

Intervención eficaz para la integración social y laboral de personas migrantes

Guía para profesionales de la enseñanza de idiomas, formación e intervención social



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



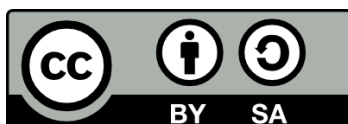
El Proyecto BREFE (2018-1-FR01-KA204-047664) financiado con el apoyo de la Comisión Europea. La información refleja los puntos de vista de los autores y la Comisión no se hace responsable de los usos que se pueden hacer de la información contenida en el mismo.

Además de los socios del proyecto por su participación activa durante la investigación en el campo, nos gustaría agradecer a los profesionales y testigos de la compañía que participaron en las entrevistas, por el tiempo que nos dedicaron y las reflexiones que despertaron.

©BREFE (2018-1-FR01-KA204-047664)

Coordinación: *SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS*

Reproducción autorizada citando fuente



Créditos (versión ESPAÑOLA): Francesca Dadomo y Guadalupe Murillo Moreno, SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS

El proyecto **BREFE** es promovido por Greta du Velay, Francia (www.velay.greta.fr)

Socios involucrados:

Solidaridad Sin Fronteras (www.ssf.org.es)

Ceipiemonte S.c.p.a., Italia (www.centroestero.org)

Foreningen Nydanske, Denmark (www.foreningen-nydanske.dk)



Esta publicación está financiada por el programa Erasmus+

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido, que refleja solo las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.



SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS

Calle Tarragona 21 (Madrid, Spain) +34640382206 info@ssf.org.es

ÍNDICE

Introducción	1
I. Conceptos y estrategias claves en la intervención con personas migrantes.....	3
Aprendizaje basado en competencias	3
Coaching social y asesoramiento.....	8
Integración e inclusión.....	10
Formación continua y el reconocimiento del aprendizaje previo.....	12
Aprender a aprender	18
Competencias interculturales.....	23
Empoderamiento.....	27
Aprendizaje autodirigido	31
II. Cómo tener en cuenta la experiencia pre-migratoria y la trayectoria de la migración. El método de storytelling.....	34
III. El aprendizaje de idiomas.....	41
IV. Diseño de la intervención con personas refugiadas y recién llegadas.....	48
Planificación de la intervención.....	49
Recibimiento de la persona usuaria	52
Registro de la persona usuaria.....	57
Diseño de una hoja de ruta personal.....	61
Diseño del plan de aprendizaje permanente	66
Gestión del conflicto y cambios	71
Seguimiento de la persona	76
Referencias.....	83

INTRODUCCIÓN

Este documento se ha elaborado dentro del marco de una colaboración Erasmus+ en la que participan:

- Ceipiemonte (IT) – www.centroestero.org
- Foreningen Nydansker (DK) – www.foreningen-nydansker.dk
- Greta du Velay (FR) – www.velay.greta.fr
- Solidaridad sin fronteras (ES) – www.ssf.org.es

¿A quién está dirigida?

La **Guía “Intervención eficaz para la integración social y laboral de personas migrantes”** (en adelante, Guía) está dirigida a profesionales y personas voluntarias de la enseñanza de idiomas, de la formación y de la intervención social con personas migrantes, refugiadas y recién llegadas, es el primer resultado intelectual del proyecto.

¿Qué objetivos tiene?

Está diseñado para facilitar instrucciones y recursos a estos/as profesionales con el fin de adaptar y mejorar su tarea:

- Para llevar a cabo una intervención apropiada, respetando el antecedente de cada persona refugiada o recién llegada.
- Para tener en cuenta la ruta de migración y la experiencia previa a la migración.
- Para integrar las expectativas y prioridades de las personas refugiadas y recién llegadas.
- Para integrar la experiencia y las prácticas de aprendizaje de los/as inmigrantes, especialmente con respecto a la adquisición de idiomas.
- Para identificar y desarrollar la competencia clave de «aprender a aprender», ya existente entre la población migrante y recién llegada.
- Para ayudar a las personas migrantes a diseñar su propio entorno personal de aprendizaje (apoyado por las herramientas digitales que dominen) y que les permitirá gestionar su aprendizaje de la lengua fuera de un centro formal, del hogar o del trabajo.

¿Qué contiene?

La **Guía** se divide en tres módulos además de la Introducción al inicio y las referencias al final.

El/la lector encontrará distintos tipos de elementos:

- Marco teórico, conceptos clave, estrategias clave y pasos a seguir para preparar, diseñar e implementar vías efectivas para las personas refugiadas o recién llegadas en lo referente a las actividades relacionadas con el mundo laboral.

- Herramientas y recomendaciones prácticas para apoyar la intervención. Representado con el icono:



- Experiencias de éxito en la intervención con personas refugiadas y recién llegadas en algunos países de la Unión Europea. Representado con el icono:



Con el objetivo de ser lo más transferible posible, se ha llevado a cabo diferentes adaptaciones de la **Guía** según el país, tomando como base el marco general contemplado en la versión inglesa.

Además, es importante tener en cuenta que los innovadores materiales presentados en los siguientes capítulos se basan en las recomendaciones y la retroalimentación de las personas refugiadas y recién llegadas que residen en los países participantes.

Esta **Guía** cuenta con licencia Creative Commons By-Sa 3.0, lo que significa que los/as usuarios/as potenciales son libres de compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato.

I. CONCEPTOS Y ESTRATEGIAS CLAVES EN LA INTERVENCIÓN CON PERSONAS MIGRANTES

APRENDIZAJE BASADO EN COMPETENCIAS

Origen

En el contexto educacional, el concepto de «competencia» tuvo su origen en las lenguas, con la «competencia de comunicación», concepto definido por Hymes para incluir, aparte de la comunicación verbal, varias dimensiones del comportamiento humano y el conocimiento de las reglas psicológicas, culturales y sociales. En la formación profesional, el desarrollo del enfoque basado en competencias proviene de la organización del trabajo en las compañías. En efecto, durante los años 70, el concepto de competencia comenzó a prevalecer sobre el de la cualificación (D'Iribane, 2001; Zarifian, 2004): la idea consiste en empoderar a los empleados con el fin de que sean más autónomos, capaces de innovar y, consecuentemente, sean más productivos. Este enfoque, naturalmente, se ha arraigado en el campo de la formación profesional para conseguir trabajadores preparados para ejercer. Posteriormente, se ha expandido en todo el sistema educativo de muchos países, desde las universidades hasta las escuelas primarias, donde su implementación resulta, evidentemente, más problemática.

¿Cómo definir las competencias?

Una competencia reúne diversos componentes como el conocimiento, el saber cómo, ciertas actitudes y comportamientos. También se puede considerar una habilidad de actuación, ya que tiene como objetivo llevar a cabo una tarea y, de este modo, se puede medir la competencia. Finalmente, una competencia siempre está contextualizada en ciertas situaciones (entorno, medios, períodos de tiempo), no existe, entonces, por sí misma.

A pesar de que resulte difícil definir, formalizar y evaluar las competencias, el concepto se está expandiendo debido a su plasticidad y, además, las numerosas definiciones permiten que todos tengan cierta idea de su naturaleza.

¿Cómo diseñar una secuencia pedagógica para producir la competencia?

El enfoque basado en competencias hace hincapié en lo que el individuo debe dominar y no tanto en lo que se le debe enseñar. Le da sentido al aprendizaje al permitir que el conocimiento, el saber cómo y los comportamientos se puedan aplicar en situaciones de la vida real. Sin embargo, no hay modelos cognitivos funcionales sobre cómo se puede aprender una competencia. Por lo tanto, la formación tendrá que ver con los diferentes componentes de la competencia que se quiere desarrollar durante el proceso formativo y mediante la evaluación.

En la práctica, parece que la implementación de módulos basados en competencias aún sigue, en gran medida, los previos principios de la enseñanza basada en los objetivos de desempeño, articulados en torno a conceptos de actividades, comportamientos observables u objetivos generales y específicos. El enfoque multidisciplinar y la perspectiva holística requerida por el enfoque basado en competencias se enfrenta a la resistencia de los ámbitos de enseñanza existentes.

¿Cómo evaluar las competencias?

La evaluación de aprendizaje para conseguir una competencia, desde una perspectiva diagnóstica, incluye los siguientes pasos:

1. El traslado de la competencia a las tareas o situaciones problemáticas que permitan a los aprendientes aplicar y demostrar sus habilidades.
2. El análisis de cada habilidad o situación problemática de cara a los recursos que los aprendientes deben dominar (conocimiento, saber cómo, actitudes y recursos externos).
3. La creación de una progresión pedagógica.
4. La identificación los criterios de evaluación y el desarrollo de herramientas que puedan facilitar la valoración (listas de verificación, tablas y escalas de evaluación).

Como se comentó anteriormente, en la práctica, para el profesor resulta complicado centrarse en los resultados y el desempeño, porque no forma parte de su propia educación. Desde la perspectiva del aprendizaje, el análisis realizado por el candidato, el método y el pensamiento desarrollado son, naturalmente, más importantes que el resultado.

Validación del aprendizaje previo

El hecho de basar el marco de referencia de cualificación profesional en bloques de competencias, junto con la modularización de cursos, contribuyen a la transparencia de las titulaciones. Esto permite la convalidación de estudios anteriores, incluso de manera parcial: un bloque de competencias o un módulo pueden constituir una unidad coherente valorada por un empleador, pues pueden tener un valor fuera de un contexto educacional formal y, además, pertenecer a varias titulaciones. Se facilita la movilidad profesional y las comparaciones internacionales.



Una variedad de marcos de competencia:

Un marco europeo de referencia para idiomas

El Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas: aprendizaje, enseñanza y evaluación (MCER), publicado por el Consejo de Europa en 2001 define los niveles de dominio de una lengua extranjera basándose en el saber cómo en diferentes campos de competencia. La competencia comunicacional contempla varios componentes ordenados de manera jerárquica en seis niveles (desde el A1 al C2):

- El componente lingüístico, el cual está relacionado con el conocimiento y las habilidades que tienen que ver con el vocabulario, la sintaxis y la fonología.
- El componente sociolingüístico con el uso del lenguaje (marcadores de relaciones sociales, reglas de cortesía, expresiones de sabiduría popular, dialectos y acentos).
- El componente pragmático, que incluye los enfoques orientados a la acción, teniendo en cuenta la relación entre el hablante y la situación.
- Los descriptores de competencia proporcionan una base en común para el reconocimiento mutuo de las cualificaciones de las lenguas.

Competencias clave para el aprendizaje permanente

En 2006, el Parlamento Europeo y el Consejo aprobaron la Recomendación sobre las Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente. El marco, basado en ocho áreas de competencia clave que los individuos deben dominar al final de su educación y durante su vida ha sido usado por la mayoría de los países para orientar sus políticas de educación y capacitación. En 2018 se adoptó una nueva recomendación, en la cual se actualizaron las ocho áreas de competencia:

- Competencia en lectoescritura,
- Competencia multilingüe,
- Competencia matemática y competencia en ciencia, tecnología e ingeniería,
- Competencia digital,
- Competencia personal, social y de aprender a aprender,
- Competencia ciudadana,
- Competencia emprendedora,

- Competencia de conciencia y expresiones culturales.

Habilidades transversales

Según el gobierno francés, las competencias transversales son genéricas (y así denominadas por la OCDE) y están directamente relacionadas con el conocimiento básico, las competencias de comportamiento y las competencias organizativas y cognitivas. Estos últimos no dependen de un contexto laboral específico y cada vez se están convirtiendo en un factor más importante, ya que los trabajadores los necesitan a la hora de cambiar de trabajo o encontrar uno. Sin embargo, las habilidades transversales no solo están relacionadas con el trabajador, pues también dependen del contexto de trabajo, el cual puede servir para ponerlos en práctica. El tipo de gestión, por ejemplo, ejerce influencia sobre la capacidad de toma de iniciativa. La competencia, por lo tanto, está basada en los medios proporcionados no solo por el individuo, sino también por el empleador.

Habilidades transferibles

Las habilidades transversales también son transferibles a otros contextos, siendo la transferibilidad también una habilidad transversal que requiere de un enfoque reflexivo y de la identificación de las similitudes estructurales entre situaciones. No obstante, las habilidades relacionadas con un trabajo, vinculadas a una profesión, un sector o una organización productiva también pueden implementarse en otro contexto profesional. En el proyecto BREFE la determinación de estas habilidades es indispensable para que el migrante pueda tener en cuenta otros tipos de trabajo diferentes al que realizaba en su país de origen.



COACHING SOCIAL Y ASESORAMIENTO

El *coaching* social y asesoramiento sobre la migración consisten en informar y orientar a las personas refugiadas y migrantes de manera planificada durante el proceso de aprendizaje. Esto se realizaría en cuestiones relativas a varias tomas de decisiones en situaciones de su vida, sean o no problemáticas, especialmente las relacionadas con cuestiones personales, familiares y laborales. Por ejemplo, tratar la experiencia previa a la migración, las expectativas y prioridades a la hora de integrarse en el país de acogida. Las otras cuestiones personales que podrían afectar su interacción y aprendizaje también deben tratarse de manera transversal y complementaria.

El objetivo del *coaching* y la asesoría consiste en fomentar el desarrollo a nivel profesional y social, mejorando una situación personal en cualquier tipo de ámbito (profesional, educativo, personal, etc.).

El *coaching* social sería de gran utilidad en aquellos casos en los que los patrones de comunicación de las personas migrantes todavía no coinciden con los del país de acogida. Este tipo de asesoramiento les aportaría las habilidades sociales que fomentarían su integración en el nuevo país de residencia.

¿Cómo funciona?

Para que las personas migrantes consigan una vida satisfactoria es necesario centrarse en las metas del futuro. Primero que todo, se tendría que ahondar en el pasado (las circunstancias personales, la trayectoria migratoria y la experiencia previa a la migración) para poder encontrar soluciones a los problemas y crear un diagnóstico de la situación de la persona.

Los desafíos que afrontar en el *coaching* y el asesoramiento al trabajar con personas refugiadas y migrantes son los siguientes:

- Definir y lograr prioridades y objetivos.
- Superar y enfrentar la barrera lingüística.
- Gestionar la adaptación y el cambio, las habilidades para superar el estrés y las frustraciones ante el cambio constante.



- Gestionar el choque cultural intentando alcanzar un contexto intercultural, nuevas costumbres que permitan desarrollar y obtener una buena experiencia en el nuevo país, y crear contactos y amistades.

Es relevante tener en cuenta los siguientes puntos:

- El contexto y la situación actual de la persona en cuestión.
- Es apropiado trabajar en un ambiente que no sea demasiado estructurado (trabajar en equipo, en vez de establecer una relación «orientador-usuario»).
- Plantear preguntas empleando un lenguaje claro y comprensible. Se puede recurrir al espacio, el movimiento y la repetición.
- Centrar la conversación en las perspectivas del futuro, intentando mantener un tono positivo.
- Acentuar la escucha mediante el uso del lenguaje corporal como las expresiones faciales.
- Programar un plan de seguimiento y registrar cada punto. Esto es indispensable para conseguir los objetivos.
- Mostrar respeto y tratar a todos/as con dignidad.

INTEGRACIÓN E INCLUSIÓN

La *integración* consiste en mantener o crear cierta unidad en un sistema concreto (Scott, 2015, «Integración (social)»). Teniendo en cuenta que el marco general del proyecto BREFE se enfoca en un grupo meta, compuesto por personas refugiadas y recién llegadas, la integración, como concepto, debe entenderse en términos de las cuestiones y debates que surgen de las migraciones y flujos de refugiados, dando como resultado una sociedad mucho más heterogénea en lo que respecta a las diversidades e identidades culturales. En este contexto, la integración se define como una *integración cultural*, la cual toma nota de aquellas cuestiones que surgen debido a tal diferenciación cultural. Estas incluyen temas como:

5. El papel del estado con respecto a nuevas y diferentes ofertas de tipos de programas sociales (incluidos el acceso a la vivienda, la garantía de empleo y educación, el acceso a privilegios sociales, etc.). Se puede debatir sobre el hecho de que algunos grupos de personas refugiadas e inmigrantes, en numerosas ocasiones, tienen menor acceso a tales beneficios, comparando con la población general de determinada sociedad de acogida.

6. Dificultades en el mercado laboral cuando grupos minoritarios tienen que adaptarse a un nuevo sistema nacional, pero no necesariamente quieren participar en ciertas normas de conducta mayoritarias.

7. El fomento y la expectativa de la asimilación cultural en la nueva sociedad de acogida versus una política que genere espacio para la diversidad cultural y pueda, incluso, abrirse a nuevos tipos de identidades nacionales.

8. Ejemplos de debates, en los cuales los sistemas políticos democráticos y las identidades nacionales contra ciertas afiliaciones religiosas se consideran mutuamente excluyentes (Algan et al., 2012, p. 1-6). Estos ejemplos representan los desafíos y dificultades compartidas por todos los países europeos que ven la necesidad de adaptarse a cierta cantidad de cambio estructural como parte del proceso de integración cultural (Algan et al., 2012, p. 1-6).

La *inclusión o inclusión social* se define como «la extensión en la que los individuos [...] son capaces de participar enteramente en la sociedad y controlar su propio destino». En este destino, uno de los mayores objetivos en una sociedad dada consiste en facilitar a sus ciudadanos y residentes temporales las oportunidades necesarias para involucrarse debidamente, basándose en la provisión de acceso a una cantidad razonable de recursos para poner a disposición los medios para mejorar la calidad de vida de los individuos (Diaz Andrade & Doolin, 2016, p. 406).

La inclusión social, no obstante, no solo se limita a tratar cuestiones económicas o de recursos, sino también otras áreas de interacción, como la participación en la sociedad civil, la apertura a la diversidad cultural, la inclusión política y las relaciones humanas en general. Si bien es cierto que la inclusión social podría parecer un término diametralmente opuesto a la *exclusión* social, estas categorías no se deben considerar entidades fijas, sino procesos continuos que moldean y actúan recíprocamente con la sociedad. La inclusión social también se puede describir como «un acto realizado por las personas, y no para ellas», destacando el hecho de que los individuos deben dedicarse y promoverse a sí mismos, en vez de esperar a que la sociedad los invite, algo que, de otro modo, solo implicaría una vaga asimilación en la sociedad, en lugar de un compromiso sincero (Dia Andrade & Doolin, 2016, p. 406).



FORMACIÓN CONTINUA Y EL RECONOCIMIENTO DEL APRENDIZAJE PREVIO

Ya en la década de los 70, el Consejo Europeo, la UNESCO y la OCDE introdujeron la idea de la formación continua y, en los 90, se convirtió en la idea central de la política educativa (OCDE, 2007). El reconocimiento, la convalidación y la certificación del aprendizaje formal y no formal son los pilares principales de cualquier política de aprendizaje permanente. Consecuentemente, muchos países han desarrollado un sistema nacional de reconocimiento. La UE apoya a los estados miembros mediante la cooperación política (vía el ET 2020, Marco Estratégico para la Cooperación Europea en el Ámbito de la Educación y la Formación) e instrumentos de financiación. Esto incluye el programa Erasmus+ y el Fondo Europeo de Inversiones y el Fondo Europeo Estructural. La supervisión de educación y la formación, asimismo, garantizan este apoyo a través de una evaluación anual de los sistemas de educación y formación en toda Europa.

Aunque el aprendizaje no formal no parezca depender, en gran medida, de acuerdos específicos legales o institucionales, su aceptación social y profesional, obviamente, depende de estos. El aprendizaje, ya sea formal, no formal o informal, es parte de un sistema social en el cual las motivaciones intrínsecas (como la curiosidad) y las motivaciones extrínsecas (como la empleabilidad o el estatus social) interactúan e influyen uno en el otro. El aprendizaje se vuelve socialmente relevante en la medida en que sus resultados se reconocen como válidos e integrados en el sistema social más amplio. Es ahí donde los mecanismos de flexibilidad y reconocimiento desempeñan un papel importante. Actualmente, el aprendizaje se lleva a cabo en diversas situaciones, muchas de las cuales suceden fuera del sistema educativo formal, por consiguiente, también se suele admitir que la mayor parte del aprendizaje es válido y se merece un tipo de reconocimiento. Sin embargo, esto plantea dudas sobre la forma correcta de reconocer y sobre las maneras de integrar estos tipos en un reconocimiento "formal" (Florin, 2015).



Recursos educativos abiertos

Los recursos educativos abiertos, como CEMA¹¹ y otras herramientas de FDL²² (incluido el aprendizaje gratuito con herramientas móviles) son maneras efectivas y eficientes de desarrollar las habilidades necesitadas por los migrantes y refugiados para su inclusión, la integración civil, la reincorporación a la educación formal o no formal y el empleo, entre otros temas.

MOOCs4Inclusion es una respuesta a la necesidad europea y global ante los patrones migratorios contemporáneos y las crisis, brindando información sobre cómo capitalizar mediante la digitalización y la conectividad en el sector educativo. MOOCs4inclusion se llevó a cabo entre julio y diciembre de 2016. Una observación principal del equipo de investigación fue que, durante ese corto período de tiempo, el campo de FDL para la inclusión y aprendizaje de migrantes y refugiados se estaba desarrollando rápidamente. MOOCs4inclusion demostró que existe una gran cantidad de nuevas iniciativas para migrantes y refugiados, relacionadas con FDL, que varían en su naturaleza, diseño y propósito. El panorama está en constante cambio, lo cual dificulta medir su efectividad.

Se acordó que el FDL para migrantes y refugiados incluyera todas las actividades de aprendizaje (formal, que conduce a un nivel de certificación, informal y no formal) en todos los niveles educativos, llevados a cabo mediante herramientas TIC (por ejemplo, ordenadores, tabletas, teléfonos móviles, aplicaciones con o sin conexión) sin ningún coste (o, en todo caso, muy bajo) para el aprendiente, salvo posibles costes adicionales para validar o certificar el aprendizaje u otros servicios extra. Esto incluiría cursos online, como los CEMA, ofertados de manera independiente o en el contexto de una iniciativa de aprendizaje dirigida a migrantes o refugiados, cursos de lengua en línea o descargados, aplicaciones que proporcionan oportunidades de aprendizaje, juegos digitales con propósitos de aprendizaje explícitos y otros contenidos de formación en línea, destinados a la inclusión de los migrantes y refugiados y la integración en sus sociedades de acogida y futuros mercados de trabajo (Centro Común de Investigación, 2017).

¹ Curso en línea masivo y abierto (MOOC, *Massive Open Online Course*).

² Aprendizaje digital gratuito (FDL, *Free Digital Learning*).



Validación del aprendizaje previo

La validación del aprendizaje no formal e informal trata de hacer visible y dar valor (no necesariamente académico) el aprendizaje que tiene lugar fuera de las escuelas, universidades y centros de formación profesional, como por ejemplo en el trabajo, en las actividades de tiempo libre y en el hogar, independientemente de los caminos que les han llevado a alcanzar esos conocimientos, habilidades o competencias.

El proceso de validación de competencias profesionales y de aprendizaje no formal se estableció con la aprobación del Real Decreto 1224/2009 sobre el reconocimiento de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral. El Servicio Público de Empleo de España (SEPE) dispone de un servicio de asistencia en línea ([RECEX](#)) con dos cuestionarios de autoevaluación (para la experiencia profesional y para el aprendizaje no formal) que permiten a los individuos ver si pueden solicitar la acreditación del aprendizaje no formal o de la experiencia laboral. El proceso está abierto a las personas españolas y de la UE y a sus familiares, así como a personas migrantes con permiso de trabajo o de residencia (la experiencia profesional o la formación debe ser en los últimos 10 años).

El [Ministerio de Educación y Formación Profesional](#) es órgano competente para la validación de los aprendizajes realizados en los distintos contextos: experiencia laboral y formación.

A nivel europeo, dos herramientas para ayudar a los países a desarrollar e implementar sistemas de validación son las [European guidelines on validating non-formal and informal learning](#) en la que [Directrices europeas para la validación del aprendizaje formal y no formal](#), y el [European Inventory on the validation of non-formal and informal learning](#), respaldado por la Recomendación del Consejo de 2012 y recopilado por el Cedefop y la Comisión Europea con los Estados miembros, que ofrece una visión general de las disposiciones de validación existentes en los países europeos. Las Directrices complementan el Inventario y su finalidad es ayudar a las partes interesadas a aclarar las distintas opciones y actuaciones que deben afrontar en el proceso de elaboración y aplicación de las disposiciones de validación en Europa.

Convalidación de cualificaciones extranjeras

El Ministerio de Educación y Formación Profesional, o las consejerías correspondientes de las diferentes comunidades autónomas, son los organismos competentes para la homologación y convalidación de:

- títulos extranjeros de educación superior a títulos oficiales universitarios españoles de Grado o Máster que den acceso a profesión regulada en España.
- títulos y estudios no universitarios obtenidos en el extranjero.

El procedimiento para la homologación y convalidación de dichos títulos se puede solicitar online a través de la página del [Ministerio de Educación y Formación Profesional](#) y el plazo de presentación de solicitudes está abierto permanentemente.

Las personas que hayan obtenidos títulos en el extranjero deberán aportar la documentación necesaria y pagar una tasa.



Homologar vs. Convalidar

Los trámites de homologación y convalidación pueden ser lentos, por este motivo, los centros docentes pueden admitir a las personas con carácter condicional si han empezado este proceso y aun no tienen la resolución. Para poderse matricular, deberán presentar *el volante de inscripción condicional*.

El volante de inscripción condicional se puede solicitar en el momento de entregar toda la documentación para el proceso de homologación o convalidación, en la misma consejería de educación. Este volante sirve para poderse matricular a los centros educativos para cursar unos estudios mientras se espera la resolución del proceso de homologación o convalidación, en el caso que el resultado de este proceso fuera negativo, los estudios no tendrán validez oficial.

Los procesos de homologación y convalidación se pueden realizar tanto para los estudios no universitarios como para los estudios universitarios. La red [Enic-Naric](#) de la Comisión Europea ofrece información sobre los procesos de homologación, equivalencia y reconocimiento profesional en España y en otros países, en el ámbito de la Educación Superior.



Documentar el aprendizaje previo

Dependiendo de los contextos de aprendizaje, hay diferentes tipos de documentos o pruebas.

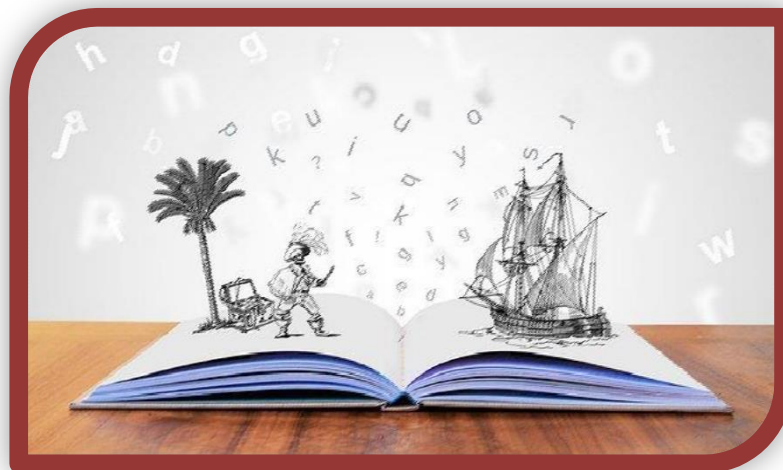
Contexto de aprendizaje	Tipos de documentos	
Escuela, universidad, centro de formación	Certificados, títulos y diplomas, expedidos por organizaciones de educación y formación, universidades y diversos ministerios	
Aprendizajes que no conducen a una certificación oficial (actividades educativas, formación en la empresa, adaptación al lugar de trabajo, cursos de actualización, participación en una conferencia, etc.).	Declaración de un empleador Certificado de formación Certificado de participación en un curso Programa de entrenamiento Formulario de inscripción	Fotografías o muestras de trabajo, posiblemente acompañadas de informes, revisiones para indicar el nivel de conocimientos y evaluar las aptitudes analíticas.
Aprender fuera de cualquier ambiente formal: en el trabajo, a través de actividades voluntarias, en actividades familiares, en la vida diaria...	Contrato de trabajo Declaración del jefe de la asociación Declaración del administrador del sitio, clientes, carta de referencia Cartas de referencia Cartas de misión, organigramas de los servicios atendidos Licencias, registro de empresas	Trabajo escrito (informes, reportes, artículos, etc.), figuras, documentos de trabajo, hojas de procedimientos, cuadros de mando, etc.



Experiencia de éxito en España:

Validación de un título y emprendimiento

Patricia llegó a España en 1997 desde Ecuador, donde estudió Administración de Empresas. Hasta 2011, cuando perdió su trabajo, no le importó la validación de sus conocimientos previos, ya que no le costó mucho conseguir un trabajo en España, pero siempre un trabajo no cualificado. De 2011 a 2017 no encontró ningún trabajo a tiempo completo ni permanente, y Patricia tuvo que recurrir a la asistencia de los Servicios Sociales. Luego, le derivaron a Solidaridad Sin Fronteras donde, con el apoyo del trabajador social, inició el proceso de convalidación de su grado de Ecuador en España. Durante 6 meses recibió formación en áreas diferentes, principalmente relacionadas con la mejora de sus habilidades digitales y empresariales. Para este último curso de formación se le pidió que elaborara un plan de negocio mientras esperaba obtener la validación de su grado, que tarda más de un año en España. Esto le permitió tener el plan listo en el momento en que se aprobó la validación. Con el apoyo del profesional de SSF recibió una beca para financiar su idea de negocio: un restaurante de arepas en Alcorcón, una ciudad cerca de Madrid. Ahora siente que ha tomado la decisión correcta al optar por la validación de sus conocimientos previos y crear un negocio con el apoyo de los profesionales de SSF.



APRENDER A APRENDER

Aprender a aprender no se trata sólo de aprender a memorizar, sino de la voluntad y la capacidad de organizar y controlar el propio aprendizaje. Esto incluye la capacidad de gestionar el tiempo de forma eficaz, fijar objetivos, realizar autoevaluaciones, adquirir, procesar y aplicar nuevos conocimientos en una variedad de contextos. Esta competencia se contextualiza en el entorno local: hay que saber qué cursos están disponibles y cómo acceder a ellos. Es también una dimensión temporal: ¿cuáles son las consecuencias de nuestras elecciones para nuestras carreras profesionales?

Aprender a aprender, por lo tanto, requiere conocerse a sí mismo, conocer técnicas y métodos y comportarse en un entorno socioeconómico. Debe considerarse como una competencia que puede desarrollarse con el apoyo de los formadores.

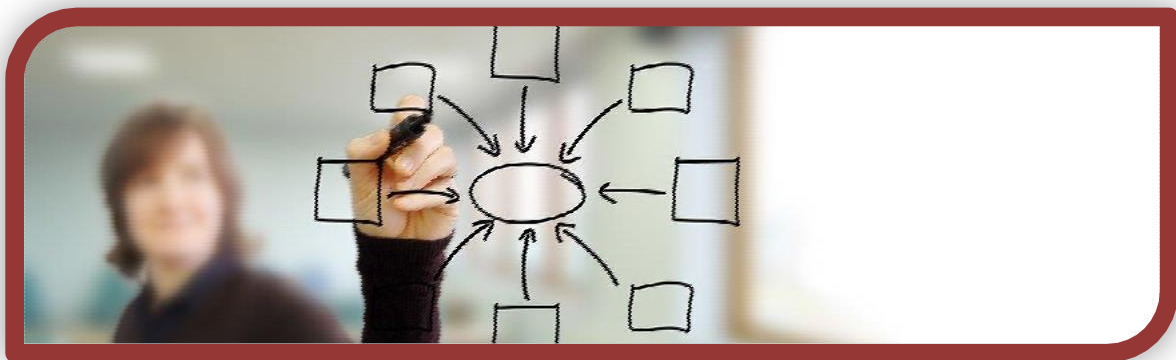
¿Cómo facilitar el acto de aprender? (de parte del/a formador/a)

Si bien la forma de enseñar varía de un país a otro, la forma de aprender también está vinculada a factores culturales y educativos. También varía de acuerdo a las personas que tienen diferentes expectativas, necesidades y medios que el capacitador tratará de entender.

- ✓ **Crear un clima de confianza** con el alumnado y entre el alumnado. Antes de comenzar un curso, las personas migrantes se sienten inseguros acerca de quién será el/a capacitadora, los/as otros/as estudiantes, qué aprenderán, si estarán a la altura de la tarea. El/la formador/a debe prevenir estos temores y crear un clima en el que el placer de aprender debe arraigar.
- ✓ **Involucrar al alumno/a.** Dado que no todos/as los/as alumnos/as tienen el mismo grado de motivación en un momento dado en un sistema determinado, la firma de un pacto de aprendizaje impedirá que el alumno transfiera la responsabilidad de su aprendizaje al sistema de enseñanza. Es en el momento de la expresión de las necesidades y de la definición de los objetivos cuando se puede formalizar un compromiso mutuo.
- ✓ **Empoderar a los alumnos/as.** La heterogeneidad del nivel de los/as estudiantes requiere implementar un ambiente de aprendizaje autodirigido que sirva a ambas partes. No todos/as los/as alumnos/as desarrollarán la autonomía de aprendizaje de la misma manera, pero primero deben comprender los objetivos y los resultados esperados antes de poder trabajar

solos o en grupos pequeños y antes de poder utilizar los conocimientos y las habilidades de otros/as alumnos/as.

- ✓ **Proponer diferentes estrategias para el aprendizaje.** Existe una profusión de tipologías de estilos cognitivos (forma personal y cultural de procesar la información y estilos de aprendizaje forma individual de afrontar el acto de aprender). Uno de los más comúnmente usados con personas adultas, particularmente para orientación o reclutamiento, es el Índice de Estilo Cognitivo de Allinson y Hayes. Si bien cada clasificación puede explicar parcialmente algunos aspectos de nuestros comportamientos de aprendizaje, éstas son sólo hipótesis cuyas aplicaciones pedagógicas nunca han sido validadas experimentalmente. Además, nunca se ha demostrado el beneficio de adecuar el estilo de enseñanza al estilo cognitivo del alumno, ni tampoco el enfoque opuesto, que consiste en tratar de estimular al alumno proponiéndole estrategias de aprendizaje que no domina pero que deberían aumentar su motivación.





¿Cómo aprendo? (de parte del/la participante)

Entregue al/a la participante una cuadrícula con las siguientes preguntas o rellénela con él/ella. Analicen juntos las respuestas antes de pensar en las siguientes preguntas para situar la competencia en su contexto más amplio.

- ¿Por qué estoy aprendiendo? ¿Cuáles son mis motivaciones?
- ¿Cómo aprendo? ¿Puedo hablar sobre las diferentes estrategias de aprendizaje que uso?
- ¿Regularmente evalúo lo que he aprendido?
- ¿Dónde aprendo?
- ¿Qué necesito cambiar en mi organización diaria para aprender mejor? ¿Cuáles son las restricciones que necesito eliminar?
 - ¿Yo siempre busco oportunidades para aprender?
 - ¿Puedo hacer una lista de tareas pendientes y establecer prioridades?
 - ¿Hago una relación entre lo que aprendo y mis proyectos de vida?
 - ¿Soy consciente de la influencia de los factores sociales en mis elecciones profesionales?
 - ¿Sé dónde encontrar la oferta educativa y formativa?
 - ¿Tengo conocimiento de los cursos formativos que debería hacer para alcanzar mis objetivos?
 - ¿Qué consejo le darías a un amigo/a para aprender mejor?



Autoanálisis

El propósito de este autoanálisis es empoderar a la persona migrante con respecto a la competencia de 'aprender a aprender'. Necesita tomar conciencia de lo que significa el aprendizaje para él/ella y de qué manera se puede mejorar el proceso de aprendizaje. Se puede rellenar este formulario junto con un tutor, que ayudará explicar el significado de las preguntas y que será capaz de reformular las preguntas y profundizar los temas, por ejemplo, contando su propia experiencia.

	Sí	No	No estoy seguro
Estoy encantado/a de poder participar en un curso de formación.			
Un cuaderno y una carpeta donde guardo todos los documentos relacionados al curso.			
Tomo notas en (idioma del país de acogida) durante el curso.			
Tomo notas en mi lengua materna durante el curso.			
Suelo dibujar diagramas o esquemas cuando tomo notas.			
Después de un curso, anoto los puntos importantes y lo que he aprendido.			
Por la tarde, repaso lo que he aprendido durante el día.			
Utilizo un cuaderno de bitácora para seguir mi formación: Escribo cada día lo que he hecho y lo que he aprendido.			
Uso imágenes para recordarme ciertas cosas.			
Busco recursos adicionales en Internet.			
Voy regularmente a la biblioteca o a un centro de recursos.			
Puedo concentrarme fácilmente para resolver un problema.			

Me resulta difícil concentrarme.			
Cuando no entiendo algo, levanto la mano para pedir al entrenador que me le explique.			
Si no entiendo, no me atrevo a preguntar, trato de encontrar la respuesta por mi propia cuenta.			
Antes de una clase, trato de recordar lo que aprendimos en la clase anterior.			
Entre dos clases, escribo las preguntas que quiero hacer.			
Me gusta hacer actividades en grupos pequeños.			
En las actividades de grupo, participo mucho.			
Me gustan los juegos de rol y las simulaciones.			
Me resulta difícil estar sentado durante toda la clase.			
No participo demasiado porque tengo miedo de cometer errores.			
Fácilmente pido ayuda a mis colegas.			
Explico algo a mis colegas cuando veo que no lo entienden.			
Me gusta aprender nuevas palabras.			
Cuando escucho una palabra nueva, tengo curiosidad por saber cómo está escrita.			
Tengo una dieta equilibrada.			
Duermo lo suficiente.			
Hago ejercicio.			
<i>Reviso mis respuestas con el/la tutor/a:</i>			

COMPETENCIAS INTERCULTURALES

Según Deardorff (2006), las competencias interculturales se definen como la capacidad de desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes específicas que conducen a un comportamiento y una comunicación visibles que son a la vez eficaces y apropiadas en las interacciones interculturales. Por lo tanto, las competencias interculturales son esenciales para trabajar eficazmente con las personas refugiadas, las recién llegadas y las personas con un origen culturalmente diverso, ya que permiten a las personas interactuar de manera efectiva y de una manera que sea aceptable para los demás cuando trabajan con un grupo diverso.

Las competencias interculturales, como todas las competencias, se componen de tres elementos: actitudes, conocimientos y habilidades.

Conocimiento:

- Autoconciencia cultural: la capacidad de articular cómo la propia cultura ha dado forma a la propia identidad y visión del mundo.
- Conocimientos específicos de cada cultura: la capacidad de analizar y explicar información básica sobre otras culturas (historia, valores, política, economía, estilos de comunicación, valores, creencias y prácticas).
- Conciencia sociolingüística: habilidades básicas del idioma local, el uso de una comunicación verbal y no verbal diferente, y el ajuste del habla para acomodar a los nacionales de otras culturas.
- Comprensión de los problemas y tendencias mundiales: explicar los significados e implicaciones de la globalización y relacionar los problemas locales con las fuerzas globales.

Habilidades:

- Escuchar, observar, evaluar: usar la paciencia y la perseverancia para identificar y minimizar el etnocentrismo, buscar pistas y significados culturales.
- Análisis, interpretación y relación: la búsqueda de vínculos, causalidad y relaciones mediante técnicas de análisis comparativo.
- Pensamiento crítico: la habilidad para ver e interpretar el mundo desde otros puntos de vista culturales, al mismo tiempo que reconocemos el nuestro.

Actitudes:

- Respeto: buscar los atributos culturales de los demás, valorar la diversidad cultural y pensar de manera comparativa y sin prejuicios sobre las diferencias culturales.
- Apertura: Suspender la crítica a otras culturas, recolectar "evidencia" de la diferencia cultural y la apertura a la posibilidad de que se demuestre que se está equivocado.
- Curiosidad: buscar interacciones interculturales, ver la diferencia como una oportunidad de aprendizaje, ser consciente de la propia ignorancia.
- Descubrimiento: sentirse cómodo con la ambigüedad y verla como una experiencia positiva, y la voluntad de ir más allá de la propia zona de comodidad.

Los conocimientos, habilidades y actitudes antes mencionados conducen a resultados internos que se refieren a un individuo que aprende a ser flexible, adaptable, empático y que adopta una perspectiva etnorrelativa.

Estas cualidades se reflejan en los resultados externos, que se refieren al comportamiento observable y a los estilos de comunicación del individuo. Son la evidencia visible de que el individuo es, o está aprendiendo a ser, competente interculturalmente.

Los/as profesionales que tratan con personas de diferentes orígenes y recién llegados deben ser capaces de **ayudarles a comprender los patrones y hábitos culturales**, como la ética del trabajo, las competencias sociales, el cronometraje, la forma de dirigirse a personas de diferentes orígenes y la forma de pedir y dar información (**conciencia intercultural**). También deben conocer y aplicar metodologías, como la intervención comunitaria, la mediación intercultural de conflictos y el coaching social (**mediación intercultural**).

Además, cuando se trabaja con personas que buscan el estatuto de persona refugiada, es importante tener en cuenta que suelen sufrir traumas, privaciones y pérdidas. Una educación intercultural adecuada evitará el etnocentrismo y los estereotipos, que son obstáculos importantes entre la comunicación y la familiarización con otra cultura, y desarrollará habilidades especiales de comunicación y asesoramiento, como la comunicación verbal y no verbal, la comunicación empática y la escucha activa.



Consejos para mejorar las competencias interculturales:

- ✓ **Autoconciencia, entender la cultura que te define:** ¿Qué tipo de comportamientos considera el profesional que son apropiados y aceptables? ¿Le gusta comunicarse directamente o dejar que la gente lea entre líneas? ¿Le gusta la obediencia o busca argumentos de otras personas? Todos estos factores y muchos otros determinan cómo el estilo de interacción ha sido moldeado por nuestra propia cultura.
- ✓ **Investiga.** Si los/as profesionales saben de antemano con quién están tratando o con quién van a trabajar, busque normas y estándares culturales para un lugar específico. El conocimiento de los antecedentes de las personas y de cómo esto puede afectar sus experiencias de trauma, reasentamiento y transición cultural les ayudará a realizar una intervención más eficaz.
- ✓ **Escucha, observa y aprende.** Escuchar les enseñará a los profesionales nuevas maneras de llevar a cabo las interacciones. Antes de dar una opinión personal sobre lo que está mal y lo que está bien, es importante escuchar las ideas y opiniones de los demás, observar las señales verbales y no verbales a medida que se comunican, y tratar de averiguar lo que refleja aprendiendo más sobre sus comportamientos y prácticas culturales.
- ✓ **Empieza a comunicarte.** La comunicación intercultural puede mejorar las interacciones profesionales y personales. Es un proceso de toda la vida que requiere autoconciencia, comprensión y empatía.
- ✓ **Pregúntale si no entiendes.** Demuestra la voluntad de aprender más sobre una nueva cultura.
- ✓ **Utilice preguntas abiertas** para que la persona con la que se está comunicando le explique o esboce un punto y usted entienda mejor su respuesta.
- ✓ **Aprende de los errores.** Los/as profesionales cometerán errores, sólo hagan lo mejor que puedan para ser conscientes de sí mismos y aprender de ellos.
- ✓ **Disfruta.** Puede ser un desafío comunicarse con personas de otras culturas, pero también puede ser agradable.
- ✓ **Compromiso para construir una organización culturalmente competente.** Desarrollar este compromiso a través del desarrollo y la capacitación del personal, la contratación, la

retención, el avance profesional, las evaluaciones del desempeño y las políticas de los empleados que apoyan las prácticas culturalmente competentes y lingüísticamente apropiadas.



EMPODERAMIENTO

“Empoderar es dar poder o permitir. Como proceso, el empoderamiento fomenta las capacidades de los individuos, grupos y comunidades para tomar decisiones intencionadas y transformar esas decisiones en acciones y resultados deseados... tiene en cuenta las necesidades sentidas de los actores y fomenta la participación colectiva..” (Pant, 2014, p. 3)

Poder empoderar a otras personas es de hecho relevante para la intervención con las personas refugiadas y puede lograrse a través de diferentes medios, tales como:

Enfatizar las ventajas de aprender la lengua local

Los estudios han demostrado que la incitación al aprendizaje de un idioma internacional como el inglés empoderará a la persona refugiada, permitiéndole participar en contextos sociales, culturales e históricos de una manera mucho más profunda (Tadayon & Khodi, 2016, p. 130). Este proceso debe considerarse portátil en lo que respecta a los requisitos lingüísticos específicos de un país de acogida determinado. Por lo tanto, es importante hacer hincapié en la necesidad de que la persona refugiada participe en programas lingüísticos específicos del país de acogida a fin de superar las barreras lingüísticas existentes. Al mismo tiempo, es importante reconocer las preocupaciones y los derechos relativos a la preservación de las lenguas nativas (Tadayon y Khodi, 2016, p. 130), pero hacer hincapié en las ventajas de aprender el idioma local proporcionará a la persona refugiada las herramientas para convertirse en un/a participante mucho más involucrado/a. También permitirá a la persona refugiada expresar sus propios pensamientos y sentimientos hacia los/as ciudadanos/as de la nueva sociedad de acogida, e incluso defenderse de los sentimientos anti-personas refugiadas. (Erden, 2016, p. 261).

El compromiso y la voluntad de los/as profesionales de asumir responsabilidades en la búsqueda permanente de empleo de la persona refugiada

Es importante crear un marco de apoyo durante el proceso de empleo de la persona refugiada. El profesional debe prestar una ayuda exhaustiva, por ejemplo, en lo que respecta a la búsqueda de empleo, a las entrevistas de trabajo y a la orientación del refugiado hacia la participación en cursos de idiomas mucho más centrados en ramas específicas del mercado laboral. Es mucho más motivador para el refugiado participar en tales cursos, si puede detectar un hilo conductor

directo entre las capacidades verbales y las posibilidades posteriores de empleo. El interés genuino del profesional es en efecto habilitante para la determinación del refugiado. (Møller, p. 2)

Enfocarse en negocios e industrias donde la demanda de mano de obra es alta

Si el refugiado tiene que estar inscrito en algún tipo de programa educativo antes de entrar en el mercado laboral, es de vital importancia asegurarle un cierto nivel de seguridad con respecto a las posibilidades futuras de empleo. Enfocarse en negocios con grandes demandas de mano de obra proporciona un incentivo - dando al refugiado la oportunidad de convertirse en un activo importante para el negocio. (Jensen & Jensen, 2018, p. 28).

Programas de mentorización para desglosar la narrativa de victimización

A las mujeres del tercer mundo y de los países en vías de desarrollo se les considera a menudo como víctimas indefensas, ya que son materialistas y dependen emocionalmente de un sistema basado en la supremacía patriarcal. Para asegurar el empoderamiento de las refugiadas que se originan en estas partes del mundo, es de suma importancia romper esta narrativa de victimización, centrando la atención en las habilidades y capacidades de estas mujeres. Esto puede lograrse mediante la creación de programas de mentores, en los que las mujeres locales colaboran con las refugiadas para fortalecer la confianza de estas últimas, así como para apoyarlas y poner de relieve sus aptitudes. (Erden, 2016, p. 253-254).



Experiencia de éxito en Dinamarca:

Mentores/as vocacionales voluntarios/as

El programa de mentoría llamado 'Mentores/as voluntarios/as de carrera' relaciona a las personas refugiadas con mentores/as de carrera que tienen experiencia en el campo en el que la persona refugiada desea encontrar empleo. El programa de mentoría tiene una tasa de éxito del 52%, lo que significa que después de haber sido emparejado con un/a mentor/a de carrera, el 52% de todas las personas refugiadas participantes han encontrado empleo. Los municipios utilizan los/as profesionales del programa de mentoría para buscar un/a mentor/a de carrera relevante cada vez que una nueva persona refugiada es referida al programa, asegurándose de que el mentor posea exactamente las competencias necesarias para ayudar a la persona refugiada.

El municipio debe decidir si quiere ejecutar el programa de tutoría por su cuenta o si se beneficiaría de contratar a una parte externa que se encargue de las implementaciones prácticas del programa. Dichas implementaciones implican el emparejamiento entre mentor/a y migrante, así como el monitoreo continuo de la relación entre los dos durante todo el proceso. Esto se hará para mantener el entrenamiento del mentor/a y el/a aprendiz en el camino correcto, y también proporcionará la información necesaria para hacer la evaluación final de los logros realizados por mentor/a y el/a aprendiz durante su trabajo en equipo. En cualquier caso, un programa de tutoría incluiría las siguientes tareas para una implementación exitosa del programa:

- Reclutamiento de mentores/as. El reclutamiento y el contacto con los mentores se puede realizar a través de las redes sociales, el contacto personal o a través de las asociaciones que los municipios o el socio externo ya pueden tener junto con las empresas relevantes.

La selección de mentores/as. La evaluación debe centrarse en los antecedentes personales / profesionales del mentor, así como en su motivación para participar. Esto puede hacerse a través de un cuestionario o una entrevista directa.

- Educar / preparar a los mentores para la tarea a través de cursos de mentores.
- Introducción para las personas migrantes.
- Emparejamiento entre mentor y migrante.
- Seguimiento y apoyo de la comunicación entre mentor y migrante. Durante el seguimiento,

el profesional debe llevar un diario de la información recibida tanto del mentor como del aprendiz. Esto debe incluir información sobre la relación continua entre el mentor y el aprendiz, así como el seguimiento de la actividad relacionada con el trabajo desde la perspectiva del aprendiz.

- Medida de los efectos para la evaluación final y la presentación de informes del programa en función de la información de la revista.
- Comunicación y difusión del programa.

Uno/a de los profesionales que trabajan con el programa de mentoría expresa que la razón por la cual el programa de mentoría es tan exitoso es que los/as mentores/as contribuyen con el conocimiento, la experiencia y las competencias que los/as profesionales que tratan con personas refugiadas en los municipios simplemente no poseen. De esta manera, el programa de tutoría es un ejemplo extremadamente exitoso de inclusión laboral de refugiados en un contexto danés.

APRENDIZAJE AUTODIRIGIDO

Knowles (1975) describió el autoaprendizaje como un proceso en el que las personas toman la iniciativa, con o sin la ayuda de otros, para evaluar sus necesidades de aprendizaje, formular objetivos de aprendizaje, identificar recursos humanos y materiales para el aprendizaje, elegir y aplicar estrategias adecuadas y evaluar los resultados del aprendizaje.

Si la persona se involucra en el aprendizaje autodirigido, es porque ha elegido libremente un proyecto que le motiva. Pero hay que activar otras palancas de motivación, con apoyo externo: la confianza en las propias posibilidades y el placer de aprender. Entonces el sujeto tendrá que autorregular su aprendizaje, utilizar técnicas y recursos cognitivos, materiales y humanos.

El autoaprendizaje es una actitud que crea un continuo de aprendizaje entre periodos de formación formal, que enriquece, y todos los demás momentos en los que el aprendizaje es posible, en un lugar de alojamiento, en casa, participando en diferentes actividades o en el trabajo.

¿Qué postura debe adoptar el/a formador/a?

La persona formadora puede desempeñar el papel de inductor/a actuando en varios niveles:

- La definición y confirmación del proyecto (ver *Diseño de una hoja de ruta personal*);
- la creación de etapas e hitos con sub-objetivos a alcanzar (ver *Diseñar una hoja de ruta personal*);
- fortalecimiento de la capacidad de aprendizaje del sujeto (ver *Aprender a aprender*);
- dar retroalimentación positiva para mantener y desarrollar la confianza en sí mismo/a;
- proponer métodos y técnicas para apoyar el autoaprendizaje.

Debe ser consciente de que el autoaprendizaje está influenciado por el contexto y los antecedentes socioculturales del/la alumno/a. Factores de motivación, la importancia relativa de la persona en comparación con el grupo, la consideración de las expectativas familiares, los valores subyacentes, lo que se espera del/a formador/a, las habilidades verbales y de comunicación: todo esto y muchos otros factores varían según las culturas y religiones.



Sugerencias para apoyar el aprendizaje autodirigido

- ✓ Organizar la formación según el principio de talleres de formación individualizados: cada uno aprende a su propio ritmo sobre la base de una evaluación inicial y del objetivo perseguido. Los/as alumnos/as utilizan materiales de autoestudio y se benefician del apoyo personalizado de los pedagogos.
- ✓ Involucrar al alumnado a través de un contrato.
- ✓ Tren de búsqueda de información.
- ✓ Proporcionar acceso gratuito y ampliado a un centro de recursos.
- ✓ Crear terceros lugares como espacios donde las personas puedan reunirse, reunirse e intercambiar informalmente. Fomentar y facilitar el acceso a los terceros puestos existentes.
- ✓ Explicar cómo construir un entorno personal de aprendizaje que incluya varias facilidades: repositorio de documentos, toma de notas, anotaciones, gestión del flujo de información, intercambios con otros..... Las tecnologías digitales permiten integrar varios componentes accesibles desde cualquier dispositivo, ordenador o smartphone.
- ✓ Sugerir la solución de problemas en grupos pequeños.
- ✓ Utilice el juego de roles. Permite a las personas migrantes explorar y expresar sus sentimientos, tomar conciencia de sus actitudes, valores, percepciones, comportamientos y de los efectos que pueden causar. Permiten
- ✓ analizar un problema desde diferentes ángulos.
- ✓ Proponer el método de entrenamiento mental, para analizar racionalmente los problemas encontrados en la vida diaria.
- ✓ Sugiera desarrollar un portafolio para monitorear el aprendizaje. El tema registra su visión de la educación, lo que cree, lo que desea hacer, los recursos humanos y materiales que le permitirán progresar, una reflexión sobre su progreso, una evaluación de sus acciones. Puede incluir logros que demuestren el progreso hacia los objetivos fijados.
- ✓ Facilitar las conexiones de tutoría en las que el/a mentor/a es una tercera persona que guía y asesora a la persona migrante en el avance de su carrera o desarrollo personal facilita su integración en la cultura del nuevo país. Ella puede actuar como un modelo a seguir.
- ✓ Apoyar la creación de grupos de autoayuda que puedan ser aplicados en los clubes de

búsqueda de empleo.

- ✓ Informar sobre las redes de intercambio de conocimientos porque pueden ayudar a tomar conciencia de los propios logros y del valor que uno tiene para los demás.



II. CÓMO TENER EN CUENTA LA EXPERIENCIA PRE-MIGRATORIA Y LA TRAYECTORIA DE LA MIGRACIÓN. EL MÉTODO DE STORYTELLING

Las personas migrantes en situación de irregularidad y forzadas provienen de diferentes contextos y experiencias y, como todas, tienen múltiples identidades que se cruzan. Es extremadamente importante dar la bienvenida a sus historias, experiencias, cultura, miedos y aspiraciones. Con frecuencia están expuestos a niveles intolerables de riesgo en tránsito: no están protegidas, acumulan deudas y no tienen ningún recurso legal. Los profesionales que trabajan en el sur de Europa con las personas recién llegadas informan que, durante los últimos tres años, las personas migrantes que ingresan / cruzan Europa a través del Mediterráneo han estado cada vez más devastadas (especialmente los que pasan por Libia), lo que resulta en frecuentes enfermedades mentales y físicas. Debido a este problema, un enfoque sistémico ya no es suficiente si no está integrado por un enfoque de cadena de suministro en el que más profesionales / organizaciones colaboran entre sí en cada esfera de acción (salud, derecho, vivienda, trabajo, cultura) y acompañan a las personas migrantes de manera integral y proceso suave.

En lo que respecta a la identidad de las personas refugiadas, algunas prefieren no adoptar la etiqueta de "refugiado/a" como un identificador primario, con la esperanza de deshacerse de esta identidad con el tiempo, mientras que otras prefieren mantener esta identidad. De todos modos, se recomienda tener en cuenta que "refugiado/a" es solo un estatus legal, no humano.

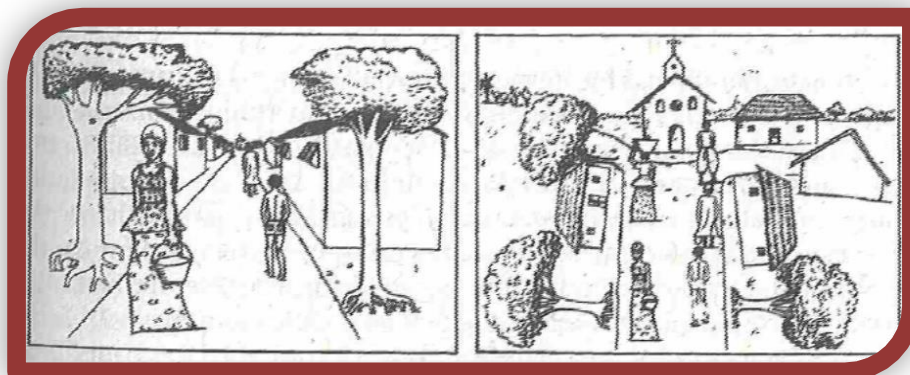
La **primera reunión** con la persona extranjera es extremadamente importante, ya que es la ocasión en que el/a profesional tiene que mostrar habilidades técnicas y cualidades humanas para darle la bienvenida y brindar el apoyo necesario para encontrar una solución cómoda al problema de la persona migrante. El proceso de construcción de confianza comienza aquí y es funcional para un diálogo auténtico.

Las diferencias culturales son generalmente la primera gran barrera para que los/as profesionales den la bienvenida a una persona recién llegada y construyan una relación de

confianza. Los estilos de comunicación deben adaptarse al contexto cultural de la persona recién llegada, lo que significa reducir la distancia cultural existente y tratar de ver el mundo con la mirada de la persona migrante. Los/as mediadores/as y mentores/as con antecedentes similares a las personas recién llegadas / refugiadas tienen un impacto positivo crucial y pueden ayudar al proceso de empatía y fomento de la confianza. El enfoque antropológico basado en la observación y la ausencia de juicio puede ser útil, al no tener un enfoque etnocéntrico, por lo tanto, tratar de no tener ningún condicionamiento o estereotipo cultural y considerar a las personas con criterios objetivos como edad, género, nivel educativo y nada más. Por lo tanto, se pueden evitar muchos errores.

Las herramientas occidentales clásicas pueden no funcionar ya que no corresponden a la visión cultural del mundo del otro, por ejemplo, la palabra escrita no es tan efectiva con muchas culturas africanas o asiáticas y trabajar con mapas conceptuales, diagramas o herramientas gráficas puede causar malentendidos. Incluso el uso de un mapa de la ciudad dado a una persona migrante africana con poca educación puede ser un problema: se orientan mucho mejor con los puntos cardinales. Como ejemplo, algunas personas analfabetas de las aldeas de África occidental utilizan una perspectiva ortogonal para representar la realidad, como en la imagen de abajo a la derecha, donde la posición de los objetos está dada por una especie de orden natural: posición vertical de los seres humanos mientras posición horizontal para -los seres y objetos vivos. Por lo tanto, las personas interrogadas sobre qué dibujos representan mejor su aldea pueden responder que no entienden el dibujo de la izquierda ya que todos los elementos son verticales; sin embargo, se sienten más cómodas con el dibujo a la derecha. Ser consciente de que la realidad objetiva puede ser vista desde perspectivas diferentes de diferentes culturas deben ser siempre tomadas en cuenta por los/as profesionales que estén trabajando con personas migrantes/refugiadas.

Fuente: F. Levy-Ranvoisy, Manual de dibujo para comunicarse con una población no alfabetizada: la perspectiva ortogonal, Karthala-ACCT, 1987



Contar historias es la herramienta más adecuada para permitir que las personas migrantes se expresen y que los/as profesionales ingresen a su visión del mundo. Como comenta Paul Watzlawick, la comunicación tiene lugar en dos niveles distintos, el del contenido y el de la relación. Contar historias permite a las partes contar sus historias, tratando de construir una relación, en la medida de lo posible. A partir de sus historias, sus experiencias, los migrantes pueden expresar sus valores, necesidades y expectativas.

En el proceso de empoderamiento de las personas migrantes se debe hacer hincapié en la necesidad de reconocer y valorizar toda su trayectoria migratoria, centrándose en las tres fases del proceso; cada fase es un paso de aprendizaje diferente para los migrantes que genera la adquisición de habilidades sociales, de las que el migrante puede no ser muy consciente:

- la fase previa a la migración se refiere a la vida la persona migrante en el país de origen (aspectos familiares, educativos, sociales, laborales y habilidades formales, no formales e informales adquiridas).
- la fase de migración comienza desde la decisión de migración hasta la llegada al nuevo país. Esta fase puede durar varios meses o años e incluir los países de paso intermedio en los que los migrantes pueden haber permanecido y trabajado. Esta parte de la historia de la migración a menudo queda oculta, mientras que es extremadamente importante ser examinada y comprendida, ya que puede tratarse de experiencias traumáticas.
- la post-migración se relaciona con los problemas enfrentados/resueltos durante la llegada y el asentamiento en el nuevo país.

Las competencias actuales de las personas migrantes son el resultado de todas las experiencias realizadas en cada momento de su historia migratoria (las tres fases antes mencionadas). Se requiere una evaluación de las capacidades que se refiera a toda la experiencia de la migración para que las personas recién llegadas sean conscientes de lo que han aprendido (principalmente de manera informal) y de cómo puede reducirse ese aprendizaje en las competencias que pueden utilizarse en el mercado laboral y fomentar la inclusión social. Por lo general, las personas migrantes no son conscientes del número de competencias sociales que han adquirido durante el proceso de migración y de que estas competencias sociales son muy necesarias para las empresas de contratación. Por lo tanto, se les debe apoyar para que reconozcan en primer lugar las competencias relacionadas con su propia cultura/país de origen (antes de la migración)

y las relacionadas con su experiencia migratoria; en segundo lugar, se les debe ayudar a adaptarse al entorno laboral del país de acogida.

El método de storytelling o narración de historias

El método del storytelling o la narración de historias es una forma de valorizar la auto-narración, la autodescripción y la reflexión de la persona con el fin de explorar las habilidades adquiridas.

La narración oral es una relación social que involucra tanto al/la narrador/a como al oyente: al primero se le exige un cierto nivel de exposición y al segundo se le exige la aceptación del otro. Contar historias es mucho más que narrar una historia, es una manera de repensar un evento y es un medio para crear la identidad de ambos.

La narración oral trata de lo que sucede entre las personas mientras comparten la historia.

Cualquiera que sea capaz de compartir una experiencia puede contar una historia; no se requieren habilidades profesionales, pero la confianza mutua es esencial para que las personas se abran a los demás, para atreverse a contar delante de los demás. Y para las personas refugiadas esto es aún más relevante ya que soportan una carga adicional debido al estrés y a los traumas que pueden haber experimentado y debido a su condición de ser ajenos a nuestras culturas en términos de cómo hablamos, interactuamos y aprendemos.

Estos son algunos consejos para una sesión exitosa de narración de cuentos:

- ✓ **Elección del lugar:** debe ser tranquilo y cómodo. Sería mejor evitar las mesas y poner las sillas en círculo, para que todos puedan ver/ser vistos y escuchar/ser escuchados.
- ✓ **Forma los grupos:** no debe ser demasiado grande (10-12 personas pueden ser razonables). Una sesión inicial de ejercicios para **romper el hielo** es útil para crear confianza y seguridad dentro del grupo (Los ejercicios físicos para romper el hielo son adecuados para relajarse para contar historias, pero no son apreciados en todas las culturas, especialmente por las mujeres).
- ✓ **Normas y funciones:** las reglas del juego deben ser declaradas por adelantado. Es aconsejable que el capacitador comparta y acuerde las reglas con el grupo: el lugar es seguro, la confidencialidad y la privacidad están garantizadas; todos muestran respeto por el otro; nadie juzga a nadie; el grupo sostiene al individuo; mostrar sentimientos está permitido y es algo bueno (está bien llorar, reír, estar tranquilo, mostrar sentimientos o ser vulnerable); las preguntas son bienvenidas pero la respuesta no es obligatoria. Algunas reglas pueden ser sugeridas directamente por los participantes y compartidas por todo el grupo.

- ✓ **El capacitador actúa simplemente como facilitador**, sentándose junto con el grupo y teniendo acceso a sus sentimientos y vulnerabilidad. El facilitador debe ser flexible, de mente abierta y curioso. Se espera que tenga un conocimiento básico previo sobre los antecedentes culturales de los estudiantes para poder manejar adecuadamente la relación intercultural.
- ✓ **Evita explicaciones técnicas**: no hay necesidad de hablar mucho sobre la narración de historias. Es un término técnico que puede crear impresiones y expectativas erróneas. Empieza como si fuera un juego.

Para animar a la gente a contar sus historias, existe una variedad de herramientas que pueden ser utilizadas en sesiones individuales o grupales.



Autoretrato en palabras

La herramienta descrita en la tarjeta "**Autorretrato en palabras**" se distribuye generalmente al participante en formato papel. Cada uno reflexiona sobre las preguntas propuestas y puede tomar nota de ellas. Después de la reflexión individual, el formador invita a los participantes a compartir su presentación. Un uso alternativo de la herramienta puede consistir en hacer que el participante dibuje todas las partes mencionadas de su cuerpo con la posibilidad de utilizar diferentes dimensiones de acuerdo a la importancia que se le dé.

CABEZA

¿Cuáles son tus intereses? ¿Qué te gustaría saber? ¿Sobre qué temas quieres profundizar tu conocimiento?

OJOS

¿Cómo ves el mundo? ¿Qué ves en tu presente?
¿Qué imaginas en tu futuro?

BOCA

¿Cómo te comunicas con los demás? ¿Te comunicas fácilmente o no? ¿Con quién te sientes más cómodo?

OREJAS

¿Qué te gusta escuchar? ¿Qué palabras, sonidos... te gustan más?

MANOS

¿Para qué usas las manos?
¿Qué puedes hacer con ellas? ¿Qué te interesa ofrecer y recibir?



TRONCO

¿Me gusta mi aspecto físico? ¿Qué es lo que más me gusta de mi cuerpo?
¿Lo que menos?

CORAZÓN

¿Qué es lo que más me apasiona? ¿Cuál es mi mejor cualidad? ¿Qué cualidad puedo poner a disposición de otras personas?

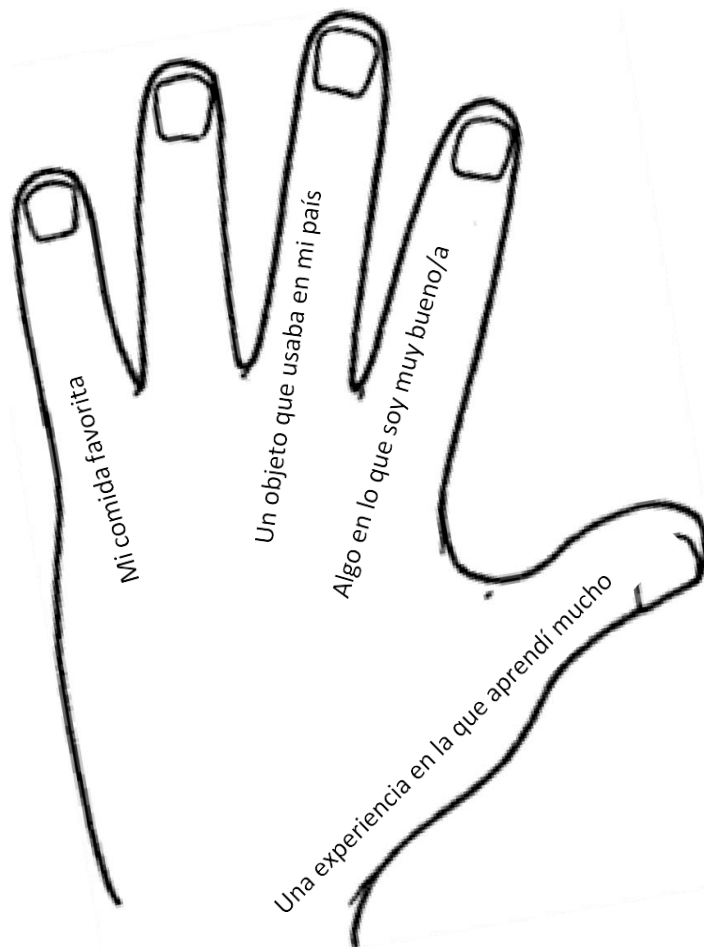
PIES

Si mis pies pudieran caminar solos ¿dónde me llevarían? ¿con quién?
¿por qué?



Presentación de la mano

La tarjeta "**Presentación a mano**" es otra herramienta de apoyo a la narración. Se puede utilizar en sesiones individuales o grupales. A cada participante se le pide que ponga su mano sobre un papel y que trace sus contornos. Después de dibujar la mano, el capacitador pide que reflexione sobre las cinco preguntas correspondientes a los dedos (las preguntas pueden cambiarse de acuerdo con los contextos y objetivos específicos). El participante toma de 5 a 10 minutos para reflexionar a solas y luego cuenta su historia. Las respuestas dadas son el rastro de la autopresentación que va a hacer. Las manos también pueden ser coloreadas o pintadas. Si la herramienta se utiliza en grupo, después de la fase de reflexión, se puede pedir a todos los participantes que caminen en el espacio de la sala con su mano de papel. A una señal específica del profesor (silbar, aplaudir...) las personas más cercanas se aparean y comparten sus manos e historias. Como alternativa, todos los trabajos escritos con las manos pueden ser colocados en el suelo, mientras los participantes están sentados en círculo. Una persona escoge una foto y el autor es invitado a contar su historia.



III. EL APRENDIZAJE DE IDIOMAS

Desde el siglo XIX se han ido implementando diferentes enfoques para el aprendizaje de una lengua como, por ejemplo, cambios junto con el desarrollo del cognitivismo y constructivismo, que tomaron el lugar del conductismo. Pero la evolución de los enfoques también es el resultado de una mejor observación de las necesidades de los aprendientes.

Además, aunque la didáctica de la lengua haya aparecido recién a finales del siglo XIX, en Europa siempre se le ha dado importancia al empleo de los mejores métodos para enseñarles lenguas a los

extranjeros. Tuvo su comienzo con el aprendizaje de latín y griego y, finalmente, continuó debido al desarrollo de la movilidad geográfica.

El método tradicional

El, así llamado, «método gramática-traducción», está basado en la lectura y traducción de textos literarios a una lengua extranjera, sin centrarse en el lenguaje de la comunicación sobre temas cotidianos. Las traducciones, la memorización de oraciones, la aplicación de las reglas y los ejercicios repetitivos solían predominar en el proceso de aprendizaje. Era el profesor o profesora quien se encargaba de gestionar todo el proceso como la elección de textos, ejercicios, planteamiento de preguntas y corrección de las respuestas. En la clase se empleaba la lengua materna y la interacción era exclusivamente unidireccional, de los docentes hacia los aprendientes. El aprendiente tenía que aprender el contenido de memoria y el significado de las palabras se aprendía a través de la traducción a la lengua materna.

El «método directo»

Surgió a comienzos del siglo XX. El método refleja la naturalidad fluctuante de las necesidades en el aprendizaje de un idioma extranjero para fomentar el desarrollo de intercambios económicos, políticos, culturales y turísticos. Su objetivo reside en la practicidad y busca un dominio efectivo de la lengua como una herramienta de comunicación. Sus tres principales características son las siguientes:

- Directo: evitar el uso mediador de la lengua materna (la traducción como un ejercicio «indirecto»).
- Oral: la práctica en la clase y el aprendizaje de la pronunciación mediante las interacciones con el profesor o profesora. El uso de la escritura se usaba como medio de fijación de lo que el aprendiente ya era capaz de emplear en la comunicación oral.
- Activo: interrogativo (pregunta-respuesta entre el profesor o profesora y los/as estudiantes), intuitivo (aprender mediante la observación), imitativo y repetitivo (repetición mecánica e intensiva). Los aprendientes eran activos y se requería su participación para realizar bocetos, lectura expresiva, etc. sobre temas cotidianos. En efecto, la motivación del alumno se consideraba un elemento clave en el proceso de aprendizaje.

El método estructuro-global-audiovisual (SGAV)

El método, desarrollado en los primeros años del 1950 en el Instituto de Fonética en la Universidad de Zagreb, tiene como objetivo preparar al alumnado para la comunicación oral de uso cotidiano. Aquí el lenguaje es, sobre todo, un medio de expresión oral y comunicación. El aprendizaje se debe enfocar en la comprensión del significado general de la estructura. Se lleva a cabo mediante el uso de elementos auditivos y visuales. Empezando por la reproducción de grabaciones de diálogos sobre escenarios de situaciones que permiten al alumno acceder a la situación de comunicación de una manera global. Solo después de alrededor de sesenta horas de clase se realiza la transición al lenguaje escrito mediante el dictado. Se considera que la escritura es una actividad derivada de la expresión oral y no es hasta que aparece el enfoque comunicativo, cuando la escritura realmente se comienza a considerar una competencia. El método SGAV no tiene en cuenta el lenguaje y las necesidades profesionales ni la motivación real de los aprendientes. Todos, independientemente de la edad, se enfrentan al mismo material y a un progreso bastante lento, muchas veces inadecuado para el tiempo que realmente se debería emplear. Otras dificultades residen en los grandes costes (grabaciones, laboratorios de lenguaje, etc.) y el sistema tiene un carácter limitado, pues está pensado para un número reducido de alumnos, una modalidad intensiva semanal, formación a largo plazo (de 2 a 3 años), etc.

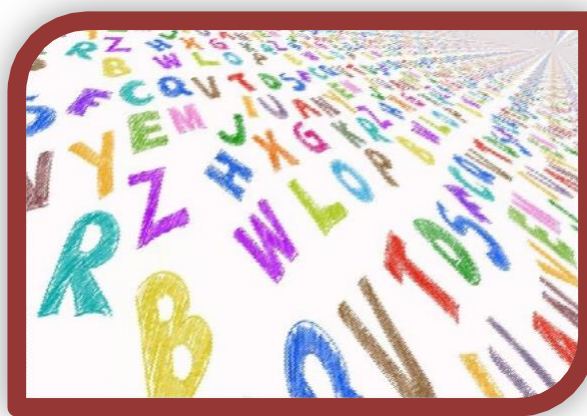
El enfoque comunicativo

El método comunicativo comenzó el 1970 como reacción al método audio-oral y el método SGAV, del cual se conserva la idea de que el lenguaje es una herramienta de comunicación, pero sumándole la interacción social. No es suficiente con conocer solo el vocabulario y las reglas gramaticales. También es necesario saber qué tipo de lenguaje usar en un contexto dado para conseguir una comunicación efectiva. Se centra en las necesidades, previamente analizadas, de los aprendientes para que los contenidos de enseñanza coincidan con ellos. Como resultado, las habilidades de la expresión escrita cada vez se vuelven más importantes y las necesidades pueden adoptar diferentes formas: comprender la información escrita, escribir un informe, proporcionar orientación por escrito, etc. Además, en este enfoque el profesor debe emplear documentos auténticos, de la vida cotidiana o laboral y, además, mostrar la cultura del país (artículos de periódico, programas de televisión, etc.).

Enfoque orientado a la acción

El enfoque orientado a la acción, desarrollado a mediados de los años 90, se centra en las tareas que se deben llevar a cabo dentro de un proyecto completo. El aprendiz toma el rol de un actor social que necesita realizar unas tareas (no necesariamente lingüísticas), aprovechando las estrategias que resulten más apropiadas.

Según el MCER, «una tarea viene a ser cualquier acción con un propósito, considerada por un individuo como necesaria para poder conseguir un resultado determinado en el contexto de un problema que se debe resolver, una obligación que cumplir o un objetivo que alcanzar. Esta definición cubriría un amplio abanico de acciones, desde la de mover un ropero hasta la de escribir un



libro, obtener ciertas condiciones en la negociación de un contrato, *...+ pedir un plato en un

restaurante, traducir un texto en una lengua extranjera o preparar un periódico de clase mediante un trabajo grupal».

El enfoque basado en competencias

Este enfoque viene de la industria y propone centrarse en situaciones profesionales y técnicas que permitan al aprendiente abordar los trabajos desde sus dimensiones operativas. El enfoque comunicativo, en algunos aspectos, ya forma parte de este enfoque. Como resultado, se consiguió el desarrollo de la formación profesional de idiomas. Por ejemplo, «Francés para fines específicos» está relacionado con el ámbito laboral o el proyecto profesional. Este no consiste en enseñar “francés”, sino “algo de francés para conseguir de la integración laboral”. Por lo tanto, el aprendizaje de un idioma puede estar relacionado con la aspiración profesional de la persona y estar arraigado en la vida profesional del país de acogida.

Los enfoques pedagógicos de la enseñanza de lenguas no pueden proporcionar de manera uniforme una respuesta satisfactoria para todos los objetivos y contextos. Sin embargo, mediante el uso de una variedad de enfoques, es posible diseñar programas para capacitar, en poco tiempo, a adultos con necesidades específicas que impliquen la rápida integración profesional y poder activar sus habilidades y conocimientos.



Algunas aplicaciones para aprender español

GOOGLE TRANSLATE

- Traducción de frases, palabras y documentos (Word, Pdf, Power Point, etc.)
- Traducción con la cámara en tiempo real
- Escritura a mano de textos o frases
- Traducción por voz de manera individual o simultánea entre dos idiomas
- Escucha de las traducciones
- Descarga del idioma para poder utilizarlo sin conexión a internet como un diccionario de bolsillo.



DUOLINGO

En Duolingo las lecciones se dividen en unidades y cada lección es un juego, se ganan puntos cuando se completa lecciones y se pierden vidas cuando se responde incorrectamente.

TINYCARDS

Se pueden aprender nuevos conceptos y vocabulario, y memorizarlo a través de tarjetas. Es una aplicación muy divertida en la que se utiliza la memoria visual para recordar las palabras y luego contestar correctamente.

BABEL

Babel una aplicación simple e intuitiva para aprender varios idiomas, entre ellos el español. La aplicación ofrece la posibilidad de elegir los temas que más interesan y así aprender lo que de verdad se necesita. Las lecciones de 15 minutos se centran en mejorar la comprensión auditiva.

BUSUU

Busuu el curso se divide en varias lecciones donde puedes aprender y desarrollar conceptos claves de la gramática, practicar con audiciones, ejercicios, etc.

Busuu es además una app de intercambio, se puede ayudar a otras personas que estén aprendiendo el idioma que tú hablas y a cambio obtener correcciones de hablantes nativos del idioma que estás aprendiendo, por ejemplo, de españoles/as.



Un juego virtual para aprender idiomas

Juego virtual 3D para el aprendizaje de idiomas y cultura, Hunt for Europe es un juego virtual en 3D para el aprendizaje multilingüe e intercultural. Fue desarrollado en el marco de Erasmus+ por el Centro de Investigación para la Integración del Municipio de Vejle (VIFIN) en Dinamarca, en colaboración con Austria, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia y España.

Innovación: utiliza la realidad virtual y el juego 3D en combinación con una vía de aprendizaje que combina el uso del idioma con el conocimiento de los aspectos sociales y culturales del país. Puede ser utilizado por cualquier dispositivo electrónico de Google; el uso de herramientas 3D es opcional; es gratuito.

Modelo pedagógico: es un tipo de "aprendizaje en contexto" que se inspira en los principios del aprendizaje en acción. Combina el componente narrativo (a través de la narración de una historia) con el componente motivacional. La narración se basa en un personaje histórico para cada lengua que se relaciona con un carácter contemporáneo de la invención, con el que el/la jugador/a-alumno/a se identifica. A lo largo de la historia, el/la personaje-jugador/a-estudiante tiene que enfrentarse a diversas dificultades y retos que le permiten subir de nivel, lo que asegura una combinación equilibrada de dificultad y reto, y entre el juego y el aprendizaje.

Está dirigido a adultos/as con poco o ningún conocimiento del idioma, que necesitan utilizarlo rápidamente.

Estructura: incluye tres elementos: el juego 3D, un manual interactivo dividido en 25 lecciones (de 20-30 minutos) con video, reconocimiento de voz para el correcto aprendizaje de la pronunciación y test de verificación, una estructura narrativa con objetivos a alcanzar. Cada avance en el juego-aprendizaje requiere demostrar la adquisición de la unidad lingüística y sus aspectos culturales. Se puede utilizar en autoaprendizaje o con la ayuda de un profesor. Se puede utilizar en cualquier lugar y en cualquier momento.

Idiomas disponibles: alemán, danés, español, griego, inglés, italiano. Url: www.huntforeurope.eu





Kit de aprendizaje “Palabras para el trabajo”

Una herramienta útil puede ser la creación de kits para el aprendizaje de idiomas para ayudar a las personas migrantes a adquirir el idioma específico para usarlo en el trabajo.

Se trata de crear folletos temáticos que contengan palabras y verbos específicos que pertenezcan a un sector laboral en particular.

La lógica es muy simple, pero muy útil, ya que puede favorecer el aprendizaje autodirigido: junto a la imagen de la palabra/verbo, está la traducción al español y un espacio vacío donde la persona extranjera puede insertar el nombre del objeto/acción en su lengua materna (por cuenta propia).

El tamaño de bolsillo del folleto permite que la persona pueda llevarlo al trabajo y además, puede escribir el significado de las nuevas palabras escuchadas en el trabajo.

La herramienta puede utilizarse también como una lista de control para verificar cuántas palabras/verbos conoce realmente.

Se pueden crear varias versiones del kit según el sector de trabajo específico, por ejemplo, "Artesanía", "Hostelería y restauración", "Construcción".



IV. DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN CON PERSONAS REFUGIADAS Y RECIÉN LLEGADAS

El diseño de la intervención con personas refugiadas y recién llegadas incluye la preparación y desarrollo de una serie de pasos/fases que se detallan a continuación:

- Planificación de la intervención
- Recibimiento de la persona usuaria
- Registro de la persona usuaria
- Diseño de Hoja de Ruta Personal
- Diseño del plan de aprendizaje permanente
- Gestión del conflicto y cambios
- Seguimiento de la persona

PLANIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

El éxito de la intervención va a depender en gran medida de la planificación que se realice; una buena planificación favorecerá el trabajo con la persona.

Los aspectos a tener en cuenta en la planificación son:

Crear un ambiente favorable para el aprendizaje que:

- ✓ Fomente intercambios entre los/as participantes y con el monitor.
- ✓ Permita manejar la heterogeneidad de los/las participantes mediante la individualización del aprendizaje y el trabajo en grupos pequeños.
- ✓ Facilite el trabajo en grupos reducidos. Las actividades colaborativas ayudan a motivar y animan al participante a ser activo en las actividades que se realicen.
- ✓ Contribuya al desarrollo de un clima de confianza ya que los/las participantes se involucran en intercambios e interacciones que deben permitir a todos expresar su punto de vista antes de llegar a un acuerdo.
- ✓ Invite a los/as participantes a adaptarse a su nuevo país, les ayude a desenvolverse en situaciones orales espontáneas, a leer documentos de todo tipo y a escribir en situaciones del día a día.

Organización del espacio

La habitación debe ser acogedora, espaciosa, luminosa y suficientemente amplia para que permita moverse cómodamente dentro de ella ofreciendo a la vez:

- 3-4 estaciones centrales de trabajo para 3-5 personas (para actividades en grupos reducidos o para unirse con individuos del mismo nivel);
- Mesas con ordenadores con conexión a internet para trabajos individuales (pueden estar de cara a la pared);
 - Un espacio vacío para juegos de rol;
 - Pizarras (al menos una por cada estación central de trabajo) en las que escribir o dibujar;
- Un espacio que preserve la confidencialidad de las entrevistas individuales (a ser posible que se encuentre cerca de la habitación);

- Al ser la interculturalidad una parte esencial de los esquemas de aprendizaje de una lengua extranjera, los/as participantes se involucrarán en la distribución y decoración de la habitación, la cual estará abierta a cambios que pueden formar parte de las sesiones educativas. Las normas internas también pueden ser establecidas por los estudiantes.

Recursos disponibles

Incluso si la institución anfitriona tiene un centro de información, documentos impresos y digitales clave estarán disponibles en la habitación:

- Para el aprendizaje del idioma
- Para familiarizarse con la cultura del país receptor
- Para aprender sobre el entorno local y económico

Estos documentos pueden ser:

- Descripción de empleos con sus condiciones prácticas y las habilidades necesarias.
- Ofertas de prácticas locales disponibles

Estos recursos incluirán objetos del día a día como billetes de autobús o metro, mapas de la ciudad, calendarios, y todo tipo de documentos auténticos para facilitar un uso realista del idioma. Las estaciones de trabajo con equipamiento digital y audiovisual hacen posible variar las situaciones de aprendizaje. El alumnado tendrá la posibilidad de conectar sus propios dispositivos a internet.

Estructura del aprendizaje: flexibilidad e intercambios

La estructura debe ser flexible para ofrecer a los alumnos el mayor número de opciones en lo que respecta la organización de su aprendizaje. Un programa totalmente establecido a priori entraría en contradicción con la necesidad de individualización. Los migrantes necesitan esta libertad de elección en lo que concierne a los objetivos, ritmo, contenido, acceso y medios de intercambio en particular porque son adultos y están acostumbrados a tomar decisiones teniendo en cuenta sus limitaciones.

Es necesario analizar las necesidades del individuo para planear el contenido y la forma en la que

será implementado. Este paso es tranquilizador para los migrantes ya que se dan cuenta de la atención que reciben y se dan cuenta de que tienen una parte que realizar en la implementación de su entrenamiento. También se dan cuenta de la necesidad de comprometerse.

Preparación para manejar la heterogeneidad

La enseñanza debe tener en cuenta el punto de partida de todo el mundo. Los migrantes empiezan con niveles diferentes de manejo del idioma del país, diferentes niveles de educación en sus respectivos países de origen y tienen diferentes formas y capacidades de aprendizaje. Es la tarea del instructor identificarlas dentro de estas cinco categorías:

Punto de partida	Algunas características
Personas que nunca han aprendido a leer o escribir en ningún idioma.	Poca autonomía en el aprendizaje, y lenta adquisición de este debido a falta de aprendizaje anterior. Mucha motivación por aprender.
Personas cuya formación ha sido muy escasa o que hayan adquirido algunos conocimientos mediante técnicas autodidactas, clases o contexto profesional.	Han adquirido nociones básicas que les permiten descifrar algunas palabras.
Personas que han sido educadas en el idioma del país de acogida y que, en distintos grados, no tienen los conocimientos básicos suficientes (lectura, escritura, cálculo) para ser autónomas en la vida social y profesional.	Dificultades en la construcción de los significados. Autonomía limitada y más o menos rápida adquisición. Posibilidad de rechazo del aprendizaje por miedo a la escuela. Posible sentimiento de vergüenza que puede llevar a estrategias de desvío. (He olvidado mis gafas, no tengo un bolígrafo, etc.) Alta necesidad de seguridad.
Personas que han sido formadas en el idioma del país anfitrión con dominio de conocimientos básicos pero que tienen dificultades en aplicarlos en ciertos contextos (fallos ortográficos...).	Saben leer. Poca experiencia escribiendo, pero conocimiento de las normas (respetan la sintaxis, cartas bien diseñadas, frases bien construidas y comprensibles) Fuerte motivación cuando la acción está vinculada a un Proyecto profesional.
El alumnado alófono educado en sus respectivos países de origen para los cuales el idioma del país anfitrión es un idioma extranjero. Tienen un buen dominio de su idioma, tanto escrito como hablado.	Es cuestión del aprendizaje de otro idioma y se puede distinguir entre: - personas que han aprendido un idioma con alfabeto latino. - personas que han aprendido un idioma no latino.

RECIBIMIENTO DE LA PERSONA USUARIA

La integración es un proceso bidireccional entre las personas recién llegadas y la comunidad anfitriona, lo que implica involucrar a ambos en la participación en la vida de la comunidad.

Es importante que los proveedores de servicios faciliten la integración de las personas migrantes y una bienvenida adecuada es un punto de partida. Algunas personas migrantes / solicitantes de asilo / refugiadas (por ahora, migrantes y / o usuarios) tienen dificultades para acceder y utilizar ciertos servicios y algunos/as profesionales también pueden experimentar dificultades para relacionarse con los/as usuarios/as del servicio migratorio.

- Es importante suponer que algunas personas migrantes:
- probablemente no dominen el lenguaje del lugar de alojamiento y tengan dificultades de comunicación,
 - no confían en los proveedores de servicios,
 - han sufrido discriminación,
 - pueden sentirse intimidadas y, muy probablemente, no sabrán qué están haciendo allí,

También es importante que los proveedores de servicios se comprometan a superar las barreras que enfrentan como falta de conocimiento sobre las personas recién llegadas, la necesidad de desarrollar habilidades de comunicación, habilidades interculturales, etc.

¿Cómo podemos hacer que se sientan cómodas y seguras al acceder a nuestros servicios y también involucrarlas para brindar una intervención adecuada?

Preparación del área de acogida física y recursos.

Los/as profesionales deben garantizar un conjunto de condiciones estructurales que tengan:

- ✓ Un área de recepción para la recepción de los/as usuarios/as y dirigirlos directamente al servicio correspondiente a sus necesidades.
- ✓ Un lugar / sala de reuniones para realizar una entrevista con el/la usuario/a que garantice su privacidad.
- ✓ Áreas de señalización sobre los servicios prestados. Podría ser muy útil contar con un panel de información de recursos con algunos materiales desarrollados como carteles, folletos, imágenes, información sobre ofertas, procesos, requisitos, informes, personas de contacto, horarios, etc.

- ✓ Si es necesario, ordenadores con conexión a Internet completa.
- ✓ Copia de los materiales preparada para cada usuario/a.

Facilitar información.

Es importante tener todos los materiales listos. *Los paquetes de bienvenida / kits de bienvenida son una buena manera de proporcionar información a los recién llegados.*

- Dependiendo de los servicios, recibirán información sobre: empleo, educación, movilidad, salud / atención, evaluación de vivienda y procesos de reconocimiento de competencias, desarrollo y mejora de habilidades, lenguaje, voluntariado.
- Prepare materiales informando a las nuevas personas usuarias sobre nuestros servicios disponibles, las condiciones, el horario, los contactos, la información general y consejos prácticos sobre cómo vivir y trabajar en el país acogedor.
- Podría ser muy útil preparar una hoja/ folleto sobre nuestros servicios: qué tipo de apoyo recibirá después de la inscripción, cuáles son las condiciones.
- Tenga en cuenta los servicios ya existentes dentro de la comunidad local para adaptar su servicio e intervención.

El uso de ejemplos y testimonios puede contribuir a una mejor comprensión.

- Emplee diferentes metodologías como capacitaciones en video, aplicaciones móviles, juegos de aprendizaje, presentación de formularios en línea, etc. para adaptar la información y los servicios a las personas.
- Es muy importante ser inclusivo y contar con la opinión de los/as usuarios/as anteriores, para que él / ella conozca las posibilidades.

Tener en cuenta la dimensión psicológica de la intervención con las personas refugiadas y recién llegadas

Las personas refugiadas suelen emigrar de su país de origen debido a la existencia de un conflicto armado, pobreza generalizada y persecución debido a una opinión política personal, creencia religiosa o una combinación de estas dos. Como tal, estas personas se han visto sujetas a un alto nivel de estrés derivado de dichos contextos políticos en sus países de origen, así como el sentimiento general de inseguridad, vinculado al viaje que deben emprender para poder huir de aquellas malas condiciones de vida. En otras palabras, las personas refugiadas son propensas a ser

víctimas de un trauma psicológico «con un potencial considerable de desarrollar desde trastornos mentales leves hasta moderados como la depresión o trastornos de ansiedad» debido a la pérdida del hogar, la separación destructiva de familias, violencia, muerte y, en general, ser víctimas de atrocidades inimaginables, algo que tiene consecuencias aún más graves para los muchos niños afectados (Weissbecker, Hanna, El Shazly, Gao & Ventevogel, 2019, p. 117, 119).

El primer encuentro de la persona refugiada con el sistema puede ser fatal si estas cuestiones psicológicas no se tienen en cuenta. Para abordar estos problemas psicológicos que afectan a un gran número de personas refugiadas, las sociedades de acogida deben introducir ciertas directrices y programas de salud mental con atención específica para tales casos, en continuación a los sistemas de salud locales ya existentes en cada país, al mismo tiempo que se los adapta para superar las dificultades en el lenguaje, que constituyen un obstáculo para una implementación exitosa (Weissbecker et al., 2019, p. 117-119).

Tales intervenciones ya se están llevando a cabo en los países de la UE, referidos como programas para «la salud mental y apoyo psicológico» (MHPSS – *Mental Health and Psychological Social Support*). Estos incluyen actividades y procedimientos humanitarios que abarcan diferentes tipos de temas como, por ejemplo, «la salud, educación, protección basada en la comunidad, violencia sexual y de género y protección infantil», que se extienden a diferentes sectores y áreas de responsabilidad entre los profesionales. Al mismo tiempo, se recomienda que estos/as profesionales demuestren ganas de cooperar en los diferentes campos de especialización. Aunque haya aumentado la financiación destinada a estas últimas, aún no es suficiente, teniendo en cuenta el grado de trauma personal y pérdidas derivadas de estas crisis humanitarias prácticamente inconcebibles (Weissbecker et al., 2019, p. 117-119, 121).

Los problemas de salud también deben considerarse una cuestión de derechos humanos. Las dificultades anteriormente mencionadas y la lucha y las experiencias a las que los refugiados podrían haber estado expuestos durante un conflicto político a menudo se consideran una vulneración directa de aquellos derechos. Por lo tanto, se considera relevante que el tratamiento clínico de estos problemas mentales se trate dentro del marco de los derechos humanos, involucrando la integración de los defensores de los derechos humanos para expandir la integridad de la terminología relacionada con los problemas mentales derivados de este tipo de sufrimiento humano (Weissbecker et al., 2019, p. 124-125).

Comunicación

Hacer un uso apropiado de los servicios de interpretación y traducción cuando el idioma del país anfitrión no sea el idioma principal de las personas migrantes.

- No es práctico ni apropiado traducir toda la información del servicio a todos los idiomas. Podría ser útil hacer una Lista de verificación de traducción con los materiales esenciales para traducir.
- Usar mecanismos de consulta con las personas migrantes para involucrarlos. También es una forma más de desarrollar servicios accesibles.
- Algunos profesionales se sienten ansiosos cuando interactúan directamente con las personas migrantes por temor a "equivocarse" en torno a cuestiones como las diferentes actitudes hacia el género, el contacto visual y la vestimenta. Ser honesto, hacer preguntas y hacer una investigación de antecedentes es un buen punto de partida. Trate de estar al tanto de los problemas relacionados con las personas migrantes y reciba capacitación continua para mejorar su intervención.

¿Cómo facilitar que las personas expresen sus deseos y expectativas?



El Plan de trabajo

La idea de esta herramienta es que la persona puede expresar sus expectativas para su futuro empleo, clasificando diferentes trabajos en el Plan A, B y C - el trabajo ideal, el trabajo aceptable, y el trabajo que puede ser necesario aceptar para lograr la autosuficiencia.

En la siguiente tabla, los diferentes puestos se rellenan para ejemplificar cómo se puede organizar el plan de trabajo.

(Insértese el nombre de la persona)

<p>Áreas ideales</p> <p>Plan A – (mi trabajo ideal)</p>	<p>Áreas realistas</p> <p>Plan B – (los trabajos aceptables, que corresponden con mis calificaciones)</p>	<p>Áreas menos favorables</p> <p>(Trabajos que puede ser necesario aceptar para lograr la autosuficiencia)</p>
<p>Empleado de tienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ventas - Pedir productos <p>Recibir productos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servicio de atención al cliente 	<p>Limpiador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espacio de oficina - Espacio de producción 	<p>Trabajador de almacén:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recoger bienes - Envasar bienes - Distribución

REGISTRO DE LA PERSONA USUARIA

Se alienta a los proveedores de servicios a preparar un formulario de registro para comenzar formalmente el proceso de intervención y los servicios con la persona usuaria. Debe ser claro, no demasiado largo, sin preguntas intimidantes, con varias opciones disponibles, etc.

El formulario de registro debe adaptarse cuando sea necesario. Puede contener:

- Datos personales. Información biográfica
- Contextualización de los antecedentes educativos, profesionales y personales
- Información sobre las habilidades/competencias adquiridas
- información sobre la situación familiar (solter@/casad@, dependientes, reunificación familiar)
- Aumentar la conciencia sobre las expectativas, dudas, temores, deseos, metas y necesidades
- Reflejo de la situación pasada y actual y definición del camino para mejorar las habilidades, la movilidad y la empleabilidad.
 - Motivación y disponibilidad para comenzar cualquier proceso y servicio
 - Otros



Plantilla de Hoja de registro BREFE

BREFEHOJA DE REGISTRO
Asesor: _____ Fecha: _____
INFORMACIÓN BIOGRÁFICA

Nombre:
Fecha de nacimiento:
Sexo: Mujer Hombre
País de nacimiento:
Actual país de acogida:
Fecha de llegada al actual país de acogida:
INFORMACIÓN LABORAL
Países anteriores de inmigración:
Nivel de estudios: elemental secundaria universitaria otros:
Situación laboral actual: empleado desempleado en búsqueda de empleo
Situación familiar: soltero casado/en pareja dependiente reunificación familiar
Situación legal actual: Ciudadanía UE adquirida Residencia legal Permiso de trabajo legal En trámite Asilado o refugiado Estudiante Ninguno de los anteriores

Experiencia laboral:
INFORMACIÓN EDUCATIVA

Habilidades sociales y educativas adquiridas- Situación de Aprendizaje Previo:

Cualificaciones:

Títulos validados en el país actual:

Títulos validados en otro país de la UE:

Si desea proceder, habilidades/competencias adquiridas a través de la educación y la formación:

Proceso de reconocimiento oficial de habilidades sociales

- en el país actual:
- en otro país de la UE:

Experiencia oficial de voluntariado: en qué áreas, en qué países:

NECESIDADES FORMATIVAS Y DE APRENDIZAJE

Información para ser COMPLETADA POR USUARIOS/as o hablando con usuarios/as:

De acuerdo a tu situación personal y profesional, por favor describe tus:

EXPECTATIVAS:

MIEDOS:

**OBJETIVOS (para 3 -5 años): Intención de movilidad: ¿Por qué?
¿Dónde?**

Otros datos relevantes / Notas del/de la profesional:

DISEÑO DE UNA HOJA DE RUTA PERSONAL

El propósito de esta herramienta es preparar la hoja de ruta de la persona refugiada / recién llegada hacia el empleo. Partiendo del tema, en su nuevo entorno, ayuda a pensar cuál es la situación real y qué podría mejorarse para aumentar la participación en la sociedad de acogida con el objetivo de obtener un primer trabajo.

Funciona como una lista de verificación que debe completarse con el apoyo de una persona con rol asesor o capacitador que tenga un buen conocimiento de las medidas nacionales y regionales de apoyo al empleo para que pueda guiar a la persona migrante en la determinación de las acciones a implementar. Se puede adaptar a cualquier contexto internacional, en este caso el español.



Plantilla de hoja de ruta personal

Mis limitaciones

	Sí/No	Sí En ese caso, ¿cuáles son las consecuencias?
Geográficas (Movilidad...)		
Fisiológicas (Problemas de salud...)		
Familia (Menores a cargo...)		
Otros (¿Cuáles?)		

Mi nuevo entorno profesional

	Sí/No	En caso negativo, acciones a emprender
Tengo conocimientos generales del contexto local, regional y económico		
Conozco los sectores que se están desarrollando		
Conozco el tipo de empleos que las empresas demandan		

Conozco el ambiente de trabajo en España		
Ya he intercambiado con empleadores y empleados		
Ya he trabajado en España		

¿Qué necesito para mejorar mi participación en la sociedad española?

	Sí/No	En caso negativo, acciones a emprender
Entiendo bien el español		
Me siento cómodo expresándome en español		
Tengo un buen dominio tanto oral como escrito		
Soy consciente de las actividades que puedo llevar a cabo		
Soy miembro de un club o asociación		
Conozco españoles/as		
Leo la prensa en español		
Voy a la biblioteca		
Veo la televisión o series en español		
En casa, hablamos español		
Otros: (especificar)		

¿Qué necesito para acceder a un empleo?

	Sí/No	En caso negativo, acciones a emprender
Conozco el sector en el que me gustaría trabajar		
Conozco los empleos que me gustaría tener		
He localizado algunos empleos que puedo realizar		
Tengo la cualificación necesaria		
Tengo las habilidades necesarias		
Tengo suficiente experiencia		
Tengo un carné de conducir en regla		

¿Qué necesito para encontrar un trabajo?

	Sí/No	En caso negativo, acciones a llevar a cabo
He determinado mi área de movilidad		
¿Estoy registrado/a en un centro de información?		
Sé cómo obtener información sobre empresas		
Tengo contactos en el sector que me interesa		
He identificado ferias y eventos en los que localizar empresas que me interesan		
Tengo una dirección de correo electrónico		
He identificado sitios web y redes sociales que pueden resultar útiles		
Soy un/a usuario/a activo en redes sociales		
Llevo un registro de todas mis acciones (con sus resultados)		
He destacado mis habilidades en mi CV		
Sé cómo adaptar mi CV a diferentes ofertas de trabajo		
Sé cómo escribir una carta de presentación		
Sé cómo hacer una solicitud por correo		
Sé que las empresas pueden estar interesadas en la cultura de mi país de origen		
Soy capaz de valorar mi experiencia		
Envío solicitudes no solicitadas por correo electrónico o postal		
He estado practicando para entrevistas de trabajo		
Sé lo que necesito enfatizar en una entrevista.		
He estado practicando varios tipos de pruebas que se utilizan para el reclutamiento.		
Intercambio con algunos/as amigos/as sobre nuestra búsqueda de empleo.		
Sé que ponerme para una entrevista		
Sé cómo reaccionar si me siento discriminado/a		
Tengo un plan de acción para guiar mi búsqueda de empleo.		



Juego "¿Qué te gustaría hacer?"

Un asesor profesional está acostumbrado a explorar lo que las personas en búsqueda de trabajo están pensando. El principal obstáculo al que se enfrenta un asesor profesional cuando habla con las personas refugiadas y beneficiarias de la protección internacional es que muchas veces éstas solamente expresan la necesidad, en primer lugar, de encontrar cualquier trabajo, ya que para ellos el objetivo principal es conseguir suficiente dinero para devolverlo a su familia en su país de origen.

Por eso, la pregunta "¿Qué te gustaría hacer?" generalmente resulta en una respuesta como esta: "Me gustaría hacer cualquier trabajo" que no permite explorar las habilidades, expectativas y valores reales del entrevistado. Un especialista en inclusión laboral de emigrantes del Proyecto Tenda sugiere jugar al juego siguiente para salir de esta situación.

El asesor-entrevistador responde refiriéndose a un trabajo de alta cualificación: "Ya veo, quieres cualquier trabajo. Entonces podrías trabajar como médico"; generalmente la respuesta del emigrante es así "No, no quiero un trabajo así"; luego el entrevistador dice "Así que podrías trabajar como enfermera" o "Así que te hago trabajar como contable" y el entrevistador continúa con el juego proponiendo una lista de ámbitos de trabajo genéricos, registrando las respuestas de la persona migrante y preguntando las razones por las que ese trabajo específico no es adecuado. Después de enumerar un cierto número de profesiones, el entrevistador le pregunta: "Así que después de esto, ¿qué te gustaría hacer realmente? La conversación se vuelve exploratoria permitiendo al entrevistado expresar sus conocimientos, habilidades, expectativas y valores. Como en un juego, la persona se abre y llega a aprender un poco más.

El entrevistador puede utilizar tarjetas con imágenes y textos sencillos describiendo trabajos en varios idiomas cuando se comunica con personas migrantes y refugiadas calificadas que no tienen buenas habilidades lingüísticas.

Mientras se hace este juego-entrevista es muy importante escuchar activamente y tratar de mirar al mundo con los ojos de la persona migrante, sin prejuicio. Algunos trabajos pueden representar un problema debido a los valores religiosos, por ejemplo, este puede ser el caso de un camarero o lavaplatos musulmán en un restaurante donde se sirve carne de cerdo. Incluso si la persona no come carne de cerdo, el dinero ganado puede ser considerado como "sucio" y no "halal", lo que puede generar una conciencia culpable.

Este método tiene éxito si se basa en los siguientes principios:

- Escuchar activamente las historias de los demás

- Reconocimiento de la persona en su totalidad y valorización de la persona (sus experiencias, sus habilidades, sus necesidades, sus expectativas, sus valores culturales)
 - Aprender por experiencia
 - La técnica de hacer preguntas



Establecer prioridades de acción

Intento priorizar las acciones a realizar. La cuadrícula propuesta es mínima, es posible adaptarla:

- 1) dividiendo la columna "resultado" en "resultado esperado" + "resultado obtenido";
- 2) agregando una columna de prioridad (por ejemplo, del nivel 1 al 3).

Acción	Objetivo	Recursos	Fechas	Resultados



DISEÑO DEL PLAN DE APRENDIZAJE PERMANENTE

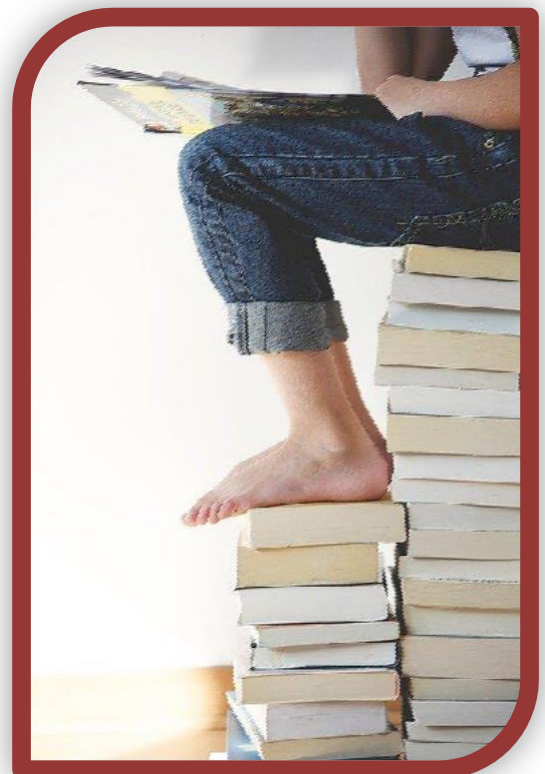
El objetivo del plan de aprendizaje permanente es proporcionar a la persona una herramienta de navegación para el aprendizaje futuro, así como también cómo transferir este producto de aprendizaje a la práctica aplicable. Esto es muy relevante en el contexto de la persona refugiada / recién llegada que a menudo necesita capacitación adicional para estar calificada para un empleo futuro. La persona refugiada / recién llegada necesita tomar conciencia y hacer las siguientes preguntas:

- ¿Qué calificaciones necesito poseer para asegurar el empleo?
- ¿Por qué necesito adquirir este tipo específico de habilidades en esta línea de trabajo?
- ¿Cómo lograré este conjunto de habilidades?
- ¿Cuánto tiempo me tomará adquirir tales habilidades y cómo debo planear esto?

Para diseñar dicho plan, el/la profesional debe alentar inicialmente la participación directa de los/as propios/as clientes. La persona refugiada / recién llegada debe participar en un ejercicio de reflexión personal sobre su propia experiencia de aprendizaje en general, derivada de la interacción educativa, laboral o personal en el pasado. Al mismo tiempo, él o ella deben tratar de señalar las brechas de experiencia / competencias que pueden necesitar ser abordadas para facilitar las perspectivas de empleo futuro.

Este proceso implica la identificación de lo siguiente:

- Ya poseía conocimientos, habilidades y competencias, con respecto a las posibilidades / deseos de tipos específicos de empleo en el futuro;
- Conocimientos, habilidades y competencias que deben alcanzarse (objetivos) para aprovechar el potencial del empleo;
- Reconocimiento de cuán lejos podría estar él o ella de alcanzar los objetivos antes mencionados.



Para sistematizar la evaluación entre el/la profesional y la persona refugiada / recién llegada con respecto a estas preguntas, podría ser útil aplicar un esquema que incluya un sistema de calificación. Esto proporciona una visión general de la posición actual de la persona refugiada / recién llegada, así como de los requisitos de aprendizaje futuros para alcanzar el objetivo.



Plantilla para el diseño de un plan de aprendizaje permanente

Un esquema adaptado a la situación específica de la persona podría aparecer con la siguiente estructura:

Quiero/necesito aprender	Porque...	Necesto saber nivel (1-5)	Dónde estoy ahora (1-5)	KSC gap
etc.

Además de la declaración de objetivo inicial, así como el objetivo de este objetivo, lo importante a tener en cuenta en este esquema es el sistema basado en puntos en la tercera y cuarta columna. De esta manera, el profesional y el refugiado / recién llegado pueden registrar las capacidades y necesidades actuales de una manera manejable y ordenada que también permite realizar un seguimiento de la posible progresión. La diferencia actual entre las dos columnas debe establecerse en la última columna de brecha de KSC (Conocimientos, Habilidades y Competencias). Este ejercicio de reflexión debe ser seguido por el propio plan de aprendizaje permanente. Esto puede incluir la siguiente información:

Objetivos KSC	Acciones emprendidas	Marc o de tiempo	Apoyo/Rec ursos necesarios	Apoyar mi empleabilidad mediante ...

El plan de aprendizaje permanente apoya el primer esquema para llevar sus objetivos al nivel de implementación práctica. Proporciona las herramientas para analizar qué esfuerzo debe hacer la persona refugiada/recién llegada para minimizar la brecha entre el nivel actual de conocimiento, habilidades y competencias y los objetivos de expandirlos, a fin de cumplir con las calificaciones requeridas. Proporciona una visión general de las acciones específicas que deben tomarse paso a paso, cuánto tiempo tomará dicha acción (lo que afecta la planificación general), qué ayuda adicional es esencial para el éxito y, finalmente, cómo esto respaldará las posibilidades futuras de empleo.

Además de estas categorías de navegación para enmarcar un plan de aprendizaje permanente, se pueden ampliar estos tipos de esquemas, proporcionando categorías adicionales como:

- Una expansión de objetivos con respecto al tiempo y el lugar / turno: objetivos a corto plazo, objetivos a mediano plazo, objetivos a largo plazo, a fin de hacer que todo el proceso sea menos manejable para las personas refugiadas/recién llegadas que ya están experimentando incertidumbre con respecto a su futuro
- Intereses personales y sueños junto con las categorías de conocimiento, habilidades y competencias para proporcionar un factor de motivación adicional.
 - Una columna de los actores / instituciones específicas que deben participar en el proceso.
- Ya adquirió KSC en campos similares que pueden actuar como una brújula personal, fomentando la adquisición de aprendizaje al referirse a técnicas y experiencias que ya forman parte del arsenal de personas refugiadas/recién llegadas.

Finalmente, el/la profesional y la persona refugiada/recién llegada tienen que decidir cuánta colaboración se necesita durante este proceso. ¿Debería ser un proceso continuo en el que el/a profesional y la persona refugiada/recién llegada se reúnen regularmente para evaluar en consulta, o es el objetivo de crear una herramienta personal para la implementación y evaluación que la persona refugiada/recién llegada maneja por su cuenta a largo plazo?



Experiencia de éxito en Francia:

Talleres de aprendizaje personalizados

Los talleres de aprendizaje personalizados o unidades para el aprendizaje personalizado son espacios de aprendizaje que cuentan con estructuras flexibles capaces de responder en cualquier momento a cualquier demanda individual, proponiendo programas personalizados adaptados a cada alumno en función de sus conocimientos previos, sus objetivos y su disponibilidad. Esto se realiza a través de:

1) El diseño de un plan de aprendizaje basado en los conocimientos previos del alumnado cuando empieza la formación. La persona será recibida individualmente por una persona de referencia que evaluará los requisitos previos y sus necesidades en relación directa con su proyecto y sus objetivos de formación previstos. Se firmará un contrato de formación individual, en el que se establecerán los objetivos, la duración, el ritmo y los métodos pedagógicos del programa para cada persona. Puede ser ajustado a lo largo del curso de acuerdo con las evaluaciones intermedias.

2) La evaluación a lo largo de la duración de la formación, para que el plan sea revisado y ajustado. También habrá una evaluación al final. Se desarrollará un proyecto a lo largo de todo el proceso de aprendizaje, lo que permite al alumno visualizar sus logros y poder valorarlos en su vida social o profesional..

3) El uso de métodos diversificados:

- Sesiones de estudio individual supervisado: este método permite al alumno/a desarrollar habilidades, conocimientos y autonomía a través del uso de diversos materiales pedagógicos, con el apoyo de facilitadores que lo guían a lo largo del curso.
- Sesiones de aprendizaje colectivo: se organizan por área de estudio, nivel u objetivo.
- Organización de talleres metodológicos: como "aprender a aprender".
- Servicios de tutoría para el aprendizaje que puede tener lugar fuera del centro de formación, en casa o en el trabajo.
- Talleres temáticos: permiten la organización de debates e intercambios sobre temas de cultura

general o relacionados con eventos, por ejemplo, talleres de descubrimiento y práctica cultural (escritura, teatro, música, dibujo, deporte, ...).

La flexibilidad organizativa ofrece al alumno la oportunidad de realizar una actividad al mismo tiempo que su formación y de optimizar la duración e intensidad del plan de formación. Aparte de los otros alumnos, el participante está en contacto con:

- alguien que actúe como una persona de referencia, en particular para organizar y supervisar todo el proceso de aprendizaje, pero también para apoyar el desarrollo de la competencia "aprender a aprender."
- profesores especializados en idiomas y en otros temas en función de su objetivo (cálculo, salud y seguridad...) que también actúan como facilitadores.

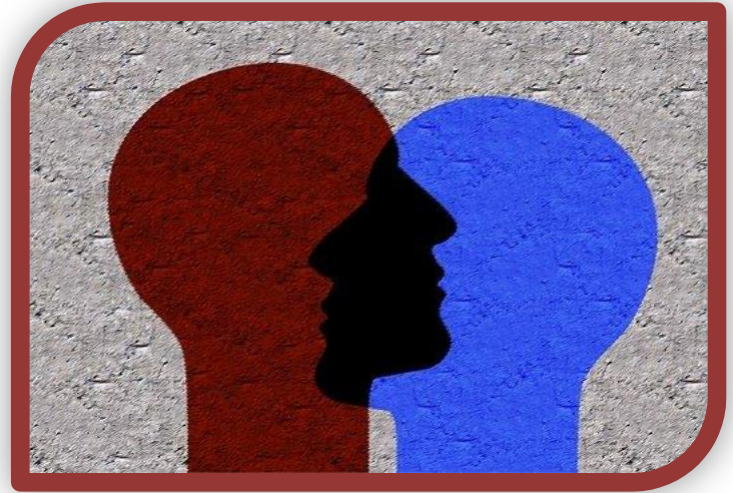
Estos talleres de aprendizaje personalizados pueden acoger a participantes que tienen perfiles íferentes (empleados, desempleados, inmigrantes, refugiados...) con diferentes niveles (de educación, de lengua francesa) y diferentes objetivos (alcanzar el nivel A1 para poder firmar el contrato de acogida, encontrar un trabajo, escribir un currículum, empezar un curso de actualización para acceder a un programa de formación certificado, prepararse para una competencia...).

El facilitador trabaja atendiendo de un alumno a otro o de un grupo pequeño a otro para explicar algo, ilustrar algo, hacer preguntas, proporcionar apoyo metodológico sobre cómo tomar notas, animar a los alumnos, proporcionar más material de aprendizaje, hablar sobre la autoevaluación, motivar a un alumno. Hay muy poco o nada de tiempo para que el facilitador dé clases a todo el grupo. En algún momento, varios facilitadores pueden intervenir en la misma sala si es necesario.

El centro de recursos asociado a esta unidad juega un papel clave: tiene que ofrecer una variedad de recursos de aprendizaje sobre una variedad de temas para varios niveles utilizando diferentes métodos. El seguimiento constante del aprendizaje es otro requisito clave, además de la necesidad de preparar herramientas de evaluación y autoevaluación.

GESTIÓN DEL CONFLICTO Y CAMBIOS

Las personas recién llegas generalmente enfrentan una amplia gama de adaptaciones psicológicas, cognitivas y conductuales debido a las diferencias culturales y organizativas en el país receptor. Sus aspiraciones a menudo se convierten en frustraciones, relacionadas con la estructura de la sociedad de destino. La tabla a continuación enumera las principales razones que generan frustración y ansiedad entre las personas recién llegadas y solicitantes de asilo y las posibles soluciones de gestión.



Problema previsto	¿Qué podemos hacer?
<p>- Reglas de convivencia en los centros de recepción: cada persona migrante tiene una experiencia de vida previa; En varios casos pueden haber vivido en el camino, enfrentando todo tipo de peligros, sin reglas o un horario programado. Ser alojado en un centro de recepción donde se deben seguir horarios predeterminados y reglas estrictas puede llevarlos de vuelta a la fase de infancia y hacer que se sientan controlados. Esto puede causar una profunda frustración, que puede ser subestimada o apenas entendida por los profesionales.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Nunca pierdas el punto de vista de los migrantes. Podemos comenzar comparando su situación anterior con la actual.- Nunca olvides que la integración es un proceso difícil y doloroso, que requiere compromiso, pero ofrece muchas sorpresas, como explica Danuta, una consejera profesional que trabaja con inmigrantes en Torino (Italia) que experimentó desafíos de inmigración en su propia piel.- Involucrar a las personas migrantes en la elaboración / adaptación y seguimiento de las normas.

<p>- Falta de claridad sobre el futuro: las primeras frustraciones son causadas por el procedimiento de asilo: las demoras en llamar a las Comisiones para que decidan sobre la solicitud de protección presentada por los migrantes es una de las mayores dificultades para manejar (se enfrenta una desaceleración considerable, desde nueve meses hasta dos años). Incluso si a las personas solicitantes de asilo se les concede el derecho a trabajar después de un período de tiempo fijo (en Italia son dos meses), sigue existiendo una brecha entre el derecho legal de las personas a buscar empleo y su integración exitosa en el mercado laboral del país anfitrión. No saber lo que les sucederá genera un sentimiento de inseguridad y una gran ansiedad también.</p>	<p>La mejor manera de limitar la frustración es gestionar todo el camino con gran claridad y franqueza al decir qué se puede hacer y qué no depende de nosotros/as. A veces es útil mostrar nuestros límites y declarar que "no podemos resolver todos los problemas".</p>
<p>- Choque cultural: es un conjunto de reacciones emocionales a un cambio repentino que ocurre cuando la persona está expuesta a nuevos estímulos culturales que tienen poco o ningún significado para ellos. Esto puede provocar malentendidos, mayores niveles de estrés y conflictos cognitivos. La mayoría de ellos/as provienen de países donde la administración pública casi no existe, por lo que pueden sentirse abrumados por los procedimientos administrativos y la burocracia. Entonces, incluso si comprenden claramente la necesidad de evaluación y reconocimiento de habilidades, perciben los procedimientos como demasiado complejos o pesados; Por ejemplo, una persona que trabajó como cocinero o mecánico en Somalia apenas comprende por qué no puede hacer el mismo trabajo en un país europeo.</p>	<p>- Invierta mucho en comunicación intercultural y aprendizaje mutuo</p> <p>- Explíqueles el papel de las esferas públicas y privadas en nuestro país. Los métodos de laboratorio se pueden utilizar para hacerles entender conceptos como "privado" y "público"; Se pueden organizar visitas de campo y reuniones con representantes de campos públicos y privados (por ejemplo, visita a un supermercado privado, farmacia, empresa y a un hospital público, cámara de comercio, ayuntamiento, etc.)</p>

<p>- Ausencia de red social: en el país de acogida, las personas migrantes sufren la ausencia de personas significativas con las que están cerca; Además, la falta de una red social también es un gran obstáculo para encontrar trabajo. Trabajar en la construcción de redes sociales puede fortalecer el lenguaje y las habilidades sociales de las personas migrantes o fomentar su acceso al trabajo.</p>	<p>- Involucrar activamente a las asociaciones locales de personas migrantes, que pueden desempeñar un papel extremadamente estratégico (organización de eventos sociales y culturales, apoyo en la investigación laboral)</p> <p>- Involucrar a las personas ex migrantes (ya establecidos en el país) como mentores/as que acompañan a las recién llegadas durante todo el proceso de inclusión. Pueden actuar como mentores/as de casos de éxito, ayudar a las nuevas personas migrantes a resolver problemas prácticos y acceder fácilmente a los códigos culturales locales.</p> <p>-Participe como voluntario/a en asociaciones locales / ONG, los organismos públicos pueden ayudarlos a ampliar su red social y mejorar sus habilidades de comunicación y lenguaje.</p>
<p>- Dificultad para gestionar la complejidad: el contexto de nuestra sociedad se ha vuelto cada vez más complejo debido a la globalización, la presión y el impacto de la tecnología, los mercados virtuales, el aumento de la diversidad de la sociedad; Dicha complejidad requiere una adaptación continua de las normas y leyes. La mayoría de los migrantes provienen de un país más caótico pero menos complejo y pueden sentirse incómodos/as al manejar tal complejidad: un sistema hiperburocrático junto con la redefinición continua de las reglas del juego puede parecer desestabilizador para ellos.</p>	<p>- Ayúdelos/as a integrarse, sin cambiar demasiado su visión del mundo. Quizás su objetivo más importante es no convertirse en todos los aspectos similares a los de un ciudadano nativo, sino solo lograr la inclusión social y económica en términos de una familia con hijos y un sustento económico.</p> <p>- Acompañarlos para enfrentar la carga burocrática y cómo comunicarse con nuestros funcionarios.</p> <p>- No dar por sentado el significado de lo que es "privado" y "público" para ellos/as (por ejemplo, en algunas culturas el agua es un bien público y la idea de pagarla es difícil de entender)</p> <p>- Los consejos de psiquiatría para trabajar con moderación en la parte sana pueden ser útiles ("no los cure demasiado porque pueden perderse").</p>
<p>- Pérdida de estatus, profesión y posesiones anteriores: las personas migrantes pueden sentirse confundidas acerca de su identidad y su papel en el nuevo país; copiar con un posible desajuste entre sus expectativas demasiado altas antes de</p>	<p>- Explique que "buscar un trabajo es un trabajo exigente" para todos/as y es normal sentirse ansioso antes de una entrevista de trabajo o frustrado después de una entrevista en la que se ha fallado el objetivo de colocación.</p> <p>- Invierta en entrevistas de trabajo como</p>

<p>la migración y la nueva situación puede ser extremadamente estresante. Las personas recién llegadas con perfiles más altos o mayor edad tienen expectativas más altas, por lo que corren mayor riesgo de frustración. Como ejemplo, las empresas europeas pueden considerar que las habilidades técnicas de un graduado camerunés en ciencias de la computación no son lo suficientemente adecuadas, pero es difícil para él / ella entender por qué las empresas no están interesadas en su perfil. Este objetivo de las personas también necesita remodelar su nuevo perfil y su identidad. Trabajar con ellos/as es mucho más difícil y las posibilidades de éxito son menores; También su aprendizaje de un nuevo idioma resulta más difícil. En cambio, los caminos de las personas más jóvenes son mucho más rápidos: aprenden el idioma más rápido y tienen menos problemas para obtener una nueva identidad.</p>	<p>experiencia de capacitación, reduciendo así el nivel de ansiedad y frustración, destacando que "la próxima vez será mejor porque tendrá más experiencia"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilice las "lecciones aprendidas" de cada entrevista valorizando y fortaleciendo los elementos positivos y reflexionando sobre las áreas de mejora - Use la mayor cantidad posible de simulaciones, estudios de casos y juegos de roles con discusiones grupales posteriores - Recuerde que al crear la relación tenemos que evitar absolutamente un vínculo de dependencia con los migrantes y ayudar a la persona a ser proactiva lo antes posible - Apoye la capacidad del migrante para auto activarse fortaleciendo su autoeficacia como un paso intermedio hacia el aumento de la autoestima. La autoeficacia está fuertemente relacionada con la capacidad de lograr un resultado específico en un desempeño específico (cuantos más éxitos específicos alcanza una persona, más aumenta su autoestima).
<p>- Diferentes reglas de trabajo: las aspiraciones en el mercado laboral son a menudo demasiado optimistas y se centran en los ingresos más que en las condiciones de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Durante el período de prácticas, organice momentos de reflexión grupal en un aula para explicar los derechos y deberes de los trabajadores, paso a paso evitando bombardearlos con demasiada información en momentos en los que no se encuentran muy receptivos. - Las mujeres con niños enfrentan más dificultades para encontrar trabajo. Tenemos que pensar en soluciones de equilibrio entre el trabajo y la vida (por ejemplo, servicios de cuidado de niños entregados por grupos mixtos de ciudadanos/as nacionales y migrantes). - Una vez más, la participación de la comunidad local migrante puede ser estratégica.

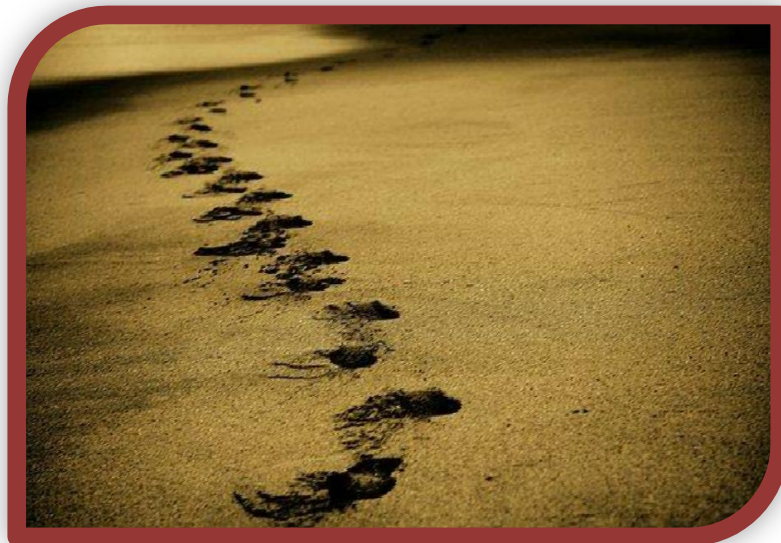
<p>- Conflictos entre las personas migrantes: generalmente surgen en los centros de recepción, pero también durante las sesiones de capacitación o laboratorios</p>	<ul style="list-style-type: none">- Nunca dé por sentada la solidaridad entre las personas.- Cuando muchos grupos étnicos tienen que convivir o compartir experiencias de capacitación, pueden surgir conflictos como en cualquier comunidad formada por personas sin vínculos afectivos.- La mejor manera de enfrentar el conflicto es no dramatizarlo y analizar las necesidades y valores específicos que se esconden detrás de los comportamientos conflictivos.
--	--

SEGUIMIENTO DE LA PERSONA

Introducción

Un paso clave en el desarrollo de la intervención con las personas migrantes, pero a menudo no se valora lo suficiente, es su monitoreo y seguimiento, para adaptar la intervención y realizar los cambios apropiados durante todo el proceso de integración de las personas migrantes, en función de sus necesidades específicas y necesidades cambiantes. En este sentido, es importante tener en cuenta que, aunque el objetivo de una intervención con los migrantes se centra en mejorar su inclusión social y laboral, una vez que obtengan un empleo, aún necesitarán apoyo. Por lo tanto, la intervención debe concebirse como un proceso de seguimiento desde el primer momento de acogida y recepción, a través del desarrollo de habilidades relacionadas y no relacionadas con el trabajo, la orientación profesional, la búsqueda de empleo, pero no limitado a este proceso.

Hacer un seguimiento constante de las personas migrantes durante la intervención y más allá ayudará a los profesionales a determinar el apoyo, la información y los recursos más apropiados que se necesitan para mejorar la inclusión social y laboral de los/as beneficiarios/as: apoyo psicosocial, asesoramiento legal, bases de datos locales y regionales, programas de capacitación, servicios públicos y privados, información sobre participación social y voluntariado, etc.



Pautas para profesionales para un seguimiento efectivo de las personas migrantes

1. **Utilice las metodologías, herramientas y formas de comunicación** para el seguimiento que mejor se adapten al servicio y a los participantes durante todo el proceso de intervención. Algunos ejemplos: Metodologías: coaching social, mentoring, coaching laboral; Herramientas: base de datos, hojas de registro; Formas de comunicación: cara a cara, por correo electrónico, Skype, teléfono.

2. **Centrarse en los aspectos relevantes para el seguimiento:**

- ✓ Expectativas, necesidades y prioridades en las diferentes etapas de la intervención. Esta dimensión está estrechamente relacionada con las cambiantes situaciones legales, económicas, sociales y psicológicas de los migrantes;
- ✓ Nivel de autosuficiencia y autonomía durante el proceso de intervención / integración;
- ✓ Ambiente de aprendizaje y experiencia de aprendizaje;
- ✓ Bienestar psicosocial;
- ✓ Monitoreo del lugar de trabajo (si corresponde);
- ✓ Seguimiento después de conseguir un trabajo: los migrantes seguirán necesitando apoyo en muchos aspectos: apoyo psicosocial, seguir aprendiendo el idioma del país anfitrión, información sobre otros servicios, etc.

3. **Empoderar e involucrar a las personas migrantes en su proceso de integración**

Es muy importante empoderar a las personas migrantes e involucrarlas en su proceso de integración, así como en encontrar y ser parte de las soluciones a sus necesidades, por ejemplo, proporcionándoles herramientas y habilidades, o dirigiéndose a iniciativas integradas en programas ya existentes adaptados para migrantes.

4. **Monitorear el proceso de integración: enfoque de mentoría como ejemplos**

La migración puede ser una experiencia difícil y dolorosa, pero también significa una experiencia positiva que puede cambiar a las personas, haciéndolas más conscientes de sí mismas y más abiertas a medida que contactan con otras culturas. Además de las dificultades, la inmigración implica una posibilidad de evolución, una experiencia que implica el desarrollo de habilidades personales que en otra situación no habrían surgido. En este sentido, la tutoría es un enfoque para monitorear el proceso de

integración de los migrantes.

Eric Parsloe (The Oxford School of Coaching & Mentoring) define la tutoría como una acción "para apoyar y alentar a las personas a gestionar su propio aprendizaje para que puedan maximizar su potencial, desarrollar sus habilidades, mejorar su rendimiento y convertirse en la persona que desean ser".

5. **Evaluar la necesidad de apoyo psicosocial.**

La necesidad de apoyo psicosocial aumenta en importancia a medida que los migrantes y refugiados se preparan para comenzar a superar el estrés continuo y los traumas que experimentaron durante sus viajes. Pueden sentirse abrumados o confundidos; pueden experimentar miedo y preocupaciones extremas, emociones fuertes como ira y tristeza. Muchos de ellos se ven afectados por múltiples pérdidas, etc. Las respuestas al estrés son naturales en este contexto, pero algunas personas pueden tener reacciones que les impiden cuidar de sí mismos y sus familias y hacer frente a las dificultades en su camino de integración.

No existe una única forma o modelo para proporcionar apoyo psicosocial y de salud mental a los refugiados y migrantes, pero los siguientes principios de buenas prácticas han sido acordados en organizaciones que trabajan en este campo para guiar la respuesta de los profesionales que realizan e intervienen con los migrantes y para prevenir inadvertidamente haciendo daño en todas las fases:

- ✓ Tratar a las personas con dignidad y respeto, y apoyar la autosuficiencia.
- ✓ Responder a aquellos que necesitan ayuda de forma humana y con trato cercano.
- ✓ Facilitar información sobre servicios, apoyos, derechos y deberes.
- ✓ Facilitar psicoeducación y utilizar el lenguaje adecuado.
- ✓ Fortalecer el apoyo familiar, poniendo énfasis en la situación psicológica de los niños (preguntando a los usuarios).
 - ✓ Identificar y proteger a los individuos con necesidades específicas.
 - ✓ Hacer intervenciones culturalmente relevantes y garantizar una interpretación adecuada.
- ✓ Brindar tratamiento a personas con trastornos mentales graves (brindados por médicos certificados)
- ✓ No comience tratamientos psicoterapéuticos que necesiten seguimiento cuando es poco

probable que sea posible.

- ✓ Monitorizar y gestionar el bienestar de los voluntarios y encargados.

6. Después de conseguir un trabajo, mantenga el contacto con el empleador y el migrante.

En muchos casos, cuando un migrante encuentra trabajo, es difícil mantener el contacto y, por lo tanto, seguir su desarrollo profesional y personal. Es importante que los profesionales mantengan contacto con el personal a cargo de la colocación laboral de los migrantes, a fin de seguir trabajando tanto con el empleado migrante como con el empleador para garantizar el bienestar del migrante y el mantenimiento de su trabajo.

Mantener el contacto con el migrante después de conseguir un trabajo permitirá a los profesionales actualizar los objetivos personales y profesionales del migrante, una ruta individualizada, un plan de aprendizaje permanente, establecer nuevas metas, la capacitación necesita recursos necesarios, etc.

7. Sinergias con los sectores público y privado.

Es importante coordinar y cooperar con otras organizaciones y entidades que brindan servicios a los migrantes para el seguimiento; No trabaje de forma aislada. Las entidades que apoyan a los migrantes deben contar con una fuerte cooperación con los servicios sociales públicos, principalmente a nivel local y regional, para ofrecer a los migrantes una intervención más amplia e integral. En este sentido, también es crucial involucrar a las empresas privadas en el proceso de intervención para asegurar una inclusión temprana del migrante en el mercado laboral.



Experiencia de éxito en Italia:

L'Isola di Ariel - La comida y la cocina pueden ser una buena práctica de inclusión social y económica para los migrantes.

L'Isola di Ariel (la isla de Ariel, www.isoladiariel.it) es una cooperativa social italiana que trabaja con personas desfavorecidas como pacientes psiquiátricos y nuevos inmigrantes, principalmente solicitantes de asilo (el 85% aún no ha recibido un título de protección, y muchos de ellos tener el nombramiento con la Comisión de Refugiados en 2020). Estar suspendido en una especie de limbo genera mucha frustración. Los profesionales de L'Isola di Ariel gestionan todo el proceso desde la primera recepción hasta la inclusión social y laboral. Sus métodos de atención están fuertemente influenciados por el enfoque antropológico y antipsiquiátrico. Como ejemplo, toman la práctica de poner la mesa con paciencia y cuidado, como un símbolo de la relación con el otro, a partir de la larga experiencia realizada en el campo de la salud social (en un departamento de grupos psiquiátricos, los operadores preparan cuidadosamente la mesa y espera pacientemente a que los invitados se sienten a compartir y aprendan a preparar la mesa para ellos y para los demás). Teniendo en cuenta que una mesa puesta facilita el diálogo y las relaciones, esta cooperativa considera la comida como un poderoso medio social para promover el intercambio y la contaminación entre personas con diferentes culturas. La comida también puede ser un catalizador para la inclusión social y laboral. Las personas recién llegadas deben ser ayudados a desarrollarse y esto es más fácil si se incluyen lo antes posible en un contexto social y laboral. Los inmigrantes calificados y los solicitantes de asilo en el campo de la cocina son una forma de proporcionarles a los recién llegados el auto-empoderamiento y el trabajo. Cuanto antes se inserten en un contexto de trabajo, p. en prácticas o voluntariado, cuanto antes mejoren su lenguaje y habilidades blandas. Se han establecido tres posadas especializadas en cocina mediterránea ("La Locanda Clandestina" - "La Taberna Clandestina") en Turín, donde trabajan equipos multiculturales y la comida es una contaminación de la cocina mediterránea y étnica.

Otro proyecto similar llevado a cabo en Piemonte es "Alimentos para la inclusión", que es el resultado de una asociación entre la Universidad de Ciencias Gastronómicas y el ACNUR. Los cursos están específicamente dedicados a refugiados y solicitantes de asilo, basados en técnicas de cocina, cocinas de raza mixta y tradiciones gastronómicas del mundo.



Experiencia de éxito en Francia:

Voluntariado para acelerar la integración

"Cuando llegué a Francia con mi marido y mi hijo, estaba embarazada. Sólo sabía unas pocas palabras en francés: "hola, adiós, gracias, no entiendo". Había estudiado música en Georgia. Había trabajado durante 11 años como profesora en una escuela de música y en una escuela primaria para dar clases de canto. Tan pronto como llegué a Francia, quise tomar cursos de francés. Comencé en los "Restos du cœur" y luego, cuando fuimos al centro de solicitantes de asilo, tomé otro curso.

Cuando mi hijo iba a la escuela, miré sus tareas y también aprendí así siguiendo su trabajo escolar. También vi mucha televisión francesa. Cuando fuimos a la Administración Francesa de Inmigración e Integración para firmar el contrato de acogida e integración, nos enviaron a la Greta para tomar cursos de francés.

Hice la formación obligatoria y aprobé el Diploma de Estudios de Lengua Francesa (DELF según sus siglas en francés) Nivel A1. Continué con el DELF Nivel A2 de nuevo gracias a la Administración de Inmigración. Luego seguí un curso de formación de 600 horas en la oficina de empleo. Realmente me ayudó mucho.

Aprender el idioma me ha abierto las puertas. Podía hablar, explicar lo que necesitaba decir. Saber francés me ha ayudado mucho. Podía expresarme, decir lo que pensaba. Aquí la gente piensa libremente, no hay que tener miedo de hablar. No debemos desanimarnos porque a veces es difícil. Hay que salir de la casa, estar en contacto con otros y no quedarse con la gente de su país. También es importante estar en contacto con el trabajador social del centro de solicitantes de asilo. Siempre he sido muy activa y tenía muchas ganas de trabajar. Quería seguir trabajando en el ámbito de la música como profesora. Tuve que encontrar algo que hacer, incluso de forma voluntaria. Después del nacimiento de mi segundo hijo, me ofrecí como voluntaria en la guardería, pero también en la iglesia para los festivales de música. Toco un instrumento de mi país. Gracias a la guardería, un miembro del personal de la municipalidad de Le Puy me vio participar en un espectáculo infantil y tocar música. También toco en fiestas de barrio, y con la orquesta sinfónica del conservatorio de música. Canto en un coro como solista. Un día me ofrecieron un puesto de recambio en el conservatorio como profesora de piano, luego la oportunidad de dar clases de teoría musical en las ciudades vecinas, así como de iniciación

musical. Desde entonces he sido una cantante sustituta para el coro, que es algo que hago mucho.

En Francia, hay muchos beneficios sociales, especialmente en términos de salud. Me cuidaron bien en el hospital de maternidad cuando nació nuestro segundo hijo. Las mujeres tienen más derechos aquí. Pero podría decir que las mentalidades son similares a las de mi país, son bastante similares. Tenemos las mismas fiestas religiosas. Además, vivía en un pueblo pequeño como éste.

Mi hijo se ha adaptado muy bien.

El año pasado seguí un curso de formación financiado por la Oficina de Inmigración para validar un nivel B1. Estoy muy contenta de estar aquí.”

el trabajo. Finalmente, se siente más integrado y respetado en la sociedad.

REFERENCIAS

Aprendizaje basado en competencias

- Boutin G. L'approche par compétences en éducation : un amalgame paradigmatique. En Connexions 2004/1 (n°81), páginas 25 a 41.
- [Common European Framework of Reference for Languages: Learning, Teaching, Assessment](#)
 - (Marco común europeo de referencia para las lenguas: aprendizaje, enseñanza, evaluación)
- d'Iribarne Alain. Trente ans de Céreq. Des qualifications aux compétences : chronique d'un oubli accepté ?. In: Formation Emploi. N.76, 2001. Numéro spécial : 30 ans d'analyses des relations entre travail, emploi et formation. pp. 71-97.
- <https://edupass.hypotheses.org/118.ffenst-01576214>
- [Key competences for lifelong learning](#) (Competencias clave para el aprendizaje permanente)
- Rey O. (2008). « De la transmission des savoirs à l'approche par compétences ». Dossier d'actualité de la VST n°34, avril. Lyon : Institut national de recherche pédagogique (INRP).
- Rey O. (2012). Le défi de l'évaluation des compétences. Dossier de veille de l'IFÉ.
- [Transversal skills](#) (Habilidades transversales)
- Zarifian Philippe, Le modèle de la compétence, éditions Liaisons, septembre 2004

Coaching y asesoramiento social

- Se recomienda que consulte el "Global Coaching and Mentoring Alliance (GCMA)" y el European Mentoring and Coaching Council (EMCC)"
https://www.emccouncil.org/about_emcc/gcma/
- Association for coaching: <https://www.associationforcoaching.com/>;
- "International Coach Federation (ICF)": <https://coachfederation.org/>.
- Marco de competencias :<https://emcc1.app.box.com/s/4aj8x6tmbt75ndn13sg3dauk8n6wxfxq>
- "Red Europea de Políticas de Rientación Permanente (ELGPN según sus siglas en inglés)":
<http://www.elgpn.eu/>
- Proyecto Lighthouse: <http://www.lighthouse-project.eu/es/>

Conceptos de la integración y la inclusión

- Algan, Yann with Alberto Bisin, Alan Manning & Thierry Verdier. (2012). *Cultural Integration of Immigrants in Europe*. Oxford: Oxford University Press
- Diaz Andrade, Antonio & Bill Doolin. (2016). *INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY AND THE SOCIAL INCLUSION OF REFUGEES*. MIS Quarterly
- Scott, John. (2015). integration (social). In John Scott, *A Dictionary of Sociology* (4th ed.). Oxford: Oxford University Press

Aspecto psicológico de la intervención

- Weissbecker, Inka, Fahmy Hanna, Mohamed El Shazly, James Gao & Peter Ventevogel. (2019). *Integrative Mental Health and Psychosocial Support Interventions for Refugees in Humanitarian Crisis Settings: Integrative Health Care for the 21st Century Refugees*. Consultado el 11 de febrero 2019:.

https://www.researchgate.net/publication/326525465_Integrative_Mental_Health_and_Psychosocial_Support_Interventions_for_Refugees_in_Humanitarian_Crisis_Settings_Integrative_Health_Care_for_the_21st_Century_Refugees

Formación permanente y reconocimiento de la experiencia previa

- OECD (2007): Qualifications Systems – Bridges to Lifelong Learning: <http://www.oecd.org/education/innovation-education/38465471.pdf>
- La comisión europea, https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/about-education-and-training-in-the-eu_en
- Florin, *Recognition of non-formal learning in Europe: Challenges and opportunities*, 2015
- Joint Research Centre (JRC), *Free Digital Learning Opportunities for Migrants and Refugees*, 2017
- UNESCO, <http://uil.unesco.org/lifelong-learning/recognition-validation-accreditation>
- CEDEFOP (2016). Directrices europeas para la validación del aprendizaje formal y no formal, https://www.cedefop.europa.eu/files/3073_es.pdf
- Gateway to recognition of academic and profesional cualifications, <https://www.enic-naric.net/>
- Gestión de títulos, de <http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al->

[ciudadano/catalogo/gestion-titulos/](#)

Servicio Público de España, <https://sede.sepe.gob.es/recex/RXAsistenteWebRED/Asistentes.do>

Validación de los aprendizajes realizados en los distintos contextos, de

<https://www.culturaydeporte.gob.es/educacion/mc/mecu/aprendizaje/validacion.html>

Aprender a aprender (Competencia clave)

- GAUSSEL, M. (2016). Ce que la recherche nous dit sur les styles d'apprentissage (ou retour sur un mythe tenace). IFE, ENS de Lyon, Institut français de l'éducation. Edupass.
- MERRILL, M. D. (2002). First principles of instruction. Educational Technology Research and Development.
- www.competencescles.eu

Competencias interculturales

- Deardorff, D. K. (2006), The Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization at Institutions of Higher Education in the United States, Journal of Studies in International Education 10:241-26
- Strategies to Improve Intercultural Communication. University of Notre Dame. <https://www.notredameonline.com/resources/intercultural-management/strategies-to-improve-intercultural-communication/> Consultado el 14 de enero 2019.

Empoderamiento

- Erden, Ozlem. (2016). *Building Bridges for Refugee Empowerment*. Journal of International Migration and Integration
- Jensen, Louise Rosenthal & Sofie Havn Jensen. (2018). *Fra flygtning til faglært – En kortlægning af nordiske erfaringer med at rette integrationsindsatser mod erhvervsuddannelse*. Copenhagen: Foreningen Nydansker
- Møller, Morten. *Empowerment skal drive integrationsindsatsen* (en danés). Consultado el 12 de febrero 2019: https://akantus.net/uf/40000_49999/43655/ef7623837c7a9bf862fc3eab5e2104fe.pdf

- Pant, Mandakini. (2014). Empowerment. In David Coghlan & Mary Brydon-Miller, *The SAGE Encyclopedia of Action Research*. London: SAGE Publications Ltd
- Tadayon, Fereshteh & Ali Khodi. (2016). *Empowerment of Refugees by Language: Can ESL Learners Affect the Target Culture?*. TESL CANADA JOURNAL

Aprendizaje autodirigido

- KNOWLES, M. (1975). *Self-Directed Learning A Guide for Learners and Teachers*. Chicago, IL Follett Publishing Company.
- TREMBLA , N. A. Quelques méthodes et techniques In : *L'autoformation : Pour apprendre autrement* [en ligne]. Montréal : Presses de l'Université de Montréal, 2003.
- CARRÉ, P. et M ISAN, A. (dir.). *La formation autodirigée. Aspects psychologiques et pédagogiques*. Paris: L'Harmattan. 2002.

Enfoques al aprendizaje de idiomas

- Springer, C. *Comprendre les évolutions en didactique des langues : Quelle nouvelle didactique pour communiquer dans un monde interconnecté ?*. 2017. hal-01540738
- Puren, C. *Histoire des méthodologies de l'enseignement des langues*. Paris : Clé international diff. Nathan, DL 1988, Cop. 1988
- Beacco, J-C. (2007). *L'approche par compétence dans l'enseignement des langues. Enseigner à partir du Cadre européen commun de référence pour les langues*. (Editions). Paris : Didier

Expectativas y prioridades

- Ager, Alastair Ager & Alison Strang. (2008). *Understanding Integration: A Conceptual Framework*. Oxford: Oxford University Press
- Scholten, Peter, Fleur Baggerman, Linda Dellouche, Venja Kampen, Julia Wolf & Rick Ypma. (2017). *Policy Innovation in Refugee integration? A comparative analysis of innovative policy strategies toward refugee integration in Europe*. Rotterdam: Erasmus University Rotterdam
- Konle-Seidl, Regina & Georg Bolitz. (2016). *Labour Market Integration of Refugees: Strategies and good practices*. European Union

- [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU\(2016\)578_956_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU(2016)578_956_EN.pdf)
- Jensen, Louise Rosenthal & Sofie Havn Jensen. (2018). *Fra flygtning til faglært – En kortlægning af nordiske erfaringer med at rette integrationsindsatser mod erhvervsuddannelse*. Copenhagen: Foreningen Nydansker .

Dando la bienvenida a la persona usuaria

- Migrant-friendly services. The Introduction to Migration (2015)_ www.migrationyorkshire.org.uk/integrationupnorth. Consultado el 11 de marzo 2019.

Plan de aprendizaje permanente

- Esta sección se basa en las herramientas LIGHTHOUSE para un plan de aprendizaje permanente:

[http://www.lighthouse-project.eu/fileadmin/editors/documents/LIGHTHOUSE Toolbox EN .pdf](http://www.lighthouse-project.eu/fileadmin/editors/documents/LIGHTHOUSE_Toolbox_EN_.pdf). (Versión española: [http://www.lighthouse-project.eu/fileadmin/editors/documents/LIGHTHOUSE Herramientas ES .pdf](http://www.lighthouse-project.eu/fileadmin/editors/documents/LIGHTHOUSE_Herramientas_ES_.pdf))

Gestión de conflictos y cambios

- Associazione Centro Astalli, *"I get you" Buone pratiche di integrazione di migranti forzati attraverso il community building*. EU JUST project (JUST/2014/RRAC/AG/BEST/6656 - <http://www.igetyou-jrs.org/>)
- OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights, OSCE/ODIHR (2018), *Good practices in migrant integration: trainer's manual*
- Sauquet M., Vielajus M., ed. Charles Léopold Mayer (2014), *L'intelligence interculturelle. 15 thèmes à explorer pour travailler au contact d'autres cultures*.
- Godfried Engbersen, (2003) *Spheres of integration: towards a differentiated and reflexive ethnic*

minority policy, in Sackmann R., Peters B., Faist T. (Eds) (2003), *Identity and Integration: Migrants in Western Europe* (chap. 4).

- Watzlawick P., Beavin J.H., Jackson D.D. (1967), *Pragmatics of Human Communication*.

Seguimiento de la persona migrante

- Mental Health and Psychosocial Support for Refugees, Asylum Seekers and Migrants on the Move in Europe A MULTI-AGENCY GUIDANCE NOTE. December 2015 <http://www.socialserviceworkforce.org/system/files/resource/files/MHPSS-Guidance-Note.pdf>
- Parsloe E. & Leedham L. (2009). *Coaching and Mentoring*. Ed: London and Philadelphia.
- Prácticas inteligentes para mejorar la resiliencia de las personas migrantes. Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (2019). <http://media.ifrc.org/global-review-on-migration/table-of-contents/responses-to-migrant-needs/>



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



