



ENSEMBLE Manual

Pautas operativas para implementar el mecanismo innovador ENSEMBLE de aprendizaje no formal e informal (NFIL)



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



This project (2017-1-FR01-KA202-037485) has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein.

Nombre del proyecto: 'ENSEMBLE: expectativas y habilidades no formales para los migrantes y para impulsar la economía Local'

Número de referencia del proyecto: 2017-1-FR01-KA202-037485

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que puede hacerse de la información contenida.

Socios del proyecto: El proyecto ENSEMBLE es implementado por las 7 siguientes organizaciones:

 <p>IFRTS Corse Institut Corse de Formation et recherche en Travail Social, Médico-Social et Sanitaire</p> <p>Institut Corse de Formation et Recherche en Travail Social (IFRTS) Lider del proyecto, Francia www.ifrtscorse.eu</p>	
 <p>SCUOLA CENTRALE FORMAZIONE</p> <p>Scuola Centrale Formazione Socio del proyecto, Italia www.scformazione.org</p>	 <p>IAL Innovazione Apprendimento Lavoro Friuli Venezia Giulia s.r.l. Socio del proyecto, Italia www.ialweb.it</p>
 <p>Institut de Haute Formation aux Politiques Communautaires</p> <p>IHF, Institut de Haute Formation aux Politiques Communautaires asbl Socio del proyecto, Belgica www.ihfeurope.eu</p>	 <p>la ligue de l'enseignement Fédération de Haute-Corse</p> <p>FALEP 2B, Fédération des Associations Laïques d'Education Permanente Socio del proyecto, Francia www.laligue2b.org</p>
 <p>Институт за развој на заједницата Community Development Institute Institut për Zhvillim të Bashkësisë</p> <p>Community Development Institute (CDI) Socio del proyecto, Macedonia www.irz.org.mk</p>	 <p>Internet Web Solutions</p> <p>Internet Web Solutions (IWS) Socio del proyecto, España www.internetwebsolutions.es</p>

Para obtener más información sobre el proyecto conjunto, visite nuestro sitio web www.projectensemble.eu o nuestra [Página de Facebook](#) !

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
II. HERRAMIENTAS DE ALINEACIÓN INTERCULTURAL	¡Error! Marcador no definido.
II.1. Fichas de país interculturales	¡Error! Marcador no definido.
II.2. Contenido de la herramienta de aprendizaje basado en Web	¡Error! Marcador no definido.
LISTA DE COMPETENCIAS	12
COMPETENCIAS INTERCULTURALES	¡Error! Marcador no definido.
PROFUNDIZANDO CON HOJAS	¡Error! Marcador no definido.
III. CUADRO DE COMPETENCIAS MULTIMEDIA	¡Error! Marcador no definido.
III. 1. Mapeo y extrapolación de las tipologías situacionales de trabajo y competencias profesionales	¡Error! Marcador no definido.
III.2. Vídeos y secuencias digitales	¡Error! Marcador no definido.
III.3. Las 7 competencias claves europeas “Sentido de la iniciativa y el espíritu empresarial”	¡Error! Marcador no definido.
III.4. La herramienta del perfil de competencias de la UE para nacionales de terceros países	¡Error! Marcador no definido.
IV. COMENTARIOS DEL PROGRAMA PILOTO	¡Error! Marcador no definido.
IV.1. Estrategia piloto y conducción	64
IV.2. Valoración y Consejos	67
IV.3. Valorización	69
V. BIBLIOGRAFÍA	¡Error! Marcador no definido.

I. INTRODUCCIÓN

Este documento ha sido escrito para las Alianzas Estratégicas para la educación y formación profesional "ENSEMBLE: Expectativas y habilidades no formales para empoderar a los migrantes y para impulsar la economía local" (2017-1-FR01-KA202-037485) financiado con el apoyo financiero del programa Erasmus +.

Antecedentes

Frontex estima que 503,000 migrantes ingresaron a la UE en 2016. Dejando de lado las connotaciones sociales y políticas del fenómeno, la migración en realidad puede representar un recurso para la economía de la UE ahora en camino a la recuperación total, si solo hubiera sistemas establecidos para acompañar migrantes, particularmente aquellos poco calificados, a la integración económica y social a través de soluciones de FP adecuadas. De hecho, la estrategia Europa 2020 ha identificado la mejora de la integración de los migrantes para trabajar en su país de acogida de la UE como una prioridad. Existe una necesidad inmediata de identificar de manera adecuada y rápida las rutas VET apropiadas que se adapten, y coincidan, con las expectativas de los migrantes y las necesidades de la economía de acogida.

Objetivos del proyecto

El proyecto **ENSEMBLE: Expectativas y habilidades no formales para empoderar a los migrantes y para impulsar la economía local** tiene como objetivo desarrollar y validar un mecanismo innovador de NFIL que se centre en las necesidades del migrante que ayudará a los educadores de FP a identificar y evaluar las competencias profesionales de NFIL de los migrantes para Facilitar su integración laboral en tres sectores clave: restauración, fabricación y construcción.

Con este fin, los socios del proyecto ENSEMBLE se comprometen a desarrollar y probar las competencias profesionales de NFIL adaptadas a los educadores de FP y las necesidades de los migrantes. Esta herramienta innovadora es accesible en una plataforma REA y contribuye a superar los desafíos de la integración de los migrantes (por ejemplo, la barrera del idioma, el malentendido intercultural, ...).

Nuestros grupos objetivo

Erasmus+ ENSEMBLE Project
ENSEMBLE: Expectations and Non-formal Skills
to Empower Migrants and to Boost Local Economy
Project ref. number: 2017-1-FR01-KA202-037485

100 educadores que trabajan en organizaciones de Educación y Formación Profesional (VET)

100 migrantes poco calificados que son personas de fuera de la UE de entre 18 a 55 siempre que sea posible llegar a la UE en menos de 1 año con el fin de captar:

- alumnos en el nivel de entrada en el mercado laboral (de 18 a 25 años)
- trabajadores que ya están en el mercado laboral en el país de origen (de 26 a 45 años)
- trabajadores con considerable experiencia laboral previa (45+)

Resultados previstos

El proyecto ENSEMBLE contribuirá a la mejora de la calidad del sector de Educación y Formación Profesional (FP) y facilitará la integración social y profesional de los migrantes. Primero, los educadores de FP y los inmigrantes que llegaron recientemente a Francia, Bélgica, Italia, España y Macedonia se beneficiarán del método educativo y las herramientas desarrolladas en el marco ENSEMBLE. Luego, el método innovador se difundirá en todos los demás países de la UE.

¿Qué es el manual ENSEMBLE? Estructura y contenido

El presente manual consta de pautas operativas comunes para implementar el mecanismo innovador ENSEMBLE de aprendizaje no formal e informal (NFIL). Estas pautas operativas representan una herramienta técnica y organizativa que ayuda a los educadores que trabajan en organizaciones de Educación y Formación Profesional (VET) a:

- Comprender el funcionamiento general del mecanismo ENSEMBLE
- Comprender los tiempos y métodos de uso de las herramientas de alineación intercultural
- Comprender la funcionalidad del panel de habilidades multimedia
- Organizar los servicios de mapeo de competencias NFIL para migrantes
- Estandarizar la implementación del modelo de servicio que comprende, al mismo tiempo, una gama de soluciones alternativas para la ocurrencia de situaciones anómalas.
- Estandarizar los resultados, informes y paneles de evaluación conectados.

La versión final de este manual es el resultado de varios meses de implementación y prueba de herramientas innovadoras en los cinco países de la UE que participan en el proyecto ENSEMBLE.

[...]

II. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONALIDADES DE LAS HERRAMIENTAS NFIL INNOVADORAS DE ENSEMBLE

II.1. HERRAMIENTAS DE ALINEACIÓN TRANSCULTURALES

Las fichas de Ensemble Country son instantáneas efectivas de los 30 países más relevantes en términos de tendencias migratorias según el ACNUR con los siguientes resultados de aprendizaje:

- Reconocer las características y condiciones culturales, personales y profesionales de los migrantes.
- Empoderar a los operadores para comprender mejor las idiosincrasias del país de origen de los migrantes y tratarlos.

Además de los resultados generales de aprendizaje, como parte de las herramientas de alineación intercultural, los contenidos seleccionados en las fichas de los países están relacionados con los impactos culturales en un país en particular. Se pone especial énfasis en aquellos aspectos que afectan profundamente los comportamientos y actitudes de las personas, tales como los antecedentes económicos, los componentes sociales y culturales de un país, así como los aspectos educativos y las curiosidades de la vida cotidiana como la gastronomía y el deporte.

Los datos incluidos en las fichas de cada país son los siguientes:

- Información general, incluyendo Capital, Idiomas oficiales hablados, Idiomas principales, Población, Densidad, Relación de género (que puede dar a los operadores pistas sobre cuestiones relacionadas con el género), Moneda, Zona horaria, Reglas de conducción, Código de llamada.
- Visión general
- Sistema educativo

- Economía
- Cultura y religión.
- Fuentes
- Se incluyeron referencias adicionales para permitir que los socios agreguen más información, herramientas o enlaces de interés disponibles en cada país, personalizando aún más esas herramientas.

Las fichas de país se presentan en orden alfabético para aumentar su usabilidad y se ofrecen en línea dentro del conjunto de herramientas como parte del conjunto de herramientas interculturales Ensemble. Son totalmente gratuitos y están disponibles los 365 días del año sin restricción de ningún tipo. No es necesario iniciar sesión o registrarse para evitar cualquier posible obstáculo para el uso y aumentar la accesibilidad.

Estos son los países incluidos:


- | | |
|------------------------|-------------------------|
| 1. Afganistán | 16. Irán |
| 2. Argelia | 17. Irak |
| 3. Bangladesh | 18. Kuwait |
| 4. Burkina Faso | 19. Mali |
| 5. Camerún | 20. Mauritania |
| 6. Congo | 21. Marruecos |
| 7. Costa de Marfil | 22. Nigeria |
| 8. Rep. Dem. Del Congo | 23. Pakistán |
| 9. Egipto | 24. Senegal |
| 10. Eritrea | 25. Sierra Leona |
| 11. Etiopía | 26. Somalia |
| 12. Gambia | 27. Estado de Palestina |
| 13. Ghana | 28. Sudán |
| 14. Guinea | 29. Siria |
| 15. Guinea-Bissau | 30. Túnez |

Todas las fichas han sido traducidas y cargadas en inglés, francés, italiano, macedonio y español (con un total de 150 fichas de países) y se ha creado una sección dedicada dentro de la sección Kit de herramientas interculturales.

http://www.projectensemble.eu/country_fiches.php

Cross-cultural Alignment Toolkit Contents


In this section you will have access to all cross-cultural alignment tools developed or mapped within Ensemble Project.



WBTL Course

Training courses on Intercultural communication to interpret the cultural codes of the persons involved in the relationship (prejudices, stereotypes, etc.) in order to facilitate communication exchange and avoid misunderstandings


[VIEW COURSE](#)



Country Fiches

Effective snapshot of 30 most relevant countries in terms of migration tendencies according to UNHCR with the following learning outcomes: to recognise migrants's cultural, personal and professional characteristics and conditions.

[VIEW COUNTRY FICHES](#)



Tools of interest

Mapping of Tools of interest arranged in 4 areas emerged from assessment: General overview of origin countries, Identification of migrant's needs, Supportive relationship, Intercultural communication and transversal tools.

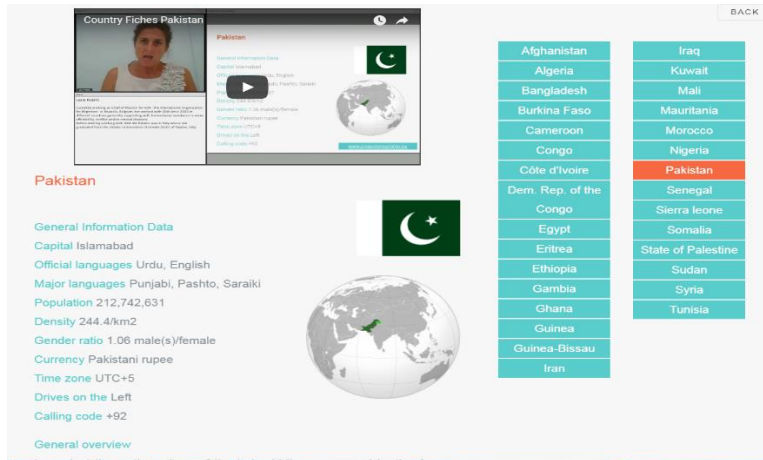
[VIEW TOOLS OF INTEREST](#)

Para agregar una perspectiva multimedia a las fichas de país, se ha agregado un video explicativo de un operador nativo de algunos países. Esos videos son valores agregados ya que cuentan la experiencia de la vida real de los operadores de migración que han vivido en esos países e informan sobre sus lecciones aprendidas y las mejores prácticas adquiridas de su experiencia sobre el terreno.



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

This project (2017-1-FR01-KA202-037485) has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein.



Algunas de las fuentes y recursos utilizados para elaborar las fichas de país de Ensemble fueron la Agencia Central de Inteligencia, IndexMundi, Commisceo Global, Banco Mundial, Classbase, Statista, etc., por nombrar algunas.

Las fichas de país se han elaborado y revisado por pares dentro del consorcio, pero los formularios de comentarios están disponibles en todos los idiomas dentro de esta sección para garantizar una recopilación continua de comentarios para afinar y mejorar esas herramientas incluso después del final de la financiación de la UE, lo que garantiza la sostenibilidad del proyecto.

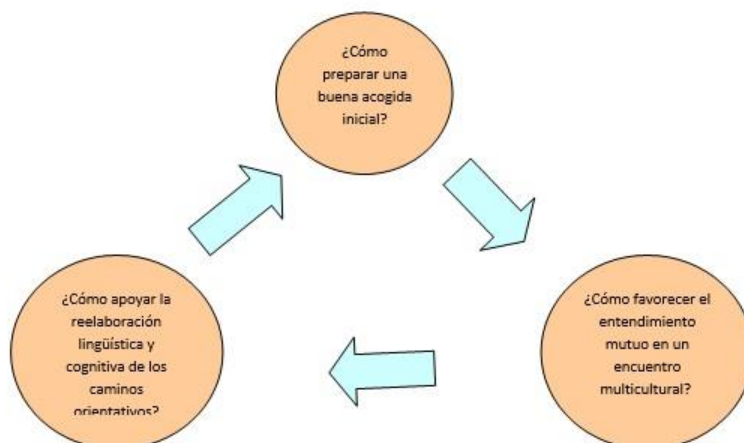
II.1.2. Contenido de la herramienta de aprendizaje basada en la web (SCF)

Gestionar una entrevista con migrantes que se encuentran en situación de vulnerabilidad debido al trayecto realizado, a sus pobres conocimientos lingüísticos y a su poco conocimiento de la cultura y contexto profesional del país de acogida, genera muchas preguntas.

Intentaremos responder a tres de estas preguntas, empezando por reflexionar en cómo podemos enfocar una entrevista de orientación y que cualidades se deben adoptar para un acercamiento "intercultural". Este término se refiere a dar por supuestos y compartir los siguientes puntos: la adquisición de una actitud que lleve a la descentralización, la colaboración con otros profesionales y campos de conocimiento, la implementación de cambios en la organización y soluciones que faciliten la comunicación.

El resultado es una especie de "guía para hacer entrevistas", debido a la naturaleza directa y práctica de las sugerencias. Pero, al mismo tiempo, se presenta a sí mismo como una herramienta de autoaprendizaje para las opciones teóricas que invitan a descubrirla y profundizar en ella.

Los 3 interrogantes son los siguientes, y representan un resumen del camino a recorrer



En resumen, la herramienta consiste en:

1. **Tabla - "Competencias interculturales"**. Cada competencia se divide en: objetivos de aprendizaje – conocimientos- competencias – recursos disponibles.
2. **Listado - operador**. Una herramienta inmediata y rápida para autoevaluar nuestra práctica profesional en la gestión de la complejidad del nuevo beneficiario.
3. **Profundizando con hojas**. Cada hoja habla de una fase de la entrevista. Esta información es práctica, pero con referencias a estructuras de investigación teóricas útiles en este momento histórico. Hemos elegido los temas que nos parecen extensibles a los países de acogida, pero conscientes de que incluso dentro del contexto europeo, las prácticas comunicativas y organizativas se distinguen por las peculiaridades culturales. Para cada pregunta están disponibles: una sugerencia práctica (una idea ... a desarrollar) y una bibliografía mínima sobre los temas de referencia; todos los recursos que hay que implementar y adaptar según el área europea y la percepción lingüística.

Este recurso está disponible para profesionales de la orientación y la formación profesional; es una invitación para que las buenas prácticas personales, las reflexiones sobre los temas propuestos y los recursos que se creen entre todos, puedan encontrar contextos de intercambio para enriquecer y apoyar situaciones complejas de la mejor manera posible.

HERRAMIENTAS ENSEMBLE

LISTA DE CHEQUEO DE HABILIDADES

	Nunca	Ocasionalmente	Con regularidad	Siempre
Secuencia I				
Recopilo la información que encuentro del beneficiario (nombre, apellidos, país de origen, estructuras de referencia, etc.)				
Busco referencias e información sobre el contexto y origen del beneficiario antes de proceder a la entrevista inicial				
Reviso los objetivos necesarios y de utilidad para la entrevista				
Reviso recursos necesarios y de utilidad (redes, servicios, etc.) para la reunión				
Secuencia II				
Muestro interés, atención y empatía				
Uso la escucha activa				
Reformulo la pregunta si no estoy seguro de que me han entendido				
Respeto las fases de silencio				
Presto atención a las representaciones culturales implícitas, tanto mías, como operador, como del beneficiario				
Agradezco los distintos puntos de vista				

Uso herramientas para recopilar información (mapas, resúmenes, listados ...)				
Secuencia III				
Reviso la información recopilada				
Pienso en las respuestas que me han dado				
Ofrezco un listado de recursos de utilidad (redes, servicios, etc.) que puedan ser usados por el beneficiario				
Busco más recursos y enlaces de interés				

COMPETENCIA INTERCULTURAL

Competencia 1

- Identificar las características y condiciones culturales, personales y profesionales de los migrantes recién llegados, considerando las características del contexto de origen, así como sus propias características personales y culturales.

Objetivos del aprendizaje

- Adquirir información básica sobre los contextos económicos, geopolíticos, regulatorios, etc. de los entornos donde tienen lugar las actividades de acogida;
- Adquirir información personal sobre los beneficiarios y colocarla en la dimensión de origen cultural y profesional correcta;
- Comunicar eficaz y apropiadamente con personas de distintas culturas.

Conocimientos necesarios

- Conceptos culturales concretos (religiosos, políticos, sociales, económicos, culturales, ambientales, etc.);
- Elementos de geografía y tipos de poblaciones;
- Fenómenos históricos y dinámicas de procesos de migración;
- Técnicas de comunicación básica y gestión de cómo hacer entrevistas;
- Técnicas de comunicación verbal y no-verbal;
- Técnicas básicas y herramientas para gestionar relaciones culturales.

Capacidades (comportamientos a adoptar)

- Cultivar el **interés en distintas culturas** y mundos;
- Ser capaz de abrirse a **distintos puntos de vista**;
- Adoptar **flexibilidad y conciencia** en la comunicación;
- Aplicar **modalidades relacionales empáticas**;

- Aplicar la **suspensión de juicios**.

Herramientas de apoyo para la adquisición de competencias

1. Herramienta ENSEMBLE – **FICHAS DE PAÍSES**
2. Herramienta ENSEMBLE - **Listas de verificación**
3. Herramienta ENSEMBLE – **PREPÁRESE PARA LA ENTREVISTA**

Saber más

TOOLKIT

<https://www.coe.int/it/web/language-support-for-adult-refugees/list-of-all-tools>

1. TOOLKIT, Herramienta 1 – El contexto geopolítico de la migración;
2. TOOLKIT, Herramienta 3 – Cuestiones éticas e interculturales que hay que conocer al trabajar con refugiados;
3. TOOLKIT, Herramienta 4 – Tratar apropiadamente con las diferencias culturales y saber gestionar la comunicación intercultural;
4. TOOLKIT - Herramienta 34 – Gestión de los primeros encuentros;
5. TOOLKIT - Herramienta 40 – Comenzar a socializar;
6. TOOLKIT - Herramienta 19 – Romper el hielo y crear confianza en el grupo;
7. KILT: secuencia 5.3 – Cartografía de circunstancias personales;
8. KILT: secuencia 6.1 – La bienvenida, el encuentro con un residente, un beneficiario, un paciente.

Proyecto KILT

<https://assr.regione.emilia-romagna.it/it/servizi/pubblicazioni/rapporti-documenti/libro-kilt>

¡PREPARESE PARA LA ENTREVISTA!

Identificar las características y condiciones culturales, personales y profesionales de los migrantes recién llegados, teniendo en consideración las características del contexto de origen, así como sus características personales y culturales.

¿Cómo preparar un buen recibimiento?

Antes de cada entrevista, es útil pasar unos minutos recogiendo la información disponible sobre la persona a la que vamos a orientar. Para ayudar, en la sección I podemos encontrar un **Checklist**, que sugiere que es lo que podría ser útil investigar o tener cerca y a mano durante la entrevista (por ejemplo, mapas, fotos, documentos ...). Sobre todo, elegir entre los recursos proporcionados en la sección **Herramientas de Apoyo para la adquisición de competencias** aquellos que puedan ser útiles para gestionar la entrevista o simplemente para experimentar con una nueva herramienta o acercamiento.

El uso de recursos, como las **Fichas de Países**, no sólo sirven para hacernos una idea general del contexto de origen, sino que permiten memorizar nombres de ciudades, regiones, idiomas, platos típicos ... que ante la falta de suficientes conocimientos lingüísticos pueden convertirse en elementos muy eficaces. Por ejemplo: si queremos saber su ciudad de origen y nuestra pregunta es: ¿de qué ciudad de Pakistán vienes?, y no se entiende, podemos reformularla por ... ¿Vienes de Islamabad? ¿Vienes de Gujarat?, a menudo el interlocutor lo entenderá mucho mejor. Cuando no conocemos el idioma, reconocer un elemento conocido es uno de los puntos de inflexión para formular hipótesis sobre el tipo de pregunta. Tengamos en cuenta, con ciertas excepciones, la competencia lingüística de una persona que ha estado en el país de acogida por un año aproximadamente sería un nivel A2 del Marco Europeo Común de las Lenguas, lo que implica una pequeña autonomía a la hora de gestionar la entrevista en un nivel superior, L2.p

Prestemos también atención al espacio. En la mayoría de los casos, las entrevistas se hacen en lugares que no están preparados especialmente para ello (por ejemplo, una clase grande o un bar), o en una habitación de una oficina, en un encuentro "cara-a-cara", separados por una mesa. La flexibilidad y adaptabilidad es una cualidad de los operadores en este sector, pero es importante tener en cuenta el efecto positivo de un entorno ordenado y acogedor. Incluso basta una jarra de agua y un vaso a la vista para "refrescar" la situación, especialmente si la entrevista va a ser larga. Aunque siempre es asimétrica la relación entre el operador y el beneficiario en sus respectivos roles de "poder" (profesional, comunicativo, estatus social), unas pocas medidas pueden contribuir a crear un ambiente más relajado y de más confianza. Es bueno saber que no para todas las culturas la relación uno-a-uno representa la situación ideal para abrirse a confidencias y compartir experiencias. No nos sorprendamos de que el beneficiario pueda venir acompañado por una o más personas y dependerá de ti decidir de vez en cuando la inclusión o exclusión de esta compañía en la entrevista de orientación.

A nivel europeo, existen dispositivos activos que se ofrecen a entornos grupales y multiculturales, especialmente en el sector de los cuidados psiquiátricos (ver T. Nathan y M.R. Moro). Estos dispositivos se pueden utilizar para prevenir el sufrimiento, adaptados naturalmente, incluso en otros contextos. Se trata de difundir una cultura compartida alrededor de un entorno intercultural. Esto es para concienciarnos que, para algunos migrantes, sólo tiene valor la palabra que circula en un grupo ya ensamblado, y por lo tanto compartida por distintas personas.

Los gestos en una primera reunión como dar la mano, sonreír, mirar a los ojos, acompañar con un gesto de la mano ... son connotaciones culturales, así como las fórmulas verbales introductorias a las reuniones. No se trata de modificar nuestros modos de interacción y comenzar una entrevista, sino de concienciarnos de los problemas potenciales de la comunicación intercultural. Por este motivo, ofrecemos un recurso muy útil y en desarrollo: **el Mapa de la Comunicación Intercultural**. Encontrarás valores culturales, idiomas verbales y no verbales y eventos de comunicación en muchas áreas geográficas y culturales en el mundo.

La opción de usar un registro de discurso formal o informal es subjetiva, dependiendo si queremos recrear una atmósfera más o menos familiar. Antes de nada, es importante preguntarnos cómo reaccionaríamos en la misma situación y qué nos motiva a hacer una elección concreta. Esto quiere decir que no es el registro en sí lo que representa un obstáculo o facilita la comprensión, ya que en los niveles iniciales la atención se centra más en las palabras que llevan significado: por ejemplo, en la oración, *¿qué idiomas hablas?* la atención está en las palabras idiomas y hablas.

Para finalizar, la voz. No olvidemos que mediante la voz expresamos una energía al comunicar. Prestemos atención al tono de voz que usamos, que sea lo suficientemente alta y clara de tal forma que facilitemos la comprensión de lo que estamos diciendo.

Tengo una idea ... ¡que hay que desarrollar!

La apertura de una entrevista de orientación puede utilizar herramientas rompehielos, donde sólo se precisa un pequeño uso del idioma, pero una gran cantidad de interacción no verbal.

Por ejemplo, creamos imágenes con fotos o iconos que representen trabajos y profesiones. Pide a tu interlocutor que elija las cartas donde se vea más representados. Haz lo mismo, al mismo tiempo, y representa tu trayectoria profesional. Puedes también incluir imágenes en orden de importancia, o dividir las por actividades según te gusten o no.

Recursos Adicionales

Mapa de Comunicación Intercultural: disponible en la dirección

<http://www.mappainteritoriale.it>

Marco Europeo Común de las Lenguas (QCER): disponible en la dirección

<https://www.coe.int/it/web/lang-migrants/cefr-and-profiles>

COMPETENCIA INTERCULTURAL

<p>Competencia 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interpretar / identificar críticas y necesidades de los migrantes recién llegados, en relación con la ruta y el proyecto migratorio concreto, incluso cuando el dominio del idioma sea insuficiente para la narración.
<p>Objetivos del aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar y distinguir posibles inconvenientes, incluso si no se mencionan explícitamente, debido a la dimensión en vivo de la migración, la escasez de redes de apoyo, la escasa pericia con el idioma, etc.; • Interpretar las demandas de los beneficiarios y la naturaleza de sus necesidades; • Reconocer recursos personales, culturales y profesionales del migrante, así como recursos que puedan ser explotados en distintos contextos; • Adoptar comportamientos adaptados a las necesidades y características de los beneficiarios, y relativizar las diferencias y las distancias entre culturas; • Interpretar códigos culturales, eliminar estereotipos y prejuicios; • Desarrollar un enfoque de empoderamiento.
<p>Conocimientos necesarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Características, necesidades y recursos del territorio; • Elementos básicos de sociología y antropología cultural; • Técnicas básicas de comunicación y gestión de entrevistas; • Técnicas de comunicación verbal y no verbal; • Herramientas y técnicas básicas para gestionar relaciones culturales.

<p>Capacidades (comportamientos a adoptar)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ser capaz de abrirse a distintos tipos de vista; • Adoptar flexibilidad y conciencia en la comunicación; • Aplicar modalidades relacionales empáticas; • Aplicar la suspensión de juicio; • Ejercer responsabilidad; • Ser capaz de comunicar con asertividad.
<p>Herramientas de apoyo para la adquisición de competencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Herramienta ENSEMBLE – Listas de verificación; • Instrumento ENSEMBLE – GUÍA DE COMO HACER UNA ENTREVISTA.
<p style="text-align: center;">Saber más</p> <p style="text-align: center;">TOOLKIT</p> <p style="text-align: center;">https://www.coe.int/it/web/language-support-for-adult-refugees/list-of-all-tools</p> <p style="text-align: center;">Proyecto KILT</p> <p style="text-align: center;">https://assr.regione.emilia-romagna.it/it/servizi/pubblicazioni/rapporti-documenti/libro-kilt</p>	<ul style="list-style-type: none"> • TOOLKIT - Instrumento 24 – <i>Identificar las necesidades más urgentes de los refugiados</i>; • TOOLKIT - Instrumento 25 – <i>Descubrir lo que los refugiados ya saben hacer y lo que tendrían que hacer en el idioma del país anfitrión</i>; • TOOLKIT - Instrumento 29 – <i>Las cosas más importantes que aprender, según los refugiados</i>; • KILT: secuencia 6.2 – <i>Comunicación no violenta: algunas claves para abrirse unos a otros</i>.

GUÍA DE COMO HACER UNA ENTREVISTA

Interpretar e identificar inconvenientes y necesidades de los beneficiarios en una situación de vulnerabilidad, relacionada con la ruta y el proyecto migratorio concreto, incluso cuando el dominio del idioma sea insuficiente para la narración.

¿Cómo crear una comprensión mutua en una entrevista multicultural?

En la *Sección II* de la **Lista de Verificación** podemos compararnos con los 7 puntos de atención, que tratan tanto de la comunicación como de las actitudes a realizar. Podemos revisarlos antes de la entrevista o repasarlos al finalizar para revisar los pasos. En este momento añadiremos un punto de atención más, relacionado con las palabras y el uso que hacemos de ellas. Cuando nos encontramos inmersos en un espacio diario (profesional, escolástico ...), tanto los profesionales como los distintos ciudadanos usamos acrónimos y términos locales, con la naturalidad de aquellos que piensan que son perfectamente entendibles. Tomemos la sana costumbre de no dar nada por sentado y, poco a poco, crear un listado de palabras técnicas básicas para compartir y asegurar una comprensión mutua. Intentar explicarlas y definir las de otra manera, por ejemplo, con imágenes, o si tenemos la posibilidad de conseguir traducciones o definiciones en distintos idiomas: esto podría ser una tarea en grupo entre operadores durante su autoformación o en las fases de programación de entrevistas.

Hablar de una manera clara y simple y usar el plurilingüismo de manera efectiva son los pilares para realizar una buena entrevista, especialmente si la base es una buena acogida. Se pueden encontrar algunos consejos explorando el TOOLKIT (herramientas 24, 25; 29) o el material del proyecto KILT (secuencia 6.2) o la sección de **Saber más**.

Al igual que para las palabras, tenemos que identificar los significados ocultos detrás del lenguaje técnico, lo mismo para las representaciones implícitas culturales, en

discursos y en comportamientos. Empezando por no considerar nuestras representaciones como neutrales, especialmente cuando hablamos de servicios, reglas de organización y experiencias, podemos abrir y desarrollar nuestra atención a las de nuestros interlocutores. La diversidad de culturas hace difícil establecer una relación de confianza, pero es con respeto y con comprensión de su otra verdad que podemos desarrollar competencias y alianzas con nuestro interlocutor.

Asiste a una escucha real. Una técnica de comunicación eficaz empieza por la escucha activa, basada en la aceptación y la empatía, y es útil para promocionar la expresión de las propias emociones y saber cómo escuchar y percibir los sentimientos de los demás. Por esta razón, debemos prepararnos para entender cada aspecto: postura, tono de voz, dudas, silencios, etc., y, en este aspecto delicado y donde pueden surgir fácilmente malentendidos, el consejo es intentar mantener siempre un contacto presencial visual con el beneficiario, evitando escribir apuntes o rellenar documentación todo el tiempo durante la entrevista; incluso si tenemos la opción de contar con un mediador o traductor, pregunta o da información siempre mirando directamente al migrante, así posiblemente te entenderá mejor. Habrá momentos de pausa o reflexión, tanto del operador como del interlocutor, aprovecharlos para concretar observaciones de interés, o revisar los distintos puntos para encauzar la entrevista.

Estas atenciones ayudan a desarrollar la actitud hacia la descentralización e, incluso cuando la lógica del diálogo o el comportamiento escapen a nuestra comprensión, no debemos juzgarlo. Cada operador que trabaje en contextos migratorios, y estamos hablando de personas que portan consigo traumas migratorios (normalmente todos, porque es normal que surja un momento de perturbación del equilibrio entre la persona y el entorno que le rodea), debe ser consciente de la ambivalencia que surge al interactuar y debemos aprender a gestionar sus reacciones y emociones. Va a suceder que haya historias que afecten a las experiencias del operador, que despierten sentimientos fuertes, emociones viscerales (este proceso, técnicamente,

se denomina contratransferencia): es fundamental ser consciente de ello y saber cómo captar la diferencia entre sencillamente aspectos culturales diversos y la presencia de problemas que precisen de ayuda terapéuticas concretas.

Tengo una idea ... ¡que hay que desarrollar!

¿Cómo sacar a relucir las necesidades y problemáticas de una persona que no puede expresar con palabras su mundo interior? Una posibilidad sería a través de la percepción del cuerpo. Construyamos "objetivos" con papel, en círculos concéntricos, bastante grandes como para colocar alrededor del cuerpo. En el centro, colocaremos una imagen, icono o palabra que simbolizen lo que pensamos que son las esferas más importantes para un desarrollo armónico individual. Por ejemplo: *la familia, la naturaleza, el amor, los estudios, etc.*

Pediremos al beneficiario que se posicione respecto a cada objetivo: *¿cómo de cercano se siente? ¿Cómo de alejado?* La observación nos dará una representación del valor que el interlocutor da a las distintas áreas. Para cada una, podemos investigar sobre el significado subjetivo: por ejemplo. *¿qué significa la familia para tí?*

Podemos hacer lo mismo, estableciendo, incluso sin palabras, un diálogo sobre los grandes temas de la vida.

Recursos Adicionales

Mapa de Comunicación Intercultural: disponible en la dirección

<http://www.mappainterculturale.it>

Marco Europeo Común de las Lenguas (QCER): disponible en la dirección

<https://www.coe.int/it/web/lang-migrants/cefr-and-profiles>

Portal del Centro Babel y la Asociación Internacional de Análisis Etno-Psicoanálisis

<https://www.transculturel.eu/>

COMPETENCIA INTERCULTURAL

Competencia 3

- *Apoyar al beneficiario en la mejora de los recursos propios y en la construcción de su propio proyecto profesional, mediante una relación de ayuda eficaz.*

Objetivos del aprendizaje

- Recopilar, identificar y definir información;
- Identificar posibles soluciones;
- Tener en cuenta los recursos disponibles;
- Traducir las necesidades y recursos del beneficiario en una situación de vulnerabilidad en programas de intervención;
- Traducir al inmigrante elementos de conocimiento de la realidad social e histórico-cultural del contexto de referencia;
- Transmitir a los inmigrantes sus derechos y obligaciones en el contexto de referencia.

Conocimientos necesarios

- Características, necesidades y recursos del territorio de referencia;
- Técnicas para diseñar una intervención;
- Técnicas de comunicación básica y gestión de cómo llevar una entrevista;
- Técnicas de comunicación verbal y no verbal;
- Técnicas y herramientas básicas para gestionar relaciones culturales;
- Organización y operatividad de servicios públicos de utilidad.

Capacidades (comportamientos a adoptar)

- Ser capaz de **abrirse a distintos puntos de vista**;
- Adoptar **flexibilidad y conciencia** a la hora de comunicar;
- Aplicar sistemas relacionales **empáticos**;
- Ser capaz de comunicar con **asertividad**;
- Adoptar un **enfoque crítico**;
- Ser capaz de **trabajar en equipo** y con un **enfoque de red**.

Herramientas de apoyo para la adquisición de competencias

- Herramienta ENSEMBLE – **Listas de verificación;**
- Instrumento ENSEMBLE – **DAR VALOR A LA ENTREVISTA.**

Saber más

TOOLKIT

<https://www.coe.int/it/web/language-support-for-adult-refugees/list-of-all-tools>

- TOOLKIT - Herramienta 55 – *Las rutas de los refugiados y el conocimiento del territorio: cómo orientarlos;*
- TOOLKIT - Herramienta 4 – *Abordar las diferencias culturales de forma correcta y gestionar la comunicación intercultural;*
- KILT: secuencia 6.3 - *Prejuicios, autoestima y sentimiento de superioridad;*
- KILT: secuencia 6.4 – *El encuentro con otros.*

Proyecto KILT

<https://assr.regione.emilia-romagna.it/it/servizi/pubblicazioni/rapporti-documenti/libro-kilt>

¡DAR VALOR A LA ENTREVISTA!

Apoyar al beneficiario en la explotación de sus propios recursos y en la construcción de su proyecto profesional, a través de una relación de ayuda efectiva.

¿Cómo apoyar la reelaboración lingüística y cognitiva a la hora de orientar?

Como se detalla en la Secuencia III de la **Checklist**, la entrevista llega a su fase final. Hay que encontrar una manera de que el beneficiario entienda que estamos en un paso importante. Pueden ser unas palabras, por ejemplo, *Ahora miremos juntos...*, *Hagamos una última cosa...*, o, si hemos organizado el espacio en tres etapas distintas, simplemente nos moveremos físicamente a la última ubicación. Esta es una fase delicada, en la que, más que en las anteriores, debemos asegurarnos que actuamos como un mediador, como un "barquero", y que conectamos ambos mundos, creando "senderos" para comunicar y "madrigueras". Si usamos como metáfora una casa, después de las piedras y las columnas de soporte, debemos asegurarnos que podemos movernos de una habitación a otra y de un piso a otro, usando escaleras, puertas y ventanas... de fuera adentro y viceversa.

El concepto de "fuera" y "dentro" es una de esas categorías con una fuerte connotación cultural. Por ejemplo, el pensamiento occidental cree que el término "dentro" coincide con el subconsciente (*mira dentro, lo que sientes interiormente...*), mientras que, hablando en términos generales, para otras culturas, por ejemplo, los países africanos tradicionales, lo desconocido, la negatividad está "Fuera" (brujería, posesión, clarividencia...). En consecuencia, las historias de experiencias se pueden estructurar con más facilidad en la cara de "fuera", y entonces actuar según fuerzas o eventos externos a cada persona.

La mayoría de las realidades de capacitación y trabajo se crean alrededor de factores complejos que no siempre permiten actuar con autonomía por parte del beneficiario.

Es fácil perderse entre documentos, oficinas, reservas a realizar online o lugares

dedicados a servicios concretos. Si queremos que nuestro interlocutor sea independiente, debemos encontrar una manera para acompañarle y que entienda cuales son las cosas más urgentes que debe hacer, las menos urgentes, pero también importante, las opcionales que le pueden reportar beneficios. Asegurémonos de poner a disposición del beneficiario mapas, papeles, webs, etc., ubicándolos en el territorio, identificando el modo de contacto, las características, los horarios y (si los hubiera) las personas de contacto: es una de las muchas formas en las que se da la oportunidad de verificar lo que se ha entendido y lo que no en relación con nuestros dispositivos de orientación. Si queremos organizarnos con un esquema claro, incluso mejor que una pizarra interactiva, o un mapa del territorio, podemos dejar algo de tiempo para identificar la información que el beneficiario necesita: esta observación nos permitirá evaluar su autonomía en lectura, en el reconocimiento de caminos o estructuras del territorio, la iniciativa y curiosidad que muestra hacia el contexto en el que se encuentra.

En esta fase, el operador es como un tejedor, que intenta unir los hilos entre la información que hemos ido obteniendo en las fases previas y lo que se hará en los siguientes pasos. Todo en una relación de co-construcción, en unión con el beneficiario objeto de la orientación. Es el momento de activar los enlaces entre experiencias aspiraciones y posibilidades reales. Si hemos realizado actividades visuales (tablas, posters, fichas, etc.) en las fases iniciales, es el momento de mirar este material y darle sentido a todo. Dejemos que nuestro interlocutor intente volver a contarnos por qué ha elegido algunas imágenes durante la entrevista, y escuchemos y refuerce las palabras que usa sin intentar forzar la inserción de nuevas palabras; hagamos correcciones, si es necesario, en voz alta, y sobre las palabras que escuche, usando exactamente las mismas, sólo corrija, para fijarlas. Intente repetir todo el camino andado con el beneficiario para verificarlo.

Entonces, juntos, vamos a crear un nuevo proyecto de vida y los pasos a dar ahora: *que hace falta estudiar ... Dónde buscar ese trabajo ... Cómo hacerlo ...* Para los más preparados, podemos hacer un resumen de objetivos en una lista personal (por ejemplo, un mínimo de 5 objetivos a cumplir de un máximo de 10), lo podemos

escribir en un papel grande que el beneficiario traiga a la próxima cita. Salir con algo concreto en las manos es como firmar un pacto, comprometerse, e implica tanto al operador como al beneficiario. Después de pasar un largo y precioso tiempo juntos y, es imprescindible finalizar con un buen apretón de manos.

Tengo una idea ... ¡que hay que desarrollar!

Los conocimientos deficientes de idiomas pueden precisar el pensar en formas alternativas representativas de la construcción conjunta del camino de la orientación. Una sugerencia podría ser la reorganización del contenido en mapas conceptuales, o creados ad hoc y basados en el papel, o usando herramientas como Cmaps Tools.

Sólo es necesario usar imágenes y palabras claves – depende de los conocimientos del migrante – y compartir una forma representativa del camino que estamos activando.

Recursos Adicionales

Existen varias herramientas para crear mapas conceptuales, como ejemplo enumeramos algunas:

<https://cmaptools.it.uptodown.com/windows>

<http://www.spicynodes.org/index.html>

<https://www.goconqr.com/en/mind-maps/>

Premisa

Los flujos migratorios actualmente están desafiando la arquitectura social y económica de la UE: Frontex estima que 23,000 migrantes han llegado a la UE en 2018. Dejando de lado las connotaciones sociales y políticas del fenómeno, la migración podría representar actualmente un recurso para la economía de la UE en plena recuperación, con que solo existieran sistemas para acompañar a los migrantes, especialmente los poco cualificados, en su integración económica y social a través de soluciones VET apropiadas. La estrategia Europa 2020 ha identificado efectivamente la mejora en el rendimiento en el mercado laboral de los inmigrantes como un paso clave para lograr el objetivo de una tasa de empleo del 75% en la UE para 2020. Existe una necesidad inmediata de identificar correcta y rápidamente las capacidades que cumplen y adaptar las expectativas de los migrantes y las necesidades de la economía de acogida.

Los datos estadísticos muestran que la demanda laboral de los migrantes en Europa se concentra principalmente en sectores poco cualificados, como restaurantes para mujeres y trabajos de construcción y productos semiacabados para hombres (RSCAS PP 2014/05).

Los proveedores de FP (formadores) y los usuarios (migrantes) deben identificar los conocimientos profesionales en los tres sectores económicos indicados anteriormente de manera explícita, rápida y barata. El uso de videos, simulaciones y dibujos permite una evaluación válida y de confianza de las habilidades profesionales.

El "TABLERO DE CONOCIMIENTOS MULTIMEDIA" permite a los migrantes autoevaluar sus niveles de capacidad. Esta característica lo convierte en un instrumento capaz de superar la desventaja de las herramientas tradicionales que hacen que el proceso de reconocimiento de credenciales extranjeras sea frustrante para todos, pero especialmente para los migrantes.

Al mismo tiempo, los operadores de FP pueden usar la herramienta para estructurar mejor los caminos de capacitación y colocación laboral.

El "TABLERO DE CONOCIMIENTOS MULTIMEDIA" también puede probar la competencia clave europea 7 "Sentido de iniciativa y espíritu empresarial", según la solicitud explícita de la Agencia Nacional Francesa.

Este capítulo del "Manual para formadores" explica la lógica del desarrollo del producto "TABLERO DE CONOCIMIENTOS MULTIMEDIA" y la mejor manera de explotar todos sus componentes. Ustedes, operadores de FP, deberán adaptar las herramientas a su negocio y situación diaria.

II.2. TABLERO DE CONOCIMIENTOS MULTIMEDIA

El "TABLERO DE CONOCIMIENTOS MULTIMEDIA" es una colección de productos multimedia (video, secuencias digitales y dibujos) que representan visualmente (por lo tanto, de forma simplificada para que cualquier usuario los entienda independientemente de las posibles barreras del idioma) los distintos tipos de situación, ubicados en tres sectores económicos clasificados de acuerdo con EUROSTAT NACE: Restauración (Código de ALOJAMIENTO Y RESTAURACIÓN NACE I: 56), Construcción (Código NACE F CONSTRUCCIÓN: 41) y Mecánica (Código NACE C MECÁNICA: 25 y Código G REPARACIÓN: 45).

Los tipos de situaciones laborales están vinculados a una competencia profesional específica del país socio NQF (Marco Nacional de Calificaciones) y EQF (nivel europeo de calificaciones).

Los tipos de situación de trabajo y los conocimientos relacionados se escriben con el uso de las palabras en el portal en línea de ESCO (competencias europeas, habilidades, taxonomía ocupacional).

El "TABLERO DE CONOCIMIENTOS MULTIMEDIA ayuda

1. educadores para:

- > acompañar más fácilmente al migrante en el proceso de identificación de sus competencias profesionales
- > aprovechar las herramientas de evaluación simples e inmediatas
- > estructurar caminos personalizados para el empleo
- > ofrecer un servicio de formación y posicionamiento de mayor calidad

2. migrantes a:

- > IDENTIFICAR FÁCILMENTE su primer perfil de competencias profesionales
- > ser protagonistas activos de su propio camino de integración en la sociedad de acogida (integración social y económica)
- > aprovechar un curso de formación personalizado para el empleo
- > aspirar a mejores puestos de trabajo.

II.2.1. Mapeado y extrapolación de las distintas tipologías de situaciones laborales y las competencias profesionales para los 3 sectores

Las tipologías de situaciones de trabajo han sido seleccionadas científicamente en vídeos y secuencias digitales.

En cada sector productivo, IAL FVG ha creado los **Marcos - Tipologías Situacionales Laborales (WST)** en correspondencia con el **nivel 3 del EQF**.

Los conceptos de aprendizaje relevantes para el Nivel 3 EQF son:

- **Conocimientos**
Conocimiento de hechos, principios, procesos y conceptos generales, e un campo de trabajo o estudio.
- **Habilidades**
Un rango de habilidades cognitivas y prácticas necesarias para desarrollar tareas y resolver problemas, seleccionando y aplicando métodos básicos, herramientas, materiales e información.
- **Responsabilidad y autonomía**
Tomar la responsabilidad para la finalización de tareas en el trabajo o en estudio; adaptar su propio comportamiento a las circunstancias en la resolución de problemas.

Los marcos describen las **tipologías en situaciones de trabajo más importantes** del nivel 3 EQF que son llevadas a cabo por trabajadores de los sectores de restauración, construcción y mecánica.

El nivel 3 EQF es para empresas que contratan personal con el mínimo nivel de acceso al mercado laboral. Esto aplica tanto a trabajadores europeos como a migrantes.

IAL FVG, con la colaboración de operadores VET, contratadores, sindicatos y ONGs han seleccionado y desarrollado estos **Marcos - Tipologías de Situaciones Laborales (WST)**:

Restauración (NACE I ACOMODACIÓN Y ALIMENTACIÓN AND FOOD Código: 56)

1. REST 01 - PREPARACIÓN DE MATERIAS PRIMAS
2. REST 02 - COCINA CON MÉTODOS TRADICIONALES

Construcción (NACE F CONSTRUCCIÓN Código: 41)

1. CONS 01 - CREACIÓN DE PIEZAS DE ALBAÑILERÍA
2. CONS 02 - ENLUCIDO DE PAREDES EXTERIORES E INTERIORES
3. CONS 03 - PINTADAS DE MUROS EXTERIORES E INTERIORES

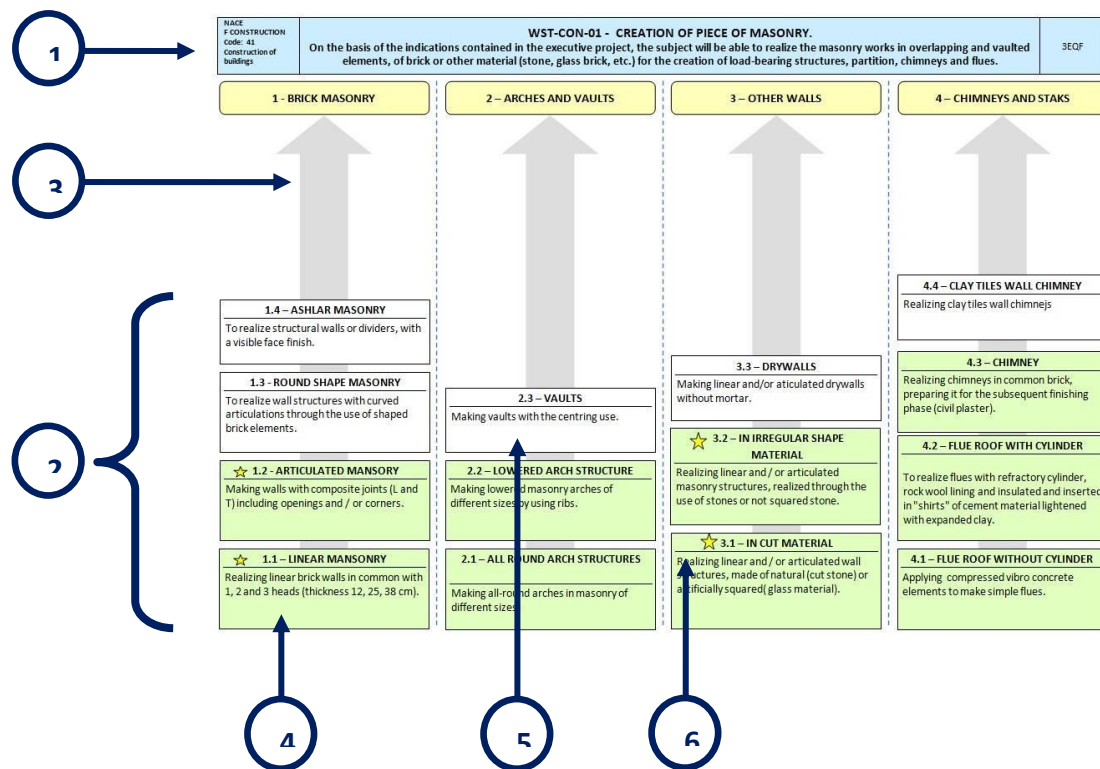
Mecánica (NACE C MECÁNICA Código: 25 y G REPARACIÓN Código: 45)

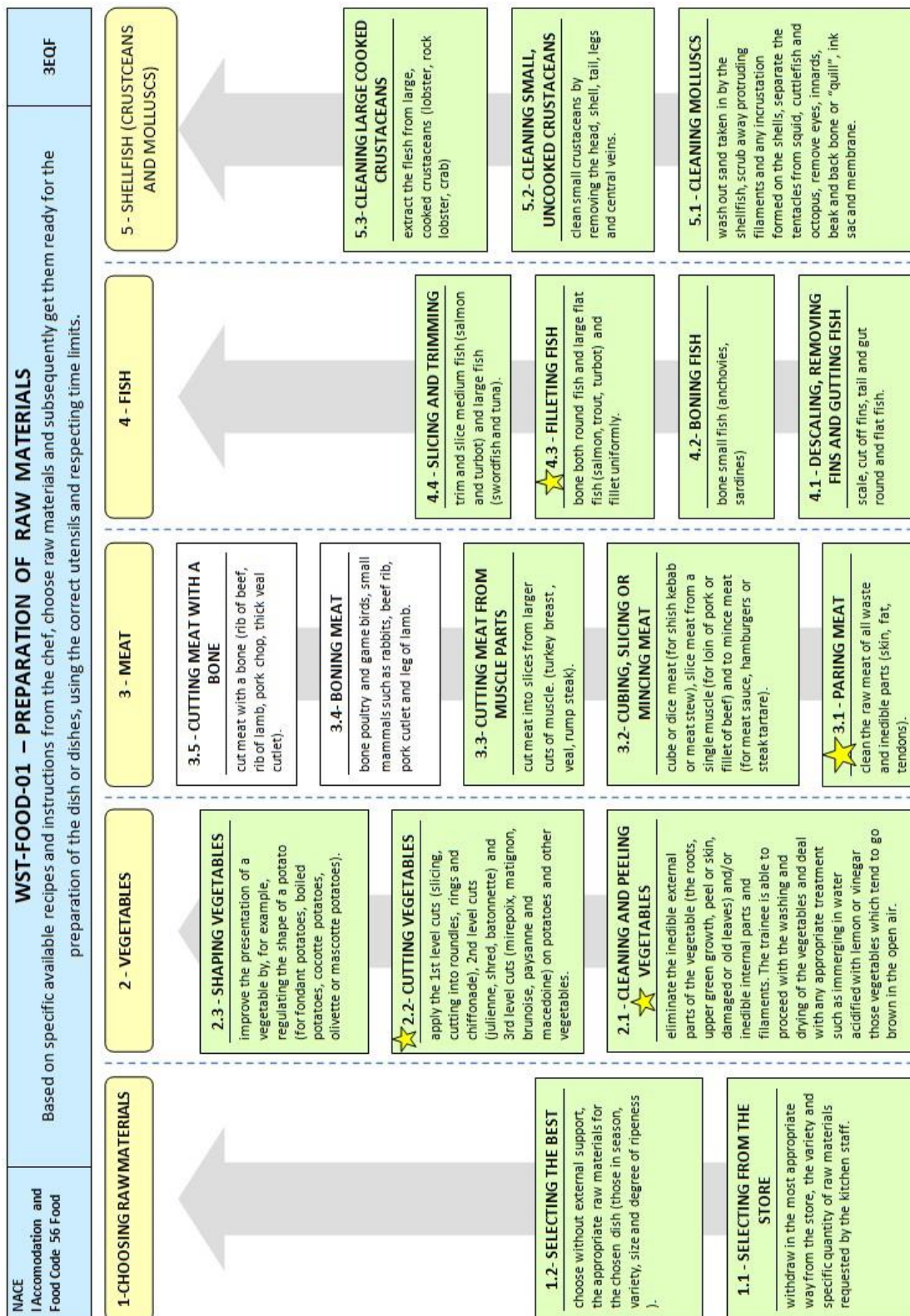
1. MEC 01 - REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL SISTEMA DE TRANSMISIÓN
2. MEC 02 - REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LOS COMPONENTES DEL VEHÍCULO
3. MEC 03 - REPARACIÓN DE UNA MOTOCICLETA Y LA PARTE DE CONDUCCIÓN
4. MEC 04 - REPARACIÓN DE MOTOCICLETAS Y LAS PARTES DE LA CONDUCCIÓN
5. MEC 05 - REALIZACIÓN DE MECÁNICAS CONCRETAS AL TORNO PARALELO

Cada marco presenta tres características:

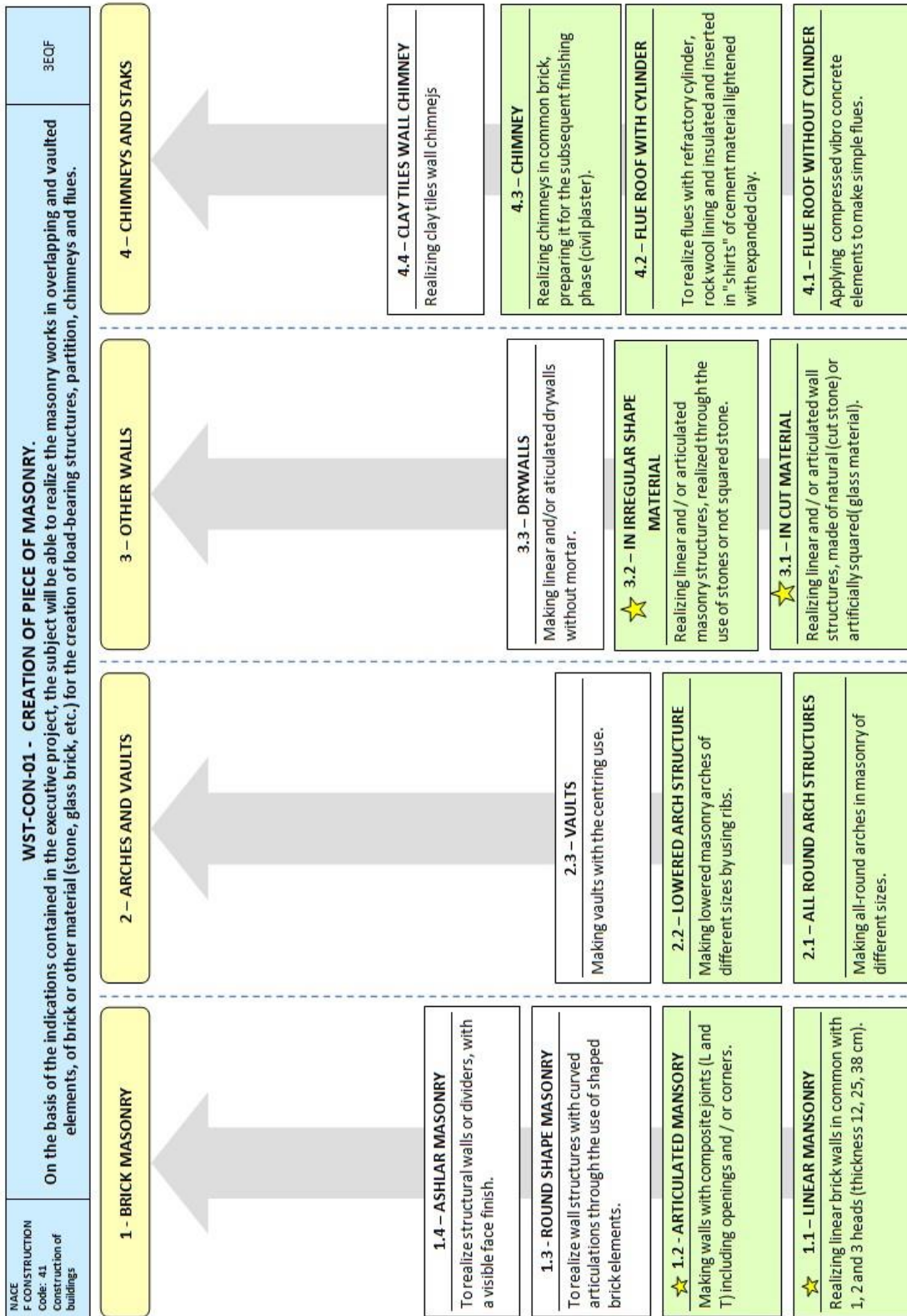
1. **Título de las Tipologías de Situación Laboral (WST)** con una descripción de la competencia relacionada y un enlace a la Clasificación Económica NACE y al nivel EQF
2. **Cajas:** situaciones laborales (WS) conectadas a la competencia
3. **Flechas:** WS distribuidas de abajo a arriba según el nivel de dificultad (de 1 a 5 máximo)
4. **Cajas verdes:** WS más solicitados en el mercado laboral
5. **Cajas blancas:** se precisan WS más innovadores para trabajadores más especializados
6. **Cajas con estrella:** WS gestionada normalmente por los migrantes.

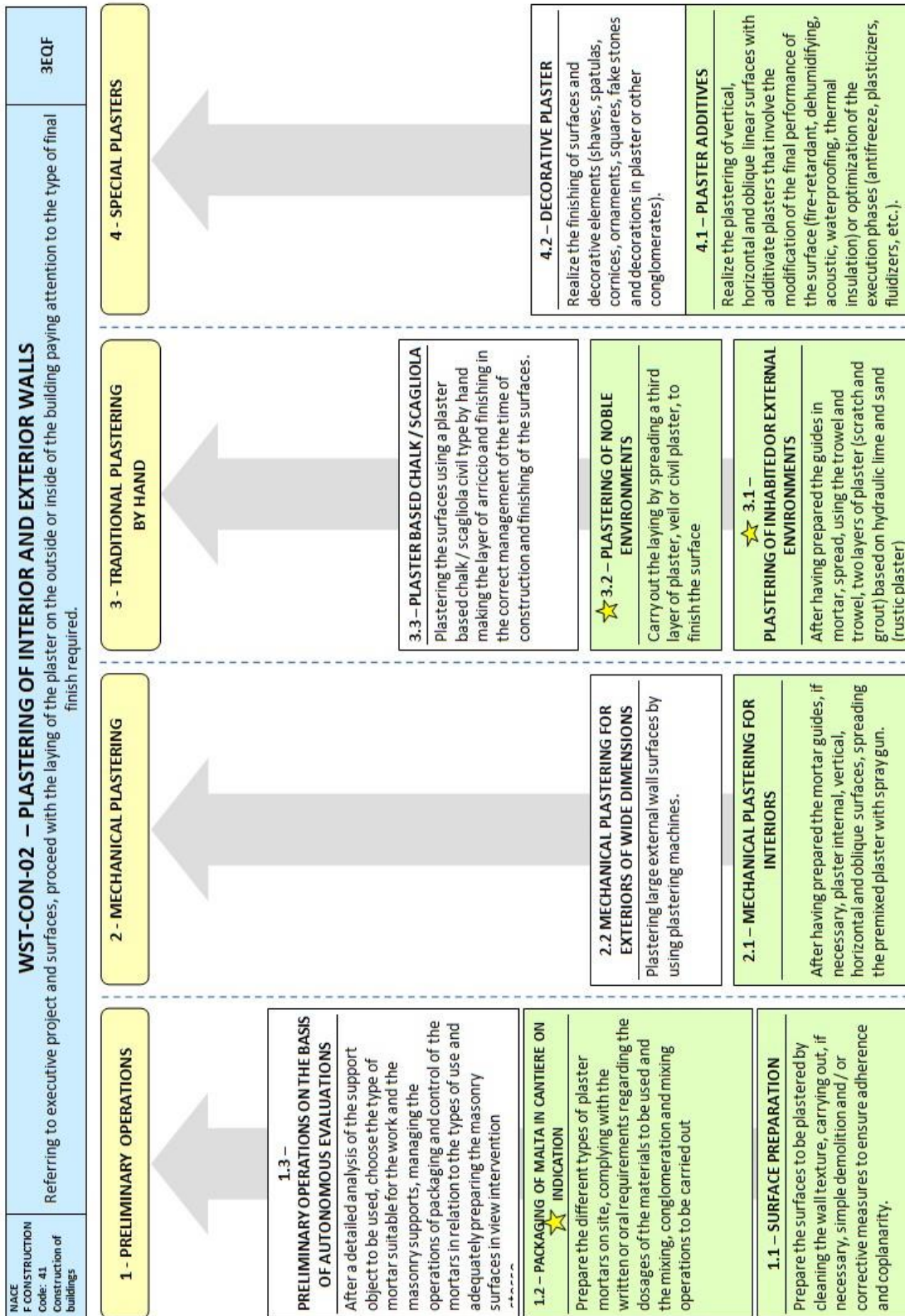
Se ha asociado un vídeo que representa la situación laboral a cada caja con una estrella.

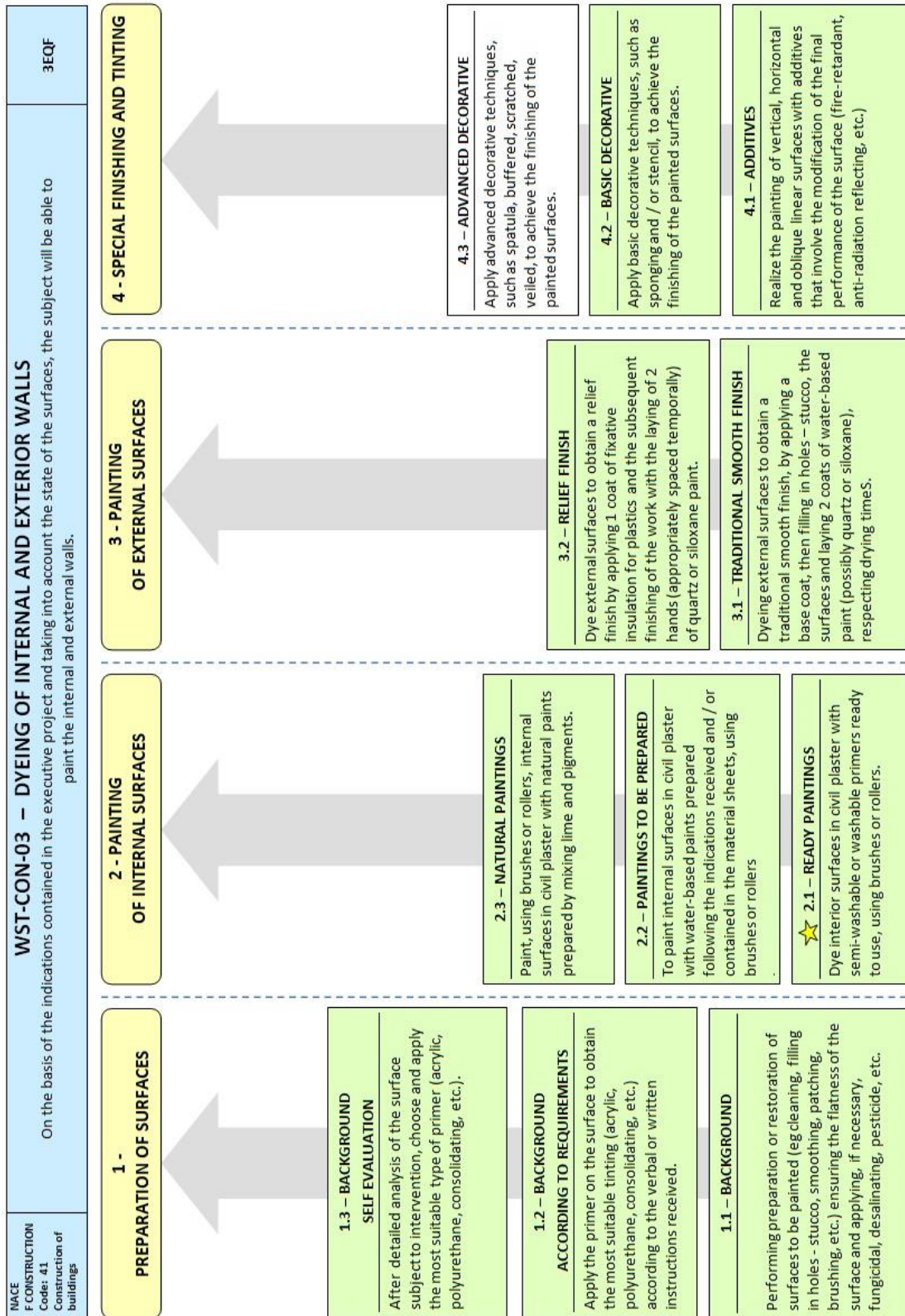




<p>NACE I/Accommodation and Food Code 56 Food</p>	<p>WST-FOOD-02 – COOKING FOOD WITH TRADITIONAL METHODS</p>				<p>3EQF</p>
<p>Knowing how to select the best cooking method for any chosen food product in order to bring out the best flavour and texture in that food. Knowing how to select and use the most appropriate cooking utensils and knowing how to manage correctly the use of oil and fat, seasoning temperature and timing.</p>					
<p>1- BOILING AND POACHING</p>	<p>1.2- MANAGING LIQUIDS AND TEMPERATURES FOR LIQUIDS boil and poach foods which require the use of liquid mixtures (eg. water and vinegar for poached egg and lobster-) or specific temperatures at the start of cooking –(eg. boiling water for meat, a temperature of 88°C for eggs)</p>	<p>2 - FRYING</p>	<p>3 - ROASTING</p>	<p>4 - GRILLING</p>	<p>5 - STEWING and BRAISING</p>
<p>1.1 - OBIECTIVE EVALUATION boil or poach foods where the correct cooking time is to see (eg. the colour of the cooked shrimp) or calculate (eg. pasta or rice according to the cooking time indicated by the producer).</p>	<p>2.1 - FRYING COATED OR BREADED FOODS ★ adapt the frying process according to the type of coating on the food to be fried. (eg. flour on a veal cutlet, bread and egg on shrimps or prawns, batter on courgettes)</p>	<p>2.5 - FRYING GENTLY Frying in such a way as to not allow the filling to fall out (eg. fried stuffed cheese), excessive drying out (eg. fried sweetbreads) or filamented and broken up (eg. fried radicchio),, excessive drying out (eg. fried sweetbreads) or filamented and broken up (eg. fried radicchio).</p>	<p>3.1 - OBIECTIVE EVALUATION roast foods where the correct cooking time is to see (eg. the colour of the fish eye, shape of the fin), calculate (eg. rice pilaf) or both (visual and touch)</p>	<p>4.1 - OBIECTIVE EVALUATION ★ grill foods in slices or in pieces in 0.5 cm. (zucchini and chicken paillard) and 2 cm. (swordfish and salmon steak) that requires quick cooking</p>	<p>5.1 - OBIECTIVE EVALUATION stew and braise foods where the correct cooking time is to see (crumbled potatoes) or to calculate (cooking time for eggs)</p>
<p>1.2- WITHOUT TECHNICAL PARAMETERS to boil or poach food ensuring the correct cooking on the basis of the size of the cut (eg. salmon) the firmness of the food (eg. long slow cooking of pulses, quick cooking of asparagus), the consistency of the food (eg. Rapid cooking for spinach, long slow cooking for certain cuts of beef)</p>	<p>2.2- MULTI-PHASE COOKING use more then one cooking method (pre-cooking and frying) on certain foods (eg. French fries, meatballs).</p>	<p>2.4- THOROUGH COOKING adapt the frying process in order to ensure the perfect cooking of the food in hand. (eg. French toast, ribs of lamb, fried eggs).</p>	<p>3.2- MULTI-PHASE COOKING use more then one cooking method (pre-cooking and frying) on certain foods (eg. French fries, meatballs).</p>	<p>4.2- MAINTAINING ORGANOLEPTIC PROPERTIES ★ ensure the correct grilling that it is completely cooked through without losing form and tenderness of the food</p>	<p>5.2- MAINTAINING ORGANOLEPTIC PROPERTIES ensure the correct stewing and braising that it is completely cooked through without losing form and tenderness of the food</p>
<p>1.2- WITHOUT TECHNICAL PARAMETERS to boil or poach food ensuring the correct cooking on the basis of the size of the cut (eg. salmon) the firmness of the food (eg. long slow cooking of pulses, quick cooking of asparagus), the consistency of the food (eg. Rapid cooking for spinach, long slow cooking for certain cuts of beef)</p>	<p>2.3- GUARANTEERING SOFT INSIDE manage the cooking process in order to guarantee softness on the inside and fragrance on the outside (eg. calamari)</p>	<p>4.4 - WITH SPECIFIC TIMES Grilling foods with bone or carapace characterized by a conventional core cooking point or linked to the client's request</p>	<p>4.3 - SUBJECTIVE EVALUATION ★ grill foods according to the thickness of the slice, weight and consistence.</p>	<p>5.3- MAINTAINING SPECIFIC TIME COOKING ★ ensure the correct stewing and braising of food that allow short cooking time (rice, meat stew, fish)</p>	<p>5.4 - PREPARED IN ADVANCE ensure the correct stewing and braising of food that requires previous preparation (marinating, melting cheese for fondue)</p>

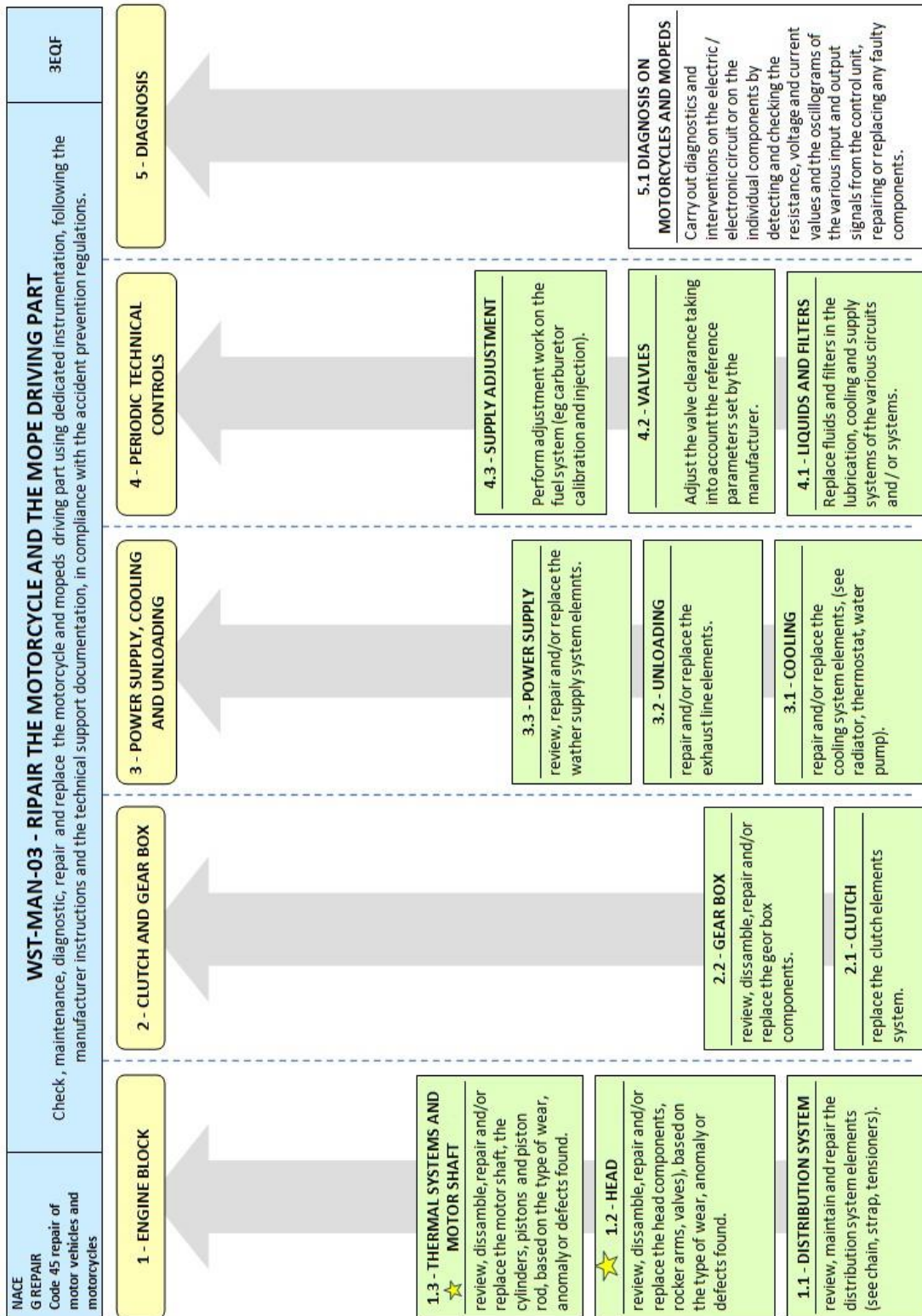


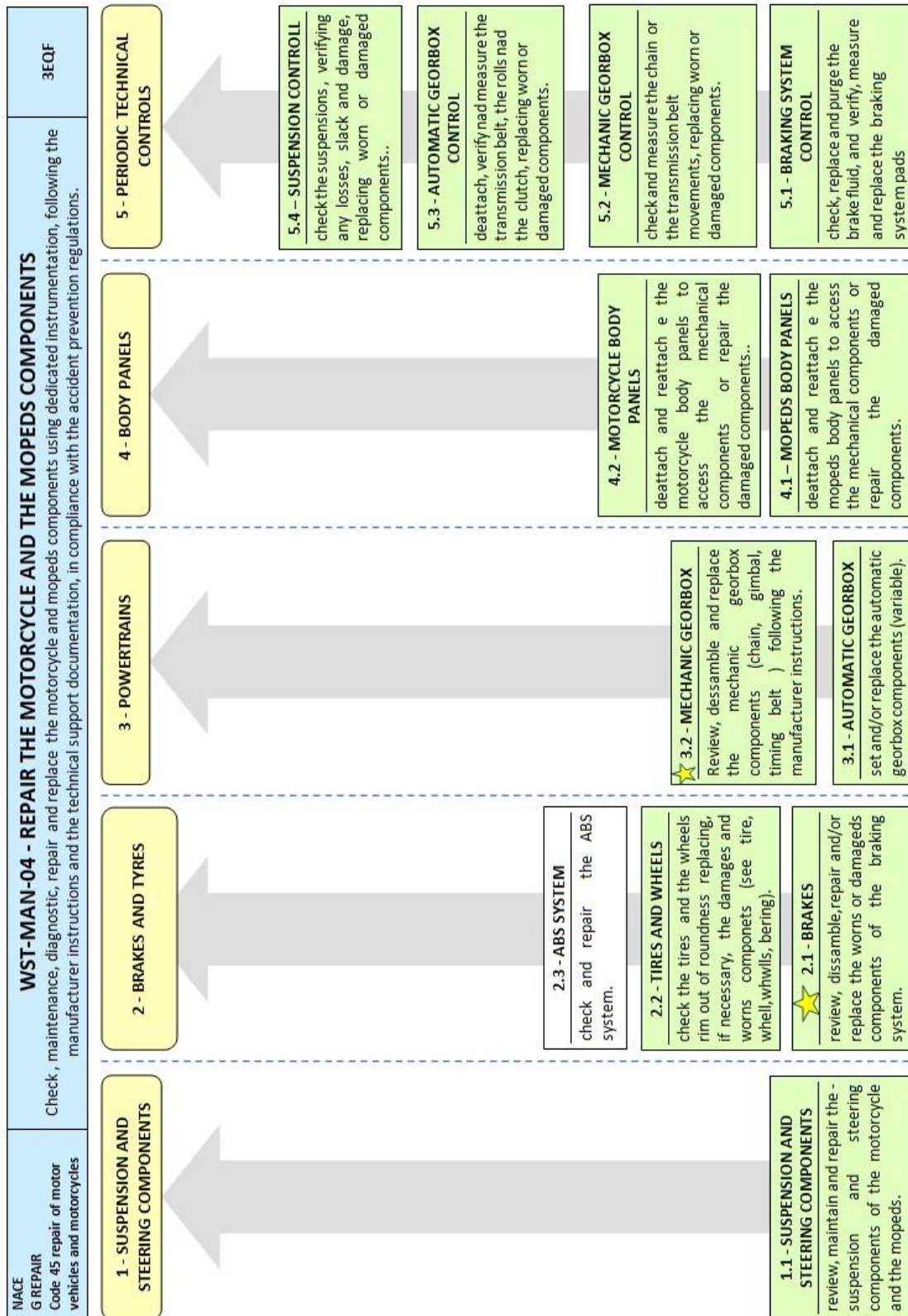




<p>NACE G REPAIR Code 45 repair of motor vehicles and motorcycles</p>	<p>WST-MAN-01 - REPAIRING AND MAINTENANCE THE POWER TRAIN Make the routine and extraordinary maintenance of the internal-combustion engine and diesel engine using the car diagnostic tools, following the manufacturer instructions and the technical support documentation, in compliance with the accident prevention regulations</p>		<p>3EQF</p>
<p>1 - ENDOTHERMIC ENGINE</p>	<p>2 - INTERNAL-COMBUSTION ENGINE</p>	<p>3 - DIESEL ENGINE</p>	<p>4 - PERIODIC TECHNICAL CONTROLS</p>
<p>1.3 - CLUTCH UNIT replace the clutch unit (clutch plate, clutch pressure plate, release bearing, flywheel).</p>	<p>2.4 – GAS, METHANE OR PLG FUELLED ENGINES Make the diagnosis of the intake system of gas, methane or plg fuelled engines verifying the supply and boost pressures, by replacing or repairing, the damaged components..</p>	<p>3.4 - PRESSURE AND COMPRESSION Make the diagnosis of the intake system of the diesel engine. verifying the supply and boost pressures, by replacing or repairing, the damaged components..</p>	<p>4.3 – DISTRIBUTOR CONTROL testing and replace, if necessary, the distribution belt/ chain and bearings doing the timing.</p>
<p>1.2 - ASSEMBLY AND DISASSEMBLY THE ENGINE assembly and disassembly the main components of an endothermic engine (cylinder head, crankshaft, pistons and rods, oil and water pumps), by replacing or repairing, if necessary, the damaged components.</p>	<p>2.3 – PRESSURE AND COMPRESSION Make the diagnosis of the intake system. verifying the supply and boost pressures, by replacing or repairing, the damaged components..</p>	<p>3.3 - FUEL DELIVERY Make the diagnosis of the hydraulic and electrical systems of the diesel engine, checking the pressures of the pump, the operating of the injector and the recycling circuit , by replacing or repairing, if necessary, the damaged components.</p>	<p>4.2 – VALVES CONTROL control the valves and if necessary adjust those.</p>
<p>2.2 - IGNITION Make the diagnosis of the ignition system, verifying the resistance, voltage and current values and the oscillograms of the various inputs and outputs from the engine management Control Unit, by replacing or repairing, the damaged components..</p>	<p>2.1 - FUEL DELIVERY Make the diagnosis of the hydraulic and electrical systems, checking the pressures of the pump, the operating of the injector and the recycling circuit , by replacing or repairing, if necessary, the damaged components.</p>	<p>3.2 - EXHAUST GAS RECIRCULATION Make the diagnosis of the exhaust gas recirculation systems of the diesel engines, by replacing or repairing, if necessary, the damaged components..</p>	<p>★ 4.1 – LIQUIDS, FILTERS, CONSUMABLES replace the liquids and the filters of the lubrication and cooling systems and the systems consumables (lubricants, oil filters, Airfilters, fuel and car compartment, spark plugs).</p>
<p>1.1 –COOLING SYSTEM Check the cooling system (radiator, thermostat, water pump) replacing any faulty components.</p>	<p>3.1 - GLOW PLUGS, Make the diagnosis of the glow plugs system , verifying the correct functioning of the devices, by replacing or repairing, if necessary, the damaged components.</p>		

<p>NACE G REPAIR Code 45 repair of motor vehicles and</p>	<p>WST-MAN-02 - REPAIR AND MAINTENANCE THE VEHICLE COMPONENTS Repair and maintain the wheels, the tyres, the steering components, the suspension, the transmission and the braking and the air conditioning system, following the manufacturer instructions and the technical support documentation, in compliance with the accident prevention regulations.</p>			<p>3EQF</p>		
<p>1 - SUSPENSION AND STEERING COMPONENTS</p>	<p>1.2 – STEERING COMPONENTS repair the steering components: steering box, power steering (hydraulic/electric), replacing any faulty components.</p>	<p>1.1 - SUSPENSION review, maintain and repair the suspension</p>	<p>2 - POWERTRAINS</p>	<p>3 - TYRES, WHEELS AND BRAKES</p>	<p>4 - AIR CONDITIONING SYSTEM</p>	<p>5 - PERIODIC TECHNICAL CONTROLS</p>
<p>2.4 – AUTOMATIC GEORBOX set and/or replace the automatic georbox components</p>	<p>2.3 – AUTOMATED MANUAL GEORBOX set and/or replace the automated manual georbox components</p>	<p>2.2 – MECHANIC/MANUAL GEORBOX review and/or replace the mechanic georbox components</p>	<p>3.3 – SET_UP balance the wheels' alignment, check the characteristics angles, replace the worns or damaged components.</p>	<p>3.2 - BRAKES review, disassemble, repair and/or replace the worns or damaged components of the braking system.</p>	<p>4.1 - CLIMATE CONTROL review and/or replace the climate control components,</p>	<p>5.4 – FRENOMETRO check the braking systems with the frenometro.</p>
<p>2.1 - POWERTRAINS review and/or replace the transmission components, (differential, homokinetics joints, caps, axles, drive shaft).</p>	<p>3.1 - TIRES review, disassemble, repair and/or replace the tires</p>	<p>5.3 – CLIMATE CONTROL Check the air conditioning system and its components, reloading the system, if necessary, following the current regulations.</p>	<p>5.2 – DIRECTION AND SUSPENSION CONTROL Check the suspensions and the direction components, checking the movements i, the leakages, loosening and fails replacing worn or damaged parts and any liquids (power, steering oil)</p>	<p>5.1 - BRAKING SYSTEM CONTROL check, replace and purge the brake fluid, and verify, measure and replace the braking system control damages components.</p>		





<p>IMAGE C Manufacturing 25 Manufacture of fabricated metal products</p>	<p>WST-MAN-05 - REALIZATION OF PARTICULAR MECHANICS TO PARALLEL LATHE On the base of the executive technical sketches and the cycle of workmanship, the subject is able to realize particular mechanics (single e/o in small series) through workmanships to the parallel lathe departing from material raw or semi-finished</p>		<p>3EQF</p>	
<p>1 - PREPARATION PLOTS</p>	<p>2 - STANDARD WORKMANSHIPS</p>	<p>3 - EXECUTION OF CONICITY</p>	<p>4 - EXECUTION OF EDGINGS</p>	<p>5 - EFFICIENCY PLOTS</p>
<p>1.5 - ASSEMBLAGE FANLIGHT To effect the assemblage of the mobile or fixed fanlight for the workmanship to start of long pieces and reduced diameter.</p>	<p>2.5 - ECCENTRIC TURNING Perform eccentric cylindrical turning operations between the tips or alternatively on self-</p>	<p>1.4 - ASSEMBLAGE OF THE BASE Effect the assemblage of the clamps base independent, understood the positioning and fixing of the piece by to work.</p>	<p>4.4 - SPECIAL Perform multi-core threads or modular threads.</p>	<p>5.3 - ORDINARY MAINTENANCE Perform ordinary machine tool maintenance operations</p>
<p>1.4 - ASSEMBLAGE OF THE BASE Effect the assemblage of the clamps base independent, understood the positioning and fixing of the piece by to work.</p>	<p>2.4 - TURNING PLATFORM Perform turning operations using the platform with independent clamps to fix the piece (also irregularly shaped).</p>	<p>1.3 - PREPARATION TENDER CLAMPS Turn the tender clamps to use for the workmanship of pieces with resumption on autocentrante.</p>	<p>4.3 - TRAPEZOIDAL Perform external and inside edgings to trapezoidal profile through utensil.</p>	<p>5.2 - TOOL EFFICIENCY Replace the plate on the insert tools or re-sharpen the single-cutting tool.</p>
<p>1.2 - VARIATIONS SYSTEMS OF TAKING PIECES Turn upside-down the clamps for the taking piece of the autocentrante or to move the autocentrante...</p>	<p>2.3 - GROOVES EXECUTION Frontal and radial grooves for seals or for subsequent grinding or threading operations.</p>	<p>1.1 - STANDARD Perform the assemblage of the autocentrante or point and contrapunta, to effect the positioning and the settaggio of the utensils, to plan the parameters of in operation workmanship of the material to work, of the utensils and of the type of workmanship to perform.</p>	<p>4.2 - WITH UTENSIL Perform external and internal turning operations by moving the tailstock to obtain the desired inclination.</p>	<p>5.1 - MACHINE POSITION REORDER Keep the machine and the equipment supplied in order and in good working order.</p>
<p>2.2 - WORKMANSHIPS OF PRECISION Perform external and internal cylindrical machining with a degree of tolerance up to IT7, including machining on conical pins and</p>	<p>3.2 - WITH DISPLACEMENT OF THE COUNTERPOINT Perform external conical turning operations by moving the tailstock to obtain the desired inclination.</p>	<p>3.1 - WITH UPPER CART TILTING Perform external and internal taper turning operations by inclination of the upper carriage.</p>	<p>4.1 - WITH MALE OR CHAIN Perform internal and external threads with male or chain.</p>	

II.2.2. Vídeos y secuencias digitales

IAL FVG ha creado un total de **36 vídeos** divididos como sigue:

- **Restauración** (NACE I ACOMODATION AND FOOD Código: 56) - **16 Vídeos**
 1. REST 01 - PREPARACIÓN DE MATERIAS PRIMAS (**10 vídeos**)
 2. REST 02 - COCINA CON MÉTODOS TRADICIONALES (**6 vídeos**)

- **Construcción** (NACE F CONSTRUCCIÓN Código: 41) - **9 Vídeos**
 3. CONS 01 - CREACIÓN DE PIEZAS DE ALBAÑILERÍA (**3 vídeos**)
 4. CONS 02 - ENLUCIDO DE PAREDES EXTERIORES E INTERIORES (**5 vídeos**)
 5. CONS 03 - PINTADAS DE MUROS EXTERIORES E INTERIORES (**1 vídeo**)

- **Mecánica** (NACE C MECÁNICA Código: 25 y G REPARACIÓN Código: 45) - **17 Vídeos**
 1. MEC 01 - REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL SISTEMA DE TRANSMISIÓN (**2 vídeos**)
 2. MEC 02 - REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LOS COMPONENTES DEL VEHÍCULO (**2 vídeos**)
 3. MEC 03 - REPARACIÓN DE UNA MOTOCICLETA Y LA PARTE DE CONDUCCIÓN (**4 vídeos**)
 4. MEC 04 - REPARACIÓN DE MOTOCICLETAS Y LAS PARTES DE LA CONDUCCIÓN (**4 vídeos**)
 5. MEC 05 - REALIZACIÓN DE MECÁNICAS CONCRETAS AL TORNO PARALELO (**5 vídeos**)


Los vídeos se muestran de dos maneras distintas para mejorar la accesibilidad y la eficacia de la herramienta:


- 1) Listados para un uso más intuitivo (principalmente para el uso de los migrantes)
- 2) Según cada marco específico de cada categoría (principalmente para el uso de los operadores)

1) Los vídeos listados son muy útiles para los migrantes. Los estudiantes pueden ver los vídeos de forma independiente. Pueden usar el formato impreso (Plantilla del Informe) con fotos de las actividades para indicar el nivel de conocimientos que se tienen. La hoja completa se entregará al operador VET para evaluar las

competencias. Este comentará el documento conjuntamente con el estudiante. Juntos decidirán si incluir al estudiante en un curso formativo o la colocación laboral más apropiada en la empresa en un puesto u otro.

De esta forma, el migrante puede estar operativo inmediatamente y llevar un papel activo para definir su proyecto de vida.

	<p>WST-FOOD-01 – PREPARATION OF RAW MATERIALS - CLEANING AND PEELING VEGETABLES 2.1</p>
	<p>Framework: 1 - Level: 2 - Sublevel: 1</p>
	<p>How often have you done this?</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Never <input type="checkbox"/> Not often <input type="checkbox"/> Often <input type="checkbox"/> Very often
	<p>See related framework</p>

	<p>WST-FOOD-01 – PREPARATION OF RAW MATERIALS - CLEANING AND PEELING VEGETABLES 2.1</p>
	<p>Framework: 1 - Level: 2 - Sublevel: 1</p>
	<p>How often have you done this?</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Never <input type="checkbox"/> Not often <input type="checkbox"/> Often <input type="checkbox"/> Very often
	<p>See related framework</p>


	<p>WST-FOOD-01 – PREPARATION OF RAW MATERIALS - CLEANING AND PEELING VEGETABLES 2.1</p>
	<p>Framework: 1 - Level: 2 - Sublevel: 1</p>
	<p>How often have you done this?</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Never <input type="checkbox"/> Not often <input type="checkbox"/> Often <input type="checkbox"/> Very often
	<p>See related framework</p>

Figure 1 “The Listed videos”

skill dashboard CATERING

Now estimate your level of professional experience
How often have you done this?




	<input type="checkbox"/> Never <input type="checkbox"/> Not Often <input type="checkbox"/> Often <input type="checkbox"/> Very Often
	<input type="checkbox"/> Never <input type="checkbox"/> Not Often <input type="checkbox"/> Often <input type="checkbox"/> Very Often
	<input type="checkbox"/> Never <input type="checkbox"/> Not Often <input type="checkbox"/> Often <input type="checkbox"/> Very Often

Figure 2 “The Report Template”

2) Los operadores VET verán los vídeos en los marcos. De esta manera, basándose en el mapeado de las competencias profesionales de los migrantes, tendrán una visión clara de su posición en el mercado laboral y decidir, junto con el beneficiario, si el migrante puede comenzar a trabajar de forma inmediata o se debe formar previamente.

FOOD 01 - PREPARATION OF RAW MATERIALS

Based on specific available recipes and instructions from the chef, choose raw materials and subsequently get them ready for the preparation of the dish or dishes, using the correct utensils and respecting time limits.



Figure 3 “The Framework and videos on line”

II.2.3. La séptima competencia clave europea “Sentido de la iniciativa y del emprendimiento”

La Comisión Europea se refirió por primera vez a la importancia de la educación empresarial en 2003, en el Libro Verde Europeo sobre Emprendimiento en Europa¹.

Como se definió en la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo el 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias claves para el aprendizaje de larga duración (2006/962/EC)², el “Sentido de la iniciativa y del emprendimiento” se refiere a una capacidad individual para convertir las ideas en realidades. Esto incluye la creatividad, la innovación y la toma de riesgos, así como la capacidad de planificar y gestionar proyecto para conseguir distintos objetivos. Esto se refiere a las personas de forma individual, y no sólo en sus vidas cotidianas en casa o en la sociedad, sino también en sus lugares de trabajo, cuando dentro de este contexto son capaces de aprovechar las oportunidades, y es una base para otras capacidades más concretas y un conocimiento necesario para establecer o contribuir a la actividad social o comercial. Esto debería incluir la conciencia de los valores éticos y promover el buen gobierno.

En 2016, la Comisión Europea propuso “Una nueva agenda de conocimientos para Europa: trabajar en equipo para fortalecer el capital humano, la empleabilidad y la competitividad”³ para abordar los problemas de cualificación que actualmente presenta Europa. El objetivo es que todos tengan las habilidades claves necesarias para el desarrollo personal, la inclusión social, la ciudadanía activa y el empleo. Estas habilidades incluyen alfabetización, cálculo, ciencias e idiomas extranjeros, así como habilidades más transversales como habilidades digitales, habilidades empresariales, pensamiento crítico, resolución de problemas o aprender a aprender.

En enero de 2015, la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (DG EMPL) lanzó el estudio de la competencia empresarial (EntreComp). Uno de los objetivos clave de EntreComp era desarrollar un enfoque conceptual común, que pudiera apoyar el desarrollo de la **competencia empresarial a nivel europeo**.

El grupo de trabajo del proyecto ha creado un Marco “EntreComp”⁴.

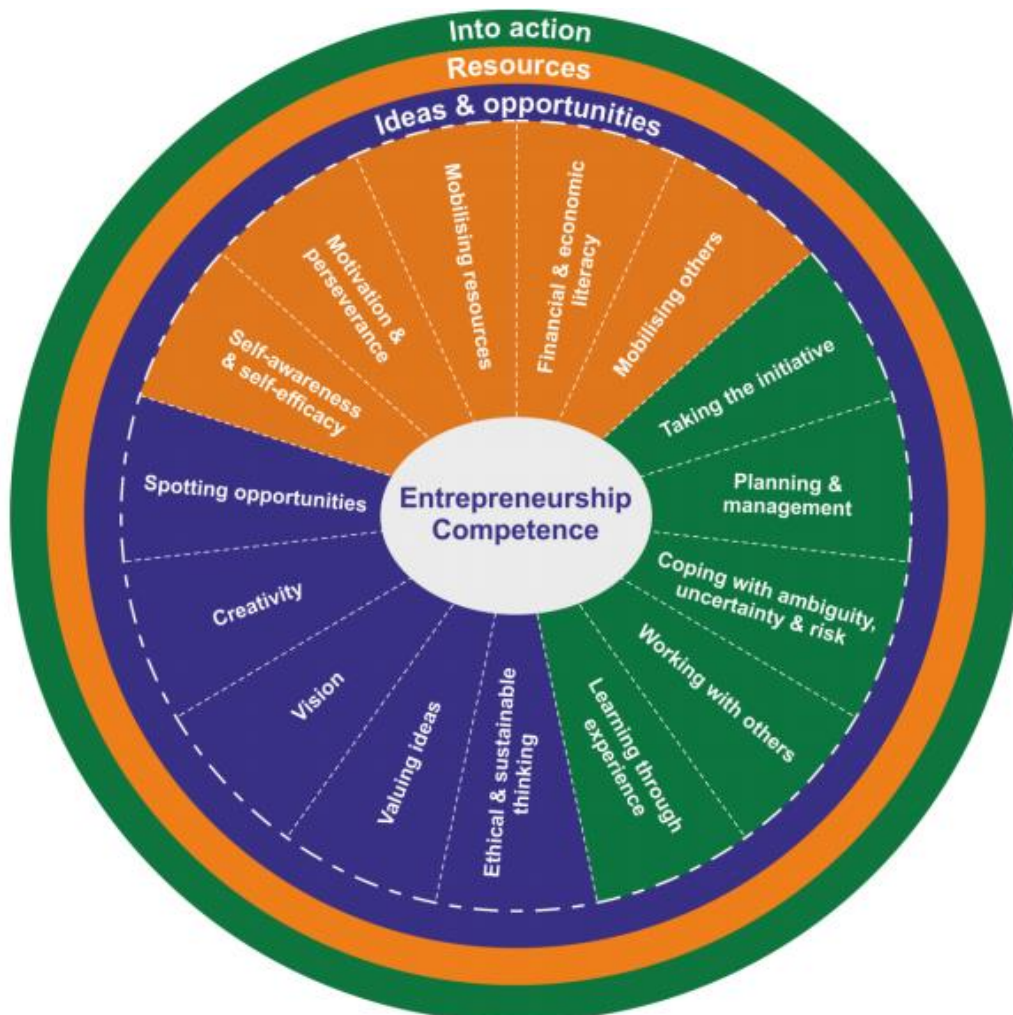
¹ http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/entrepreneurship_europe.pdf

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962&from=EN>

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016AE4474&from=EN>

⁴ <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC101581/lfna27939enn.pdf>

EntreComp es un Framework realizado en base a 3 áreas de competencias: 'Ideas y oportunidades' (azul), 'Recursos' (naranja) y 'En acción' (verde). Cada área incluye 5 competencias, las cuales, conjuntamente, son los componentes básicos del espíritu empresarial como competencia. El marco desarrolla las 15 competencias en un modelo de progresión de 8 niveles. También proporciona una lista completa de 442 resultados de aprendizaje, que pueden ofrecer inspiración para aquellos que diseñan intervenciones en distintos contextos educativos y dominios de aplicación.



Para evaluar el "Sentido de la iniciativa y el emprendimiento ", IAL FVG ha compartido con los socios:

- 1) **no usar vídeos porque el concepto es demasiado abstracto;**
- 2) **usar el Marco EntreComp** para definir de manera única la competencia;
- 3) **usar los dibujos** para representar las 15 habilidades que conforman la séptima Competencia "Sentido de la iniciativa y el emprendimiento ".

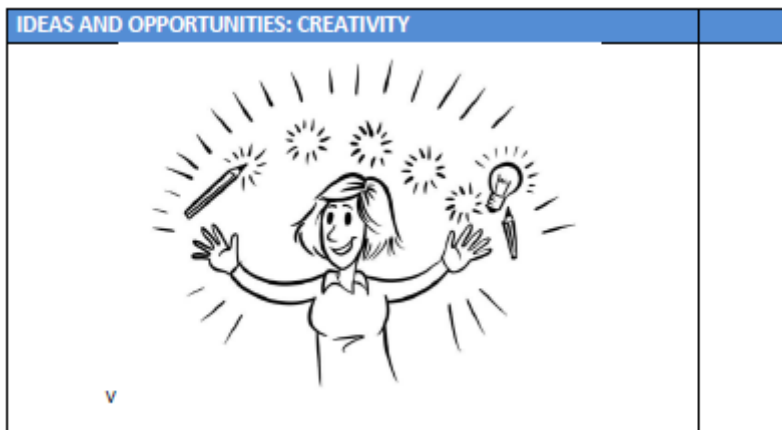
La idea de usar dibujos enlaza con la visión de los resultados de una Conferencia promovida por Cedefop en Tesalónica el 28 de noviembre de 2016 "Como visibilizar el aprendizaje ". Durante esta Conferencia los oradores, el Dr. Martin Noack y Ramona López, presentaron un estudio alemán "Validación de las tarjetas de conocimientos de los migrantes para su clarificación "⁵. Para mayor información, visitar la página web⁶. Existen 46 tarjetas de competencias en las tres áreas: Competencias Sociales, Personales y Técnicas y metódicas, 11 tarjetas de interés, 9 tarjetas con sugerencias adicionales y 3 tarjetas aclaratorias. Cada competencia se ilustra con una imagen, una frase escrita en modo simple y su traducción a los siguientes cinco idiomas: inglés, francés, ruso, árabe y turco.

Los socios del proyecto leen las evaluaciones positivas del uso de la tarjeta y las citas de Cedefop. Nos dimos cuenta de que 5 imágenes representaban 5 habilidades del modelo EntreComp, en particular:

- Creatividad
- Trabajo en equipo
- Movilizar a terceros
- Motivación y perseverancia
- Tomar la iniciativa

⁵ <https://www.slideshare.net/BertelsmannStiftung/validation-for-migrants-how-to-make-learning-visible-with-competence-cards>;

⁶ www.bertelsmann-stiftung.de/competence-cards



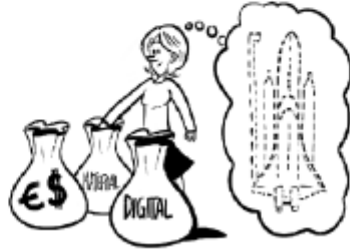










Las imágenes de Creatividad, Trabajar con otros y Movilizando a terceros se han utilizado en la "Herramienta del perfil de competencia de la UE para nacionales de terceros países", que describiremos en el Capítulo "II.2.4. La herramienta del perfil de competencia de la UE para nacionales de terceros países".


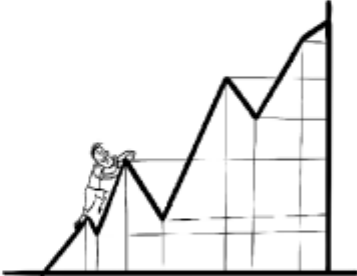

Por tanto hemos compartido con los socios del proyecto:




- **el uso de imágenes que representan las 15 competencias EntreComp**
- **el uso de los 5 dibujos ya desarrollados** que representan la Creatividad, el trabajo en equipo, movilizándolo a terceros, Motivación y perseverancia y Tomando la iniciativa. **Las imágenes han sido rediseñadas** para tener un estilo uniforme.
- **el desarrollo de 3 imágenes para cada una de las 10 competencias restantes.**
- **distinguir el borde de las imágenes en azul, naranja o verde** para conectarlas con EntreComp y las 3 áreas de competencias: 'Ideas y oportunidades' (azul), 'Recursos' (naranja) y 'En acción' (verde).




MOBILISING RESOURCES	
	
	
	

SELF-AWARENESS & SELF-EFFICACY	
	
	
	

FINANCIAL AND ECONOMIC LITERACY	
	
	
	

SPOTTING OPPORTUNITIES	
	
	
	

VISION	
	
	
	

VALUING IDEAS	
	
	
	

ETHICAL AND SUSTAINABLE THINKING	
	
	
	

LEARNING THROUGH EXPERIENCE	
	
	
	

COPING WITH AMBIGUITY, UNCERTAINTY & RISK	
	
	
	

PLANNING AND MANAGEMENT	
	
	
	

Cada migrante puede utilizar esta herramienta de forma independiente. El usuario indicará la imagen que más le representa de las que verá impresas. El migrante entregará entonces el documento al operador VET, el cual, basándose en los colores de los dibujos elegidos, podrá entender mejor la personalidad del migrante y preparar su formación.

II.2.4. La herramienta de los perfiles de competencias de la UE para nacionales de terceros países

Los socios del proyecto decidieron añadir al TABLERO DE CONOCIMIENTOS MULTIMEDIA un producto creado por la Comisión Europea, el “EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals.”⁷

La **EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals**⁸ multilingüe está destinada a organizaciones que ofrecen asistencia a nacionales de terceros países. Ayuda a detectar los conocimientos, cualificaciones y experiencias laborales de los nacionales de terceros países y darles soporte personalizado sobre sus siguientes pasos, por ejemplo, una referencia para el reconocimiento de diplomas, validación de habilidades, más formación o servicios de apoyo al empleo.

Los operadores VET de todos los socios involucrados en el partenariado pueden usar esta herramienta para hacer un registro inicial de las capacidades de los migrantes, y así poder profundizar en la investigación con el TABLERO DE CONOCIMIENTOS MULTIMEDIA.

I. COMENTARIOS DEL PROGRAMA PILOTO

Este capítulo ha sido escrito para el programa piloto de **ENSEMBLE: Expectativas y habilidades no formales para empoderar a los migrantes e impulsar la economía local**”.

El proyecto ENSEMBLE tiene como objetivo desarrollar y validar un mecanismo innovador de NFIL basado en las necesidades del migrante para ayudar a los educadores de FP a identificar y evaluar las competencias profesionales de NFIL del migrante para facilitar su integración laboral en tres sectores clave: restauración, mecánica y construcción.

Para hacerlo, la asociación ENSEMBLE ha desarrollado y probado herramientas y mecanismos innovadores adaptados a los educadores / formadores de FP y las necesidades de los migrantes.

⁷ <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>

⁸ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1412&langId=en>

El programa piloto fue llevado a cabo por las 7 organizaciones asociadas del proyecto ENSEMBLE en los 5 países de la asociación: Bélgica, Italia, España, Macedonia y Francia.

El programa piloto se ha completado por todos los socios del proyecto ENSEMBLE destinado a probar las herramientas desarrolladas a través del proyecto:

- **Herramientas de alineación intercultural**
- **Panel de habilidades multimedia**

La fase de prueba, gestionada por cada socio del consorcio en su país, involucró a varias organizaciones miembros en la implementación de los eventos. Estas organizaciones trabajan principalmente con migrantes, refugiados, jóvenes y adultos desfavorecidos, ...

Estos actores que operan en varios niveles (local, nacional, internacional) dependiendo de la estructura están compuestos por ONG, centros de EFP, organizaciones de la red de socios,...

El proyecto ENSEMBLE tiene como objetivo apoyar a los migrantes para facilitar su integración laboral: por lo tanto, la fase del proyecto piloto se implementó con su público objetivo principal: los migrantes. Los eventos organizados en los 5 países de la asociación llegaron a más de 100 migrantes y 100 operadores / formadores / educadores que se habían planificado en el formulario de solicitud del proyecto. Los educadores formados en los talleres locales han probado las herramientas ENSEMBLE.

IV.1. Estrategia piloto y conducción

El proyecto piloto implementado en cada país del partenariado tiene como objetivo principal probar las herramientas innovadoras del proyecto en diferentes situaciones. Para hacerlo, hubo una sesión formativa común en enero de 2019 en Bolonia. Durante este evento, los representantes de los socios participantes fueron instruidos con las herramientas ENSEMBLE a través de diferentes actividades.

Luego, los socios de ENSEMBLE se asocian con miembros de su propia red para organizar y gestionar eventos en su territorio. Las organizaciones movilizadas son centros de EFP, ONG, organizaciones sin ánimo de lucro, etc. Todos trabajan con migrantes y, además, algunas estructuras tienen una buena experiencia en la inclusión social de los migrantes.

Esta colaboración extiende el campo de experiencia a otros dominios relacionados con el proyecto ENSEMBLE como educación y formación, integración laboral, apoyo juvenil.

El programa piloto fue flexible para adaptar el uso de las herramientas ENSEMBLE en diferentes contextos y situaciones. Por lo tanto, los socios de ENSEMBLE eligieron capacitar a los educadores / capacitadores seleccionados involucrados en esta fase para usar las herramientas del proyecto.

En el formulario de solicitud del proyecto se anunciaba la participación voluntaria de al menos 100 formadores de FP y 100 migrantes no pertenecientes a la UE, con la movilización de los miembros del consorcio que trabajan en el ámbito de la formación. Sin embargo, gracias a una fuerte participación de actores estratégicos en todos los territorios del consorcio, todos los socios contribuyeron a la fase de prueba del proyecto al involucrar a miembros del grupo objetivo para un total de 129 migrantes y 122 profesionales.

- **CDI**

La formación se ha llevado a cabo en Tetovo con organizaciones que trabajan con CDI en Macedonia. Los participantes eran de centros de FP y ONG. Durante esta formación se creó una presentación de la plataforma OER del proyecto y sus herramientas. El programa piloto en Macedonia se implementó con diferentes grupos objetivo: educadores de FP y formadores de ONG locales que participan en el desarrollo e implementación de programas para jóvenes y adultos, educadores con experiencia laboral con migrantes y refugiados.

- **FALEP & IFRTS**

La prueba se llevó a cabo con 62 migrantes y el perfil de este público era bastante similar debido a las especificidades del territorio: principalmente mujeres del norte de África (Marruecos, Túnez).

La prueba se realizó en 2 organizaciones (OLCQ, AFARIF) con usuarios de talleres sociales y lingüísticos financiados por el estado para personas con permiso de residencia regular y que viven en el territorio durante menos de 5 años. La elección de estas estructuras se ha realizado siguiendo una perspectiva de representación del territorio (urbano y rural) y por el hecho de que son las más experimentadas en el dominio relacionado con el proyecto.

- **IAL**

Después de la sesión formativa del proyecto celebrada en Bolonia, IAL organizó, en colaboración con SCF, otros 2 días de formación y 4 sesiones de autonomía en las que participaron otros sujetos involucrados en la integración laboral de los migrantes. Los instructores de IAL y los otros operadores han utilizado todas las herramientas ENSEMBLE en las actividades. El piloto se realizó con 26 migrantes, todos hombres desempleados con un perfil bajo de habilidades; La experimentación permitió a los formadores evaluar a los grupos objetivo con diferentes niveles escolares.

- **IHF**

El programa piloto se llevó a cabo en Lanciano (Italia) en colaboración con ADO Onlus, una organización sin ánimo de lucro, que se ocupa de los ámbitos social, educativo, de migrantes y de jóvenes. Pero IHF descubrió que ADO carece de un enfoque especializado para la acogida, evaluación y gestión de migrantes. IHF eligió este contexto para implementar la prueba piloto ENSEMBLE para aplicar un enfoque innovador en un entorno que carecía de la profesionalidad necesaria. 5 operadores han sido capacitados y 5 migrantes participaron en la sesión.

- **IWS**

IWS ha dividido el programa en dos partes: operadores por un lado y los migrantes por otro. Para la primera parte, IWS contactó directamente por correo electrónico a los operadores que asistieron a su primer evento multiplicador donde se presentaron las herramientas ENSEMBLE. IWS solicitó a los operadores contactados que llenaran el formulario de evaluación creado.

Con respecto a los migrantes, IWS contactó al mismo objetivo que los contactados en la fase de evaluación y 12 sujetos completaron la encuesta.

- **SCF**

SCF movilizó a 5 miembros para la fase piloto de ENSEMBLE: CEFAL, Fundación OPIMM, Casa dell'Immacolata, FOSF y Civiform para un total de 12 formadores / operadores, directamente capacitados en las 3 sesiones. 63 migrantes participaron en la fase piloto. Para implementar las entrevistas, los formadores / operadores utilizaron cuestionarios para operadores y migrantes, la guía ENSEMBLE que incluye las herramientas para formadores / operadores, la hoja de entrevistas y la plataforma.

IV.2. Valoración y Consejos

El objetivo del programa piloto del proyecto ENSEMBLE era probar las diferentes herramientas y mecanismos en distintas situaciones y contextos. A lo largo del proyecto, la asociación ENSEMBLE ha subrayado la importancia de la flexibilidad en el diseño y la aplicación de herramientas y enfoques. Esta necesidad de flexibilidad es relevante para los operadores / educadores de FP para ayudarlos a identificar y evaluar las competencias profesionales de NFIL del migrante para facilitar su integración laboral. Se solicitó a los socios que evaluaran el pilotaje implementado en su territorio y que hicieran recomendaciones de los comentarios recopilados durante este evento.

Aunque la implementación del proyecto piloto no se realizó al mismo tiempo en todo el partenariado de ENSEMBLE, se obtuvo en general una satisfacción positiva sobre las herramientas y principalmente sobre su accesibilidad, usabilidad y acceso gratuito. Todas las organizaciones involucradas mostraron un gran interés en el proyecto.

- **IHF**

Los comentarios del operador del proyecto piloto implementado por IHF mostraron una satisfacción general alta. Creen que las herramientas ENSEMBLE facilitan la identificación y evaluación de las competencias profesionales de los migrantes. Además, creen firmemente que los enfoques y metodologías de ENSEMBLE pueden usarse en sus actividades diarias, lo que confirma la gran relevancia del proyecto. Por último, los operadores apreciaron el uso de la plataforma OER de ENSEMBLE y el manual al subrayar positivamente su buena accesibilidad, su acceso gratuito y su usabilidad. La principal recomendación a IHF fue utilizar métodos interactivos y agregar videos e imágenes agradables y fáciles de recordar para captar la atención y estimular el debate.

- **IWS**

Los comentarios recopilados por IWS hablan de una gran aceptación de la modalidad de video para evaluar los conocimientos de los migrantes y en general de las herramientas presentadas. Se agradeció la disponibilidad de un manual para guiar a los operadores en el uso de la plataforma y de las herramientas de Ensemble.

IWS sugiere la inclusión de más áreas profesionales y vídeos como nos han sugerido en los distintos eventos celebrado en España.

- **SCF**

También en el piloto implementado por SCF, el nivel de satisfacción fue alto. Los operadores VET involucrados han considerado las herramientas muy intuitivas, lo que les permite a los operadores realizar entrevistas fácilmente y detectar las necesidades reales de los migrantes.

SCF sugirió:

- Preparar herramientas para migrantes minoritarios
- Dar la opción de usar los métodos y herramientas de ENSEMBLE en otros sectores profesionales
- Promover un intercambio de experiencias prácticas sobre el tema del proyecto
- Usar el proyecto ENSEMBLE en los centros de trabajo para facilitar la primera fase de evaluación de las habilidades de cada persona.

- **FALEP & IFRTS**

Para la mayoría de los profesionales que han probado las herramientas, queda claro que pueden ser útiles. Los usuarios podrían beneficiarse de estos recursos si el profesional dispone de ellos y del tiempo necesario para administrar y dominar su uso.

Las fichas de país y las herramientas de aprendizaje desarrolladas en las herramientas se consideran en su mayoría satisfactorias. En cuanto al panel de habilidades, parece muy útil en el aprendizaje de idiomas del país anfitrión.

No se hicieron recomendaciones específicas, pero las organizaciones solicitadas estaban realmente interesadas en las herramientas y planearon usarlas en sus formaciones. La Agencia de Empleo Francesa, Pôle Emploi, está interesada en particular por el Panel de Habilidades.

- **CDI**

Del proyecto piloto realizado y gestionado por CDI se desprende que los operadores / formadores deben ser sensibles a la cultura y los antecedentes religiosos de los refugiados / migrantes. Aunque los entrenadores / operadores necesitan tener buenas habilidades de comunicación, deben ser pacientes y sobre todo empáticos: deben tratar de ponerse en el lugar de los refugiados para comprender / sentir sus situaciones y problemas.

IV.3. Valoración

El proyecto ENSEMBLE tiene como objetivo desarrollar y validar un mecanismo innovador para identificar y evaluar el aprendizaje no formal e informal (NFIL) de los migrantes para facilitar su inclusión profesional en el mercado laboral. Como hemos visto, el programa piloto muestra que los participantes estaban muy satisfechos con las herramientas y enfoques innovadores utilizados en el proyecto ENSEMBLE.

La accesibilidad y usabilidad de las herramientas ENSEMBLE subrayadas por los comentarios de los participantes en la fase piloto demuestran que estos podrían extenderse a otros proyectos o políticas a nivel local, nacional y de la UE. En consecuencia, los socios de ENSEMBLE han expresado cómo estos resultados podrían ser o serán utilizados en otros proyectos de explotación:

- **SCF**

Inspirándose en las herramientas de ENSEMBLE y otros proyectos que tartan con los migrantes, los docentes de FOSF han creado dos nuevos proyectos:

- “Benvenuti in Italia (Bienvenidos a Italia)”. Este proyecto tenía como objetivo hacer que los menores se sintieran cómodos dentro de un grupo y una comunidad, aumentar su participación en la interacción social y ayudarlos a socializar y comunicarse dentro de la comunidad local a través de salidas y actividades recreativas
- “Mettiamoci al lavoro! (¡A trabajar!)”. Un proyecto destinado a ayudar a los menores a adquirir habilidades laborales, a través de entrevistas de trabajo y la preparación de un currículo útil y efectivo, y adquirir conciencia de sus habilidades.

- **IAL**

Los profesores de IAL han aplicado los contenidos de ENSEMBLE a otros contextos y usuarios:

- Enseñanza del idioma italiano como segundo idioma con migrantes ya incluidos en el tejido productivo local.
- estudiantes de nacionalidad italiana y extranjera que han utilizado los videos con fines de orientación, conocimiento de las habilidades requeridas en el mercado laboral en los sectores de la restauración, la construcción y la mecánica

- Evaluación de las 7 competencias claves empresariales para evaluar la Fortaleza de los grupos de trabajo, no solo de los estudiantes, sino sobre todo de los profesores
 - Propuesta para usar los instrumentos de Ensemble que ANPAL llama FAMI para gestionar estancias con migrantes
-
- **FALEP & IFRTS**

El proyecto ENSEMBLE se ha difundido a través de la red nacional de Ligue de l'Enseignement en cada federación regional que se ocupa de este problema. Permitió fortalecer a la Ligue de l'Enseignement como un actor principal en este campo.

A nivel local, al estar relacionados con 2 organizaciones designadas por las autoridades locales para atender a los menores migrantes no acompañados enviados a Córcega, se establecerán proyectos en el campo de la educación y el aprendizaje de idiomas dirigidos a estos últimos.

BIBLIOGRAFIA

Competencia I

Balboni E., Caon F. (2015). *La comunicazione interculturale*. Venezia: Marsilio

Council of Europe (2001). *Common European framework of reference for languages*. Cambridge: Cambridge University Press / Council of Europe. (1.3, 1.4, 4, 4.1.5, 4.2, 5.1.1, 5.1.1.2, 5.1.1.3, 5.1.2.2, 5.1.3, 8.1)

Jandt, F. (2010). *An Introduction to Intercultural Communication*. Thousand Oaks: Sage Publications

Lustig, M., Koester J. (2013). *Intercultural Competence*. Boston: Pearson

Neuliep W. (2009). *Intercultural communication*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Competencia II

Watzlawick, P., Beavin, J., Jackson D. (1971), *Pragmatica della comunicazione umana. Studio dei modelli interattivi delle patologie e dei paradossi*. Roma: Astolabio.

Moro, MR., De la Noë, Q. Mouchenik (2006), Y., *Manuel de psychiatrie transculturelle. Travail clinique, travail social*. Grenoble: La Pensée sauvage, 2006.

Competencia III

Twelvetrees A. (2006), *Il lavoro sociale di comunità. Come costruire progetti partecipati*. Trento: Erickson,