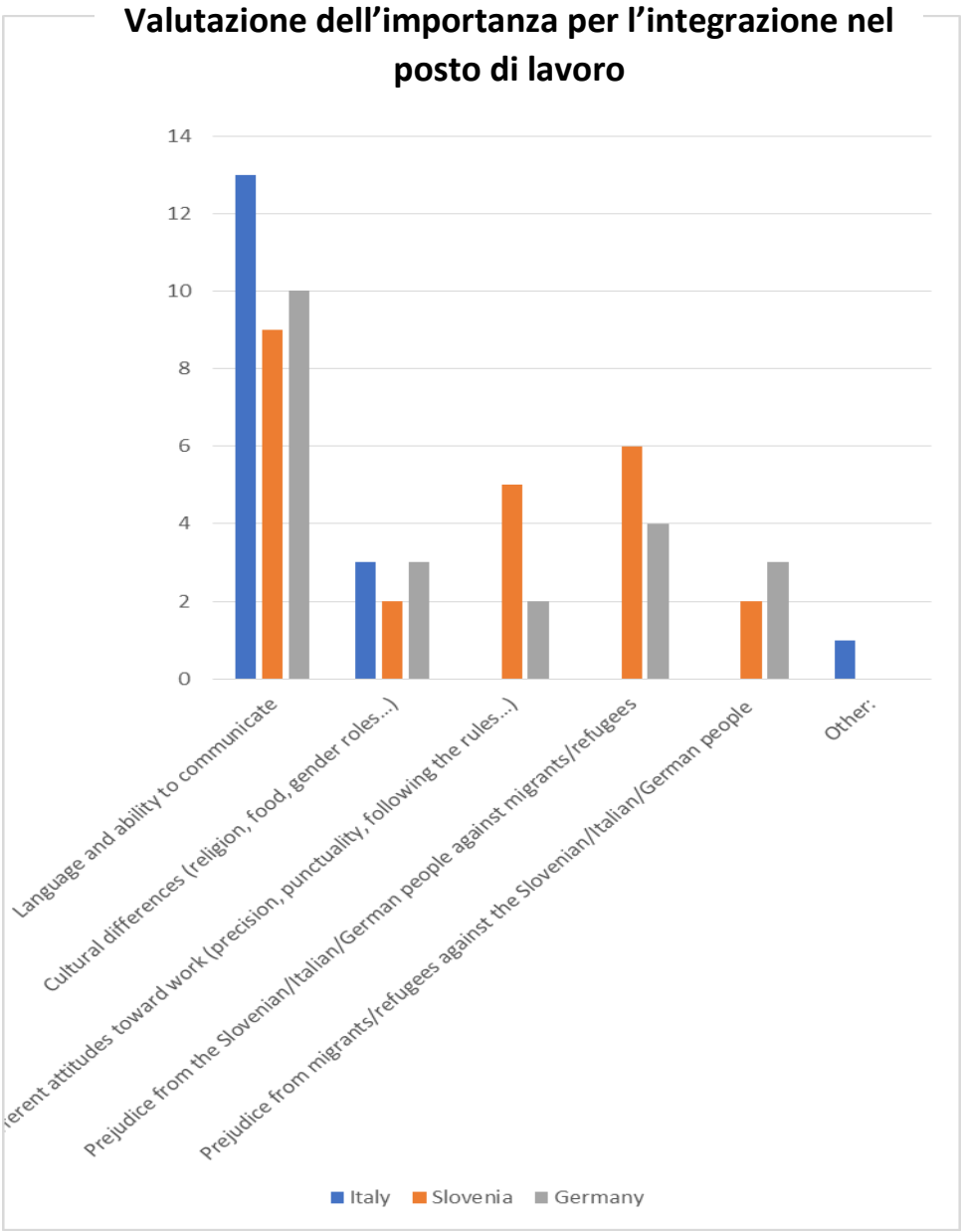
Grafico 5:



Qui possiamo vedere chiaramente un atteggiamento molto positivo dei lavoratori nativi nei confronti dei migranti / rifugiati.

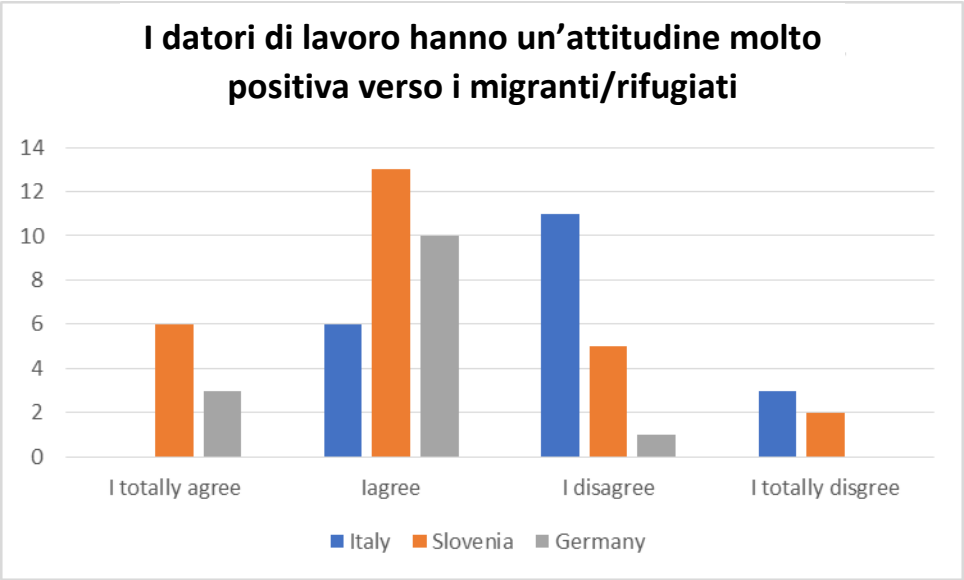
Solo in Slovenia, esiste un numero significativo di giudizi molto negativi su questo tema.

Grafico 6:



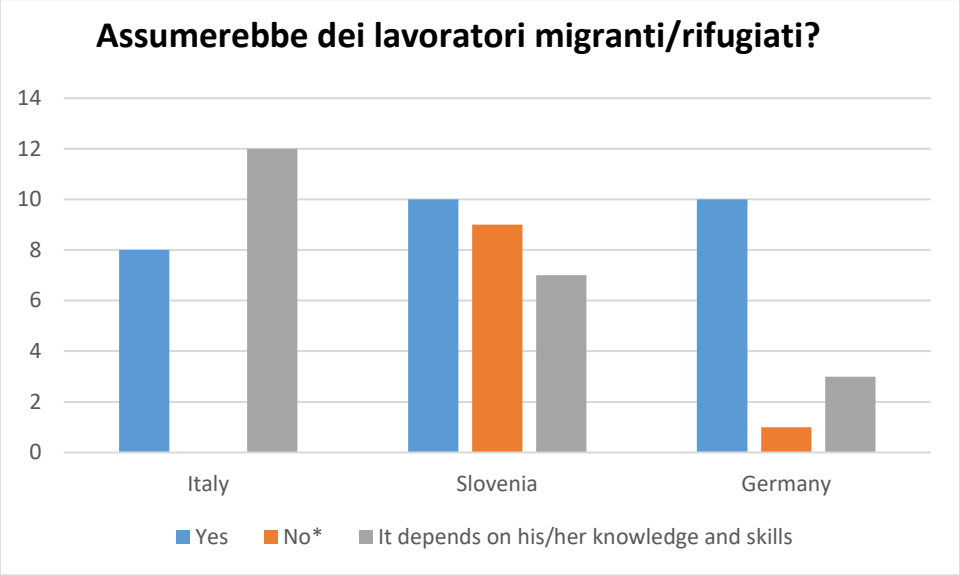
L'immagine è chiara: la conoscenza della lingua e la comunicazione sono i prerequisiti più importanti per il successo sul posto di lavoro e l'integrazione. Ciò è in linea con le osservazioni degli educatori e rappresenta un punto di interesse comune tra educatori e datori di lavoro a cui dovrebbe essere data molta attenzione. Per i datori di lavoro sloveni e tedeschi anche quali competenze trasversali possiedono già i migranti / rifugiati e quanto è alto il tasso di pregiudizi dei lavoratori nativi contro i migranti / rifugiati hanno un ruolo importante.

Grafico 7:



Le valutazioni sono distribuite secondo lo standard gaussiano su una valutazione più o meno favorevole, per cui si evidenzia che i datori di lavoro tedeschi mostrano l'atteggiamento più positivo.

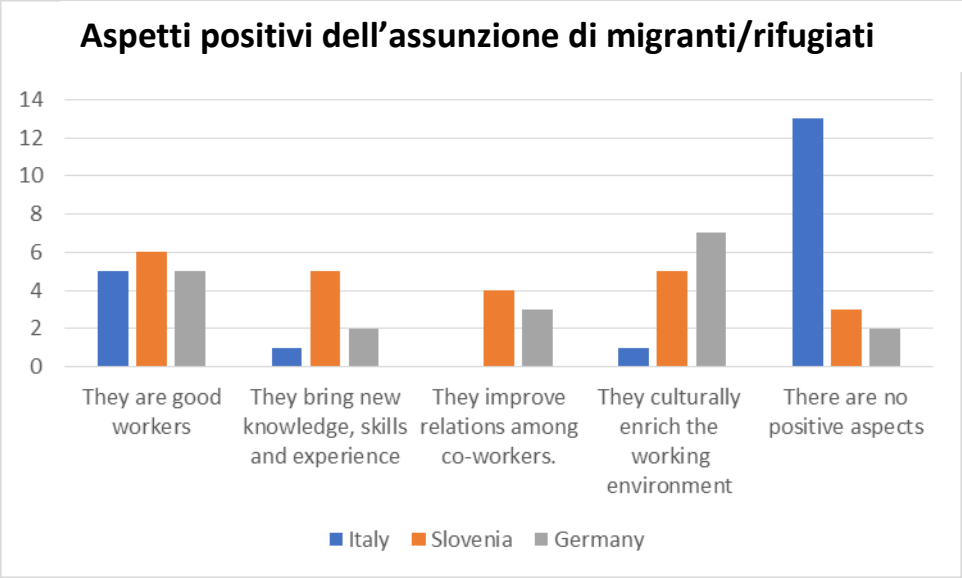
Grafico 8:



I datori di lavoro italiani sono scettici sulle conoscenze e sull'esperienza pregresse di migranti / rifugiati.

Al contrario, i datori di lavoro tedeschi lo vedono molto positivamente, mentre i datori di lavoro sloveni si spostano tra questi due poli.

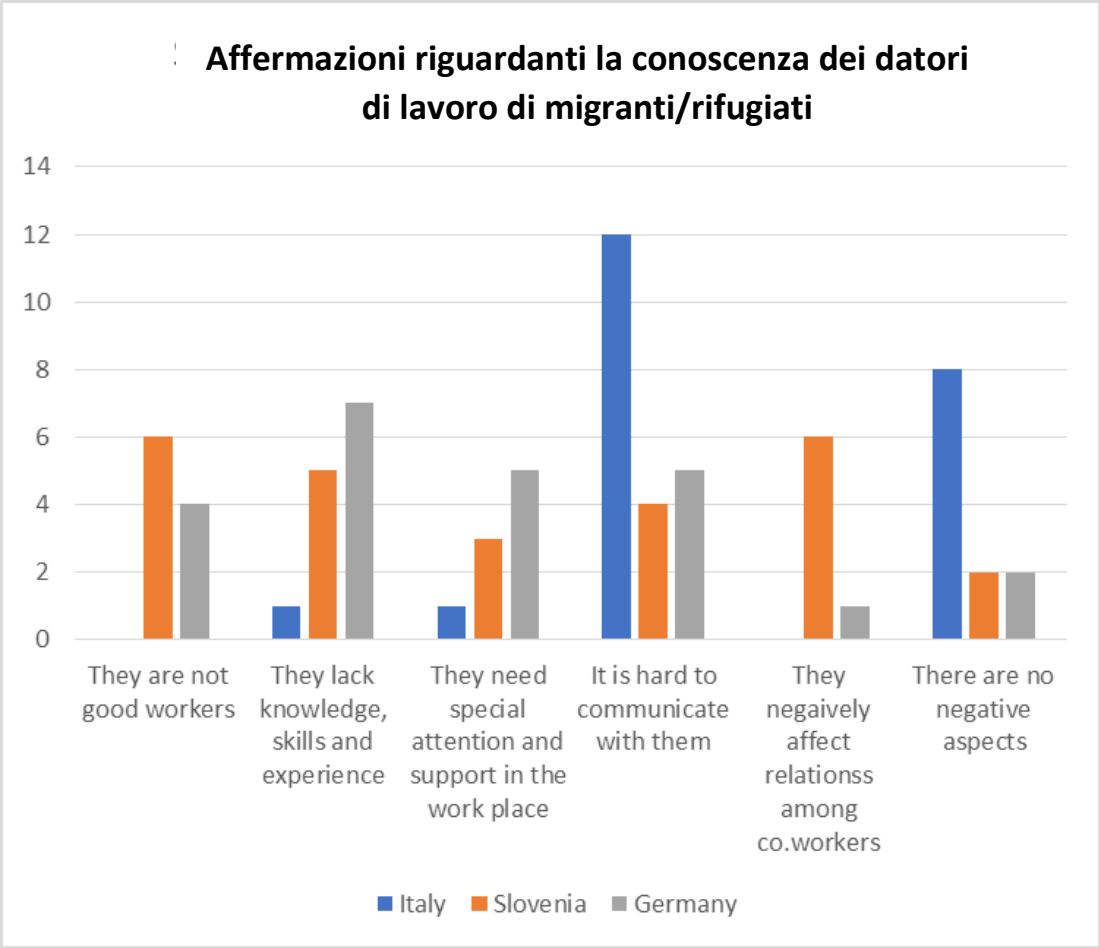
Grafico 9:



Questo risultato mostra aspetti molto diversi, sebbene i datori di lavoro sloveni e tedeschi intervistati non differiscano significativamente.

Mentre un numero piuttosto notevole di datori di lavoro italiani sembra non vedere alcun aspetto positivo, gli altri datori di lavoro affermano che i migranti / rifugiati arricchiscono culturalmente l'ambiente di lavoro, promuovendo la collaborazione e portando nuove competenze ed esperienze nelle imprese.

Grafico 10:



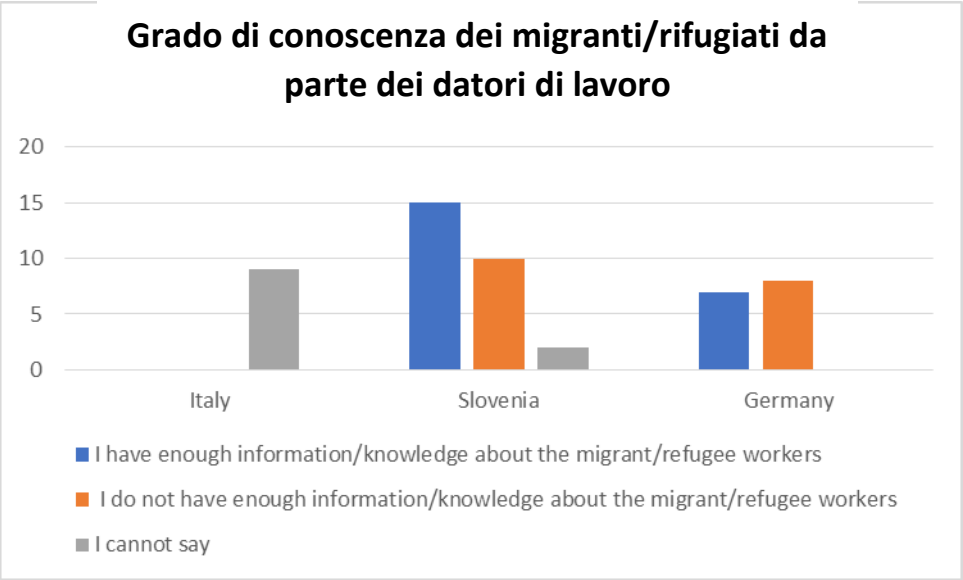
Anche se i datori di lavoro italiani credono che sia molto difficile comunicare con i migranti / rifugiati, affermano di non trovare aspetti negativi.

I datori di lavoro sloveni ritengono che i migranti / rifugiati non siano buoni lavoratori e abbiano un impatto negativo sulle condizioni di lavoro.

I datori di lavoro tedeschi e sloveni sospettano che non abbiano sufficienti competenze e conoscenze.

Insieme alle altre risposte, si può presumere che questa percezione soggettiva possa in futuro cambiare in modo positivo sulla base dell'esperienza acquisita.

Grafico 12:



Le opinioni dei datori di lavoro tedeschi su "conoscenza sufficiente" o "conoscenza insufficiente" sono equilibrate. I datori di lavoro sloveni tendono ad essere migliori e i datori di lavoro italiani tendono ad essere più cauti nella valutazione.

In che misura ciò abbia le sue ragioni nelle peculiarità culturali non può essere definito nel contesto di questo sondaggio relativamente piccolo.

È chiaro che tutte le domande vertono su atteggiamenti e opinioni e quindi riflettono impressioni molto soggettive.

In conclusione, gli eventi moltiplicatori alla fine del progetto hanno visto la partecipazione di esperti, datori di lavoro, studenti e parti interessate.

Le dichiarazioni sulle notizie stampate o recuperabili elettronicamente sono state molto positive.

In totale, al 31.09.2019 ci sono stati oltre 150 download dei vari documenti.

7. Sostenibilità

La sostenibilità può essere misurata attraverso parametri e descrittori visibili o invisibili. Una valutazione con l'obiettivo di misurare la sostenibilità si basa sempre prima su osservazioni, domande e fatti dei processi in corso.

La valutazione di MMM ha prodotto alcuni risultati, oltre alla valutazione dei questionari, che meritano di essere citati.

7.1 Risultati tangibili

Innanzitutto, ci sono i risultati inaspettati e chiaramente distinguibili che sono nati causalmente dalle attività del progetto MMM.

Il progetto MMM presso INIBIA EWIV ha già avuto i primi effetti positivi in Germania:

1. Sia la formazione dei mentori migranti che l'attuazione del progetto pilota sono state svolte in una scuola alternativa privata, la Werkstatt-Berufskolleg di Unna. Il lavoro dei mentori migranti è ora istituzionalizzato nel curriculum e alla fine del progetto MMM già la terza generazione di mentori migranti sta iniziando la sua formazione. Dispongono di tempo e di un ufficio dove possono svolgere la loro attività. Nell'anno 2019, nella seconda metà dell'anno scolastico, oltre 100 nuovi rifugiati hanno usufruito di questo servizio il che dimostra l'utilità di questa attività

2. L'organizzazione ombrello del Werkstatt-Berufskolleg ha ulteriormente sviluppato l'idea MMM. La città di Unna accoglie i migranti dall'Europa e da altri paesi da oltre 50 anni. Sarà realizzato un piccolo percorso commemorativo verso gli ex appartamenti dei primi migranti che prevede anche una pietra d'inciampo. Si potrà seguire questo percorso con un'audioguida o farsi guidare da ex migranti che raccontano le storie di queste famiglie all'ascoltatore interessato. Queste guide turistiche sono formate nello stesso modo del progetto MMM, ma con contenuti diversi.

Lo stesso risultato è visibile per i partner di EUROCULTURA in Italia:

a) Ogni anno il partner italiano EUROCULTURA ospita circa 250 studenti provenienti da diversi paesi dell'UE e da paesi extra-UE che svolgono uno stage in imprese locali. Nel corso degli anni hanno sviluppato una rete di oltre 120 aziende in cui gli studenti fanno la loro esperienza di lavoro. Dal 1 ° gennaio 2020, EUROCULTURA fornirà a tutte le aziende partner le raccomandazioni sviluppate nell'ambito del progetto (IO4).

Questo tipo di raccomandazioni saranno fornite anche a tutte le nuove imprese che contatteranno in futuro. Il prossimo passo sarà quello di raggiungere un accordo con la Camera dell'artigianato locale per vedere se è possibile fornire le linee guida per tutte le attività artigianali nella provincia di Vicenza (25.214 imprese).

b) La formazione che EUROCULTURA ha sperimentato con i mentori migranti e con gli studenti migranti andrà a beneficio degli studenti stranieri che stanno imparando l'italiano secondo la metodologia sviluppata nell'ambito del progetto. Il curriculum dei mentori migranti sarà implementato da alcune ONG italiane con cui EUROCULTURA sta collaborando e che saranno supportate dal partner in questa attività.

7.2 Risultati intangibili e loro sostenibilità a lungo termine:

Poiché la questione dei migranti è una realtà europea, ci sono senza dubbio molti progetti in tutto il continente che affrontano le sfide dell'integrazione dei migranti, come l'istruzione o l'occupazione dei migranti.

Perché riteniamo che il progetto Modello di mentoring migrante si distingua tra la moltitudine di progetti simili?

Nel ragionare sugli effetti immateriali sostenibili / a lungo termine del progetto, ci concentreremo sull'impatto che il progetto ha avuto sui tre fattori chiave del progetto: mentori migranti, migranti e parti interessate a livello locale e nazionale sloveno.

a) Impatto sui mentori migranti

Poiché uno dei principali obiettivi del progetto era testare il concetto di mentori migranti nella formazione dei migranti, era logico che anche i nostri mentori migranti fossero portati in primo piano come parte integrante dell'evento moltiplicatore sloveno. All'evento è stato chiaramente dimostrato che, attraverso il progetto, i mentori migranti hanno avuto una relazione paritaria con altri referenti del progetto. È stata proprio questa caratteristica che ha comportato molteplici effetti positivi per i mentori migranti che possono essere compresi nell'ambito della sostenibilità immateriale a lungo termine.

Aver avuto un ruolo determinante nello sviluppo del progetto, sapere che tutti gli altri avevano bisogno di ascoltare la loro opinione e che questa opinione era fortemente presa in considerazione ha avuto un enorme impatto di empowerment su tutti i mentori migranti dei tre paesi.

Dalle osservazioni, dalle interviste e da molte conversazioni, in particolare durante l'incontro in Italia, si può chiaramente concludere che il personale (formatori, pedagoghi, ecc.) non li ha visti da una prospettiva culturalmente superiore vedendoli come recettori passivi di formazione ma che, attraverso riflessioni guidate, le conoscenze, le opinioni e le credenze dei mentori migranti sono state fortemente incorporate in tutti i risultati intellettuali, rendendo così il loro contributo parte essenziale, indispensabile e intrinseca del progetto. In Germania, hanno persino influenzato l'inclusione del curriculum MMM nei curricula interdisciplinari di una scuola professionale.

Di conseguenza, i mentori migranti sono membri più sicuri di sé, più indipendenti e più attivi della nostra società. Sono più in grado di prendere decisioni che hanno un effetto positivo sugli altri e sulla società nel suo insieme in modo educativo e socialmente coeso.

Per i mentori migranti, provenienti da situazioni svantaggiate, vedersi affidare un ruolo decisivo e fondamentale nel progetto ha avuto un effetto molto importante e significativo.

b) Impatto sugli stakeholder

All'evento moltiplicatore sloveno il pubblico di esperti ha mostrato grande interesse per le esperienze acquisite dai mentori migranti e questo può essere confermato anche per gli eventi moltiplicatori italiani e tedeschi. Le opinioni autentiche, sostanziali e giustificate dei mentori migranti sono state portate a conoscenza dei responsabili politici locali e - si spera - anche nazionali. È stato proprio durante gli eventi che, sulla base della presentazione dei migranti, è stata stabilita in Slovenia una cooperazione tra mentori migranti, Andragoški zavod e l'Istituto CPI della Repubblica di Slovenia per l'istruzione e la formazione professionale.

In Germania il Bundesinstitut für Berufliche Bildung, Bonn ha mostrato interesse per questo progetto e in futuro riferiremo a Bonn su questo progetto. Entrambi gli istituti stanno sviluppando un catalogo di competenze per la qualificazione professionale nazionale esattamente per il profilo di un mentore migrante, quindi le lezioni apprese nel progetto sono state cruciali per il loro processo di sviluppo. Quale modo migliore per trasferire le conoscenze acquisite nel progetto dalla pratica e dalle situazioni della vita reale a nuovi programmi educativi e titoli di studio approvati? È stata istituita una cooperazione a livello nazionale ed è stato compiuto un grande passo verso il finanziamento nazionale garantito della qualifica di mentore migrante approvata dallo Stato. È particolarmente gratificante che la forza trainante del cambiamento non siano i concetti teorici ma le attività del progetto MMM e le esperienze autentiche di mentori migranti e il personale partner della nostra organizzazione.

Anche altre organizzazioni (in Slovenia e Germania) del settore dell'istruzione e dell'occupazione hanno espresso la loro intenzione di avvalersi dei risultati intellettuali del progetto, in quanto immediatamente trasferibili ed integrabili nella pratica educativa o imprenditoriale, e che sono utili per la maggior parte di molte istituzioni (scuole elementari e superiori, enti di formazione iniziale, ONG, volontari, servizi per l'impiego, agenzie di collocamento, associazioni dei datori di lavoro, autorità locali, responsabili politici nazionali, istituti, altre organizzazioni coinvolte in questioni civili, sociali ecc…).

Consideriamo il risultato più importante del progetto MMM il fatto che il problema dell'integrazione dei migranti non è più considerato irrisolvibile. Con le raccomandazioni e gli orientamenti delineati nei risultati intellettuali, abbiamo

aperto la strada a soluzioni efficaci ed esemplari, vantaggiose per tutte le parti coinvolte.

Tra tutti gli effetti immateriali del progetto MMM sopra menzionati, quello che a nostro avviso merita di essere particolarmente evidenziato è l'impatto che i risultati del progetto avranno su eventuali future attività in questo ambito, che potranno giovarsi delle esperienze e dei materiali prodotti. Con le sue esperienze, idee e informazioni sull'argomento dei migranti come partecipanti al processo di integrazione, il progetto MMM fornirà una base utile per espandere, migliorare e sviluppare qualsiasi attività in questo ambito.

c) Impatto sui migranti

Ogni migrante che arriva in un paese ospitante ha la sua storia personale e un percorso individuale verso l'integrazione, ma con il sistema di supporto che è stato stabilito e rafforzato attraverso il progetto e tutti i contatti personali che sono stati fatti, l'integrazione dei migranti è diventata certamente più veloce e più facile. Un'intera rete destinata al loro supporto è stata portata alla loro attenzione. Ora avranno la possibilità di rivolgersi prima ai mentori migranti per avere spiegazioni di prima mano nelle loro lingue madri per chiarire i malintesi qualora dovessero insorgere in contatti con istituzioni che sono di fondamentale importanza per la loro esistenza nel nuovo ambiente.

Il nuovo contesto sociale e i sistemi sociali esistenti nel paese ospitante (istruzione, occupazione, sistema sanitario, sistema di sicurezza sociale) saranno spiegati in modo molto più semplice e familiare da un mentore migrante che faciliterà il processo di integrazione in la comunità locale. I risultati del progetto MMM saranno integrati a lungo termine negli sforzi locali, regionali e persino nazionali già esistenti per l'integrazione dei migranti, rendendoli così più efficaci.

Tuttavia, il più grande potenziamento che i nostri migranti hanno ottenuto nel progetto MMM è stato attraverso le loro prestazioni nell'ambiente di lavoro. L'esperienza di essere in grado di essere attivamente coinvolti sul posto di lavoro, di dimostrarsi utili, di contribuire allo sviluppo e al progresso del paese ospitante.

Essere in grado di offrire le proprie conoscenze e competenze è un prezioso passo avanti per loro a livello personale ed è un impatto immateriale immensamente forte che il progetto MMM ha avuto su di loro. Questo è il modo di vivere che la maggior parte dei migranti che sono venuti nei nostri paesi liberi e democratici vogliono, anche se non sono in grado di esprimerlo a parole.

Lo stesso vale per la nostra vita quotidiana: fare del bene, aiutare, accettare e comprendere dovrebbe essere un imperativo per tutti. Certamente è stata la forza trainante del progetto MMM.

d) Impatto sui datori di lavoro

Per OZARA d.o.o. in quanto rappresentante di un'entità aziendale, era molto importante essere inclusi anche nella parte educativa della sperimentazione per poter pianificare i seminari per i migranti.

La valutazione sul posto di lavoro è stata un'esperienza preziosa. Come è stato più volte sottolineato la parte pratica di tutte le attività di integrazione in ciascun paese è stata molto importante. Prima dei seminari nella nostra azienda, abbiamo collaborato con il partner sloveno in diverse occasioni e nell'ambito del lavoro su IO1, IO2 e IO3 abbiamo riflettuto in molte occasioni che tutte le attività di apprendimento devono essere pianificate in modo veramente pratico, orientate alle attività lavorative quotidiane.

Osservando i risultati del progetto dal punto di vista dei datori di lavoro, la lezione principale è che i processi di integrazione devono essere pianificati attentamente e orientati verso la pratica, facendo partecipare i migranti alle attività in base alle loro conoscenze precedenti (un aspetto simile è già menzionato nella versione finale di IO4).

Come entità aziendale, apprezziamo questa esperienza poiché ora abbiamo una chiara panoramica di tutte le sfide che il processo di integrazione comporta, in cui non tutto è sempre positivo ma è un buon inizio e una base per iniziare a preparare una strategia più dettagliata per gli aspetti interculturali che vanno considerati se in futuro si vogliono assumere persone appartenenti a diverse comunità.

D'altro canto, tali attività arricchiscono il lavoro dei nostri dipendenti che diventano più consapevoli degli aspetti multiculturali del lavoro. In futuro crediamo fermamente che meccanismi e strategie di inclusione nuovi e più adatti avvicineranno ulteriormente il mondo dell'istruzione e della formazione pratica.

Nel corso della preparazione dei seminari e al termine di questa attività, i nostri mentori e il personale professionale partecipante hanno preparato un feedback e riflessioni sugli aspetti pratici dei processi di integrazione in generale. Il nostro team si è reso conto che un numero maggiore di tali attività legate al lavoro migliorerebbe l'integrazione nel mercato del lavoro in quanto all'interno delle attività pratiche, le competenze concrete, precedentemente nascoste o non sufficientemente

comunicate, vengono alla ribalta e il potenziale datore di lavoro ha una chiara panoramica delle capacità e talenti di ogni persona in relazione al posto di lavoro.

Per il futuro, queste attività orientate al lavoro e l'esperienza pratica acquisita ci aiuteranno a migliorare e ampliare le possibilità di impiegare persone con esperienza migratoria nelle nostre attività lavorative.

Per concludere, riteniamo che gli insegnamenti tratti dal progetto MMM si siano dimostrati indispensabili per i processi di integrazione in generale, fornendo una preziosa visione dell'inclusione dei migranti nel luogo di lavoro. Il modello di inclusione lavorativa, come stabilito nel progetto MMM, è applicabile ai mercati del lavoro in tutta Europa, il cui effetto più positivo è quello di ridurre lo stigma sempre presente sulle differenze interculturali e le relative barriere, che ora sono dimostrate proprio come una mancanza di conoscenza professionale di strategie di inclusione.

Le aziende che non hanno esperienza pratica nelle strategie di inclusione potrebbero trovare un po' difficile assumere una persona con un background migratorio. La questione delle competenze linguistiche rimane un fattore importante, ma compiti molto semplici sono facilmente comprensibili anche senza ampie competenze linguistiche. A lungo termine, per i migranti, l'inclusione nelle attività lavorative può essere un buon punto di partenza per approfondire la loro conoscenza di una lingua straniera più orientata alla pratica. Quest'ultimo punto è stato sottolineato anche durante l'evento moltiplicatore a Maribor, in Slovenia, dove uno dei mentori migranti ha descritto l'esperienza pratica come una parte importante dell'apprendimento delle lingue perché i migranti potevano imparare associando parole con materiali e procedure di lavoro diversi.

d) Impatto sui visitatori dei social media

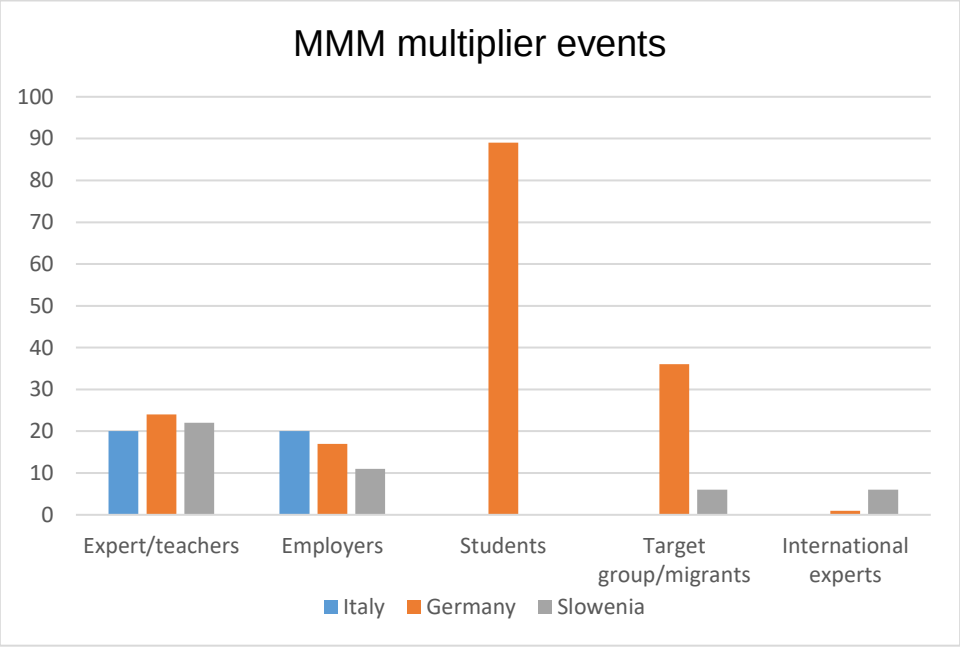
L'impatto dei risultati del progetto sui visitatori sui social media può essere misurato indirettamente solo dal numero di visite e dai cosiddetti Like ricevuti.

Quindi potremmo contare sulla nostra homepage www.mmm-migrants.eu fino al 31 settembre 2019 circa 7.000 visitatori e fino ad oggi 150 download di documenti, che aumenteranno sicuramente nel corso dei prossimi mesi.

La pagina Facebook Migrant Mentorship Model ha ricevuto oltre 2.500 like e sulla pagina Facebook della scuola professionale che ha collaborato con GEIE INIBIA addirittura 7.800 like.

e) L'evento moltiplicatore alla fine del progetto

Alla fine del progetto i risultati sono stati presentati anche attraverso i cosiddetti eventi moltiplicatori.



EUROCULTURA in Italia ha presentato i risultati in due diverse iniziative, una per educatori (20 insegnanti o formatori) e una per i datori di lavoro (20).

In Slovenia c'erano 36 partecipanti. Di questi, 22 potrebbero essere classificati come pubblici esperti (insegnanti, pedagoghi sociali e altri). Nel settore educativo c'erano rappresentanti di centri di educazione per adulti, ONG, centri di consulenza, scuole superiori, centro di ricerca dell'Accademia slovena delle scienze e delle arti e Istituto della Repubblica di Slovenia per l'istruzione e la formazione professionale. Con quest'ultimo è stata stabilita una cooperazione nello sviluppo di un catalogo di competenze per la qualifica professionale nazionale per il profilo di mentore migrante proprio al nostro evento moltiplicatore.

Vi erano in totale 11 datori di lavoro. Due mentori migranti hanno svolto un ruolo attivo all'evento moltiplicatore ed era presente anche un piccolo numero di migranti che hanno preso parte alla formazione.

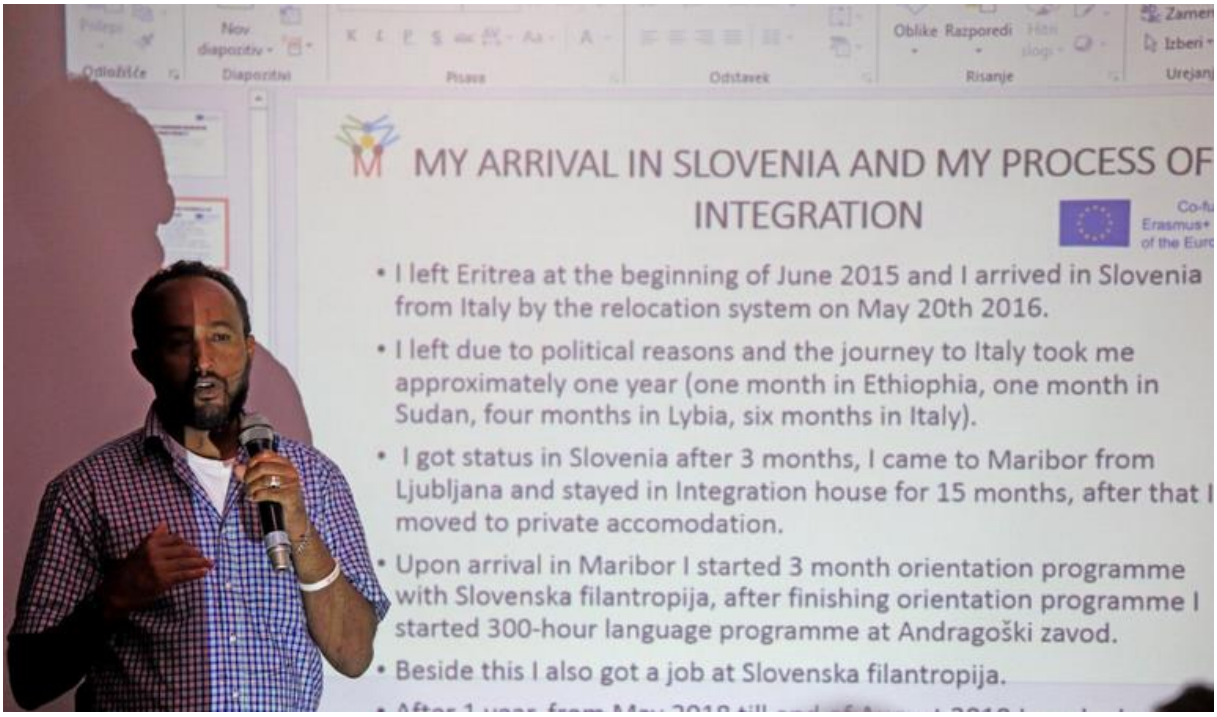
I partner del progetto Erasmus + eMMR, che copre il campo dell'educazione e della promozione dell'imprenditorialità tra i migranti, hanno mostrato grande interesse per l'evento moltiplicatore sloveno. Poiché la riunione di partenariato ha avuto luogo contemporaneamente al nostro evento moltiplicatore, erano presenti anche i partner

del progetto eMMR di Spagna, Romania e Turchia. Dal punto di vista dello scambio di esperienze e buone pratiche, i partner europei erano il gruppo target ideale, quindi è stata stabilita anche una collaborazione internazionale.

In Germania, l'evento moltiplicatore ha avuto luogo presso la scuola professionale, che ha incorporato i risultati del progetto MMM nei suoi piani didattici e ora sta formando la terza generazione di mentori migranti. Il Werkstatt-Berufskolleg Unna aveva organizzato una giornata europea di presentazione il 31 settembre 2019, durante la quale tre progetti europei - relativi ai migranti - sono stati presentati al pubblico.

Questo contesto generale ha permesso di interessare non solo i 26 insegnanti ed esperti e gli 11 datori di lavoro, ma anche 163 studenti nei risultati. Inoltre, erano presenti 36 migranti che hanno beneficiato del lavoro dei mentori migranti e un partner dei progetti europei del Werkstatt-Berufskolleg.

In conclusione, si può dire quanto segue:

Quattro partner molto diversi con diverse costellazioni in contesti scolastici e sociali hanno sviluppato congiuntamente un curriculum generale. Sulla base delle ipotesi PRIMA del progetto, non sono stati necessari adeguamenti o modifiche fondamentali nello sviluppo teorico del curriculum e nella sua attuazione. Questo è il risultato dei sondaggi. Tutti i partner con le loro diverse esperienze hanno sviluppato un curriculum flessibile, trasferibile e applicabile in altri contesti.

I nostri ringraziamenti vanno a tutti i partner del progetto coinvolti e al loro personale, nonché a tutti i mentori e ai migranti che hanno acconsentito di essere intervistati.