

Un modello di orientamento formativo per giovani immigrati

An educational guidance model for young immigrants

Massimo Margottini

Department of Education • Roma Tre University (Italy) • massimo.margottini@uniroma3.it

Francesca Rossi

Department of Education • Roma Tre University (Italy) • francesca.rossi@uniroma3.it

The search for life and professional opportunities in a new country represents a significant challenge for migrants, immigrants and refugees, in terms of developing knowledge and skills for full social and professional integration. The massive migratory flows of recent years have fuelled a growing attention of the scientific community on the processes of training, employment and integration of young asylum seekers from non-EU countries.

The work presents some results of “CREI - Creating networks for immigrants” Project (AMIF funds 2014-2020). At the centre of the project there is the application of an educational and career guidance model with qualitative-quantitative tools to recognise, validate and develop strategic skills of young foreigners.

The result is a complex analysis which, on the one hand, helps people to know and manage themselves better, and on the other hand allows trainers to develop educational and vocational support programmes.

Keywords: strategic skills; educational and career guidance; portfolio; immigrants; migrants; refugees

La ricerca di opportunità di vita e professionali in un nuovo paese rappresenta una sfida significativa per migranti, immigrati e rifugiati, in termini di sviluppo di conoscenze, abilità, competenze per una piena integrazione sociale e lavorativa. I massicci flussi migratori degli ultimi anni hanno alimentato una crescente attenzione della comunità scientifica sui processi di formazione, occupazione e integrazione dei giovani richiedenti asilo provenienti dai paesi extra UE.

Il lavoro presenta alcuni risultati del progetto “CREI - Creazione di reti per immigrati” (fondi FAMI 2014-2020). Al centro del progetto vi è l'applicazione di un modello di orientamento formativo e professionale caratterizzato da strumenti quali-quantitativi per riconoscere, convalidare e sviluppare le competenze strategiche di giovani immigrati.

Il risultato è un'analisi complessa che da un lato aiuta i soggetti a conoscere meglio e gestire se stessi, dall'altro permette ai formatori di sviluppare programmi di supporto formativo e professionale.

Parole chiave: competenze strategiche; orientamento formativo e professionale; portfolio; immigrati; migranti; rifugiati

L'articolo e il risultato del lavoro congiunto dei due autori, per la stesura sono da attribuire: a Massimo Margottini il § 1 e a Francesca Rossi il § 2.

Un modello di orientamento formativo per giovani immigrati

1. Orientamento e lavoro dei giovani immigrati

Il *Journal of Vocational Behavior* pubblicato dall'editore Elsevier ha dedicato un numero speciale, nell'aprile 2018, al "Comportamento professionale dei rifugiati: in che modo i rifugiati cercano occupazione, superano le sfide legate al lavoro e costruiscono le loro carriere?" Ciò a testimonianza di una crescente attenzione, anche da parte della comunità scientifica, ad approfondire modelli e pratiche di orientamento professionale ed accompagnamento al lavoro rivolte ai giovani immigrati che spesso sono segnate da "misconcezioni" se non veri e propri stereotipi.

Non sono molti gli studi che sino ad ora hanno esaminato il tema dell'orientamento professionale dei rifugiati, tema che include le modalità con le quali ricercano un impiego, affrontano le sfide relative al lavoro, costruiscono o meno le proprie carriere professionali in seguito all'abbandono forzato del loro paese d'origine. Inoltre, c'è da segnalare che abbiamo una comprensione altrettanto limitata del modo in cui professionisti dell'orientamento e della consulenza professionale, organizzazioni e responsabili delle politiche d'integrazione possono aiutare meglio i rifugiati nel processo di adattamento.

I massicci flussi migratori dalle regioni del Medio Oriente, dell'Asia meridionale, dell'Africa (Nord Africa e Africa sub-sahariana) e dei Balcani occidentali verso i paesi europei, dovuti alle guerre e alle condizioni di estrema povertà, pongono ai paesi di accoglienza e in particolare a quelli europei importanti questioni da affrontare per raggiungere la piena integrazione di un numero così grande di rifugiati che provengono da contesti culturali molto diversi e il tema sta diventando, negli ultimi anni, oggetto di un crescente dibattito scientifico oltre che politico e istituzionale.

La condizione degli immigrati e dei rifugiati, in fuga dal paese d'origine, è spesso segnata da problemi e traumi psicologici, sociali, emotivi, politici ed economici. La ricerca di nuove opportunità di vita e professionali in un altro Paese rappresenta una sfida significativa, in termini di acquisizione di nuove conoscenze e competenze che sono a fondamento dei processi d'integrazione sociale e lavorativa dei richiedenti asilo (Colic-Preisker, Tilbury, 2006; Yakushko, Backhaus, Watson, Ngaruiya, Gonzalez, 2008; Titzmann, Silbereisen, Mesch, Schmitt-Rodermund, 2011).



Sul territorio italiano quello che risulta dai rapporti sulle condizioni occupazionali degli immigrati evidenzia un quadro molto frastagliato. Da una recente ricerca curata dall'Isfol (2014), che ha coinvolto circa 3000 lavoratori stranieri prevalentemente occupati in modo non regolare in sei Regioni (Lombardia, Emilia Romagna, Lazio, Campania, Puglia e Sicilia), emerge che il disorientamento del momento dell'arrivo e la provenienza sono fattori che espongono maggiormente all'irregolarità nel caso di immigrati extra comunitari.

Sul fronte opposto, invece, troviamo il titolo di studio, che secondo l'indagine, si identifica come fattore di protezione rispetto alle situazioni di sfruttamento. Passando ad analizzare le condizioni di lavoro risulta che gli irregolari sono soggetti ad una maggiore volatilità nel rapporto di lavoro; il 39,1% di irregolari infatti dichiara di avere un rapporto di lavoro occasionale, contro il 44,4% dei regolari che dichiara di avere un lavoro a tempo indeterminato. Un'ulteriore tendenza che emerge dall'analisi dei dati è quella dello *scarring effect*, ossia dell'effetto cicatrice: chi entra da irregolare nel mercato del lavoro e con rapporti precari e occasionali, nella maggior parte dei casi rimane in quella condizione dando vita ad una sorta di trappola dello status occupazionale che, soprattutto nel caso dei lavoratori in nero, amplifica la fragilità e lo svantaggio, con evidenti conseguenze anche sulle condizioni e il livello di vita e sulle prospettive future.

Accanto alle evidenze di condizioni occupazionali irregolari se non di proprio e vero sfruttamento, che riguarda i soggetti più deboli, dal "Rapporto Immigrazione e Imprenditoria"¹, emerge un quadro assai diverso che evidenzia un significativo contributo degli immigrati al mondo del lavoro autonomo e sottolinea l'opportunità di implementare strumenti per attrarre nuovi talenti imprenditoriali.

A tutto il 2016 risultano essere oltre 570 mila le attività indipendenti condotte da lavoratori immigrati e rappresentano quasi un decimo delle aziende italiane. Il fenomeno è caratterizzato da una costante crescita da parte dei migranti della capacità di avviare attività autonome anche in ragione delle maggiori difficoltà a inserirsi nel mondo del lavoro dipendente. In 8 casi su 10, i cittadini immigrati scelgono di aprire ditte individuali. I principali ambiti di impiego risultano essere il commercio e l'edilizia, seguiti dalle attività di alloggio e ristorazione e dai servizi ristorativo-alberghieri che si collocano allo stesso livello dell'at-



1 Il Rapporto pubblicato nel 2017 è curato dal Centro Studi e Ricerche IDOS in collaborazione con *MoneyGram* e con la Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa (CNA).

tività manifatturiera. Particolarmente rilevante è la collocazione dei migranti come lavoratori indipendenti nel mondo dell'artigianato.

Dal punto di vista distributivo, le regioni centro-settentrionali beneficiano maggiormente dell'imprenditorialità immigrata, con la Lombardia al primo posto e il Lazio al secondo, seguiti da Emilia-Romagna e Veneto. Piemonte e Campania si contendono il quinto posto. In aumento la concentrazione di lavoratori immigrati indipendenti in alcune città meridionali, come Napoli, Reggio Calabria e Palermo. L'apertura di attività autonome da parte dei migranti rappresenta un fenomeno in crescita. Infatti, contrariamente alla fase di stagnazione della piccola e media imprenditoria gestita da lavoratori nati in Italia, quella a guida immigrata è in aumento con un +3,7% nell'ultimo anno.

Da evidenziare inoltre un significativo incremento di attività imprenditoriali guidate da donne: nel 2016 erano 135mila. L'imprenditoria femminile cresce più di quella maschile e più di quella delle donne native. Il picco è stato registrato nel settore tessile, con Prato capofila in Italia. Tuttavia, lo stesso Rapporto segnala "una diffusa diffidenza nei confronti delle imprese guidate da stranieri". Eppure, i dati mostrano in maniera indiscutibile un significativo contributo degli immigrati al mondo del lavoro autonomo in Italia. Lo stesso Rapporto, però, evidenzia alcune criticità che riguardano la cittadinanza, l'accesso al credito e la necessità di implementare strumenti a garanzia della qualità e non solo della quantità produttiva.

Quindi la società ospitante può offrire grandi opportunità lavorative, ma per coglierle servono capacità di apprendimento, adattabilità professionale e una mentalità imprenditoriale che consentano ai giovani migranti di affrontare in maniera proattiva le incertezze e i problemi cui vanno incontro durante il processo di emigrazione.

Per tali ragioni, è stato evidenziato il ruolo centrale svolto dai processi di formazione e orientamento e maggiore attenzione è stata posta alle capacità di apprendimento e adattabilità professionale oltre che alle consuete dimensioni dell'alfabetizzazione primaria. Come è noto, durante il processo di reinsediamento, il capitale culturale degli immigrati è soggetto ad una trasformazione per sviluppare nuove competenze richieste e valutate dal mercato del lavoro generale. Non a caso, diversi studiosi sostengono che gli investimenti in ambito formativo e occupazionale costituiscono una strategia chiave per l'integrazione dei nuovi arrivati (Colic-Peisker, Walker, 2003) poiché, oltre ad essere fonte di sicurezza finanziaria, sono risorse che facilitano l'integrazione anche in altri domini della vita (Marmot, Wilkinson, 2006).

Ma, nonostante queste premesse, sono stati rilevati alti tassi di disoccupazione tra i rifugiati (Bloch, 2002) e una maggiore collocazione



nel mercato del lavoro secondario (Colic-Peisker, Tilbury, 2006). Oltretutto è emerso che la maggioranza dei rifugiati arrivati nell'UE dopo il 2014 è ancora nella fase iniziale di orientamento nel mercato del lavoro (Pajic, Ulceluse, Kismihók, Mol, den Hartog, 2018).

Al fine di comprendere meglio la situazione e porre soluzioni adeguate, molte ricerche hanno indagato, attraverso metodi qualitativi e quantitativi, quali fossero le cause dei fenomeni riscontrati.

Tra le varie impostazioni, la teoria della *career construction* (Savickas, Porfeli, 2012) ha offerto maggiori spazi interpretativi, in quanto modello volto all'analisi di come le persone si adattano ai compiti, alle transizioni e alle sfide incontrate durante il proprio sviluppo formativo e professionale. È stato osservato come gli individui capaci di adattabilità si preparino meglio alla ricerca di lavoro (*concern*), sappiano intraprendere efficaci azioni di ricerca (*control*), sviluppino una maggiore comprensione delle proprie caratteristiche e delle condizioni del mercato del lavoro (*curiosity*) e siano generalmente più fiduciosi nelle proprie capacità e possibilità (*confidence*).

Sulla base di tali considerazioni, lo sviluppo di buone capacità di adattabilità professionale, insieme al supporto e all'alleggerimento delle lunghe e spesso ostacolanti procedure burocratiche sono stati ritenuti questioni centrali per la realizzazione della sicurezza occupazionale dei rifugiati in Europa.

Diversi studiosi, tra i quali Pajic et al. (2018), analizzando dati raccolti da campioni di rifugiati in Grecia e nei Paesi Bassi, hanno scoperto che le persone con un elevato capitale psicologico (autoefficacia, speranza, resilienza, ottimismo) (Luthans, Youssef, Avolio, 2007), posseggono una maggiore capacità di adattabilità professionale e si mostrano, quindi, più capaci e sicure durante la ricerca di un lavoro. Nella loro indagine, il capitale psicologico è apparso correlato alla regolazione emotiva (Tosten, Toprak, 2017) e alle strategie di *coping* (Rabenu, Yaniv, Elizur, 2016). Inoltre, Pajic e colleghi hanno osservato come la relazione tra adattabilità professionale e ricerca di lavoro si sia mostrata più debole con la comparsa di elevate barriere sociali, mentre è risultata più forte di fronte a eventuali ostacoli amministrativi.

In sostanza, i risultati hanno dimostrato l'importanza di sviluppare le capacità di adattabilità professionale e il capitale psicologico, in quanto apparsi fortemente correlati allo sviluppo dei processi di auto-regolazione, sociali e di adattamento alle fasi transizionali di vita e professionali (Pajic et al., 2018).

Pertanto, gli studi attuali si sono ulteriormente concentrati sull'analisi e comprensione dei fattori individuali e di contesto che possono influenzare lo sviluppo di tali dimensioni (Kogan, 2016).



Knappert e colleghi (2018), in uno studio svolto in Turchia, hanno rilevato come i vuoti istituzionali, il rifiuto della società e la legittimazione allo sfruttamento facilitino l'insorgenza di sentimenti di esclusione tra i rifugiati, con maggiori svantaggi per le donne che risentono delle marcate differenze dei ruoli di genere protrate dalla società di origine a quella di accoglienza. Anche Wehrle, Klehe, Kira, Zikic (2018) hanno osservato l'impatto negativo delle barriere relative all'identità e ai processi di integrazione dei rifugiati all'interno della società tedesca. Allo stesso tempo, i risultati della ricerca hanno mostrato come, attraverso forme adeguate di sostegno, i rifugiati possano raggiungere una positiva crescita psicologica e sviluppare buone strategie di *coping* di fronte alle avversità.

Ivlevs e Veliziotis (2018), con un sondaggio somministrato a 10.000 persone fuggite dai conflitti generati dalla disgregazione dell'ex Unione Sovietica e della Jugoslavia, hanno rilevato come i rifugiati corrano maggiori rischi di restare disoccupati a lungo termine o di lavorare nel settore informale. Una tendenza che però sembra essere superata dai più giovani, i quali essendo disposti ad acquisire un ulteriore titolo di istruzione e formazione hanno dimostrato di avere maggiori opportunità di successo e di appianamento degli svantaggi rispetto alle persone più adulte.

Obschonka, Hahn e Bajwa (2018) hanno esaminato l'influenza dei fattori di personalità (assunzione dei rischi, autoefficacia e resilienza), di "prontezza" imprenditoriale (ricerca di informazioni, collegamento tra le informazioni, valutazioni sull'esistenza di opportunità di business redditizie), (Kirzner, 1979; Tang, Kacmar, Busenitz, 2012) e di adattabilità professionale dei rifugiati. La prontezza imprenditoriale qui è stata intesa come uno stile cognitivo che facilita lo sviluppo positivo della carriera e il comportamento professionale adattivo (Baron, 2004; Obschonka et al., 2018; Uy, Chan, Sam, Ho, Chernyshenko, 2015). Lavorando con un campione di rifugiati siriani in Germania, Obschonka e colleghi hanno evidenziato che la prontezza imprenditoriale predice le intenzioni imprenditoriali e l'adattabilità professionale degli stessi. Inoltre, è emerso che i fattori di personalità, autoefficacia e resilienza sono altrettanto rilevanti in quanto predicano la prontezza imprenditoriale, che a sua volta media il legame tra queste dimensioni e l'adattabilità professionale. Gli studiosi hanno sottolineato come tali risultati mostrino gli effetti positivi dell'*agency* personale sul processo di integrazione dei rifugiati nella società di accoglienza. Naturalmente, nella stessa ricerca, sono state considerati anche i fattori di personalità, il concetto di sé e l'autoregolazione, in quanto predittori del successo



in generale e fattori risultati fortemente correlati ai processi cognitivi e ai comportamenti imprenditoriali (Heckman, Kautz, 2012; Uy et al., 2015). Mentre, la capacità di assumersi dei rischi, spesso ritenuta una caratteristica centrale della mentalità imprenditoriale (Hisrich, Langan-Fox, Grant, 2007; Stewart Jr., Roth, 2001), non ha mostrato correlazioni con prontezza e intenzioni imprenditoriali, ma si è manifestata correlata all'adattabilità professionale. Una spiegazione può essere individuata nella ricerca delle differenze culturali che mostrano come l'assunzione di rischi differisca molto in funzione dei valori, delle condizioni socio-economiche e del proprio vissuto. Come sostengono Mata, Josef e Hertwig (2016) gli ambienti più difficili sono associati a una maggiore propensione all'assunzione del rischio nei giovani adulti. Di conseguenza, Obshonka e colleghi (2018) hanno concluso che molti rifugiati, vivendo già una condizione in cui sono costretti ad affrontare situazioni rischiose sin dal momento in cui sono dovuti fuggire dal proprio Paese, si sentono automaticamente portati ad affrontare problemi e incertezze. Pertanto, in questo caso, la necessità di superare la condizione di disoccupazione e di mancanza di fonti di reddito può stimolare un'imprenditorialità di necessità.

Come è possibile notare, gli studi presentati sono prevalentemente di natura esplorativa anche a causa delle difficoltà di comunicazione e comprensione linguistica, delle prassi governative e di tempi e spazi disponibili per intervistare i rifugiati. Ma sembra evidente come queste ricerche forniscano una base importante da cui le parti politiche e le agenzie di consulenza e formazione possono trarre spunti per pianificare piani di intervento mirati a sostenere i percorsi vocazionali dei rifugiati.

Soprattutto, la società scientifica non può esimersi dal valutare i risultati emersi che suggeriscono di continuare a lavorare sul potenziamento di dimensioni che stimolino ottimismo produttivo (Tolentino, Garcia, Lu, Restubog, Bordia, Plewa, 2014), sete di azione (Frese, 2009) e capacità di adattarsi rapidamente a situazioni completamente nuove (Savickas, Porfeli, 2012). Questi sono fattori che la ricerca sul campo ha mostrato essere di vero supporto al superamento o all'evitamento di una mentalità di impotenza appresa e di disagi psico-sociali tra immigrati e rifugiati.



2. Il progetto CREI

Nel 2017 sul territorio del XIV Municipio di Roma è nato il progetto “CREI - Creare reti per gli immigrati”² con l'intento di contribuire alla qualificazione degli attori, pubblici e privati, che operano a tutela dei minori e giovani cittadini di Paesi extra UE. Le azioni sono state articolate su tre assi principali: Orientamento formativo e professionale, Integrazione sociale e Tutela.

Il principale obiettivo del gruppo di lavoro sull'orientamento è stato pianificare e realizzare azioni di *capacity building* volte a potenziare le capacità di intervento di tutti gli attori che operano sul territorio, favorendo il consolidamento delle reti attive e la creazione di nuove reti di collaborazione, la condivisione di buone pratiche e di metodologie di intervento, avviando una fase di progettazione partecipata per l'elaborazione di modalità efficaci di presa in carico e di sostegno a percorsi di piena inclusione rivolti ai giovani stranieri e ai minori non accompagnati presenti sul territorio. In merito, una particolare attenzione è stata posta sui percorsi educativi, di formazione e orientamento al lavoro ritenuti fondamentali per contrastare i rischi di disagio, di discriminazione e favorire i processi di integrazione di migranti, immigrati e rifugiati.

Pertanto le attività del gruppo sull'orientamento hanno riguardato la definizione di procedure operative proprie del lavoro di rete, l'accompagnamento allo sviluppo di strategie di lavoro congiunto, e il sostegno all'acquisizione di strumenti di lavoro che permettessero la cooperazione tra servizi sociali ed educativi, con le famiglie, con le agenzie formative e i servizi per il lavoro, rispetto agli specifici ambiti di intervento (sociale, educativo, didattico, orientamento, inserimento lavorativo, ecc.).

- 2 Il progetto CREI - Creare Reti per gli Immigrati (gennaio 2017-marzo 2018), coordinato dall'Università degli Studi Roma Tre - Dipartimento di Scienze della Formazione, con la responsabilità scientifica del Prof. Massimo Margottini, in partenariato con l'Istituto Psicoanalitico per le Ricerche Sociali (IPRS), il Centro Provinciale Istruzione Adulti - CPIA3 di Roma, la Cooperativa Sociale Apriti Sesamo, l'Istituto Don Calabria - Casa San Benedetto è un progetto finanziato dal Ministero dell'Interno - Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione (Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione 2014-2020 - Obiettivo Specifico 2 - Obiettivo nazionale 2.3 - Avviso territoriale per la qualificazione dei servizi pubblici a supporto dei cittadini di Paesi terzi).



2.1 Metodologia della ricerca

La ricerca esplorativa ha previsto l'utilizzo di strumenti di tipo quali-quantitativo (Lucisano, Salerni, 2002). L'unità di analisi è stata individuata in un campione di convenienza costituito da 127 immigrati, migranti e rifugiati ospitati da Centri di Accoglienza Straordinaria (CAS), Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti (CPIA), Sistemi di Protezione per Richiedenti Asilo e Rifugiati (SPRAR) e CARITAS distribuiti sul territorio del XIV Municipio di Roma.

Con i docenti del CPIA3-Roma è stato progettato e sperimentato un libretto-portfolio formativo costituito da interviste semistrutturate finalizzate al riconoscimento, allo sviluppo e alla certificazione delle conoscenze e delle competenze di autodirezione (Carrè, 2002; Deci, Ryan, 1985; Kuhl, 1985; Pellerey, 2006), autoregolazione (Zimmerman, 1989), adattabilità professionale (Savickas, Porfeli, 2012) e orientamento al futuro (Nuttin, Lens, 1985; Zimbardo, Boyd, 2008) dei giovani immigrati e rifugiati.



2.2 Fasi e obiettivi del lavoro del gruppo sull'orientamento

Il piano di orientamento formativo e professionale nell'ambito del Progetto CREI ha preso le mosse dalla definizione condivisa con gli operatori di un modello finalizzato a sviluppare nei giovani migranti, immigrati e rifugiati un percorso di costruzione identitaria e professionale, partendo dalla valutazione del proprio progetto migratorio. Il lavoro del gruppo sull'orientamento è stato strutturato secondo una serie di fasi e obiettivi, preceduti da incontri con gli operatori e i docenti finalizzati allo sviluppo delle conoscenze professionali e alla condivisione delle procedure operative relative al lavoro di rete delle strutture coinvolte nei processi di formazione scolastica e professionale dei giovani migranti, immigrati e rifugiati. Tutti gli operatori sono stati coinvolti nelle attività di progettazione e applicazione del libretto-portfolio costruito secondo una serie di obiettivi da conseguire in tre principali fasi:

- FASE 1. Introduzione: rilevazione dei bisogni individuali, identificazione, valutazione e validazione di conoscenze, abilità e competenze, certificazione delle competenze acquisite dai giovani stranieri;
- FASE 2. Sviluppo di un Piano personalizzato di Orientamento: analisi delle dimensioni individuali della scelta (motivazioni, interessi, valori, autoefficacia, *coping*, strategie decisionali, etc.), individuazione

- zione delle competenze necessarie al percorso prefigurato, verifica intermedia dello sviluppo del percorso dei giovani stranieri;
- FASE 3. Azioni di integrazione e accompagnamento al lavoro: affiancamento del giovane nel percorso di ricerca attiva del lavoro, individuazione delle idonee opportunità professionali, valutazione delle proposte di lavoro; promozione della candidatura, partecipazione ai colloqui di selezione.

Al termine delle attività di formazione del gruppo costituito da operatori e docenti e delle attività di somministrazione del libretto-portfolio formativo ai giovani stranieri, ai primi è stato somministrato un questionario per la rilevazione del livello di gradimento del percorso svolto nell'ambito del progetto. Purtroppo non è stato possibile restituire un *feedback* immediato ai giovani coinvolti nel progetto, a causa dei tempi ristretti del Progetto e dei problemi burocratici relativi al permesso di contatto diretto tra i soggetti interessati e i docenti-ricercatori. Tuttavia, al termine dei lavori, è stato organizzato un convegno che ha visto la partecipazione attiva degli operatori di tutte le strutture coinvolte sul territorio, con i quali è avvenuta la restituzione e il commento dei risultati elaborati in seguito alla somministrazione del libretto-portfolio.



2.2 *Il libretto-portfolio formativo*

In seguito alla ricognizione dei dispositivi destinati a rilevare e valutare le dimensioni relative ai processi di autodeterminazione, autoregolazione, adattabilità professionale e orientamento al futuro, presentati dalla letteratura e dalla ricerca scientifica nazionale e internazionale, gli strumenti presi in considerazione sono stati il «Questionario sulle Strategie di Apprendimento» (QSA - Pellerey, Orio, 1996), il «Questionario di Percezione delle Competenze Strategiche» (QPCS - Bay, Grzadziel, Pellerey, 2010), lo «Zimbardo Time Perspective Inventory» (ZTPI - Zimbardo, Boyd, 2008) e il «Questionario sull'Adattabilità Professionale» (QAP - Savickas, Porfeli, 2012). Tuttavia, avendo considerato la problematicità di applicare gli strumenti nella forma originale, in quanto standardizzati su soggetti ad elevata scolarizzazione, e avendo rilevato difficoltà a livello linguistico e di comprensione del testo da parte della maggioranza dei giovani stranieri coinvolti nel progetto, gli stessi questionari sono stati ripensati e adattati con la mediazione degli operatori sotto forma di colloqui-interviste caratterizzati da domande-stimolo che sintetizzano le dimensioni prese in analisi. Di conseguenza, l'analisi condotta a partire dai colloqui-interviste è confluita nel li-

bretto-portfolio formativo con l'obiettivo di condurre i giovani stranieri a tracciare la propria storia mediante un processo di riflessione narrativa e al tempo stesso di fornire agli operatori elementi di analisi per definire insieme ai ragazzi le tappe di un percorso formativo e di costruzione/ricostruzione di una propria identità professionale. Ciò si traduce in un processo di triangolazione tra autopercezione del soggetto, percezione da parte dei formatori e prestazioni rilevate (Pellerey, 2013).

È necessario specificare che gli strumenti raccolti all'interno del Portfolio sono stati pensati per essere applicati in maniera flessibile dagli operatori a minori non accompagnati e giovani stranieri, con lo scopo di offrire un sostegno ai processi di identificazione, sviluppo e validazione di conoscenze e competenze acquisite sia nel paese di provenienza sia in quello di accoglienza. Il Portfolio formativo, così ideato, comprende diverse attività e strumenti volti a promuovere e documentare lo sviluppo delle conoscenze e competenze di base, unitamente alle competenze trasversali dei minori non accompagnati e dei giovani stranieri.

Dunque, il dispositivo destinato a diventare protocollo d'intervento sul territorio è stato formulato in quattro schede che prevedono l'applicazione di strumenti tradotti sotto forma di interviste semi-strutturate da condurre a livello individuale e flessibile tra docente-operatore e giovane straniero. In particolare, le domande dell'intervista focalizzata sulla valutazione delle competenze strategiche per l'apprendimento (SCHEDA 1) sono state tratte e rielaborate a partire dal QSA (Pellerey, Orio, 1996). Tale questionario è nato come uno strumento di auto-percezione e autovalutazione diretto alla rilevazione del livello di consapevolezza e di capacità di gestire i processi e le strategie di apprendimento. Il questionario rilascia informazioni utili per l'autoriflessione, cui segue l'opportunità di impostare l'azione formativa-orientativa sul confronto tra le conoscenze e le competenze cognitive e affettivo-motivazionali rilevate in colui che lo compila e che deve seguire un percorso di formazione.

Continuando, le domande dell'intervista sul vissuto passato, sulle azioni presenti e sugli obiettivi futuri dei giovani stranieri (SCHEDA 1) sono state tratte dallo ZTPI (Zimbardo, Boyd, 1999): uno strumento di autovalutazione degli atteggiamenti, delle credenze, dei pensieri e dei valori corrispondenti alla prospettiva temporale (passato, presente, futuro) verso cui le persone orientano se stesse. Il questionario nella sua versione originale è costituito da 56 item che indagano cinque fattori considerati principali componenti della Prospettiva Temporale: passato negativo; passato positivo; presente fatalista; presente edonista; futuro. Anche in questo caso, le domande sono state semplificate e tradotte in domande-stimolo volte a sollecitare un'attività di narrazione



del proprio vissuto e del progetto migratorio suddiviso in tre fasi (passato: chi ero; presente: chi sono; futuro: chi sarò). In questo modo i giovani stranieri hanno potuto descrivere e riflettere sui propri ricordi positivi e negativi, sui comportamenti attivi e passivi adottati nel presente, sugli obiettivi posti a breve e a lungo termine.

L'altro strumento adattato alle esigenze del libretto-portfolio è il QAP (Savickas, Porfeli, 2012) che considera dimensioni quali il senso di responsabilità verso il futuro con atteggiamento ottimista e orientato tra passato, presente e futuro (*concern*), l'impegno e la perseveranza con cui si esercita un controllo sulla propria attività professionale (*control*), la curiosità professionale (*curiosity*), la fiducia nelle proprie capacità e la cooperazione con gli altri per la costruzione di un benessere reciproco (*confidence*). Anche in questo caso i costrutti del questionario sono stati tradotti in domande-stimolo volte a sollecitare nei soggetti il proprio vissuto, comportamenti e propositi rispetto a ciascuna dimensione (SCHEDA 1).

La SCHEDA 2 prevede la descrizione, a cura dell'operatore del CAS, degli aspetti caratteriali, relazionali e comportamentali del/la ragazzo/a, mentre con la SCHEDA 3 viene stipulato un patto formativo tra il docente del CPIA e l'utente del servizio.

Infine, la SCHEDA 4 rappresenta un elenco informativo delle procedure e degli accordi di rete tra i servizi dedicati alle attività di accompagnamento al lavoro che il giovane straniero può seguire per proporsi in ambito professionale con il supporto di un tutor.



<p>SCHEDA 1: La rilevazione del profilo dell'utente (da compilare con i docenti del CPIA)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dati anagrafici 2. Situazione scolastica e culturale 3. Narrazione del proprio vissuto e del progetto migratorio 4. Evidenze emerse dal racconto del percorso migratorio 5. Evidenze emerse dal racconto del progetto migratorio 6. Evidenze emerse dalle osservazioni durante le attività didattiche 7. Evidenze emerse dai comportamenti della vita quotidiana 8. Colloquio-intervista di orientamento per l'analisi delle competenze strategiche per dirigere se stessi nell'apprendimento e nel lavoro 9. Colloquio-intervista per l'analisi delle competenze di adattabilità professionale 10. Consiglio orientativo 	<p>SCHEDA 3: Scheda docente CPIA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Patto formativo-orientativo, primo incontro tra docente e utente 2. Patto formativo-orientativo, secondo incontro tra docente e utente 3. Patto formativo-orientativo, terzo incontro tra docente e utente
<p>SCHEDA 2: Il profilo dell'utente (da compilare con gli operatori dei CAS)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aspetti caratteriali 2. Aspetti relazionali 3. Aspetti comportamentali 	<p>SCHEDA 4: Azioni di rete per l'accompagnamento al lavoro</p> <p>Accordi di rete con le strutture coinvolte nelle azioni di accompagnamento al lavoro (Porta Futuro, C.O.L. - Centri orientamento al lavoro, Informagiovani):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Affiancamento del giovane nell'attuazione di un percorso per la ricerca attiva del lavoro - Individuazione delle idonee opportunità professionali - Valutazione delle proposte di lavoro - Promozione della candidatura - Partecipazione ai colloqui di selezione



2.3 Risultati

Nonostante la rilevazione di alcune difficoltà linguistiche, questioni etiche legate all'opportunità di sollecitare la narrazione di esperienze particolarmente dolorose, alcuni ostacoli amministrativi relativi all'organizzazione delle attività e disponibilità dei soggetti, il progetto ha coinvolto 127 stranieri (86% maschi e 14% femmine). La maggioranza risulta proveniente dal continente africano, con piccole percentuali originarie dell'Asia, dell'America centrale e dell'Europa sudorientale. Quasi la metà del campione ha un'età compresa tra i 19 e i 23 anni (48%), seguita da un 20% tra i 24 e i 29 anni, un 17% tra i 30 e i 40 anni e un 15% tra i 16 e i 18 anni. Il periodo di permanenza nelle strutture di accoglienza di questi giovani varia: l'8% da 3 a 11 mesi, il 34% da 1 a 1 anno e 5 mesi, il 20% da 1 anno e 6 mesi a 2 anni circa, il 25% da 2 a quasi 3 anni, un altro 8% da 3 a 3 anni e 6 mesi e un 5% da 4 a 6 anni. Circa la metà dei soggetti è in attesa dei documenti per il permesso di soggiorno e per il riconoscimento dello status di rifugiato.



Le strutture di appartenenza interessate sono i Centri di Accoglienza Straordinaria (CAS: 66%), i Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti (CPIA: 20%), i Sistemi di Protezione per Richiedenti Asilo e Rifugiati (SPRAR: 9%) e la CARITAS (5%) distribuite sul territorio del XIV Municipio di Roma.

In merito al livello di istruzione è emerso che il 15% non possiede alcun titolo di studio e un altro 8% ha frequentato solo la scuola co-ranica. Il 16% ha frequentato la scuola primaria, il 28% la scuola secondaria di I grado e il 30% la scuola secondaria di II grado. Infine, una percentuale molto ridotta (3%) è andata all'università (senza concludere il corso di studi). È necessario, però, osservare che la maggioranza ha affermato di avere abbandonato gli studi intrapresi a causa dei conflitti bellici presenti nel proprio Paese.

I risultati dell'analisi di valutazione delle competenze strategiche per dirigere se stessi nello studio e nel lavoro mostrano che la maggioranza dei ragazzi si percepisce abbastanza in grado di gestire processi e strategie elaborative per comprendere e ricordare, orientarsi e organizzarsi nei compiti di studio, relazionarsi e collaborare con gli altri nello studio e nel lavoro, controllare e gestire ansietà ed emozioni; mostra inoltre adeguata percezione della propria competenza, credenze di efficacia e *locus of control* interno; sembra, infine, essere in grado di dare senso e prospettiva alla propria esistenza umana e lavorativa. Per tutte le scale la percentuale di risposte che si colloca tra i valori "abbastanza" e "molto" varia dall'80% al 90% (Tab.1).

	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Moltissimo
Capacità di gestire processi e strategie elaborative per comprendere e ricordare	3%	17%	54%	24%	2%
Capacità di orientarsi e organizzarsi nei compiti di studio e di apprendimento	0%	8%	54%	35%	3%
Capacità di relazionarsi e collaborare con gli altri nello studio e nel lavoro	3%	11%	38%	39%	9%
Capacità di controllare e gestire ansietà ed emozioni	0%	6%	60%	32%	2%
Capacità di percepire la propria competenza	0%	6%	67%	25%	2%
<i>locus of control</i> interno	3%	10%	59%	26%	2%
Capacità di dare senso e prospettiva alla propria esistenza umana e lavorativa	2%	10%	35%	47%	6%



Tab. 1. Competenze strategiche per dirigere se stessi nello studio e nel lavoro: distribuzione percentuale del campione

Benché l'88% dei ragazzi si reputi capace di costruire e realizzare il proprio progetto migratorio, il bisogno di trovare qualsiasi lavoro per sostenersi e restare in Italia si manifesta con una tale intensità da farli deviare dai propri desideri di realizzazione personale e professionale. Da ciò emerge l'assenza di un progetto coerente da poter coltivare nel tempo, rispetto al proprio bagaglio culturale, formativo e lavorativo. E anche chi sembra avere obiettivi in linea con le proprie aspirazioni ed esperienze passate manifesta la necessità di essere supportato e orientato durante le fasi di fronteggiamento delle barriere sociali e amministrative che trova nel nuovo Paese.

Ciò nonostante, le basi per un miglioramento delle condizioni si possono dedurre nel momento in cui si osservano i risultati dell'autovalutazione delle competenze di adattabilità professionale (Tab. 2).

	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Moltissimo
<i>Concern</i>	0%	4%	55%	35%	6%
<i>Control</i>	0%	5%	66%	27%	2%
<i>Curiosity</i>	0%	5%	62%	28%	5%
<i>Confidence</i>	0%	3%	72%	23%	2%

Tab. 2. Competenze di adattabilità professionale: distribuzione percentuale del campione

Come si nota dalla Tab.2, il 96% dei giovani stranieri sostiene di non aver perso l'interesse e il senso di responsabilità verso il proprio futuro, affermando di volersi impegnare nel trovare un lavoro che gli consenta di raggiungere una vita serena e indipendente (*Concern*). Il 94% si percepisce in grado di mantenere con costanza gli impegni presi e di essere perseverante nell'esercizio del controllo sulle attività formative e professionali che lo vede coinvolto nei centri di accoglienza (*Control*) e si dimostra curioso e disponibile alla ricerca di buone opportunità lavorative che siano di supporto anche alla propria crescita personale e professionale (*Curiosity*). Infine, il 97% mostra fiducia nelle proprie capacità, intende migliorare sé stesso e cooperare con gli altri per la costruzione del benessere individuale e sociale (*Confidence*).



Conclusioni

Ovviamente, lo studio non può presentare esiti conclusivi e generalizzabili. Come in altre ricerche su migranti, immigrati e rifugiati, si è dovuto far fronte a diverse difficoltà anche di ordine metodologico: in primo luogo l'indagine è stata condotta su un gruppo di volontari che non si configura come un campione rappresentativo. Talvolta gli operatori hanno dovuto tradurre e mediare oralmente in francese o in inglese le domande stimolo dei questionari, inizialmente presentate in italiano, per assicurarsi che tutti gli intervistati ne capissero adeguatamente i contenuti. Tuttavia, il lavoro è in linea con gli esiti di precedenti ricerche e conferma l'esigenza degli immigrati e dei rifugiati di affrontare barriere istituzionali e incertezze nelle prime fasi del processo d'integrazione e di dovere, quindi, sviluppare strategie atte ad affrontarle in modo adeguato.

In conclusione, dall'analisi della letteratura scientifica e dei dati emersi dal Progetto si mostrano, da una parte, le potenzialità dei giovani coinvolti e, quindi, la possibilità di costruire percorsi formativi e

professionali coerenti con interessi e aspettative personali, dall'altra si evidenzia la necessità di sviluppare azioni orientative centrate sull'*empowerment*, sullo sviluppo di competenze strategiche, dell'*agency* personale, delle capacità di apprendimento, di adattabilità professionale e delle cognizioni imprenditoriali che non si fermano solo alla richiesta di soddisfazione di bisogni primari (fisiologici, di sicurezza, di appartenenza) ma puntino anche alla realizzazione di bisogni secondari (di stima, autorealizzazione), (Maslow, 1954) e alla costruzione di una propria identità professionale. Questo anche nell'ottica di prevenire fenomeni di emarginazione, del radicarsi di una mentalità di impotenza appresa (Obschonka, Hahn, & Bajwab, 2018), di disagi mentali e sociali spesso generati dalle condizioni precarie cui sono spesso costretti immigrati e rifugiati.

Riferimenti bibliografici

- Baron R.A. (2004). The cognitive perspective: A valuable tool for answering entrepreneurship's basic "why" questions. *Journal of Business Venturing*, 19, 221-239.
- Bay M., Grz dzieł D., Pellerey M. (2010). *Promuovere la crescita nelle competenze strategiche che hanno le loro radici nelle dimensioni morali e spirituali della persona*. Roma: CNOS-FAP.
- Bloch A. (2002). *Refugees' opportunities and barriers in employment and training*. Leeds, UK: Corporate Document Services.
- Carré P. (2002). Après tant d'années... Jalons pour une théorie psychologique de l'autodirection (19-31). In P. Carré, A. Moisan, *La formation autodirigée. Aspects psychologiques et pédagogiques*. Paris: L'Harmattan.
- Colic-Preisker V., Tilbury F. (2006). Employment niches for recent refugees: Segmented labour market in twenty-first century Australia. *Journal of Refugee Studies*, 19, 203-229.
- Colic-Preisker V., Walker I. (2003). Human capital, acculturation and social identity: Bosnian refugees in Australia. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 13, 337-360.
- Deci E.L., Ryan R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Frese M. (2009). Towards a psychology of entrepreneurship - An action theory perspective. *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 5, 437-496.
- Heckman J.J., Kautz T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19(4), 451-464.
- Hisrich R., Langan-Fox J., Grant S. (2007). Entrepreneurship research and practice: A call to action for psychology. *American Psychologist*, 62, 575.
- Idos (2017). *Rapporto Immigrazione e Imprenditoria 2017*. Roma: Idos.
- Isof (2014). *Il lavoro sommerso e irregolare degli stranieri in Italia*. Roma: Isof.



- Ivlevs A., Veliziotis M. (2018). Beyond conflict: Long-term labour market integration of internally displaced persons in post-socialist countries. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 131-146.
- Kuhl J. (1985). Volitional mediators of cognition-behavior consistency: Self-regulatory processes and action versus state orientation. In J. Kuhl & J. Beckmann (a cura di), *Action control: From cognition to behavior* (pp. 101-128). New York: Springer Verlag.
- Mata R., Josef A.K., Hertwig R. (2016). Propensity for risk taking across the lifespan and around the globe. *Psychological Science*, 27, 231-243.
- Kirzner I.M. (1979). *Perception, opportunity, and profit*. Chicago: University of Chicago Press.
- Knappert L., Kornau A., Figengül M. (2018). Refugees' exclusion at work and the intersection with gender: Insights from the Turkish-Syrian border. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 62-82.
- Kogan I. (2016). Integration policies and immigrants' labor market outcomes in Europe. *Sociological Science*, 3, 335-358.
- Lucisano P., & Salerni A. (2002). *Metodologia della ricerca in educazione e formazione*. Roma: Carocci.
- Luthans F., Youssef C.M., Avolio B.J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York, NY: Oxford University Press.
- Marmot M.G., Wilkinson R.G. (2006). *Social determinants of health*. New York, NY: Oxford University Press.
- Maslow A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Nuttin J.R., Lens W. (1985). *Future time perspective and motivation: Theory and research method*. Psychology Press.
- Obschonka M., Hahn E., Bajwa N.H. (2018). Personal agency in newly arrived refugees: The role of personality, entrepreneurial cognitions and intentions, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 173-184.
- Pajic S., Ulceluse M., Kismihók G., Mol S.T., den Hartog D.N. (2018). Antecedents of job search self-efficacy of Syrian refugees in Greece and the Netherlands. *Journal of vocational behavior*, 105, 159-172.
- Pellerey M. (2006). *Dirigere il proprio apprendimento*. Brescia: La Scuola.
- Pellerey M. (2013). Le competenze strategiche: loro natura, sviluppo e valutazione. Terza parte [...]. *Orientamenti pedagogici*, 60(3), 591-609.
- Pellerey M., Orio F. (1996). *Questionario sulle Strategie di Apprendimento (QSA). Con 25 schede e floppy disk*. Roma: Las.
- Rabenu E., Yaniv E., Elizur D. (2016). The relationship between psychological capital, coping with stress, well-being, and performance. *Current Psychology*, 1-13.
- Savickas M.L., Porfeli E.J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Stewart W.H., Jr. Roth P.L. (2001). Risk propensity differences between entrepreneurs and managers: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 145.

- Tang J., Kacmar K.M., Busenitz L. (2012). Entrepreneurial alertness in the pursuit of new opportunities. *Journal of Business Venturing*, 27, 77-94.
- Titzmann P.F., Silbereisen R.K., Mesch, G.S., Schmitt-Rodermund E. (2011). Migration-specific hassles among adolescent immigrants from the former Soviet Union in Germany and Israel. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 42, 777-794.
- Tolentino L.R., Garcia P.R.J.M., Lu V.N., Restubog S.L.D., Bordia P., Plewa C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 39-48.
- Tosten R., Toprak M. (2017). Positive psychological capital and emotional labor: A study in educational organizations. *Cogent Education*, 4, 1301012.
- Uy M.A., Chan K.Y., Sam Y.L., Ho M.H.R., Chernyshenko O.S. (2015). Proactivity, adaptability and boundaryless career attitudes: The mediating role of entrepreneurial alertness. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 115-123.
- Wehrle K., Klehe U.C., Kira M., Zikic J. (2018). Can I come as I am? Refugees' vocational identity threats, coping, and growth. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 83-101.
- Yakushko O., Backhaus A., Watson M., Ngaruiya K., Gonzalez J. (2008). Career development concerns of recent immigrants and refugees. *Journal of Career Development*, 34, 362-396.
- Zimbardo P.G., Boyd J.N. (2009). *Il paradosso del tempo. La nuova psicologia del tempo che cambierà la tua vita*. Milano: Oscar Mondadori. (ed. orig. 2008).
- Zimmerman B.J. (1989). Models of self-regulated learning and academic achievement. In B.J. Zimmerman, D.H. Schunk (eds.), *Self-regulated learning and academic achievement: Theory, research and practice* (1-25). New York: Springer.



