



**DIGITAL
WELCOME**

METODOLOGÍA DIGITAL WELCOME





METODOLOGÍA DIGITAL WELCOME

Acrónimo del proyecto	del	DIGITAL WELCOME
Título del proyecto	del	Programa WELCOME
Paquete de trabajo	de	WP1 Intercambio de mejores prácticas y desarrollo del programa
Título del Entregable	del	D1.2 Documento de Metodología
Nivel de difusión		Público
Versión		3
Fecha de entrega	de	21/03/2019
Palabras clave		Metodología
Resumen		Esta metodología contiene los principios subyacentes de los métodos y módulos del programa de formación Digital Welcome, así como algunas ideas, consejos y trucos sobre la aplicación práctica del programa con grupos de jóvenes refugiados y recién llegados.
Autoría		Maks vzw
Colaboradores		ALL DIGITAL, Centro Studi Foligno, Colectic, IASIS NGO, Fondazione Mondo Digitale, Stiftung Digitale Chancen
Proyecto n.º		776128
Acuerdo n.º		776128





METODOLOGÍA DIGITAL WELCOME

Sitio web	digitalwelcome.eu





ÍNDICE

1. Introducción.....	8
2. Despliegue del programa Digital Welcome.....	9
2.1. Estructura y duración del programa.....	9
2.1.1. Selección de jóvenes mentores.....	9
2.1.2. Formación de jóvenes mentores.....	10
2.1.3. Aprendizaje autónomo.....	11
2.1.4. Talleres de informática para grupos mixtos.....	11
2.1.5. Evaluación de toda la experiencia.....	12
2.1.6. Resumen.....	13
2.2. Módulos en el Contenido y las directrices del programa.....	13
2.2.1. Módulo 1: Programación con Scratch.....	14
2.2.2. Módulo 2: Narrativa digital.....	14
2.2.3. Módulo 3: Periodismo digital.....	14
2.2.4. Módulo 4: Habilidades transversales.....	14
2.2.5. Actividades de la formación no específicas de módulo.....	15
3. Metas educativas.....	17
3.1. Estimular la resolución de problemas y el pensamiento centrado en la solución.....	17
3.2. Comunicarse, expresar ideas y pensamientos e interactuar....	17
3.3. Fomentar el pensamiento digital.....	18
3.4. Promover la integración en la sociedad.....	18
4. Desarrollo de conocimientos y habilidades.....	19
4.1. Aprendizaje a lo largo de toda la vida, aprendizaje no formal e informal.....	19
.....	19





5. Enfoque pedagógico para la participación de jóvenes nacionales de terceros países.....	25
5.1. Esencia del aprendizaje entre pares.....	25
5.2. Aprendizaje basado en proyectos.....	28
5.3. Trabajar con voluntarios.....	30
5.3.1. Contexto.....	30
5.3.2. Directrices para el trabajo con voluntarios.....	31
5.3.3. Atraer a voluntarios.....	32
5.4. Trabajar con refugiados y migrantes.....	33
5.4.1. Contexto.....	33
5.4.2. Necesidades de los solicitantes de asilo.....	34
5.4.3. Áreas de apoyo.....	35
5.4.4. Habilidades efectivas relacionadas con la interculturalidad y la migración.....	37
5.4.5. Plan de acción para trabajar con jóvenes.....	39
5.4.6. Un joven migrante responde.....	41
5.5. Trabajar en un contexto internacional.....	42
5.5.1. Beneficios de trabajar con socios (internacionales).....	42
6. Fuentes.....	43
6.1. Sobre narrativa digital.....	43
6.2. Sobre las habilidades del siglo XXI.....	43
6.3. Sobre los refugiados.....	44
7. Glosario.....	44





Resumen

Esta metodología contiene los principios subyacentes de los métodos y módulos del programa Digital Welcome, así como algunas ideas, consejos y trucos sobre la aplicación práctica del programa con grupos de jóvenes refugiados y recién llegados. Aunque el programa se compone de cuatro módulos diferentes, esta metodología trata de lo que conecta dichos módulos entre sí y de cómo estos mejoran o hacen posible adquirir las diferentes competencias específicas y transversales relacionadas con este programa.

Tras una breve **introducción** y explicación de lo que abarca esta metodología, encontramos toda la información específica y logística del programa en un **segundo capítulo** llamado "Despliegue del programa Digital Welcome". Por ejemplo, cómo y a qué participantes debe seleccionar, la cronología del programa, cómo evaluar la formación con sus participantes y cómo se organiza la estructura del programa en los diferentes módulos.

El **tercer capítulo** "Metas educativas" profundiza en los cuatro objetivos globales de aprendizaje. Cómo el programa estimula la resolución de problemas y el pensamiento orientado a la solución; mejora la capacidad de los participantes para comunicarse, expresar ideas y pensamientos e interactuar con otras personas, especialmente de otras culturas (locales); fomenta el pensamiento digital y promueve la integración en la sociedad.

Continuamos para ver en detalle cómo el aprendizaje no formal e informal centrado en las competencias del siglo XXI es la columna vertebral de este programa en el **cuarto capítulo**: "Desarrollo de los conocimientos y las competencias".

El mayor apartado de la metodología es el **quinto capítulo**, que trata sobre el enfoque pedagógico de este programa para jóvenes nacionales de terceros países. El capítulo permite conocer mejor las ventajas del aprendizaje entre pares y del aprendizaje basado en proyectos. Pero también cómo trabajar con voluntarios, refugiados e





METODOLOGÍA DIGITAL WELCOME

inmigrantes y por qué es enriquecedor tanto para ellos, como para tu organización.

Por último, encontrarás enlaces a nuestras referencias y un glosario.

Para obtener más información sobre el programa y sobre por qué creemos firmemente en él continúa con la introducción en la página siguiente.



1. INTRODUCCIÓN

El énfasis de DIGITAL WELCOME en la metodología creativa para la inclusión y el empoderamiento digitales es una estrategia para dotar a los jóvenes refugiados y migrantes de las habilidades necesarias para participar plenamente en la sociedad de acogida, incluyendo las destrezas digitales, pero también las habilidades pedagógicas y transversales para establecer relaciones con la población local, realizar actividades de voluntariado, organizar talleres, ser capaces de encontrar un trabajo, etc.

En este documento metodológico profundizamos en los principios subyacentes de nuestros métodos y en nuestras expectativas sobre el impacto de la aplicación de los métodos presentados.

Es una respuesta a "¿Por qué hacemos estos talleres digitales con jóvenes refugiados y migrantes?" y "¿Cómo trabajamos con ellos para motivarlos a hacerse voluntarios en nuestras comunidades y organizar talleres digitales para el desarrollo de la comunidad y una ciudadanía activa?"

Te mostramos por qué enseñar a los inmigrantes y refugiados habilidades digitales creativas, pero también por qué es beneficioso para todas las partes implicadas que ellos aprendan a transmitir esas habilidades digitales a los demás.

Este documento debería darte una idea de cómo preparar a los capacitadores y lograr que los recién llegados se ofrezcan como voluntarios de una manera beneficiosa para ellos mismos y para la población local.

Esperamos que disfrutes con esta metodología y que forme parte de tu aprendizaje permanente igual que lo es del nuestro.

- El equipo del programa WELCOME

Antes de ahondar en las razones y los antecedentes pedagógicos del programa, comenzamos con un breve resumen de cómo recomendamos que implementes todo el proyecto Digital Welcome con los jóvenes mentores.

2. DESPLIEGUE DEL PROGRAMA DIGITAL WELCOME

2.1. Estructura y duración del programa

La estructura principal del programa se basa en cinco bloques cronológicos:

1. Selección de jóvenes mentores
2. Formación de jóvenes mentores, seleccionados de entre nuestro grupo meta de jóvenes refugiados y migrantes.
3. Aprendizaje autónomo por parte de los jóvenes mentores
4. Talleres de informática para grupos mixtos en los que los jóvenes mentores actúan como e-facilitadores.
5. Evaluación de toda la experiencia

Vamos a profundizar un poco más en estos bloques:

2.1.1. SELECCIÓN DE JÓVENES MENTORES

A continuación presentamos algunas recomendaciones para la selección de los jóvenes mentores:

Este programa está pensado para 10 participantes, pero es escalable a grupos de entre 6 y 16 participantes. Un número par facilita las cosas cuando se trata de dividir el grupo en grupos más pequeños. Pero como siempre: cuanto más grande sea el grupo, más equipo (ordenadores o tabletas) se necesitarán.

La diversidad es un punto fuerte de este programa. Los participantes pueden venir de todas partes del mundo y sus diferentes culturas y

puntos de vista son parte inherente del programa. Por ejemplo, en el módulo de periodismo digital las preguntas a los responsables de políticas locales se hacen a partir de las propias experiencias y necesidades de los participantes. También cuando se entrevistan unos a otros como práctica para hacer buenas preguntas, observamos los aspectos positivos de la diversidad. El programa está dirigido a todos los géneros y edades entre 16 y 30 años, ya que cada módulo es completamente diferente, y cada participante puede encontrar múltiples aspectos que se correspondan con sus intereses.

No obstante, recomendaríamos seleccionar a jóvenes de edad similar, ya que esto facilita las cosas. Tener una mezcla de participantes jóvenes (16 años) y mayores (29 años) podría complicar las cosas, ya que tienen necesidades diferentes y requieren un enfoque distinto.

Es obligatorio tener un conocimiento básico de la lengua hablada en el país de acogida. El programa tiene por objeto fomentar la adquisición del idioma, pero se necesitan conocimientos básicos para fines organizativos y de consenso. Como referencia al MCER, recomendamos que los participantes tengan un nivel mínimo de A2 (nivel elemental) o que estén avanzando rápidamente en el nivel A1 (principiante), dependiendo de la persona.

2.1.2. FORMACIÓN DE JÓVENES MENTORES

Concepto:

Este es el núcleo de nuestro programa de formación. En este bloque capacitamos a nuestros jóvenes migrantes y refugiados en cuatro módulos (ver abajo) con el objetivo de formarlos para que se conviertan en mentores en esos temas (un papel similar al de los e-facilitadores). La formación consiste en una combinación de esos cuatro módulos, que fueron seleccionados y diseñados basándonos en¹ más de 50 proyectos de aprendizaje digital que examinamos al principio. Los cuatro módulos se pueden encontrar en detalle en los Contenidos y directrices del programa, pero también se explicarán

1 Estos proyectos se encuentran en nuestro Informe de Buenas Prácticas.

brevemente en este documento en el capítulo 3.2 Módulos de los Contenidos y directrices del programa.

Duración y número de participantes:

En total se prevén 60 horas de formación para 10 participantes. Recomendamos un mínimo de 10 horas por módulo y 20 horas que pueden ser asignadas a uno solo o repartidas entre varios módulos que necesiten más atención. En el Contenido del Programa encontrarás el número de horas recomendado para cada módulo. La estructura de cómo se imparten estos módulos (uno tras otro o combinados) depende de las posibilidades, intereses y experiencia de tu organización.

2.1.3. APRENDIZAJE AUTÓNOMO

Concepto:

El bloque de aprendizaje autónomo es más una recomendación que una parte obligada del proyecto. Dependiendo de la situación de tu organización y de cómo evolucionen los jóvenes mentores en cada módulo, puedes darles ejercicios o tareas adicionales para que las terminen fuera de las horas de formación.

Duración:

Recomendamos 40 horas de aprendizaje autónomo.

2.1.4. TALLERES DE INFORMÁTICA PARA GRUPOS MIXTOS

Concepto:

Probablemente el mayor atractivo de este proyecto es el concepto de latutoría entre pares de la formación Digital Welcome. En el capítulo 6 Enfoque pedagógico profundizamos en las ventajas del aprendizaje entre iguales para los jóvenes nacionales de terceros países que participan en el proyecto, pero la idea principal es que nuestros jóvenes mentores transmitan los conocimientos adquiridos durante las 60 horas de formación a grupos mixtos de personas de la ciudad



y/o a otros inmigrantes/refugiados que, idealmente, serán de la misma edad (pares). Estos grupos mixtos también podrían estar compuestos por personas locales/migrantes de diferentes edades. Hemos probado los dos casos en países diferentes y en ambos el enfoque entre pares funcionó muy bien.

Duración y número de participantes:

Recomendamos que tu grupo de 10 jóvenes mentores ofrezca en total 20 horas de talleres de informática con 20-40 participantes únicos como estudiantes en dichos talleres. Los jóvenes mentores pueden impartir los talleres en grupos o solos, según las posibilidades de tu entidad para organizarlos.

2.1.5. **EVALUACIÓN DE TODA LA EXPERIENCIA**

Concepto:

Al final de la formación Digital Welcome, los jóvenes mentores habrán adquirido muchas habilidades digitales y una valiosa experiencia docente. Siempre es interesante reunir información sobre qué nuevas técnicas han aprendido y qué habilidades han adquirido.

Con este fin, para "graduarse" del curso, los jóvenes mentores deberían elaborar un producto final del curso basado en uno de los módulos del programa. Este producto puede ser un vídeo de animación realizado con Scratch basado en el primer módulo de Programación, una historia digital basada en el segundo módulo de Narrativa digital o un documental/entrevista basado en el tercer módulo de Periodismo digital.

Ya sea un módulo relacionado con trabajos u oportunidades digitales locales o el que más le interesa al grupo, puedes elegir tú o dejar que el propio grupo elija en qué módulo se basará tu método de evaluación.

En el contenido del programa de cada módulo encontrarás cómo puedes utilizarlo como herramienta de evaluación:





Módulo 1: Programación con Scratch y otras tecnologías: 3. Utilizar Scratch como herramienta de evaluación para todo el programa

Módulo 2: Narrativa digital: 3. Utilizar la narrativa digital como herramienta de evaluación para todo el programa

Módulo 3: Periodismo digital: 3. Utilizar el periodismo como herramienta de evaluación de todo el programa.

Duración:

El tiempo mínimo que necesita para crear un producto en el que sus jóvenes mentores profundicen lo suficiente en las experiencias que han tenido, las competencias que han adquirido y cómo las utilizarán en el futuro es de 10 horas de evaluación, pero nosotros recomendamos 20.

2.1.6. RESUMEN

Resumen rápido de la duración de cada bloque:

- 60 horas de formación con 10 jóvenes mentores: 10 horas para cada uno de los cuatro módulos y 20 horas que pueden ser asignadas a un solo módulo o repartidas entre varios;
- 40 horas de aprendizaje autónomo;
- 20 horas de talleres de informática para grupos mixtos con 20-40 participantes únicos;
- Mínimo 10 horas de evaluación.

2.2. Módulos en el Contenido y las directrices del programa

Como cada módulo tiene su propio documento exhaustivo en los Contenidos y directrices del programa con toda la información que pueda necesitar para implementarlo, no entraremos en detalles aquí. Este apartado es solo un resumen de cada módulo y de lo que incluyen, para que esté claro cuando nos refiramos a ellos más adelante en esta metodología.



2.2.1. **MÓDULO 1: PROGRAMACIÓN CON SCRATCH**

La Introducción a la Programación con Scratch (o simplemente Programar con Scratch) está dedicada al aprendizaje de la programación con la herramienta en línea Scratch. Los participantes adquirirán técnicas básicas de programación aprendiendo de manera no formal a través de la exploración y experimentación con Scratch, lo que les llevará a crear su propio juego o videojuego interactivo, que puede compartirse fácilmente en línea a través de la plataforma Scratch.

2.2.2. **MÓDULO 2: NARRATIVA DIGITAL**

Este módulo está dedicado a la narrativa digital. En él los participantes adquirirán técnicas de narración de historias, con especial énfasis en encontrar, contar y compartir experiencias personales a través del medio digital del vídeo. También aprenderán a facilitar una sesión de narración digital y a crear una historia digital por sí mismos.

2.2.3. **MÓDULO 3: PERIODISMO DIGITAL**

Este módulo está dedicado al periodismo digital. En él los participantes adquirirán técnicas de periodismo digital móvil, con especial énfasis en dos aspectos básicos:

- El uso de las tecnologías móviles para producir pequeños elementos multimedia (producciones de audio y vídeo) y para publicarlos y promocionarlos en Internet. Como alternativa, las aplicaciones vinculadas a ordenadores (aplicaciones de la nube o de escritorio) pueden utilizarse con cámaras y grabadoras digitales.
- El uso de técnicas periodísticas que permitan a los participantes relacionarse con su entorno inmediato, hacer preguntas y obtener respuestas que les ayuden a conocer mejor dicho entorno.

2.2.4. **MÓDULO 4: HABILIDADES TRANSVERSALES**

Es el único módulo no digital de los cuatro. Las habilidades transversales, de comunicación y el conocimiento de la empleabilidad

propia son el objeto principal de este módulo. Se incluyen fundamentos teóricos y descripciones de dichas destrezas, así como varias actividades no formales para jóvenes solicitantes de asilo o refugiados. Los principales objetivos de las competencias sociales no son digitales, sino que se centran más en la comunicación, la pedagogía y la tutorización. Esto incluye actividades para fomentar el espíritu de equipo, actividades de animación, herramientas para capacitar a jóvenes refugiados como mentores.

2.2.5. **ACTIVIDADES DE LA FORMACIÓN NO ESPECÍFICAS DE MÓDULO**

Aunque no se haga referencia en los módulos, un consejo que podría mejorar la formación en general es la inclusión de actividades extracurriculares como visitas a museos, ver alguna película, hacer excursiones o cualquier otra salida que pueda ser adecuada y relevante para conocer la ciudad, las costumbres y tradiciones locales y conocer a la gente del lugar. En el módulo de Periodismo digital se hace mucho énfasis en entrevistar a profesionales del ámbito de trabajo local. Visitar la organización de tales personas con los mentores les ayudará a comprender cómo funcionan los diferentes aspectos de la vida en su país de acogida (por ejemplo, visitar el ayuntamiento, un consultorio médico, una organización de trabajadores sociales, una escuela, etc.).

Otras excursiones relacionadas con los módulos podrían ser, por ejemplo:

- Una película o documental en el cine que trate sobre la migración
- Una obra de teatro sobre la migración, el periodismo...
- Una feria de fabricantes en tu país que muestre lo último en tecnologías accesibles
- Un fablab local
- Una oficina local de un periódico o canal de televisión



METODOLOGÍA DIGITAL WELCOME

- Una escuela u organización que trabaje en torno a STEAM (en castellano, CTIM: Ciencia, Tecnología, Informática, Matemáticas)
- Pequeñas excursiones o actividades relacionadas con la informática, como trabajar con impresoras 3D, Realidad Virtual, Realidad Aumentada, Captura de Movimiento, etc. si son posibles en tu área. Estas actividades podrían servir para ampliar la concepción del puesto o perfil del e-facilitador.



3. METAS EDUCATIVAS

Como este programa cubre una serie de oportunidades de aprendizaje, podemos resumirlas en cuatro objetivos principales de aprendizaje:

- Estimular la resolución de problemas y el pensamiento centrado en la solución
- Mejorar la capacidad de comunicarse, expresar ideas y pensamientos e interactuar con personas, especialmente de otras culturas (locales).
- Fomentar el pensamiento digital
- Promover la integración en la sociedad

3.1. Estimular la resolución de problemas y el pensamiento centrado en la solución

Estimular a nuestros participantes para que busquen una respuesta o solución por sí mismos aumenta la creatividad, hace que el resultado final sea más satisfactorio y tenga más impacto, lo integrarán más que si simplemente les damos la solución. La orientación sobre cómo encontrar una solución también se desarrollará gradualmente a medida que nos vemos como capacitadores. La intención no es dejar que se hundan, sino darles pistas y apoyo cuando sea necesario. La frustración no es nunca una opción cuando se deja suficiente espacio para el desafío.

3.2. Comunicarse, expresar ideas y pensamientos e interactuar

Dado que la formación se imparte en las lenguas nacionales, esto crea una oportunidad para evaluar y ejercitar los conocimientos lingüísticos sin que haya un grado alto de exigencia. Esto se aborda

con más detalle en el apartado de Aprendizaje entre pares (5.1 Esencia del aprendizaje entre pares).

Sin embargo, nuestro objetivo va más allá de la adquisición del idioma para mejorar la comunicación. En el módulo de Narrativa digital nos centramos en el aprendizaje y el feedback constructivo, igual que cuando ponemos a prueba los juegos de los demás en el módulo Programación con Scratch. En los módulos de Periodismo digital y Narrativa digital podemos ver que la expresión de ideas y pensamientos y su uso para el debate o la reflexión son claves. Estas habilidades son fundamentales para cualquier puesto de trabajo, pero también en el ámbito personal.

3.3. **Fomentar el pensamiento digital**

Queremos animar a nuestros participantes a que se conviertan en creadores con herramientas digitales en lugar de consumidores. Al acostumbrarlos a software y hardware fácil, gratuito o de bajo coste, pueden crear, editar y añadir contenido y soluciones creativas.

Para pasar de ser consumidores a creadores, debemos abordar las herramientas digitales con una visión clara de lo que es la ciudadanía activa. Los talleres que proponemos están orientados a aprender a encontrar la información correcta, a fomentar el pensamiento crítico y las habilidades digitales y transversales. Pero también a adaptar el lenguaje y otras formas de comunicación a toda la sociedad local. El uso eficiente y orientado a los objetivos de los recursos multimedia estimula una relación abierta y de pocos obstáculos entre los ciudadanos, las organizaciones y las políticas.

Utilizamos los recursos multimedia para empoderar a nuestros participantes y ayudarles a participar de la vida pública. Queremos reducir así la brecha digital.

3.4. **Promover la integración en la sociedad**

Aprender a aprender y centrarse en las habilidades digitales aumenta las oportunidades en el mercado laboral. Cuando nuestros talleres

creativos y sociales, centrados en la lengua y la cultura locales, se combinan con otros cursos educativos y formativos orientados a la vida profesional, reducimos dinámicamente la brecha digital y facilitamos la integración de muchas maneras. También aprendemos a hablar con la comunidad local y, a través del voluntariado, contribuimos a su desarrollo de manera significativa.

4. Desarrollo de conocimientos y habilidades

4.1. APRENDIZAJE A LO LARGO DE TODA LA VIDA, APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL

El aprendizaje (o educación) no formal consiste en un conjunto de prácticas educativas que no están incluidas en el sistema educativo formal. Es una elección deliberada de la persona, fuera de los sistemas de aprendizaje formal, y tiene lugar en cualquier organización con fines educativos y de formación. Fordham (1993) sugiere que en los años 70 pueden asociarse cuatro características a la educación no formal: 1. pertinencia para las necesidades de los grupos desfavorecidos, 2. preocupación por categorías específicas de personas, 3. énfasis en objetivos claramente definidos y 4. flexibilidad en la organización y los métodos. La educación no formal puede consistir en un grupo de scouts, una asociación de defensa de los derechos de la mujer, un sindicato, un centro juvenil, una escuela de natación, un club de fútbol, un centro de competencias digitales y muchos otros más.

La educación no formal es participativa y los alumnos se incorporan voluntariamente a la organización (en el caso de los niños, los padres o la escuela los pueden animar o incluso obligar a ello). En el momento en que se adoptó la teoría del aprendizaje no formal, la UNESCO desarrolló el concepto de aprendizaje a lo largo de toda la vida. La UNESCO diferencia entre aprendizaje formal, no formal e informal y considera que los tres forman parte del aprendizaje a lo

largo de toda la vida. El aprendizaje informal es el proceso por el cual cada individuo adquiere actitudes, valores, habilidades y conocimientos a partir de la experiencia diaria, mientras que el aprendizaje no formal es una actividad educativa organizada fuera del sistema formal establecido. En la educación no formal, el enfoque centrado en el aprendiente es muy importante, adaptando el aprendizaje a las necesidades del grupo o del aprendiente individual.

Un aspecto que también es muy importante es que los alumnos asuman la responsabilidad de su propio aprendizaje. Tienen que poner en marcha sus objetivos de aprendizaje. Tienen que ver cómo pueden alcanzar esas metas con la ayuda de los capacitadores. Por eso sugerimos que al principio de la formación, pregunte a los jóvenes mentores cuáles son sus 3 objetivos principales de aprendizaje, y luego, mediante la evaluación, compruebe si se han alcanzado al final de la formación. Si a lo largo del programa los alumnos ven que algo no encaja o que no satisface realmente sus necesidades, se les anima a informar de ello a los formadores para que estos puedan hacer algo al respecto.

En entornos no formales queremos que el alumno se involucre e interactúe, necesitamos proporcionar un espacio para las contribuciones y el intercambio, para cosechar realmente el conocimiento que ya existe. Y es necesario utilizar métodos que faciliten este proceso. En esta forma de aprendizaje rara vez se hace algo como una clase maestra, porque esta solo sirve para dar el conocimiento a los participantes, y en realidad no permite la interacción (a menos que sea una clase maestra interactiva).

En la educación no formal también es preferible que los alumnos encuentren las respuestas por sí mismos. Ello implica elegir los métodos más atractivos e interactivos. Utilizamos herramientas como la técnica del espacio abierto, o World Café, sesiones de lluvia de ideas, pequeños debates en grupos reducidos (en lugar de un grupo grande, ya que entonces no puede darse una participación igualitaria por parte de todos).



En nuestro programa de formación es posible que los formadores y participantes tengan niveles muy diferentes de habilidades digitales, pero en esta forma de enseñar no importa porque nos ayudamos mutuamente. Es posible que algunos participantes ya estén muy capacitados en un área de la formación, pero no en los otros módulos. Por ejemplo, un participante con experiencia en programación con lenguajes profesionales como Java puede ayudar junto con los formadores en el módulo de programación. De esta manera, el participante también puede practicar su papel de mentor durante el módulo de programación y aun así aprender muchas cosas nuevas durante los otros módulos.

Nuestro proyecto contribuye a la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible al proporcionar a todos los participantes una educación inclusiva y equitativa de calidad, así como oportunidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida. Para reforzarlo, proporcionamos a cada participante un certificado similar al YOUTHPASS llamado Pasaporte Digital Welcome. En él se resume cada habilidad aprendida durante la capacitación y les servirá de ayuda a la hora de solicitar asilo o incluso buscar trabajo. Este certificado supondrá un reconocimiento, validación y acreditación de los conocimientos, habilidades y competencias adquiridos a través de la educación no formal e informal, de la experiencia práctica y la formación.

Hay que tener en cuenta que el aprendizaje no formal e informal ha sido reconocido de manera generalizada en los sistemas educativos de nuestra sociedad occidental. Sin embargo, para muchos jóvenes recién llegados esta forma de trabajar y aprender es completamente nueva, por lo que obtuvimos ciertas reacciones durante las fases piloto: al principio los participantes no estaban convencidos de las ventajas y no sentían que estuvieran aprendiendo mucho. Solo después de enumerar las habilidades y competencias adquiridas después de todo el programa y de verlas reconocidas en el Pasaporte Digital Welcome, se quedaron muy impresionados consigo mismos. Es importante no dar por sentado que todo el mundo es consciente del



concepto de aprendizaje no formal y que lo adoptará inmediatamente.

A través de la investigación del sector educativo, entrevistas con líderes de la industria y el estudio de la población activa mundial en general, el experto en educación Tony Wagner ha identificado siete habilidades de supervivencia para el futuro. Se trata de aptitudes y mentalidades indispensables para que los jóvenes puedan desarrollar todo su potencial:

- pensamiento crítico y resolución de problemas,
- colaboración por las redes y liderazgo de influencia,
- agilidad y adaptabilidad,
- iniciativa y espíritu emprendedor,
- una comunicación oral y escrita eficaz,
- evaluación y análisis de la información,
- curiosidad e imaginación.

En nuestros cuatro módulos: Programación con Scratch, Narrativa digital, Periodismo digital y Habilidades transversales, cubrimos todas estas destrezas. La forma en que estas mejoran las habilidades del siglo XXI se ilustra en los respectivos contenidos de los programas. Explicaremos cuáles son las habilidades del siglo XXI y cómo se adquieren en la siguiente parte de este capítulo: 5.2 Adquisición de habilidades del siglo XXI.

4.2. ADQUIRIR HABILIDADES DEL SIGLO XXI

El término habilidades del siglo XXI se refiere a un amplio conjunto de conocimientos, destrezas, hábitos de trabajo y rasgos de carácter que los educadores, reformadores escolares, profesores universitarios, empleadores y otros consideran de suma importancia para tener éxito

en el mundo actual, particularmente en los estudios universitarios y en profesiones y puestos de trabajo contemporáneos.

Los nuevos avances en tecnología e inteligencia artificial tienen el potencial de proporcionar entornos de aprendizaje atractivos. En la era digital, todo el mundo tendrá que adaptarse a los rápidos avances de la tecnología y a los grandes cambios en el mundo laboral para resolver problemas complejos. En la era de Google, muchos sistemas educativos siguen basándose en el supuesto de que la información es escasa, lo que a la larga supondrá un fracaso espectacular para los alumnos.

La Universidad de Ciencias del Comportamiento de Helsinki, Finlandia, llevó a cabo una investigación sobre cómo, por ejemplo, la narración de historias digitales puede crear entornos de aprendizaje virtuales cuando se utiliza para aprender las habilidades y competencias del siglo XXI necesarias para la futura vida laboral de los estudiantes. En este estudio los investigadores "analizaron las experiencias utilizando una conceptualización teórica de la pedagogía del intercambio global que establece categorías de procesos o herramientas como mediadores: 1) la creación de conocimientos y competencias en función de los alumnos, 2) la colaboración, 3) la creación de redes de contactos, y 4) la alfabetización digital." "

Estas son, en resumen, las conclusiones del estudio: Los resultados demuestran que los estudiantes disfrutaban creando vídeos. Trabajan activamente buscando nuevos conocimientos y construyendo sus vídeos a partir de diferentes fuentes de información. La imagen general que emerge es que ellos también autoevalúan su trabajo. También se puede observar que a los estudiantes les resulta difícil comentar el trabajo de los demás. Dar y recibir feedback no es tan fácil. Aunque los estudiantes encuentran interesante ver los vídeos de los otros, hacer comentarios activos sigue siendo bastante infrecuente entre ellos. El proceso en un trabajo de grupo es importante, pero no siempre está exento de tensiones. Cabe señalar que la colaboración exige práctica y aprendizaje sobre los procesos

de toma de decisiones y que se deben tener en cuenta diferentes perspectivas y puntos de vista.

Nuestros cuatro módulos: Programación con Scratch, Narrativa digital, Periodismo digital y Habilidades transversales, proporcionan una base sólida en muchos tipos diferentes de alfabetización, como la alfabetización informacional, la visual, la tecnológica y la mediática. Resumiendo el trabajo de varios investigadores en este campo, Brown, Bryan y Brown (2005) han calificado estas múltiples habilidades ligadas a la tecnología como la "Alfabetización del siglo XXI" y la describen como la combinación de:

- Alfabetización digital - la capacidad de comunicarse con una comunidad en constante expansión para debatir temas, recopilar información y buscar ayuda.
- Alfabetización mundial - la capacidad de leer, interpretar, responder y contextualizar mensajes desde una perspectiva global.
- Alfabetización tecnológica - la capacidad de utilizar ordenadores y otras tecnologías para mejorar el aprendizaje, la productividad y el rendimiento.
- Alfabetización visual - la capacidad de comprender, producir y comunicarse a través de imágenes visuales.
- Alfabetización informacional - la capacidad de encontrar, valorar y sintetizar información.
- Habilidades de investigación: Documentar una historia, encontrar y analizar la información pertinente.
- Habilidades de escritura: Formular un punto de vista y desarrollar un guión o una opinión.
- Habilidades de organización: Gestionar el alcance del proyecto, los materiales utilizados y el tiempo necesario para completar la tarea.
- Habilidades de presentación: Decidir cuál es la mejor manera de presentar una historia o hacer una presentación a una audiencia.
- Habilidades de entrevista: Encontrar fuentes para entrevistar y determinar las preguntas que hay que hacer.
- Habilidades interpersonales: Trabajar dentro de un grupo y determinar los roles individuales de los miembros del grupo.

- Habilidades para la resolución de problemas: Aprender a tomar decisiones y superar obstáculos en todas las etapas del proyecto, desde su inicio hasta su finalización.
- Habilidades de evaluación: Ganar experiencia juzgando su propio trabajo y el de los demás.

5. Enfoque pedagógico para la participación de jóvenes nacionales de terceros países

5.1. Esencia del aprendizaje entre pares

El aprendizaje entre iguales es una mejor manera de aprender para las personas de grupos desfavorecidos. También tiene muchas ventajas para las personas que se integran en una nueva comunidad y se aplica en muchos niveles en este proyecto: en el programa de formación para los jóvenes nacionales de terceros países, así como en los talleres creativos de informática que ellos organizan como experiencia práctica.

Esta forma de aprender y enseñar favorece la autoestima y la confianza en uno mismo debido a la presencia de referentes. Capacitamos a nuestros participantes para impartir talleres a grupos mixtos compuestos por otros refugiados y migrantes, así como por miembros de la comunidad local. Eso los situará en el centro de atención y los convertirá en un modelo a seguir para otros refugiados y migrantes, ya que es "uno de ellos" quien está impartiendo el taller, en vez de un desconocido local. Este hecho también reduce la distancia entre el profesor y el estudiante y facilita la aceptación por ambas partes. Estudiante y profesor han pasado por experiencias similares, pueden identificarse con lo vivido por el otro y conocer mejor sus necesidades desde el principio. Sin embargo, el vínculo va más allá de la relación profesor-alumno, ya que también se anima a los participantes a aprender unos de otros en muchos aspectos:

- Es una educación de inmersión lingüística dual: los participantes pueden practicar el idioma local relacionado con diferentes

temas, que incluirán vocabulario de informática, así como también habilidades lingüísticas vinculadas al trabajo y que son necesarias en la sociedad en general.

- Crea una mejor cohesión social entre el grupo a medida que aprenden juntos y los unos de los otros.
- Aumentará las posibilidades de conseguir un mejor empleo, lo que llevará a una reducción del desempleo juvenil y a una mejor situación socioeconómica.

Para los jóvenes mentores dar los talleres a otros migrantes y refugiados es también una experiencia importante: tienen una tarea interesante y de responsabilidad en el centro y esto se traduce en respeto y autoestima. Es un trabajo arduo, pero les resulta satisfactorio enseñar y tener la oportunidad de asumir un papel tan crucial en el proceso de integración de otros refugiados y migrantes.

Para los miembros de la comunidad local, este será un espacio de encuentro, una oportunidad para ver quiénes son los migrantes y refugiados, verlos desde una perspectiva diferente (¡como formadores en informática!) y comprender que también tienen habilidades valiosas que transmitir a la comunidad local.

Hay algunos factores que debemos tener en cuenta (posibles limitaciones):

La composición internacional del grupo actúa como facilitador de la motivación, pero también puede convertirse en un obstáculo. Las dificultades de comunicación derivadas del uso de diferentes lenguas nativas y diferentes entornos culturales pueden causar algunos problemas.

La mejor manera de abordar la situación es seguir los principios del respeto cultural hacia los participantes. Respetar la diversidad cultural significa aceptar y apreciar las diferencias y celebrar y aprovechar las similitudes. Debemos superar nuestra ansiedad y

nuestros miedos. Eso requiere que entendamos que hay muchas sociedades que surgieron en todo el mundo y que difieren no sólo en la expresión y las tradiciones, sino también en la forma en que se organizan. Cada uno de nosotros nació en una sociedad con una cultura específica, que constituye la base de nuestras creencias, valores, conocimientos y rituales. Algunas culturas actuales se remontan a miles de años atrás. Respetar significa abrirse a otras culturas. Tenemos que ponernos en la piel de otras culturas y eso empieza por comprender mejor la nuestra. Cuanto mejor comprendemos nuestras bases y más arraigados estamos en nuestra cultura, más fácil nos resulta abrirnos a otras sociedades. Si el formador del personal encara su tarea como capacitador, se dará cuenta de que la mayoría de los jóvenes refugiados intercambian a diario con sus compañeros todas las experiencias de aprendizaje sobre el país de acogida y las formas de sobrevivir. Los jóvenes refugiados desarrollan todo tipo de habilidades de supervivencia basadas en el aprendizaje entre pares y el intercambio social. Los facilitadores deben ser conscientes de ello y organizar oportunidades de aprendizaje que sean co-creativas y en las que los alumnos se ayuden entre sí.

Las características de los grupos de nacionales de ^{terceros} países son muy diversas, especialmente desde el punto de vista cultural, pero también muy ricas. Mientras que hay jóvenes deseosos de tomar la iniciativa, otros prefieren realizar las tareas de manera más discreta. En realidad, es aconsejable estructurar la formación de manera que se presenten los diferentes roles y se deje que la naturaleza de cada joven ocupe el rol deseado. Así pues, disponemos de equipos "interdisciplinares" (como en cualquier empresa) donde cada joven halla su lugar y desarrolla ampliamente sus capacidades. Así pueden encontrar una manera de destacar.

La esencia de esta formación se basa en responsabilizar a los jóvenes refugiados y migrantes del éxito de la formación y de sus actividades de seguimiento como voluntarios. Debemos empoderarlos, darles herramientas, acompañarlos y guiarlos hacia metas compartidas.

Obtendrán experiencias que les serán útiles en sus estudios posteriores, en los entornos de trabajo y en todas las oportunidades que impliquen las habilidades del siglo XXI.

5.2. **Aprendizaje basado en proyectos**

Los proyectos actúan como motor de aprendizaje. Las técnicas de aprendizaje basadas en proyectos están estrechamente relacionadas con el entorno laboral y también con el espíritu emprendedor. Los participantes y formadores trabajan en un entorno muy cercano al mundo real o incluso en el mundo real.

En el proceso de obtención del producto final, los propios alumnos definen las necesidades que tienen. El aprendizaje basado en proyectos permite situar a los participantes en el centro del proceso; el énfasis está en obtener el mejor producto final posible teniendo en cuenta los recursos. Uno de los aspectos más destacables de este enfoque es que las soluciones, ideas o productos finales tienen valor más allá del aula. Pueden ser utilizados por otros, por lo que el resultado del esfuerzo de los participantes se amplifica. La motivación crece a medida que los participantes perciben el efecto positivo que su producto o solución tiene en su entorno o contexto social. Con el tiempo su autoestima también mejora, ya que se sienten útiles. El proceso de trabajo puede ser variable: se pueden llevar a cabo proyectos cortos o trabajar durante períodos más largos.

En primer lugar, definimos el resultado que queremos conseguir (el producto, la solución, la idea que queremos producir). Lo siguiente es preguntarnos: para llegar a ese producto, ¿qué necesitamos?

Una vez definidas las necesidades, los participantes desarrollan o buscan soluciones para darles respuesta, utilizando los medios a su disposición facilitados por el formador. De esta manera, en cada paso del camino, los participantes resuelven pequeños problemas o desafíos, produciendo un efecto de empoderamiento que los motiva a seguir trabajando. Sin embargo, no debemos confundir este enfoque con otro muy similar, el "aprendizaje basado en problemas", que

parte de un problema para llevar a cabo el aprendizaje. En el "aprendizaje basado en proyectos" el punto de partida es una oportunidad, y el resultado es siempre un producto. Además, los participantes y los formadores deben colaborar y cooperar entre sí para lograr un buen resultado.

El proyecto generado por el proceso de aprendizaje puede ser muy diferente, las soluciones son abiertas. El hecho de que los estudiantes presenten públicamente el resultado de su trabajo, el proyecto desarrollado, es muy motivador. Este enfoque ofrece diversas posibilidades para la reflexión en grupo, la evaluación y la autoevaluación tanto del proceso como del resultado. Trabajar en proyectos fomenta la iniciativa de los participantes, su proactividad, independencia y también la inclusión de elementos de innovación.

En general, las fases de este enfoque de trabajo son:

1. Detección de la oportunidad de trabajo.
2. Organización de los grupos de trabajo.
3. Definición del producto que se desea conseguir.
4. Preparación del plan. ¿Qué tareas deben llevarse a cabo? ¿Qué conocimientos, habilidades o competencias necesitamos para llevarlas a cabo? ¿Con qué calendario trabajaremos?
5. Fase de aprendizaje.
6. Análisis y síntesis: se comparte el trabajo, se intercambian ideas y se analizan posibles soluciones.
7. Creación del producto.
8. Presentación del producto. La idoneidad de la solución se comprueba contrastándola con personas ajenas al proyecto y se realizan los ajustes necesarios.
9. Se implementan las mejoras.
10. Evaluación y autoevaluación.

5.3. Trabajar con voluntarios

5.3.1. CONTEXTO

En el apartado siguiente de este capítulo se tratarán algunos consejos sobre cómo enfocar el trabajo con refugiados y solicitantes de asilo como grupo meta con características específicas, pero primero compartimos información sobre cómo trabajar con voluntarios, ya que este es uno de los objetivos de nuestro programa: una vez formados como mentores, los jóvenes refugiados y migrantes se ofrecerán como voluntarios para llevar a cabo talleres de informática con grupos mixtos de compañeros refugiados y migrantes y con personas de la comunidad local. Este voluntariado lo apoya y facilita la organización responsable de la formación. Pueden ofrecerse como voluntarios para llevar a cabo un taller de medio día o de un día, el mínimo es que los 10 mentores se ofrezcan como voluntarios durante al menos 5 horas. Pueden trabajar en grupos de dos o más, o solos. Los talleres que lleven a cabo pueden estar relacionados con uno de los módulos o combinar varios (por ejemplo, un taller de programación de medio día o un taller que combine programación y narrativa digital). Lo importante es darles la oportunidad de desempeñar el papel de mentores y empoderarlos para que se sientan valorados.

El voluntariado se define como "una actividad que implica dedicar tiempo, no remunerado, haciendo algo que tiene por objeto beneficiar al medio ambiente o a individuos o grupos entre los que no (solo) se encuentren parientes cercanos".

Hay cuatro principios que son fundamentales para el voluntariado:

- Elección: El voluntariado debe ser una elección libre de cada individuo.
- Diversidad: El voluntariado debe estar abierto a todos, independientemente de su procedencia, etnia, nacionalidad, religión, origen étnico o nacional, edad, sexo, estado civil, orientación sexual o discapacidad.

- **Beneficio mutuo:** Los voluntarios ofrecen su contribución no remunerada, pero a cambio deben beneficiarse de otras maneras. Hay que reconocer que la aportación voluntaria de tiempo y habilidades establece una relación recíproca en la que el voluntario también se beneficia y siente que su contribución es una fuente de satisfacción personal..
- **Reconocimiento:** El reconocimiento explícito del valor de la contribución de los voluntarios es fundamental para una relación justa entre los voluntarios y la organización en la que trabajan. A menudo se ve el voluntariado como una forma más dentro del espectro laboral y se mete en el mismo saco que las prácticas profesionales, pero en este programa solo hablamos de voluntariado propiamente dicho, tal y como se ha definido anteriormente.

Los voluntarios pueden:

- Hacer posible que su organización ofrezca más apoyo o servicios a las personas a las que ayuda.
- Conseguir que atraigas a un grupo más diverso de personas y abrir nuevos canales para la participación local.
- Dar a tu organización una nueva perspectiva; a menudo esta perspectiva refleja la opinión de la comunidad.
- Aportar energía y entusiasmo a tu organización. Los voluntarios se unen a tu grupo porque quieren estar ahí, no sólo porque sea su trabajo, de manera que la energía que aportan es única.
- Aportar nuevas habilidades y experiencia que de otro modo podrían no estar disponibles para tu organización. Esto es especialmente útil para grupos más reducidos.
- Aumentar la credibilidad de tu organización. El hecho de que los voluntarios dediquen su tiempo gratuitamente sugiere que tu trabajo debe de ser valioso.

5.3.2. **DIRECTRICES PARA EL TRABAJO CON VOLUNTARIOS**

La mayoría de las directrices para trabajar con voluntarios también son válidas para este programa.

Aunque nuestros participantes no reciben remuneración por su trabajo, no son ni un obsequio ni sustitutos del personal remunerado. Antes de seguir adelante invirtiendo en el voluntariado, debes asegurarte de que entiendes por qué quieres que los voluntarios participen y por qué te estás preparando para el éxito. Antes de seguir adelante, deberías:

- Determinar las funciones y responsabilidades que tu organización creará para los voluntarios. No necesitas una descripción completa del rol, solo una idea de lo que pueden hacer.
- Pensar en cómo la participación de los voluntarios contribuye a tus metas y objetivos generales.
- Considerar cómo valorarás si tu inversión en voluntarios está dando resultado o no.

5.3.3. **ATRAER A VOLUNTARIOS**

Al planificar la participación de los voluntarios, es necesario que tu organización los atraiga identificando qué beneficios les puede proporcionar. Para determinar cómo puedes hacer que los voluntarios sean más propensos a elegirlos a vosotros en lugar de a otra organización o actividad similar, pregúntate lo siguiente:

¿Qué haces y de qué manera eso te inspira?

Muchos voluntarios se sienten muy vinculados a una causa y participan por los objetivos que tienes. Para ellos, esta puede ser una motivación mucho más fuerte que la propia "satisfacción por el trabajo" que obtienen al realizar la tarea que se les pide. La respuesta a esto depende del individuo, también en nuestro programa. Sin embargo, uno de los elementos clave en la respuesta es la relación entre iguales: Es motivador porque ellos se convierten en una fuente de inspiración para otros compañeros.

Otras preguntas que hay que hacerse son:

- ¿Qué es lo que hace única a tu organización? (Respuesta posible: Hay otros cursos de informática para refugiados

disponibles. Lo que nos hace únicos es la formación entre pares, la experiencia y los talleres creativos bien probados y la oportunidad de aprender y enseñar al mismo tiempo.)

- ¿Qué oportunidades de desarrollo puedes ofrecer? (Respuesta posible: Los talleres seleccionados se centran tanto en las habilidades digitales como en las transversales que pueden contribuir a conseguir un empleo o a un crecimiento personal.)
- Mientras que algunos voluntarios participarán porque se sienten comprometidos con su causa, otros tendrán más interés en obtener experiencia práctica. Pregúntate, ¿qué es lo que hay de interesante, emocionante o que supoga un desafío en los puestos de voluntario que ofreces? ¿Cómo podría tu oportunidad de voluntariado ayudar a alguien a crecer profesionalmente? Este tipo de beneficio es especialmente atractivo para las personas que están considerando cambiar de profesión o que buscan experiencia laboral.
- ¿Cómo podría beneficiar a un voluntario ser parte de tu organización?

En el caso del programa Digital Welcome, las respuestas son claras, pero es importante darse cuenta de ello y comunicarlo a los participantes a la hora de seleccionarlos.

5.4. Trabajar con refugiados y migrantes

5.4.1. CONTEXTO

La juventud inmigrante es más diversa que nunca, llegando de múltiples puntos de origen. En 2015, más de un millón de personas solicitaron asilo en la Unión Europea. Y aún a día de hoy, miles de personas arriesgan sus vidas para llegar a Europa. Ya sea porque estén escapando de un conflicto, de la pobreza o de una situación política desfavorable, nos enfrentamos a muchos recién llegados a nuestros países. Algunos son hijos de profesionales con estudios, mientras que otros tienen padres analfabetos.

La creciente afluencia de solicitantes de asilo a los países europeos ha puesto de relieve la importancia, ahora más que nunca, de tomar medidas para mejorar su integración en la sociedad. Algunos reciben una excelente educación en sus países de origen, mientras que otros abandonan unos sistemas educativos en ruinas. Algunos son refugiados que escapan de conflictos políticos, religiosos y sociales o de catástrofes ambientales. Mientras que otros vienen motivados por la promesa de conseguir mejores empleos o porque ven su migración como una oportunidad para dar una mejor educación a sus hijos.

5.4.2. **NECESIDADES DE LOS SOLICITANTES DE ASILO**

Todas las personas que solicitan asilo en Europa tienen una historia diferente. Algunos son 'migrantes económicos' que prueban suerte, otros huyen de situaciones terribles y se les concederá la 'condición de refugiado'. Es difícil comparar, pero la mayoría de las veces tienen en común las siguientes necesidades urgentes cuando llegan a un nuevo país:

- Estatus legal: papeleo, trámites, documentos temporales, posible rechazo.
- Seguridad financiera: buscar un trabajo, pagar deudas, enviar dinero a casa, sobrevivir.
- Conocimientos lingüísticos: son la puerta al nuevo país, el sistema, la gente, un trabajo.
- Apoyo psicológico: asimilar el trauma, sentirse perdido en el sistema, empezar de cero.
- Aprendizaje intercultural: averiguar cómo funciona la cultura de acogida, qué se debe hacer y qué no.
- Relaciones sociales: crear una red social, hacer nuevos amigos, tiempo de ocio.

Aunque el programa no puede satisfacer todas estas necesidades, nuestro objetivo es al menos ofrecer apoyo para las cuatro últimas: como se menciona en los objetivos de aprendizaje de esta metodología, ponemos un gran énfasis en la comunicación y el aprendizaje de la lengua local. A través de la formación, pero también

de la posterior experiencia de voluntariado, los participantes establecerán relaciones sociales interculturales y crearán entornos seguros en los que poder compartir los traumas y fomentar la autoestima y la confianza para poder seguir adelante e integrarse.

5.4.3. ÁREAS DE APOYO

La migración es un proceso de transformación con profundas implicaciones para la familia y puede tener un impacto duradero en el desarrollo socio-emocional. La inmigración es uno de los eventos más estresantes que una familia puede experimentar al sacar a sus miembros de contextos predecibles -vínculos comunitarios, trabajos y costumbres- y despojarlos de lazos sociales significativos -miembros de la familia extensa, mejores amigos y vecinos-. Los recién llegados que han experimentado un trauma (ya fuese antes de migrar o como evento secundario al "cruce") pueden seguir preocupados por la violencia y también sentirse culpables por haber escapado mientras sus seres queridos se quedaron atrás. Los que están indocumentados se enfrentan a una incertidumbre aún mayor que puede acabar en separaciones traumáticas y repentinas.

Hemos identificado seis áreas específicas en las que se necesita un trabajo innovador para apoyar la orientación de los inmigrantes en las nuevas sociedades: información previa a la migración; mentorización de adultos; conocimiento de los itinerarios educativos; información sobre ciudadanía; información sobre empleo e información sobre servicios de salud. Para entender el impacto del programa, nos centramos en cómo este puede dar apoyo en algunas de estas áreas: mentoría de adultos, información sobre ciudadanía e información sobre empleo.

- Mentoría de adultos: Mudarse a una nueva tierra puede desorientarnos en extremo. Los migrantes se enfrentan a múltiples desafíos cuando intentan construir su vida en nuevas sociedades. Las expectativas sociales y culturales y los trámites legales y burocráticos pueden variar drásticamente de un país a otro. A los recién llegados puede llevarles muchos meses e

incluso años conocer las reglas del juego, explícitas e implícitas, de su nueva tierra. Tareas aparentemente simples como obtener el número de la Seguridad Social, pagar un recibo, matricular a un niño en la escuela o solicitar un empleo pueden ser muy complicadas, especialmente cuando tenemos en cuenta las diferencias de idioma. Como en esta formación nos centramos en las habilidades del siglo XXI, tratamos de dar un apoyo adicional para que las personas se integren y sobrevivan en la comunidad. El programa no incluye una mentoría de adultos como tal, pero el hecho de familiarizar a los participantes con diferentes aplicaciones de software y productividad o prácticas lingüísticas contribuye a ello.

- Información sobre la ciudadanía: Lo que entendemos por ser ciudadano puede variar mucho de un contexto nacional a otro. La idea de ciudadanía puede hacer referencia a cuestiones de estatus legal o a interpretaciones más simbólicas de la pertenencia a una sociedad o comunidad, independientemente del estatus legal. Proporcionar a los inmigrantes información explícita sobre los pasos necesarios para acceder a la ciudadanía legal es una parte crítica del proceso de integración. Sin embargo, las conceptualizaciones de ciudadanía más amplias que incluyen otros tipos de información son también muy útiles para facilitar la transición de los inmigrantes a nuevas formas de vivir en sociedad.
- Información de empleo: La búsqueda de un empleo adecuado puede ser una de las tareas más estresantes y difíciles a las que se enfrentan los inmigrantes al llegar a un nuevo país. Este es el caso tanto de inmigrantes poco cualificados que tienen una educación formal limitada, como de aquellos con estudios superiores que pueden verse en dificultades para que sus credenciales se traduzcan en entornos profesionales alternativos. Proporcionar ayuda a los inmigrantes que desean entrar en el mercado laboral es una labor beneficiosa para ambas partes, ya que apoya la integración de los inmigrantes a la vez que aumenta sus contribuciones económicas a la

sociedad. Actividades como nuestros talleres, que ayudan a los inmigrantes a desarrollar habilidades de productividad con herramientas digitales, pueden proporcionar las competencias críticas necesarias para encontrar un trabajo adecuado.

5.4.4. **HABILIDADES EFECTIVAS RELACIONADAS CON LA INTERCULTURALIDAD Y LA MIGRACIÓN**

La transición a un nuevo país y a una cultura diferente se vuelve aún más traumática con el clima político actual. Muchos jóvenes inmigrantes se enfrentan a la exclusión social, la marginación y otras formas de discriminación. Algunos se enfrentan a un peligro físico real o a la amenaza de separación familiar, acoso o deportación. ¿Qué se necesita para trabajar eficazmente con los jóvenes inmigrantes?

El primer y más básico requisito se aplica a todo trabajo con jóvenes: el formador/miembro de la plantilla debe tener una mente abierta, ser empático, tener recursos, buenas habilidades para establecer contactos y una visión positiva de toda la juventud.

Sin embargo, hay cualidades y habilidades adicionales que son necesarias para trabajar eficazmente con niños y jóvenes inmigrantes. Algunas de ellas son: entender los desafíos, desarrollar una comprensión basada en las fortalezas, entender la cultura, escuchar, respetar a los padres, reconocer la flexibilidad de los inmigrantes y revisar los prejuicios propios. Vamos a profundizar un poco más en ellas:

Comprender los desafíos

Los programas deben alentar a los capacitadores que trabajan con niños inmigrantes a comprender los desafíos a los que se enfrentan sus beneficiarios. Estos pueden incluir:

- Pobreza: Muchos hijos de inmigrantes tienen padres con niveles bajos de educación y llegan con altos niveles de pobreza.
- Separaciones: La mayoría de los niños inmigrantes experimentan la separación de sus padres, que dura entre dos y diez años; los niños menos privilegiados sufren separaciones

más prolongadas. Estas separaciones son muy desestabilizadoras, al igual que las reunificaciones de los padres, ya que muchos niños han creado lazos afectivos con padres sustitutos. En este sentido, muchos niños inmigrantes han sufrido dos pérdidas.

- **Adquisición del lenguaje:** Aprender una nueva lengua lleva mucho más tiempo de lo que el ciudadano medio de la UE supone.
- **Ansiedad:** La política de inmigración de la UE ha contribuido a que haya un número creciente de padres indocumentados, lo que puede desembocar en más deportaciones. Cuando los niños empiezan a tomar conciencia de que sus padres podrían ser deportados en cualquier momento, surgen sentimientos de ansiedad, inestabilidad y miedo.

Desarrollar una comprensión basada en las fortalezas

A pesar de los desafíos mencionados anteriormente, es importante tener en cuenta todo el valor y capacidad de adaptación que una familia que migra a un nuevo país a menudo necesita. De hecho, sólo alrededor del 3% de la población mundial migra de un país a otro. Después de todo, se necesita mucho coraje para dejar atrás tu casa y todas tus relaciones. La gente quiere quedarse en sus hogares y comunidades. Y aquellos que viajan a un nuevo país demuestran una fortaleza asombrosa. De hecho, hay investigaciones que constatan cómo a los estudiantes de segunda y tercera generación a menudo no les va tan bien como a los de la primera, que son excepcionalmente perseverantes.

Entender la cultura

Los formadores pueden tener ideas preconcebidas sobre las culturas, pero deben tomarse el tiempo necesario para comprender qué es lo que le importa al joven y a sus padres. Eso incluye entender qué visión del mundo tiene la familia, el papel que desempeña la religión, los motivos que los impulsaron a irse de su país y lo que ocurría

cuando se fueron. En ese sentido, es útil leer sobre la historia de dicha cultura, además de memorias y novelas ambientadas en ella.

Sé un buen oyente

Deberías asumir que no lo sabes todo. Tus beneficiarios lo agradecerán. La paciencia también es muy importante cuando se trabaja con jóvenes migrantes o solicitantes de asilo.

Sé respetuoso con los padres de los beneficiarios.

Como personas externas a la familia, los formadores deben ser conscientes de que siempre se corre el riesgo de verse en una situación muy delicada y de que la relación con los padres de sus beneficiarios puede ser tensa.

Reconocer que los inmigrantes son muy flexibles como personas

La mayoría de las familias inmigrantes valoran la educación y tienen la flexibilidad cognitiva que conlleva el bilingüismo.

Revisa tus prejuicios

Independientemente de lo que opines sobre la inmigración, es un hecho que todos tenemos algún tipo de experiencia migratoria en nuestras familias.

5.4.5. PLAN DE ACCIÓN PARA TRABAJAR CON JÓVENES

Cuando las organizaciones juveniles emprenden el proceso de redefinirse para servir a las poblaciones inmigrantes, la continuidad de la plantilla es crucial para mantener el impulso del proyecto. Los trabajadores que se abren a las comunidades de inmigrantes y establecen lazos en ellas a menudo fomentan colaboraciones significativas y basadas en la confianza. Si esos individuos se van, la confianza puede verse debilitada y las relaciones pueden caer en el olvido. En cambio, cuando los trabajadores tienen continuidad, suelen acumular información importante sobre la historia de la organización y su compromiso con los inmigrantes o su alcance cultural.

Desempeñan un valioso papel ya que conectan la labor actual con las experiencias y aprendizajes pasados. El personal de larga duración normalmente asume mayores responsabilidades y acaba ocupando puestos de liderazgo. Esta continuidad de la plantilla fortalece los vínculos entre el trabajo específico con jóvenes inmigrantes y la organización en su conjunto. Algunos consejos para los formadores:

Conocimiento de la comunidad y de la experiencia de los migrantes:

- Mantente informado de los cambios demográficos que se producen en la comunidad local.
- Conoce las circunstancias y condiciones específicas que se dan en los países de origen de los participantes inmigrantes.
- Entiende las costumbres y normas culturales y las estructuras familiares de las comunidades locales de inmigrantes.
- Comprende el contexto legal y político de la inmigración en la UE, tanto a nivel nacional como local.

Competencia cultural

- Relaciónate con individuos procedentes de una amplia variedad de culturas.
- Entiende y respeta los valores, tradiciones y creencias básicas de los inmigrantes.
- Evita prejuzgar a los participantes por sus antecedentes culturales o tratar a las personas injustamente.
- Involucra a los jóvenes y a las familias inmigrantes a la hora de diseñar programas y servicios para ellos, para lograr de que participen y se hagan suyo el proyecto.

Conocimientos de idiomas

- Proporciona servicios en el idioma de los participantes aprovechando el papel de los mediadores.
- Asegúrate de que los materiales escritos se traduzcan o adapten para que sean accesibles a grupos diversos de inmigrantes.

- Recuerda que las señales y estilos de comunicación no verbal (contacto visual, gestos, etc.) pueden tener significados diferentes en cada cultura.

Relación con Familias

- Acepta a los jóvenes y familias inmigrantes como participantes que tienen derecho a estar aquí y recibir servicios.
- Establece una primera relación con los padres o cuidadores de los participantes y crea lazos de confianza con ellos.
- Crea una red efectiva con los miembros de la comunidad inmigrante.

5.4.6. UN JOVEN MIGRANTE RESPONDE

En proyectos como Digital Welcome, a veces sucede que utilizamos métodos que, por experiencia, creemos que deberían funcionar bien con nuestro grupo meta. No obstante, nosotros pensamos que es importante comprobar siempre si nuestro grupo objetivo está de acuerdo con nuestro enfoque y si tiene algún comentario al respecto. Como complemento a los métodos anteriores, decidimos dejar que alguien de nuestro grupo meta abordara estas cuestiones y nos diera su opinión.

Maxim es un joven inmigrante que vive en Bruselas. Huyó de Siria en 2016 y ha estado trabajando como formador para la organización social Maks vzw. Era formador local de Digital Welcome.

"Leyendo estas pautas y echando la vista atrás a mi propia experiencia como inmigrante relativamente nuevo que todavía está esforzándose por lograr un futuro mejor y por unas mejores condiciones que se ajusten a mi visión, me gustaría llamar vuestra atención sobre lo siguiente:

Los primeros 6 meses en la vida de un nuevo inmigrante/refugiado son muy importantes, por eso creo que las instituciones gubernamentales y las ONG que trabajan en programas de refugiados deberían centrarse mucho en ese período. Puedo explicarlo de manera simple: Un nuevo refugiado en los primeros seis meses será

como un recién nacido. Por lo general, tienen muchas ganas de aprender más sobre los nuevos países a los que han llegado y más aún sobre el mercado laboral y la integración.

Creo que los cursos intensivos de orientación son y serán la mejor opción, pero la utilización de las redes sociales, voluntarios locales y ejemplos de historias de éxito reales será de gran ayuda para acelerar el proceso. Comprender la nueva sociedad es un elemento clave para el éxito, por lo general se trata de un proceso largo, especialmente cuando hay falta de comunicación. Por esta razón creo que el uso de nuevas herramientas, tecnología y redes sociales es una opción fantástica y asequible. Permitirá que los recién llegados se comuniquen más fácilmente y empiecen a comprender mejor los hábitos, los roles y el mercado laboral.

Tenemos que centrarnos en ello como una herramienta para proporcionar información y hay que redirigir los esfuerzos hacia un sistema que haga más fácil el proceso. Creo que la tecnología está para ayudarnos y nuestro reto es utilizarla de forma óptima. Es un desafío continuo, pero creo que estoy acumulando el conocimiento y las herramientas necesarios para lograr los resultados esperados.

- Maxim."

5.5. Trabajar en un contexto internacional

5.5.1. BENEFICIOS DE TRABAJAR CON SOCIOS (INTERNACIONALES)

Este programa se basa en la experiencia de trabajar con herramientas digitales con refugiados en diferentes países y genera muchas oportunidades. Dado que el contexto de acogida de los refugiados en cada país es totalmente diferente, podríamos aprender mucho de las experiencias de los demás. Lo mismo podría decirse de las competencias digitales. Algunos de los socios de este proyecto tenían mucha experiencia en programación, pero ninguna en narrativa digital. Nuestro programa ha sido una oportunidad para apoyarnos mutuamente. Por ejemplo: un socio con conocimientos de

programación podía orientar al que tenía problemas con el aspecto puramente técnico de ese módulo. Y viceversa, los socios con menos experiencia técnica podían apoyar a las organizaciones técnicas aportando conocimientos sobre habilidades transversales.

Por lo tanto, recomendamos implementar este programa en paralelo con otros socios, de manera que os podáis apoyar unos a otros en los diferentes módulos. Aconsejamos utilizar una herramienta de colaboración profesional como Basecamp para la comunicación entre socios. Otros canales de comunicación (gratuitos) y más fáciles como un grupo de Facebook o WhatsApp pueden ser suficientes, pero están menos estructurados.

6. FUENTES

6.1. Sobre narrativa digital

Lambert, J., & Hessler, B. (2018). Digital Storytelling: Capturing Lives, Creating Community (5ª edición). Routledge

Maks vzw (2018). Metodología Brights <http://www.brights-project.eu/>

Pollet, J. (2016). Capítulo 2. Methodology for making Digital Stories in Yep4Europe Training methodology "Find-Tell-Act"
<http://www.yep4europe.eu/outputs/>

6.2. Sobre las habilidades del siglo XXI

Niemi, H., Harju, V., Vivitsou, M., Viitanen, K., Multisilta, J., & Kuokkanen, A. (2014). Digital Storytelling for 21st-Century Skills in Virtual Learning Environments. Creative Education, 5, 657-671. <http://dx.doi.org/10.4236/ce.2014.59078>

Wagner, T. (2014). Tony Wagner's Seven Survival Skills
<http://www.tonywagner.com/7-survival-skills/>

6.3. Sobre los refugiados

Morse, A. (2005). A Look at Immigrant Youth: Prospects and Promising Practices in National Conference of State Legislatures, Children's Policy Initiative

Kugler, E. (2009). Partnering with parents and families to support immigrant and refugee children at school. Obtenido de la Universidad George Washington, página web del Center for Health and Health Care in Schools, School of Public Health and Health Services.

<http://www.healthinschools.org/Immigrant-and-refugeeChildren/~media/48FDB9013C3C3C454AB6EC9E491D752AA0.aspx>

Flores G. (2006). Language Barrier in Agency for Healthcare Research and Quality. <http://www.webmm.ahrq.gov/case.aspx?caseID=123>.

Asociación Americana de Psicología (2010). Resilience and recovery after war: refugee children and families in the United States in Mentoring Immigrant and Refugee Youth.

7. GLOSARIO

Evaluación: evaluación de los conocimientos, habilidades y competencias adquiridas por un alumno después de la formación, de acuerdo con los objetivos de aprendizaje

Solicitante de asilo: persona que solicita el reconocimiento de la condición de refugiado y cuya solicitud aún no se ha resuelto definitivamente.

Titular de la tarjeta "Razones humanitarias": Supone la concesión de una autorización de residencia temporal que se concede en determinados casos; solicitantes de asilo cuya solicitud ha sido

denegada a propuesta de la Comisión Interministerial de Asilo y Refugio.

Valoración: emitir un juicio sobre la realización de una formación, evento o taller en relación con la organización, el desempeño de los capacitadores, el lugar de celebración, etc. Reflexión sobre el acontecimiento.

Refugiado: Los términos solicitante de asilo y refugiado a menudo se confunden: "Solicitante de asilo" es la persona que solicita el reconocimiento de la condición de refugiado y cuya solicitud aún no se ha resuelto definitivamente. Los refugiados son solicitantes de asilo aceptados.

Reasentamiento: El reasentamiento consiste en el traslado de un refugiado del país en el que ha solicitado protección a un ^{tercer} país que ha aceptado admitirlo. Puede deberse a varias razones: que el primer país niegue los derechos básicos a los refugiados; que las autoridades no quieran o no puedan proporcionarle una protección efectiva o que en dicho país su vida esté en peligro/su libertad esté amenazada.

Apátrida: Se entiende por apátrida toda persona que no sea considerada nacional por ningún Estado con arreglo a su legislación.

Protección subsidiaria: El derecho a la protección subsidiaria es el derecho concedido a las personas que, sin cumplir los requisitos para ser reconocidas como refugiados, esgrimen motivos razonables para creer que si regresaran a su país de origen correrían un riesgo real de sufrir algún daño grave como la muerte, tortura, amenazas a su integridad, etc.

MCER: Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas: Aprendizaje, Enseñanza, Evaluación, abreviado en inglés como CEFR, CEF o CEFRL; es una guía utilizada para describir los logros de los estudiantes de idiomas extranjeros en toda Europa y, cada vez más, en otros países. Fue elaborado por el Consejo de Europa. Su principal objetivo es proporcionar un método de aprendizaje, enseñanza y evaluación que se aplique a todas las lenguas de Europa. En



noviembre de 2001, una Resolución del Consejo de la Unión Europea recomendaba el uso del MCER para establecer sistemas de validación de la capacidad lingüística. Los seis niveles de referencia son ampliamente aceptados como la norma europea para calificar los conocimientos lingüísticos de una persona. Un usuario de la lengua puede desarrollar varios grados de competencia en cada uno de estos ámbitos y, para ayudar a describirlos, el MCER ha proporcionado un conjunto de seis niveles de referencia comunes (A1, A2, B1, B2, C1 y C2).

