

**INTEGRACIÓN SOCIAL
Y LABORAL DE
INMIGRANTES**
Cursos de Formación

ORIENTACIONES METODOLÓGICAS
para formadores y formadoras

Edita

FOREM. Fundación Formación y Empleo "Miguel Escalera"

Financiado por

Fondo Social Europeo/Iniciativa INTEGRA
Proyecto FORJA nº 98I3328UAF/98I3329UAF

Autores

Carmen Cárdenas García
Rosa Fernández Sánchez
Isabel Galvín Arribas
José Martín Dávila
Patricia Ruiz García

Dirección técnica

FOREM Confederal

Realización

Dinarte, S.L.

Impresión

Desk Impresores, S.L.

Depósito Legal

M-32322-1998

ISBN

84-923634-4-4

Presentación

FORJA (Integración social y laboral para inmigrantes) es un proyecto promovido por Comisiones Obreras en el ámbito de la iniciativa INTEGRRA de la Unión Europea.

Este proyecto es una acción más en el marco global de la actuación que, desde nuestra legalización en 1977, este sindicato desarrolla con el fin de favorecer la integración en nuestra sociedad de las trabajadoras y trabajadores inmigrantes. Una actuación cuyo principal rasgo es el desarrollo de diferentes líneas de trabajo desde la perspectiva sociolaboral, y teniendo siempre el mundo del trabajo como marco de referencia.

Los trabajadores y trabajadoras que llegan a nuestra sociedad procedentes de los llamados países "pobres" o "en vías de desarrollo", realizan con frecuencia los trabajos peor remunerados, más eventuales, en inferiores condiciones y, en numerosas ocasiones, viendo vulnerados sus derechos fundamentales y en clara desigualdad respecto a las trabajadoras y los trabajadores inmigrantes legalizados y autóctonos.

Ante esta situación, Comisiones Obreras considera, como se recoge en el Documento del Consejo Confederal de CC.OO. sobre Migraciones (aprobado en marzo de 1998), que "la integración de la población inmigrante en nuestra sociedad exige un conjunto de cambios en la legislación y las políticas de inmigración, pero también requiere una serie de medidas a realizar por las diferentes administraciones (central, autonómica y local) dirigidas a eliminar todas las situaciones de discriminación que sufre esa población en el ámbito laboral, en la educación, en el acceso a la vivienda, etc."

En nuestro ámbito, el esfuerzo ha de centrarse en la lucha contra la discriminación en el acceso al trabajo y en las condiciones del mismo, tanto desde la organización sindical como desde nuestros CITE, reconocidos en el VI Congreso de la Confederación Sindical de CC.OO. como la estructura del Sindicato más adecuada para la información, el asesoramiento y la integración social y laboral del inmigrante.

En este sentido, el proyecto Integración social y laboral para inmigrantes "FORJA" se plantea como objetivo principal favorecer la integración social y laboral de las personas inmigrantes, a través de:

- La utilización de los dispositivos sindicales de orientación y asesoramiento para el empleo.

- La puesta en marcha de una red de coordinación entre los servicios internos del Sindicato.

En la consecución de estos objetivos, la formación cumple un papel fundamental. El proyecto FORJA la plantea en dos direcciones:

- Una formación dirigida a todas aquellas personas que deseen colaborar en la integración social y laboral de las personas inmigrantes: la capacitación de los agentes mediadores de la red CITE.

- Una formación dirigida a las y los trabajadores inmigrantes en aspectos que resulten fundamentales para su incorporación a nuestra sociedad: Lengua y cultura castellana, Integración sociolaboral y Capacitación profesional.

Confiamos en que con el esfuerzo conjunto de aquéllas y aquéllos que están implicados en el proyecto, podamos contribuir a que la integración de las trabajadoras y trabajadores inmigrantes en nuestra sociedad en condiciones de igualdad, sea, cada día más, una realidad.

Fernando Galán Lozoya
Secretario Confederal de Migraciones de CC.OO.

ÍNDICE

	PAG.
I. LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN EN LA INTERVENCIÓN CON PERSONAS INMIGRANTES	7
II. UNA APROXIMACIÓN A LA FORMACIÓN DESDE LA INTERCULTURALIDAD	11
III. ORIENTACIONES ESPECÍFICAS SOBRE LOS CURSOS DEL PROYECTO "FORJA"	21
Agentes Mediadores de la Red CITE	21
Integración Laboral	29
Lengua española	32
ANEXO I.	
Algunas sugerencias para el formador o formadora del curso de "Integración Laboral"	39
ANEXO II.	
Programación del curso de "Lengua española"	45

I. La importancia de la formación en la intervención con personas inmigrantes

A nadie se le escapa que, en los últimos años, España se ha convertido en un país de acogida de personas inmigrantes. Este fenómeno de la inmigración no es nuevo y tampoco alcanza las proporciones a las que llega en otros países y sociedades de nuestro entorno; ni siquiera se corresponde con la sobrevaloración que generalmente existe en la percepción social acerca del número de personas inmigrantes que llegan a nuestro país.

Hubo un tiempo en el que los llamados países “desarrollados” necesitaban de las y los inmigrantes para favorecer su economía y su desarrollo. Esta situación ha cambiado, ahora esos mismos países intentan cerrar sus fronteras a las personas que, procedentes de los llamados países “pobres”, “subdesarrollados”, “en vías de desarrollo”..., ven en la emigración la única salida a su situación y la de sus familias. Sin embargo, la emigración continuará mientras perduren las condiciones macroeconómicas que, a gran escala, mantienen a nuestro mundo dividido en una minoría de países “ricos” y una gran mayoría de países “pobres”, eso sin olvidar que la emigración es un derecho de cualquier ser humano.

Con frecuencia, el fenómeno de la inmigración es visto como algo temporal, tanto por la persona inmigrante como por la sociedad de acogida, sin embargo también con frecuencia lo temporal acaba convirtiéndose en definitivo. Esto

significa que la inmigración trae consigo la convivencia entre grupos culturales distintos; no sólo entre la cultura de acogida y los diferentes colectivos de inmigrantes, sino también de estos colectivos entre sí. El resultado de esta convivencia puede, y debe, ser fructífero y enriquecedor. Sin embargo para que esta convivencia resulte realmente enriquecedora es necesario el esfuerzo de todas las partes implicadas y la adopción de algunas medidas por parte de la sociedad de acogida.

Posiblemente, España no había previsto que, como ya había ocurrido en otros países europeos, muchos de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes vinieran para quedarse: las aulas no estaban preparadas para acoger, con el respeto que merece toda cultura, a los alumnos y alumnas de países ajenos a nuestro entorno; los servicios sociales y sanitarios no contaban con dispositivos adecuados para responder a las necesidades de unas personas que, en la mayoría de los casos, se vieron obligadas a abandonar su realidad para buscar una vida digna; el mercado de trabajo no contaba con los dispositivos adecuados para evitar la explotación a la que se ven sometidos muchos trabajadores y trabajadoras inmigrantes...

La incorporación a nuestra sociedad de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes exige

una respuesta en todos los órdenes sociales: económico, laboral, educativo, político... que garanticen los derechos fundamentales que, como ciudadanos y ciudadanas, han de tener las personas inmigrantes y, por supuesto, la igualdad de oportunidades en relación con la población autóctona. En este sentido, son muchas las organizaciones y entidades: sindicatos, organizaciones no gubernamentales, asociaciones, colectivos de inmigrantes, etc. que llevan años trabajando y haciendo propuestas para que la incorporación de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes a nuestra sociedad sea cada vez más plena. La mayor parte de estas entidades comparten una visión de la inmigración, y de la convivencia entre grupos culturales distintos, no como un problema sino como un potencial de riqueza cultural, individual, social y también económica; muchas de ellas, con sus propias características y peculiaridades, vienen desarrollando proyectos y programas que contribuyen a que la convivencia intercultural, dentro de una misma sociedad, sea posible y enriquecedora.

Desde su aportación específica a la integración en nuestra sociedad de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, Comisiones Obreras entiende que la generación y puesta en marcha de estos proyectos y programas necesita personas formadas que puedan responder con la capacitación suficiente a los retos que la inmigración supone. En ningún proyecto de intervención social la voluntad, ni siquiera la buena voluntad, resulta por sí sola insuficiente, pero en el caso concreto de la intervención con las personas inmigrantes, además de una capacitación se requiere formación integral que alcanza los valores, las actitudes y la ideología.

En el ámbito de la intervención social, la formación puede tener, en líneas generales, dos tipos de destinatarios: a) aquellas personas que van a trabajar con las personas inmigrantes, b) las personas inmigrantes. En ambos casos, es necesario tener en cuenta que el encuentro entre personas de diferentes culturas moviliza valores que nos han sido inculcados desde la infancia y que es necesario objetivizar para que no "contaminen"

(en forma de prejuicios y estereotipos) las relaciones y la comunicación con las personas de culturas diferentes a la propia. En líneas generales, puede decirse que entender y respetar la cultura de "los otros" requiere una formación previa que ayude a comprender las distintas realidades y visiones del mundo, formas de pensar, de sentir, de percibir... Esta formación también es necesaria para ser capaces de encontrar puntos comunes de diálogo y establecer espacios de intercambio de experiencia o poner en marcha proyectos de autoayuda... En definitiva, todo lo que implique una relación, una mediación con aquellos a quienes percibimos como "diferentes" requiere formación.

- Desde la perspectiva más concreta de las personas que van a trabajar, a intervenir directamente con población inmigrante, es necesaria además una formación que les capacite para la utilización de herramientas y técnicas que garanticen la eficacia de su trabajo. Como señalan Galvín y Franco (1996) el trabajo de intervención social con población inmigrante, requiere conocimientos que no se adquieren por el viejo método de ensayo-error. Muy al contrario, es responsabilidad de la persona que vaya a ejercer ese trabajo, ya sea en labores de formación, mediación, asesoría..., formarse en los fundamentos metodológicos y las herramientas que le permitan conocer mejor la realidad en la que va a ejercer su trabajo, gestionarlo y ejecutarlo con el mayor nivel posible de eficacia y coherencia con los objetivos propuestos.

Por otro lado, la formación dirigida a las personas que, en el marco de la intervención social, trabajan con colectivos de inmigrantes, cumple dos funciones fundamentales para la transformación social:

- Crea corrientes de opinión, abre líneas de investigación y análisis que aportarán nuevos datos para entender y transformar la realidad de la inmigración.

- Ayuda a sistematizar e integrar en el diseño del currículum, las aportaciones que desde diferentes disciplinas se hacen al conocimiento de la inmigración y al avance hacia una sociedad intercultural.

- En el caso de las personas inmigrantes, la formación representa en muchos casos el primer momento de contacto con la realidad del país. Evidentemente las redes de migración ayudan a que la persona recién llegada entienda las nociones básicas para moverse en el país, pero acudir a un centro de formación le permite entender con más claridad cuáles son los caminos básicos para su integración y comenzar a crear redes de relación e intercambio con otras personas tanto inmigrantes como autóctonas.

Las iniciativas de formación dirigidas a las personas inmigrantes, pueden cumplir diferentes objetivos: acogida, aprendizaje de la lengua, educación de adultos, integración sociolaboral, capacitación profesional. Sea cual sea el objetivo, la formación ha de proporcionar un espacio de relación e intercambio de experiencias, un espacio de apoyo emocional en el que el protagonismo y el intercambio favorezcan la participación y la creación de recursos por parte de los colectivos de inmigrantes. Además, en el espacio formativo "circulan" dos tipos de información: la reglada y explícita, y la informal.

La información formal y explícita, ha de facilitar a las personas inmigrantes las herramientas y los conocimientos imprescindibles para incorporarse con éxito a la sociedad de acogida. Hay

que tener en cuenta que los valores de tiempo, la competitividad, la realización personal occidentales, etc., no son compartidos de la misma forma por todas las culturas y la trabajadora o el trabajador recién llegados, necesitan conocer las claves que le ayuden a establecer puentes y relaciones positivas con las personas autóctonas. En este sentido la formación es una estrategia clave tanto para la capacitación sobre códigos culturales como para la participación social, cultural, laboral, etc., es decir una estrategia para la integración.

La información informal proporciona a la persona inmigrante, el intercambio de experiencias, la orientación en la búsqueda de empleo, el conocimiento sobre cuestiones básicas para la cotidianidad como vivienda, salud, relaciones sociales, etc.

A continuación se presentan una serie de orientaciones metodológicas en relación con el planteamiento de la formación en el marco de la intervención sociolaboral dirigida a personas inmigrantes, así como algunas consideraciones específicas que el formador o la formadora ha de tener en cuenta en tres de los cursos que se desarrollan en el Proyecto FORJA: Asesores/as de CITE, Integración Laboral y Lengua Española dirigida a personas inmigrantes.

II. Una aproximación a la formación desde la interculturalidad

La sociedad multicultural es un fenómeno que cada día se hace más presente en todos los ámbitos de la vida social, cultural y económica. La sociedad camina hacia contextos más amplios y heterogéneos en los que el intercambio entre sus miembros de diferente origen cultural será la forma de vida más frecuente. Esto supone un esfuerzo de adaptación del conjunto de la sociedad a la nueva realidad, un esfuerzo que cómo es lógico también afecta a todo lo relacionado con la intervención social.

Es necesario reinterpretar los modelos que hasta ahora, estaban vigentes en los ámbitos de intervención social, laboral educativo... buscando soluciones, aceptando nuevos retos e incorporando positivamente la oportunidad de diálogo y convivencia que ofrece la llegada de trabajadores y trabajadoras inmigrantes. En este sentido, la Educación Intercultural (E.I.) ha sido pionera en la investigación y la experimentación de modelos de convivencia que hagan posible el diálogo, el intercambio y la igualdad de oportunidades para aquellas personas que, en el conjunto de la sociedad, se encuentran en situación de minoría cultural. Los principios sobre los que se sustenta la E.I. y las formas de actuación que propone han conseguido tener una presencia importante no sólo en la educación formal, sino también en aquellos espacios de intervención social y/o formativa que tienen como destina-

rios a las personas inmigrantes (educación de adultos, clases de lengua, capacitación profesional, etc.).

La Educación Intercultural ha aportado a los programas de intervención con personas inmigrantes, importantes claves para interpretar cuestiones como las razones de la migración, las dificultades que estas personas tienen para incorporarse a la sociedad de acogida o sus obstáculos para acceder a un puesto de trabajo. Respetando y entendiendo la diversidad y basándose en el diálogo intercultural, la E.I. propone líneas de actuación encaminadas a buscar soluciones a los problemas y conflictos que supone el choque cultural y, de esta forma, prevenir y evitar posibles situaciones de exclusión social.

Evidentemente, la Educación Intercultural, no tiene todas las respuestas, ni todas las soluciones. Muchos de los programas que se realizan en España pueden considerarse todavía pioneros y en otros países europeos, con más trayectoria en la acogida de inmigrantes, el debate continua y el conflicto social está vigente. Pero a pesar de las incógnitas y los obstáculos, las perspectivas y aportaciones de la educación intercultural mantienen su vigencia y validez respecto a las actuaciones dirigidas a las personas inmigrantes. Por esta razón, es importante que tanto los progra-

mas de intervención sociolaboral como la formación, ya sea dirigida a inmigrantes o a personas autóctonas que van a trabajar en programas dirigidos a inmigrantes, se planteen y tengan en cuenta los aspectos y principios generales de la educación intercultural.

Conceptos y principios básicos de la Educación Intercultural

La Educación Intercultural no es un concepto monolítico. Son muchos los autores que, en los últimos años, están realizando importantes propuestas a la definición de interculturalidad y sus principios, cuya exposición detallada no tendrían cabida en un material de estas características. Basta con señalar la diferencia que existe entre dos conceptos estrechamente relacionados pero no del todo equivalentes: multiculturalidad e interculturalidad. La multiculturalidad hace referencia a la coexistencia en un mismo ámbito, generalmente geográfico, de pueblos y culturas diferentes. La interculturalidad alude a las actuaciones encaminadas a conseguir que esa coexistencia se convierta en una convivencia fructífera y enriquecedora basada en un intercambio cuyo resultado es algo más que la suma de las partes que interviene en él. Lo intercultural no es la única consecuencia posible, aunque sí la más deseable, de lo multicultural. Son muchos los casos en los que la respuesta de una realidad multicultural ha sido la marginación o la asimilación de una cultura por otra (Cárdenas, 1993).

Avanzar en la línea de la interculturalidad supone que tanto la intervención social como la formación han de desarrollarse de acuerdo a una serie de principios entre los que podrían señalarse:

- Respeto y tolerancia de las diferentes formas de entender la vida (por ejemplo, creencias morales o religiosas distintas).
- Valoración de los aspectos positivos de otras culturas.
- Superación de prejuicios respecto a personas y grupos culturales y/o étnicos.
- Resolución positiva de los conflictos.
- Comunicación intercultural entre personas de diferentes culturas.

- Conciencia de las discontinuidades culturales entre las experiencias cotidianas de los participantes en los programas y la propuesta que hacemos.
- Desarrollo de habilidades de acción cívicosocial necesarias a la hora de participar en la vida ciudadana multicultural.
- No segregación en grupos. Incremento de interacción social entre personas y grupos culturalmente distintos.

En el caso concreto de la formación, estos principios han de "impregnar" y ser tenidos en cuenta en los diferentes momentos del proyecto y el proceso formativo. A continuación se presentan algunas orientaciones generales sobre cómo plantear las diferentes iniciativas de formación desde una perspectiva intercultural.

II.1.- DISEÑO DE UN PROYECTO DE FORMACIÓN

A la hora de iniciar cualquier proyecto se plantean múltiples interrogantes que hacen referencia a las variables que van a intervenir en el mismo: qué destinatarios, qué objetivos, cómo, cuándo, etc. Responder de forma lógica, ordenada y coherente, facilitará nuestro trabajo y evitará errores que pueden cometerse cuando existe demasiada improvisación.

Pensar de forma anticipada y ordenar las distintas variables (objetivos, contenidos, destinatarios, etc.) que van a interactuar ayudará a trazar un plan, una especie de mapa que nos señalará el camino que debemos seguir, con sus distintos recorridos y actuaciones para conseguir aquello que nos hemos propuesto. Este ejercicio de anticipación, que ha de realizarse antes de cualquier curso, tiene como resultado el proyecto de formación que recogerá un conjunto de actuaciones relacionadas entre sí para la consecución de los objetivos propuestos.

La utilidad de plantear anticipadamente el proyecto de formación, se deriva de los siguientes aspectos:

- Es imprescindible para alcanzar los objetivos propuestos.

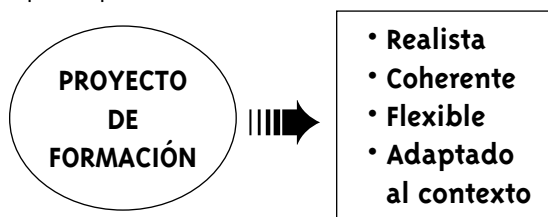
- Ayuda a comunicar y plantear a los posibles participantes cuál es el sentido del curso y cómo se va a realizar.
- Aporta una lógica interna al curso, al ayudarnos a ordenar coherentemente los distintos elementos que intervienen en la formación (contenidos, técnicas, herramientas, etc.).
- Saber lo que vamos a hacer, cuándo y cómo lo vamos hacer, ayuda a enmarcar la acción formativa de forma que exista un cierto margen para la flexibilidad y para incorporar las sugerencias derivadas de las expectativas o necesidades de los participantes en el curso.
- Teniendo un proyecto es más sencillo evaluar los resultados del curso y saber si se han conseguido los objetivos que nos planteamos, detectar y analizar los problemas o aciertos con cierta rigurosidad. Esta evaluación servirá para mejorar la formación en los cursos siguientes.

Algunos aspectos que conviene tener en cuenta a la hora de diseñar un curso o una iniciativa de formación son:

- Tiene que estar adaptado al programa global dentro del cual se va a desarrollar. Por ejemplo, los cursos realizados en el marco de los CITE han de considerar aspectos como: los servicios que se ofrecen, los recursos de los que dispone el CITE, las funciones de los asesores, el perfil de las personas inmigrantes que acceden al CITE (situación, origen cultural, etc.).
- Debe tener en cuenta, de una forma transversal, la realidad de las y los destinatarios; por ejemplo en el caso de la formación para la mediación, los contenidos formativos han de estar orientados permanentemente a las funciones que en la práctica realizan los mediadores y mediadoras sociolaborales.
- El proyecto de formación debe ser realista en la elección de los objetivos, contenidos y técnicas que vamos a utilizar en la formación. Hay que tener en cuenta las características del grupo de participantes, los medios, el tiempo del que se dispone, etc.
- Hay que intentar conseguir la coherencia entre el diseño y los diferentes elementos que intervienen en la acción formativa: objetivos, actividades,

técnicas, temporalización, evaluación. El programa forma un todo coherente y coordinado.

- Debe preverse una cierta flexibilidad que permita las modificaciones oportunas a lo largo del desarrollo del programa si fuera necesario. El proyecto debe ser lo suficientemente abierto como para dar cabida a reformulaciones durante su aplicación.
- El proyecto debe ser muy práctico, hacer referencia siempre a casos y situaciones que pueden surgir en la realidad cotidiana de los y las participantes.



Ocho pasos para definir un proyecto de acción formativa

La "fórmula" más sencilla para realizar un proyecto es contestar a las siguientes preguntas:

¿A quién formamos?

Asesores y mediadores sociolaborales
Trabajadores/as inmigrantes

¿Para qué formamos?

Objetivos del curso

¿Quién realiza la formación?

El formador/el grupo

¿En qué formamos?

Contenidos

¿Cómo formamos?

Principios metodológicos

¿Cuándo formamos?

Cronograma

¿Qué medios utilizamos?

Infraestructura

¿Qué resultados?

Evaluación

Si se piensa detenidamente, todas estas preguntas conforman un puzzle completo, si alguna de las piezas no se ajustara al resto, la obra no estaría completa. Por eso cuando se realice el diseño y más tarde se lleve a la práctica, cada paso debe estar integrado en el conjunto y responder al sentido de las otras piezas. En los apartados siguientes se presentan algunas claves, siempre desde la perspectiva de la interculturalidad, que pueden facilitar no sólo el diseño del curso sino también la propia práctica formativa.

II.2.- ¿PARA QUÉ FORMAMOS? FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

Los objetivos constituyen la primera pregunta que debemos responder ¿Cuál es el sentido de la formación? ¿Para qué queremos realizar el curso? ¿Qué es lo que queremos que los participantes aprendan? ¿Qué necesitan para llegar a desarrollar lo que han aprendido?, para formular los objetivos del curso se analizarán, entre otras, las siguientes variables:

- Los fines propuestos por la organización. En el caso concreto de los CITE ¿qué se espera de la formación de mediadores? ¿qué se espera de la formación y capacitación de las personas inmigrantes?
- Los principios de la Educación Intercultural, por los cuales la formación debe responder a objetivos integrales: formación en actitudes, habilidades y conocimientos.
- En el caso concreto de la formación de mediadores, las tareas de mediación que ellos y ellas han de desarrollar en su actividad cotidiana, y la capacitación necesaria para un correcto desarrollo.
- Las expectativas de los y las participantes en el curso.
- Las necesidades de los destinatarios de la actividad cotidiana y de los y las participantes en el curso.

En todo momento, debe buscarse la máxima coherencia posible entre los objetivos, los contenidos y la metodología de la formación. Para cada objetivo, habrán de plantearse diferentes tipos de contenidos que intenten responder a:

- Planteamientos informativos y formativos: objetivos teóricos.
- La formación en actitudes y valores: objetivos actitudinales.
- Conocimiento y entrenamiento en herramientas y técnicas de intervención: objetivos de capacitación.

Un ejemplo de esta relación objetivos-contenidos, en un supuesto curso de mediadores CITE, podría ser:

Objetivos teóricos

Que las y los participantes:

- Analicen las políticas de las administraciones y los recursos de las entidades sociales.
- Conozcan los rasgos psico-sociales y culturales básicos de los colectivos de inmigrantes.
- Conozcan experiencias relacionadas con la mediación sociolaboral.

Objetivos actitudinales

Que las y los participantes:

- Entiendan y respeten todas las culturas como procesos dinámicos y productos cambiantes de adaptación y aprendizaje.
- Desarrollen competencias multiculturales: conocer, entender y valorar distintas perspectivas culturales para poder superar etnocentrismos paralizadores y discriminadores.
- Fomenten la aceptación de ideas y de conductas individuales y grupales que no sean contrarias a los Derechos Humanos.

Objetivos de capacitación

Que las y los participantes:

- Desarrollen distintas habilidades de comunicación como la escucha activa.
- Desarrollen una empatía que potencie el diálogo intercultural.
- Diseñen estrategias metodológicas, teniendo en cuenta los valores centrales de las distintas culturas: sus estilos de aprendizaje y de relación, actitudes y valores, etc.
- Aprendan a observar, descubrir y negociar los valores mínimos comunes del grupo que puedan dar sentido a la intervención intercultural.

- Aprendan habilidades, capacidades y destrezas necesarias para el desarrollo de programas de mediación sociolaboral:

Es conveniente:

Que en el comienzo del curso, cada participante plantee sus expectativas. El formador las escribirá en la pizarra e irá agrupándolas en bloques. Después las comparará con los objetivos propuestos en el programa del curso y comprobará que todas están recogidas en éstos.

**II.3.- ¿QUIÉN DESARROLLA LA FORMACIÓN?:
EL FORMADOR-EL GRUPO**

El formador o la formadora

La Educación Intercultural recoge algunas de las tesis fundamentales de las corrientes pedagógicas más activas, y entiende el grupo como elemento fundamental en la construcción del aprendizaje. Desde esta perspectiva, la formación es el resultado de un proceso de interacción colectiva, que rompe la fórmula clásica de transmisión del aprendizaje por parte del profesor, e incorpora nuevas variables como la motivación, la experimentación, el intercambio de experiencias, etc.

De acuerdo con este planteamiento global, los alumnos y alumnas no son "asistentes" al curso sino "participantes" que adquieren una nueva dimensión de protagonistas del curso, tanto a nivel individual como colectivo. De esta manera, la formación ya no se imparte sino que se construye, aunque el formador o formadora tenga un papel fundamental orientando, sistematizando y proponiendo procesos de aprendizaje.

Las funciones fundamentales del formador serían:

- Diseñar el proyecto del curso.
- Desarrollar las orientaciones pedagógicas básicas.
- Realizar la actividad programada y evaluar las áreas temáticas.
- Impartir las sesiones con una metodología y participativa.

- Garantizar la coherencia del programa, estructurando los contenidos en relación con los objetivos formativos, las necesidades de los y las participantes y su realidad.
- Realizar el seguimiento individual y grupal de los participantes.
- Elaborar el dossier de documentación del curso.
- Redactar la memoria de la acción formativa y evaluar sus resultados.

Es conveniente:

- *Partir de un análisis de necesidades, expectativas y experiencias del grupo.*
- *Realizar una reflexión continua sobre la acción: favorecer un aprendizaje inductivo; analizar el significado de todo lo que se hace, clarificar objetivos mediante el diálogo y la puesta en común.*
- *Estimular la reflexión de las y los participantes y favorecer sus intuiciones.*
- *Recoger sus opiniones y experiencias anteriores.*
- *Realizar preguntas y referencias sobre la propia realidad de los/as participantes, para relacionar con ella todos los temas y cuestiones tratados.*
- *Procurar un ambiente de trabajo que permita a todos y todas expresarse con libertad y sean escuchados con atención.*
- *Proponer o invitar a proponer ejemplos cercanos a las y los participantes relacionados con el tema que se trate.*
- *Hacer preguntas concretas que ayuden a descubrir la relación entre cuestiones abordadas y la realidad de los y las participantes.*

El grupo de formación

La importancia e idoneidad del grupo como espacio y vehículo de aprendizaje es algo incuestionable y plenamente justificado desde un punto de vista teórico y práctico. En el caso concreto de las actividades que se encuadran en la interculturalidad, el espacio grupal permite trabajar, simultáneamente, desde la doble perspectiva individual y colectiva, y a partir de aquí plantear los procesos de cambio a los que se ha de encaminar la formación.

El grupo, especialmente cuando se trata de un grupo multicultural, permite trabajar no sólo contenidos formativos de tipo teórico, sino también aspectos básicos para la relación intercultural como son: el respeto, la aceptación, la empatía, el aprendizaje de las diversas culturas...

Algunas de las aportaciones metodológicas del trabajo grupal son:

- Tiene una importancia decisiva en la construcción del conocimiento, en la interpretación de la realidad y, por tanto, en la construcción de creencias y actitudes.
- El trabajo en equipo permite acceder a nuevas informaciones y analizarlas colectivamente, y favorece la autonomía de pensamiento.
- Refuerza la capacidad de aprender. Existe una mayor motivación y mejor disposición para el aprendizaje.
- Sobre la base del reconocimiento y la aceptación de la diversidad, permite el conocimiento mutuo, la creación de un clima de confianza que facilita la comunicación, la construcción de un lenguaje común y una mínima identidad grupal, la búsqueda de la satisfacción del aprendizaje..., en definitiva todos esos aspectos que suelen englobarse en la expresión "reforzamiento grupal", y que resulta fundamental para facilitar el aprendizaje individual y colectivo.
- El grupo permite reforzar la comunicación interpersonal y la resolución de los conflictos que, inevitablemente, aparecen en la dinámica grupal. Aunque habitualmente existe una idea negativa del conflicto, éste puede resultar positivo siempre que se busquen estrategias de resolución basadas en el consenso y no en la idea de "ganar y perder".

Es conveniente:

- *Aprovechar el grupo como recurso didáctico. Potenciarlo como fuente de motivación y aprendizaje.*
- *Atender a la dimensión grupal del proceso de aprendizaje: cuidar el clima grupal, fomentar la cohesión y la integración del grupo, la devolución continua de los resultados del aprendizaje colectivo...*

- *Fomentar el trabajo en equipo y el trabajo cooperativo.*
- *Ayudar al grupo a construir el conocimiento, contrastando las distintas informaciones, poniendo en común las experiencias grupales y sistematizando los resultados de la reflexión colectiva.*
- *Contribuir a crear un clima de comunicación y confianza, de buena realización interpersonal.*
- *Estimular el intercambio, el diálogo, el contraste respetuoso de opiniones y conocimientos.*
- *Favorecer la evaluación permanente sobre lo que se hace, la reflexión sobre la práctica, la renovación constante del interés, la motivación.*
- *Ayudar a dar forma a la voluntad y la capacidad de acción, individual y colectiva.*

Cuando se trabaja con grupos multiculturales, es necesario tener en cuenta algunas orientaciones específicas:

- Considerar la identidad como un punto de partida.
- Trabajar sobre las premisas de la multiculturalidad: reconocer al otro, reconocer la propia identidad, buscar y reforzar lo que nos une y no poner el acento exclusivamente en lo que separa, buscar formas positivas de abordar el conflicto, etc.
- La formación en grupos multiculturales no puede ser concebida como una transmisión unidireccional de conocimientos de una persona hacia otras. En las acciones dirigidas a personas inmigrantes será necesario utilizar una metodología participativa y dinámica en la que, partiendo de las características del grupo (sus conocimientos, sus habilidades previas, etc.) los y las participantes puedan ir interiorizando los contenidos de la formación.
- Aprovechar, como recurso didáctico, los diferentes bagajes culturales de los y las participantes, buscando, a lo largo del proceso de aprendizaje, el contraste de la propia cultura con la cultura de acogida y el resto de las culturas presentes en el aula.
- Negociar las expectativas individuales y colectivas en torno al aprendizaje. El grupo es un espacio de negociación de objetivos colectivos.

Es necesario descubrir las expectativas de cada persona en relación con los procesos de aprendizaje, negociar el punto de vista común, los objetivos que puedan servir para el conjunto del grupo y los objetivos individuales que pueden respetarse.

II.4.- ¿CÓMO FORMAMOS? ORIENTACIONES METODOLÓGICAS

Desde el punto de vista de la metodología, es necesario plantear la formación a partir de tres enfoques: el aprendizaje significativo, la participación en la formación y el método socioafectivo.

Aprendizaje significativo

Las personas adultas necesitan que lo aprendido les resulte significativo desde una triple perspectiva:

Psicológica:

La propuesta de aprendizaje ha de girar en torno a contenidos relacionados con su realidad. El interés de las personas adultas por el aprendizaje reside fundamentalmente en la utilidad práctica de lo que se aprende, así como en la posibilidad de su utilización inmediata.

Lógica:

Es difícil que una persona adulta aprenda algo nuevo cuando la propuesta de aprendizaje gira en torno a reflexiones o contenidos que no han sido interiorizados previamente. Por ello la persona adulta ha de percibir una lógica interna en los contenidos que se le proponen.

Motivadora:

La motivación ha de estar basada en la recuperación crítica de la experiencia personal y colectiva, de los conocimientos y opiniones previas sobre el objeto concreto del aprendizaje. Cada persona, y el grupo en conjunto, ha de tomar conciencia de lo que ya sabe, y esta toma de conciencia ha de servir de base para la construcción del proceso de aprendizaje.

A partir de aquí, conviene tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Para comprender la realidad es necesario ser consciente de ella. Esta premisa es un condicionante del proceso de aprendizaje. Todas las

personas del grupo (incluido el/la formador) tienen sus percepciones individuales sobre la realidad; se trata de ponerlas en común, sistematizarlas complementarlas y objetivarlas.

- Partir de las expectativas e ideas previas de cada alumno o alumna. Todas las personas tienen concepciones sobre las cosas, no existe el vacío del saber y es preciso que el conocimiento se construya sobre esas ideas previas (reforzándolas, negándolas o contrastándolas con otros puntos de vista).
- El proceso de aprendizaje ha de ser concebido como un proceso de elaboración a lo largo del cual el individuo va construyendo a partir de sus experiencias su propio conocimiento. Cada persona ha de ser protagonista de su propio estilo de aprendizaje.

La participación en la formación

- Frente a la metodología de transmisión, la metodología participativa incorpora como estrategia de aprendizaje la interacción que la persona mantiene con su entorno físico y simbólico, de forma que, partiendo de sus experiencias vitales, las personas hacen su propia interpretación de los contenidos, los reinterpretan y reajustan su modo de concebir la mediación y su propio papel en ella.
- La formación, la capacitación y el aprendizaje se realiza a partir de la práctica, del estudio de casos concretos, de conocimientos, de experiencias.
- En una metodología participativa, los conocimientos teóricos aportan datos imprescindibles para entender y analizar la realidad, para planificar y diseñar la actuación posterior. Estos conocimientos deben hacer referencia constante al contexto social, consiguiendo una máxima conexión entre la teoría y la práctica que repercuta en la aplicación de lo aprendido.
- El aprendizaje se realiza de una forma dinámica, con técnicas y métodos que hagan más amena la formación y favorezcan un buen clima de participación, de relación y comunicación.

El método socioafectivo

A la hora de intentar generar o promocionar determinadas actitudes, es imprescindible recu-

rrir a una metodología socioafectiva, entendiendo ésta como “el desarrollo conjunto de la intuición y del intelecto encaminado a desarrollar en los destinatarios una plena comprensión tanto de sí mismos como de los demás, mediante la combinación de experiencias reales y de análisis” (UNESCO, 1983). Los destinatarios de la formación, ya sean población autóctona o inmigrante, han de integrar la reflexión en la práctica educativa, analizando los comportamientos, actitudes y compromisos, explorando las ideas previas e interpretaciones que configuran los estereotipos y prejuicios y sabiendo que debe existir cierta coherencia entre sus creencias (currículum explícito) y sus actuaciones (currículum implícito).

En líneas generales, el enfoque socioafectivo contribuye a la adquisición de competencias sociales, la promoción de actitudes de aceptación, respeto, apoyo y colaboración y al refuerzo de la autoestima y la mejora general del clima del grupo.

Por último, es necesario tener en cuenta que el formador o la formadora ha de facilitar el proceso formativo, sin embargo no es la única persona responsable de la formación. Todas las personas que componen el grupo son también responsables de que la acción formativa “funcione”; por eso el grupo debe compartir las decisiones, las dificultades, etc., debe estar en todo momento perfectamente informado de cuanto ocurre alrededor de la formación.

Es conveniente:

- *Utilizar una metodología activa y participativa, con un aprendizaje basado en la acción, y en la implicación personal de las y los participantes en su proceso de formación.*
- *Fomentar el intercambio de experiencias, opiniones y conocimientos.*
- *Utilizar diversas técnicas y recursos pedagógicos y didácticos que hagan posible el aprendizaje significativo y participativo. Después de cada técnica reflexionar sobre lo que se ha rea-*

lizado, clarificando cuales han sido los objetivos del ejercicio y los contenidos tratados.

- *Alternar una metodología más expositiva con técnicas más participativas de trabajo y elaboración grupal.*
- *Procurar una máxima conexión entre teoría y práctica, mediante el estudio de casos reales o similares, la utilización de técnicas como el “role-playing” para simular situaciones de la realidad cotidiana de los y las participantes.*
- *Favorecer que las personas construyan su propia acción, trabajando sobre la base de técnicas y dinámicas que promuevan la apropiación colectiva de los contenidos con los que estamos trabajando.*

Algunas técnicas y recursos pedagógicos y didácticos:

- *Conferencias teóricas impartidas por especialistas.*
- *Mesas redondas.*
- *Estudio de casos.*
- *Coloquios.*
- *Trabajo en grupos.*
- *Aprendizaje cooperativo.*
- *Método de discusión moral.*
- *Técnicas socioafectivas.*
- *Análisis documental.*
- *Visitas a experiencias.*

Distribución del tiempo

El desarrollo de una acción formativa a partir de una metodología como la que se acaba de describir, exige una adecuada distribución del tiempo. En este sentido, es conveniente que las sesiones de formación sean de un mínimo de dos horas y un máximo de cuatro-cinco horas. Menos de ese tiempo hace difícil que el grupo, trabajando de una forma participativa, pueda centrarse, reflexionar y llegar a sus propias conclusiones sobre un tema; más de ese tiempo llevaría a un excesivo cansancio por parte del grupo y no se aprovecharía plenamente el tiempo.

Cada paso, cada dinámica, suele contar con una previsión del tiempo necesario para su desa-

rollo; suele tratarse de aproximaciones pensadas para trabajar con un grupo formado por, más o menos, veinticinco personas. Se debe ser flexible para permitir que el grupo trabaje con comodidad, sin presiones; si un debate o un trabajo en subgrupos exigiera más tiempo conviene no presionar, siempre que se eviten las repeticiones o la tentación de discutir y aclarar todo al mismo tiempo y de una sola vez

Cuando la organización del proceso formativo exija realizar sesiones de cuatro o más horas, se deberá prever veinte minutos de descanso, aproximadamente cada dos horas, intentando en todo momento la adaptación al ritmo y la dinámica del grupo con el que se está trabajando.

II.5.- ¿EN QUÉ FORMAMOS?: LOS CONTENIDOS

La elección de los contenidos ha de estar relacionada directamente con los objetivos del curso e intentar proporcionar los conocimientos para capacitar al mediador sociolaboral en el desempeño de su trabajo. Los contenidos pueden estructurarse en módulos y es necesario hacer una secuencia de sesiones que indique el tiempo que se concede a cada contenido.

Un posible ejemplo de distribución de contenidos formativos en coherencia con los objetivos pueden ser :

Teóricos

- Origen y causas de la inmigración.
- Flujos migratorios.
- Aspectos legales.
- Colectivos de inmigrantes en España.

Actitudinales

- Análisis de valores interculturales.
- Causas de la formación de prejuicios.
- Reconocimiento de estereotipos.
- Actitudes de cooperación.

Técnicos

- Comunicación grupal.
- Resolución de conflictos.
- Seguimiento de casos.
- Técnicas de orientación sociolaboral.
- Recursos sociales.

Es conveniente:

- *Estructurar los contenidos en bloques o módulos de unidad temática y de objetivos interdependientes o conectados.*
- *Motivar y sensibilizar a los y las participantes hacia los contenidos.*
- *Desarrollar un proceso global y continuado, de forma que la acción formativa tenga un sentido unitario, integrando sus contenidos y dando coherencia a la secuencia de los mismos.*

II.6.- LA EVALUACIÓN

A continuación se presentan algunas ideas básicas que deben estar presentes, total o parcialmente, en la evaluación de una acción formativa:

Características:

- Participativa.
- Continua, con carácter de proceso a lo largo de todo el curso y global de todas las variables intervinientes en proceso formativo.
- Coherente con la metodología del curso, acorde con los principios orientadores del mismo.
- Formativa, centrada en los procesos (aprendizaje, enseñanza, cohesión del grupo, desarrollo del curso) y aportando feed-back continuo en su evolución.
- Aditiva, atendiendo también a los resultados.

Métodos y procedimientos

- Evaluación por parte del formador sobre el proceso de aprendizaje del alumnado y la organización y desarrollo del curso.
- Evaluación del grupo, sobre su participación.
- Evaluación de los y las participantes, sobre el aprendizaje, el desarrollo del curso y su organización.

Contenidos de la evaluación

- Cumplimiento de los objetivos.
- Clima grupal.
- Satisfacción de los/as implicados.
- Aprendizaje: procedimientos, actitudes, contenidos.

- Curriculum: contenidos, distribución, calendario, etc.
- Metodología.
- Profesorado.
- Coordinación.
- Material didáctico y documentación.
- Organización pedagógica.

Técnicas e instrumentos

- Reuniones grupales.
- Cuestionarios.
- Entrevistas.
- Registros de observación.
- Registro de asistencia.
- Informe de prácticas.
- Cuestionario de evaluación.

III. Orientaciones específicas sobre los cursos del proyecto FORJA

Curso de Agentes mediadores de la red CITE

En relación con el programa

Este curso está dirigido a:

- Personal de CITE/CC.OO.
- Voluntarios y voluntarias.
- Sindicalistas.

La **duración** prevista para el curso es de 80 horas. El curso está dividido en seis bloques

temáticos, cuyo desarrollo en la práctica puede ser adaptado a:

- La realidad concreta de cada uno de los territorios en los que se impartirá el curso.
- El perfil de los y las participantes en el mismo.

A continuación se presenta una **propuesta de contenidos:**

"CURSO DE AGENTES MEDIADORES DE LA RED CITE"; PROPUESTA DE CONTENIDOS		
BLOQUE TEMÁTICO	CONTENIDOS	HORAS
I.- Comisiones Obreras y la inmigración	<ul style="list-style-type: none"> - Visión general de la estructura organizativa de CC.OO. - Marco general de la actuación y posturas del sindicato en relación con la inmigración. - El papel del mediador sociolaboral en el marco global de la acción sindical. 	6 - 8
II.- Introducción a las migraciones	<ul style="list-style-type: none"> - Planteamiento general desde una perspectiva global (Distribución de la riqueza, Desequilibrio Norte/Sur...). - Perspectiva general sobre la realidad de la inmigración en el territorio estatal: <ul style="list-style-type: none"> • "perfil" de los diferentes grupos de inmigrantes. • Necesidades y problemas de los inmigrantes. 	4 - 10
		.../...

.../... "CURSO DE AGENTES MEDIADORES DE LA RED CITE"; PROPUESTA DE CONTENIDOS		
BLOQUE TEMÁTICO	CONTENIDOS	HORAS
III.- Interculturalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Conceptos básicos. - Estereotipos y prejuicios. - Actitudes ante la "diferencia". - Relaciones entre culturas. - El conflicto entre culturas: formas de abordarlo. 	8 - 15
IV.- Cuestiones Jurídicas	<ul style="list-style-type: none"> - Marco legal español en el panorama europeo. - Políticas y medidas en relación con la inmigración en España. - Ley de Extranjería y Reglamentos. - Requisitos legales para las personas inmigrantes. 	15 - 25
V.- Orientación Sociolaboral y acción sindical	<ul style="list-style-type: none"> - Visión general de los sectores generadores de empleo. - Sectores de ocupación más habituales entre los grupos de inmigrantes. - Herramientas y técnicas de orientación para la búsqueda de empleo. - La orientación para el empleo en CC.OO. - Recursos sociocomunitarios y servicios sociales. - Marcos normativos general y/o autonómico relacionado con la integración de las personas inmigrantes. 	20
VI.- La oficina CITE	<ul style="list-style-type: none"> - Perspectiva general de la "oficina CITE". - El papel del mediador sociolaboral en la oficina "CITE". - Criterios de funcionamiento - El sistema operativo. 	10 -15
VII.- El papel del mediador sociolaboral	<ul style="list-style-type: none"> - Recapitulación y conclusiones. 	2

Como puede apreciarse, en algunos de los bloques temáticos se ha previsto un tiempo mínimo y máximo de desarrollo, en función del posible perfil de los participantes:

Comisiones Obreras y la inmigración:

En el caso de que haya un predominio de sindicalistas en el curso conviene profundizar, dentro de este bloque temático, en cuestiones muy

concretas relacionadas con su práctica de acción sindical. Por ejemplo:

- Los problemas de los colectivos de inmigrantes en sectores laborales concretos del entorno.
- Cómo incorporar la perspectiva de la inmigración a la acción sindical cotidiana.
- Cómo recoger aspectos relacionados con la inmigración a la hora de desarrollar la negociación colectiva.

Introducción a las migraciones:

El nivel de desarrollo de los contenidos propuestos puede variar en función del conocimiento previo que los y las participantes tengan de estas cuestiones. El tiempo será más breve cuando entre los y las participantes predominen personas que ya colaboran habitualmente con el CITE, y más extenso cuando por ejemplo se trate de voluntarios o voluntarias que se han incorporado recientemente.

Interculturalidad:

Este es un bloque temático de una especial relevancia ya que si bien necesita de una base teórica, los contenidos a trabajar han de ser fundamentalmente de tipo actitudinal, de reflexión personal. Por ello es necesario que la mayor parte del bloque se desarrolle a partir de técnicas y dinámicas que permitan al grupo iniciar un proceso de reflexión-acción tanto a nivel individual como colectivo, en relación con los múltiples aspectos surgen de la relación entre diferentes culturas. Cuando entre los participantes predominen personas que se acercan por primera vez a estas cuestiones, es conveniente dedicarle el mayor tiempo posible.

Cuestiones jurídicas:

En el caso de que haya un predominio de personas que van a desempeñar tareas jurídicas, conviene desarrollar el máximo tiempo previsto y para ello el formador puede recurrir a las cuestiones esenciales que se presentan en la publicación "Legislación sobre inmigración y extranjería" de la Federación Sindical de Administración Pública de CC.OO. (Fundación Primero de Mayo, 1997).

Si los y las participantes no van a actuar como asesores jurídicos, los contenidos de este bloque

pueden girar en torno a las políticas que actualmente existen en el estado español sobre la inmigración, junto con una presentación esquemática de la normativa.

La oficina CITE:

El tiempo dedicado a este bloque variará en función del conocimiento previo que los y las participantes tengan del sistema operativo con el que se trabaja en los CITE.

El papel del mediador sociolaboral:

Al final del curso, se ha previsto un tiempo de recapitulación en torno a la figura del mediador o mediadora sociolaboral. No obstante, como se indica más adelante, la figura del mediador ha de ser contemplada de forma transversal a lo largo de todo el curso.

En relación con la metodología

Como es lógico todas las orientaciones generales que se han presentado en el apartado anterior, deben ser tenidas en cuenta a la hora de desarrollar este curso. Desde una perspectiva más específica, es importante que todos los contenidos planteados, con las correspondientes adaptaciones derivadas de la realidad de cada territorio, estén enfocados a las actividades cotidianas que los mediadores y mediadoras han de realizar, o lo que es lo mismo, la figura del mediador ha de estar presente, como ya se ha indicado, de forma transversal a lo largo de todo el curso. Por esta razón, es conveniente que el formador o formadores que van a participar en el curso tengan un conocimiento de esta figura.

La figura del agente mediador CITE

En el VI Congreso de la Confederación Sindical de CC.OO. (1996) se concretó la prestación de determinados servicios especializados, a través de los CITE, que tienen como objetivo principal ofertar información, asesoramiento y recursos básicos para la integración social, laboral y sindical del inmigrante. Como parte de los equipos multidisciplinares de los CITES se comenzó a definir la figura del Mediador Socio Laboral, como la persona que actúa como intermediario entre el

inmigrante y las distintas instancias sociales y laborales (sindicato, empresas, servicios sociales, etc.).

Como objetivos de las funciones de los mediadores y mediadoras sociolaborales se definen:

- Facilitar la integración social de las y los trabajadores inmigrantes en nuestra sociedad, apoyando su adaptación al nuevo entorno que los acoge, evitando el aislamiento social y aumentando la confianza en ellos mismos.
- Apoyar, mediante el asesoramiento, la información y la orientación, la estrategia de acercamiento individualizado al mercado de trabajo.
- Mediar entre la trabajadora o el trabajador extranjero y los programas y los recursos públicos y privados (administración, sindicatos, organizaciones no gubernamentales, etc.).
- Luchar contra el racismo y favorecer la igualdad de oportunidades tanto en el ámbito laboral como en el social.

Con frecuencia en la actividad cotidiana de los CITE, la labor de mediación compagina diferentes roles o papeles. Algunos de ellos son:

Mediador o mediadora. En la medida que desarrollan labores de intermediación entre:

- La oferta y la demanda de empleo: la trabajadora o el trabajador de origen extranjero y los empleadores.
- Entre trabajadores extranjeros: favoreciendo la creación de grupos y redes de apoyo, y de iniciativa entre personas inmigrantes. Estos grupos y redes son elementos cruciales para potenciar el acceso al trabajo, así como la integración social plena, sin abandono de la identidad y cultura propia.
- Entre personas inmigrantes y autóctonas: estableciendo cauces de intercambio y diálogo sobre iniciativas de empleo, derechos laborales, sindicalismo, discriminación, etc.
- Entre la persona inmigrante e instituciones sociales: en las necesidades de relación que se les planteen con entidades sociales.

Orientador u orientadora laboral en cuanto que facilita la información y la orientación, así como

la estrategia de acercamiento individualizado al mercado.

Asesor jurídico en cuanto que informa sobre la normativa laboral vigente: derechos y deberes de los trabajadores, ley de extranjería, resolución de renovación de permisos de trabajo, etc.

Dinamizador o dinamizadora, en cuanto que debe organizar actividades de reivindicación y sensibilización orientadas a luchar contra el racismo. En este sentido el mediador o mediadora ha de favorecer la igualdad de oportunidades, tanto en la acción cotidiana en los centros de trabajo, como en la participación sindical en las campañas o actividades ciudadanas que surjan en torno a estos problemas.

Teniendo en cuenta los rasgos generales de la actuación de mediadores y mediadoras de los CITE, a la hora de desarrollar el curso de formación es conveniente que el formador o formadora tenga en cuenta las siguientes consideraciones:

- Ajustar y adaptar el programa propuesto al contexto, las características y la situación específica de los y las participantes en el mismo.
- En la medida de lo posible, antes del inicio del curso facilitar a los y las participantes el programa previsto, los objetivos del curso y las condiciones de su desarrollo.
- Desarrollar la estructura del curso teniendo como eje principal las funciones y tareas que van a realizar los mediadores (en el material de apoyo para los y las participantes de este curso, encontrará información ampliada). De esta forma, se facilitará que los participantes integren el aprendizaje desde una perspectiva práctica.
- Tener siempre presente que la capacitación de las y los mediadores no es sólo una capacitación desde el punto de vista técnico, sino también una formación actitudinal y en valores como: sensibilidad ante la diversidad cultural, actitud abierta ante otras realidades, análisis crítico de los propios estereotipos y prejuicios...
- Facilitar que a lo largo del curso, los y las participantes realicen sus propias reflexiones y extraigan sus propias conclusiones acerca de las

implicaciones que rodean a la figura del mediador sociolaboral así como a sus funciones, en el marco de su realidad concreta de actuación.

- Dar a los y las participantes la oportunidad de conocer experiencias prácticas de mediación sociolaboral, así como facilitar el contacto con personas que ya puedan tener experiencia en este sentido.

En relación con el material de apoyo para los y las participantes en el curso

Los y las participantes en el curso recibirán un material de apoyo, elaborado específicamente en el marco del proyecto. Este material está estructurado en los mismos bloques temáticos que conforman el programa del curso, y su objetivo es que los y las participantes cuenten con:

- unas claves informativas básicas respecto a cada uno de los bloques temáticos desarrollados en el curso,
- una información sobre la postura y líneas de actuación de CC.OO. respecto a los diferentes temas que atañen a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes así como a la intervención sociolaboral.

Ha sido concebido como un material de referencia por lo que no se presenta un desarrollo exhaustivo de los diferentes temas y apartados contenidos en él. El formador o formadores que participen en el curso pueden preparar, si lo desean, su propio material de apoyo o consulta para los y las participantes en el curso.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA SOBRE...¹

CC.OO.: Acción sindical e inmigración

- Documentos aprobados por el VI Congreso Confederal de CC.OO. Madrid, 1996.
- Documento del Consejo Confederal sobre Migraciones. 1998.

Migraciones

- **Aragón Bombín, R.:** "Diez años de política de inmigración: Implicaciones de las distintas áreas de gestión: Educación, cultura, salud, vivienda, empleo y servicios sociales". En Revista "Migraciones". N° 0. Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones. 1997.
- **Arango, Joaquín:** "La cuestión migratoria en la Europa de fines del siglo XX". En "El mundo que viene". Ed. Alianza Editorial. Madrid, 1994.

- **Del Álamo, M. y Barrajón, I.:** "Migraciones: una historia de la Humanidad". Ed. Nau Llibres-CITMI-CITE (CC.OO.-PV.) Valencia, 1997.
- **Fambuena, A.; Moya, C.:** "Movimientos migratorios hoy. Aproximación a la sociología de las migraciones". Ed. Nau Llibres-CITMI-CITE (CC.OO.-PV.) Valencia, 1997.
- **FSAP-CC.OO.:** "Migraciones: tópicos y realidades". Los cuadernos de la FSAP-CC.OO. N° 13. Madrid, 1995.
- **García Marín, M., et al.:** "Aproximación a las nuevas migraciones: Entre la inmigración y la cooperación al desarrollo". Ed. Nau Llibres-CITMI-CITE (CC.OO.-PV.) Valencia, 1997.
- **Izquierdo, A.:** "La inmigración inesperada". Ed. Trotta. Madrid, 1996.
- **Lamo de Espinosa, E.:** "Culturas, Estados y Ciudadanos: Una aproximación al multiculturalismo en Europa" Ed. Alianza Editorial. Madrid, 1995.
- **Veiga Martínez, U.:** "La integración social de los inmigrantes extranjeros en España" Ed. Trotta. Madrid, 1997.

Interculturalidad

- **Colectivo Amani:** Educación Intercultural. Aná-

¹En este apartado se recoge una bibliografía breve. Si el formador o formadora desea más información puede consultar la relación de documentación que ha sido utilizada como base para la elaboración del material del/a participante del "Curso de Agentes Mediadores de la red CITE".

lisis y resolución de conflictos". Ed. Popular. Madrid, 1994.

- **Documentación Social:** "Interculturalidad". Nº 97. Ed. Cáritas Española, Madrid. 1994.
- **Equipo Claves:** En un mundo de diferencias..., un mundo diferente. Cruz Roja Juventud. Departamento Central. Madrid, 1992.
- **Galvín, I. y Franco, P.:** " Propuesta metodológica para el Trabajo Social con inmigrantes". Ed. Siglo Veintiuno de España Editores, S.A. Madrid, 1996.
- **Jordan, J. A.:** "La escuela multicultural: Un reto para el profesorado". Ed. Paidós. Barcelona, 1994.
- **Juliano, D.:** "Educación Intercultural. Escuela y minorías étnicas". Ed. Eudema. Madrid, 1993.
- **Muñoz Sedano. A.:** "Educación Intercultural. Teoría y práctica". Ed. Escuela Española. Madrid, 1997.
- **Ortega Carrillo, J. A.:** "Educación Multicultural para la Tolerancia y la Paz. Fundamentos y estrategias didácticas". Ed. Grupo Editorial Universitario. Madrid, 1996.
- **Santos Rego. M. A.:** "Teoría y práctica de la Educación Intercultural". Ed. P.P.U. Santiago de Compostela, 1994.

Cuestiones jurídicas en torno a la inmigración

- **Adroher S., Benlloch P., Charro P. y otros:** La inmigración: derecho español e internacional, Editorial Bosch, Barcelona, 1995.
- **Álvarez Rodríguez, Aurelia:**
 - Guía de la nacionalidad española, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 1996.
 - Nacionalidad y emigración, Editorial La Ley, Madrid, 1990.
- **Aragón Bombín, R.:** Bases y objetivos de la política de inmigración en España. Ponencia presentada en el Congreso sobre la Inmigración en España. Madrid, Octubre 1997.
- **Borrajo Iniesta, I.:** El status constitucional de los extranjeros, en Estudios sobre la Constitución Española (Homenaje al profesor Eduardo García de Enterría), Vol II, Editorial Civitas, Madrid, 1991.
- **Borrás Rodríguez, A. (dir.):** Diez años de la Ley de Extranjería: balance y perspectivas, Itinera

Libros (Fundación Paulino Torras Doménech). Barcelona, 1995.

- **De Lucas, J.:**
 - Puertas que se cierran: Europa como fortaleza, Editorial Icaria. Barcelona, 1996.
 - El desafío de las fronteras: derechos humanos y xenofobia frente a una sociedad plural, Editorial Temas de Hoy. Madrid, 1994.
 - Europa: ¿Convivir con la diferencia?: racismo, nacionalismo y derechos de las minorías, Editorial Tecnos. Madrid, 1992.
- **Escobar Hernández, C.:** El Convenio de Aplicación del Acuerdo de Schengen y el Convenio de Dublín: una aproximación al asilo desde la perspectiva comunitaria, Revista de Instituciones Europeas nº 1 1993. Madrid, 1993.
- **Federación Sindical de Administración Pública de CC.OO.:** Legislación sobre inmigración y extranjería, Fundación 1º de Mayo con la colaboración de Víctor Manuel Gómez López y María Helena Bedoya. Madrid, 1997.
- **Ferrer Peña, R.M.:** Los derechos de los extranjeros en España, Editorial Tecnos. Madrid, 1989.
- **Foro para la integración social de los inmigrantes.** Informe sobre la inmigración y el asilo en España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. IMSERSO, 1998.
- **Gómez Movellán, A.:** Acuerdo de Schengen: Inmigración y refugio en la U.E. y el Estado Español. Revista "Viento Sur". Nº 26, 1996.
- **López Garrido, D.:** El derecho de asilo. Editorial Trotta. Madrid, 1991.
- **López Garrido, D.:** Código de la Comunidad Europea (3 Vol.). Eurojuris. Madrid, 1991.
- **Mariño Menéndez, Fernando M. y otros:** Derecho de extranjería, asilo y refugio. Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid, 1995.
- **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Boletín Oficial del Estado:** Código de Migraciones, 2. Vol. Madrid, 1997.
- **Peces-Barba, G. y Otros:** Curso de derechos fundamentales. Boletín Oficial del Estado. Madrid, 1995.
- **Polo Sánchez, M.C.:** Derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores extranjeros en España. Consejo Económico y Social. Madrid, 1994.
- **Sagarra Trías, E.:** Los derechos fundamentales

y las libertades públicas de los extranjeros en España: protección jurisdiccional y garantías. Editorial Bosch. Barcelona, 1991.

- **VV.AA.:** La libre circulación de trabajadores. Recopilación de disposiciones comunitarias sobre seguridad social. Fundación 1º de Mayo. Madrid, 1995.

Orientación sociolaboral dirigida a inmigrantes

- **Cachón Rodríguez, L.:** "Notas sobre la segmentación del mercado de trabajo y la segregación sectorial de los inmigrantes en España". Ponencia presentada en el Congreso sobre Inmigración en España. Madrid, Octubre 1997.
- **Colectivo IOE:** "La discriminación a los trabajadores inmigrantes en España". O.I.T., 1995.
- **Colectivo IOE:** "Actividades de formación anti-discriminatoria en España". O.I.T.; 1996.
- **Colectivo IOE:** "Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción" IMSERSO. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1998.
- **Giménez, C.:** "La naturaleza de la mediación intercultural". En la revista "Migraciones" N° 2. IPCM. Madrid, 1997.
- **Rico, I.:** "Actuar contra el racismo: Estrategias de intervención social" Ed. Nau Llibres-CITMI-CITE (CC.OO.-PV.) Valencia, 1997.
- **Solé, C.:** "Discriminación racial en el mercado de trabajo". Ed. Consejo Económico y Social. Madrid, 1995.
- **Solé, C.:** "Inmigración y mercado de trabajo". Ponencia presentada en el Congreso sobre Inmigración en España. Madrid, Octubre 1997.

RECURSOS DIDÁCTICOS

Escritos:

Los materiales que se recogen a continuación incluyen didácticas y técnicas de trabajo grupal, útiles para trabajar los diferentes aspectos relacionados con la interculturalidad y/o la educación para el desarrollo; muchos de ellos incluyen, además análisis de carácter teórico. Buena parte de estos recursos han sido diseñados para traba-

jar con población adolescente; sin embargo la mayoría de ellos, con ligeras adaptaciones, pueden ser trabajados con personas adultas.

- **Amnistía Internacional:** "Educación en Derechos Humanos: propuestas didácticas". Madrid 1995.
- **Colectivo Amani:** "Educación Intercultural: análisis y resolución de conflictos". Editorial Popular. Madrid, 1994.
- **Del Álamo, M.; Barraón, I.:** Migraciones: una historia de la humanidad. Ed. Nau Llibres-CITMI-CITE (CC.OO.-PV). Valencia, 1997.
- **Díaz Aguado, M.J.:** "Educación y desarrollo de la tolerancia". Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid, 1993.
- **Equipo Claves:** "En un mundo de diferencias... Un mundo diferente". Cruz Roja Juventud. Departamento Central. Madrid, 1992.
- **Equipo Claves:** "¿Un mundo en blanco y negro? Dale color". Solidaridad Internacional. Madrid, 1995.
- **Rico, A.I.:** Actuar contra el racismo: estrategias de intervención social. Ed. Nau Llibres-CITMI-CITE (CC.OO.-PV). Valencia 1997.
- **Tuavii de Tiavea:** Los Papalagi (los hombres blancos). Editorial Integral, 1993.
- **VV.AA.:** Vamos a rérnos muy en serio del racismo. Editorial Presencia Gitana. Madrid, 1993.
- **VV.AA.:** Ideas, recursos, métodos y actividades para la Educación Intercultural con jóvenes y adultos. Materiales de la Campaña Europea de la Juventud contra el Racismo, la Xenofobia, el Antisemitismo y la Intolerancia. Instituto Nacional de la Juventud. Madrid, 1995.
- **Instituto Nacional de la Juventud.** "Guía de recursos documentales. Campaña Europea de la Juventud contra el Racismo, la Xenofobia, el Antisemitismo y la Intolerancia". Madrid, 1995.

Audiovisuales:

Algunos vídeos didácticos y documentales

- Asociación pro Derechos Humanos: "La clase dividida".
- Canal Sur TV: "Crónica viva. Engañados por el paraíso".
- Colectivo ECOE: "Si yo no soy tu enemigo".

- Colectivo ECOE/AEME: "Las víctimas de la Ley de Extranjería".
- Cruz Roja Juventud: "En un mundo de diferencias..., un mundo diferente".
- Dir. Gral. Juventud; Comunidad de Madrid: "Abre tu mundo".
- Ministerio de Asuntos Sociales: "Democracia es igualdad".

Algunas películas

- Mi hermosa lavandería. S. Frears. Gran Bretaña, 1985.
- Té en el harén de Arquímedes. A. Bahloul y M. Charef. Francia, 1985.
- El tiempo de los gitanos. E. Kusturica. Yugoslavia, 1988.
- Haz lo que debas. S. Lee. Estados Unidos, 1989.
- Mamá, hay un hombre blanco en tu cama. C. Serrau. Francia, 1989.
- Las cartas de Alou, M. Armendáriz. España, 1990.
- "Jungle Fever". S. Lee. Estados Unidos, 1991.
- Malcom X. S. Lee. Estados Unidos, 1993.
- Antes de la lluvia. M. Manchevski. Gran Bretaña, 1994.
- "Underground". E. Kusturica. Yugoslavia, 1995.
- El odio. M. Kassovitz. Yugoslavia, 1995.
- "Bwana". I. Uribe. España, 1996.
- Lejos de África. C. Bartolomé. España, 1996.

Curso de Integración Laboral

En relación con el programa

Este curso está dirigido a trabajadoras y trabajadores inmigrantes. Como su nombre indica, tiene como objetivo favorecer la integración de las y los trabajadores inmigrantes desde una doble perspectiva: social y laboral. Por ello, si bien la duración prevista para la totalidad del curso es de 120 horas, se ha dividido el tiempo en dos partes claramente diferenciadas:

• Integración social (40 horas):

Destinada a favorecer la integración social de los inmigrantes en su realidad concreta (pueblo, ciudad...). Dada la particularidad de este objetivo, cada territorio desarrollará su propia programación de trabajo, a través de diferentes ejes o centros de interés para las personas inmigrantes. Una propuesta de posibles centros de interés sería:

- “Derechos y deberes, tanto generales como en el ámbito laboral, de las personas inmigrantes”.
- “Los recursos sanitarios”.
- “Los recursos educativos”.
- “Cómo desenvolverse en la vida cotidiana”.
- “Mujer e inmigración”.

Cada uno de estos módulos tendría una duración de ocho horas. No obstante, como se ha señalado anteriormente, cada territorio puede programar sus propias propuestas.

• Integración laboral (80 horas):

El objetivo de estas ochenta horas es favorecer la integración laboral de las personas inmigrantes en una doble dirección: bien para encontrar un empleo, bien para conseguir un trabajo mejor que el que ya tienen. La propuesta de contenidos para este curso es la siguiente:

“INTEGRACIÓN LABORAL”; PROPUESTA DE CONTENIDOS		
BLOQUE TEMÁTICO	CONTENIDOS	HORAS
I. Introducción a la búsqueda de empleo	<ul style="list-style-type: none">- Habilidades y recursos personales enfocados al acceso/promoción de un puesto de trabajo.- Importancia de las actitudes hacia la búsqueda de empleo.	10
II.- Habilidades sociales y trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none">- Elementos básicos de la comunicación interpersonal.- El trabajo en equipo y la toma de decisiones.	30
III.- Planificación y técnicas de búsqueda de empleo	<ul style="list-style-type: none">- Las técnicas para la búsqueda de empleo.- La planificación en la búsqueda de empleo.	20
IV.- Búsqueda activa de empleo	<ul style="list-style-type: none">- Planificación de itinerarios individualizados en la búsqueda de empleo.	20

El tiempo previsto para cada uno de los bloques temáticos de la propuesta de contenidos es orientativo. El formador o formadora puede ajustar su distribución en función de las propias necesidades y características del grupo con el que esté trabajando. De igual manera, dada la dificultad de muchas personas inmigrantes para participar en cursos de larga duración, existe la posibilidad de trabajar cada bloque por separado, de forma independiente e interrumpidos por un lapso de tiempo.

En relación con la metodología

Teniendo en cuenta su objetivo, es conveniente que el módulo de Integración Social sea desarrollado no tanto desde la perspectiva de transmitir contenidos, sino con una metodología de animación sociocultural en la que se combinen actividades dentro y fuera del "aula", y que permita a los y las participantes relacionarse e integrarse en diferentes espacios de su entorno más cotidiano.

Por lo que se refiere al módulo de "Integración Laboral", además de las consideraciones generales señaladas en el apartado anterior, a continuación se presentan algunas orientaciones relacionadas, básicamente, con los contenidos que aparecen en el material de apoyo de los y las participantes en el curso².

Introducción a la búsqueda de empleo

El objetivo de este bloque temático es favorecer que los y las participantes en el curso realicen un análisis detallado de sus recursos y habilidades personales: formación y capacitación previa, experiencia profesional dentro y fuera de nuestro país, intereses profesionales, etc.

Para ello, será positivo que el formador/a contribuya a crear un clima grupal favorable, en

el que los y las participantes puedan reflexionar y profundizar en sus puntos "fuertes" y "débiles", para obtener un acercamiento al objetivo profesional, es decir: dónde quiero ir, qué trabajos están a mi alcance, en cuáles me sentiría mejor personal y profesionalmente, etc.

A nivel metodológico, se realizarán ejercicios individuales con un seguimiento por parte del formador o formadora en función de las necesidades específicas de cada participante.

Habilidades sociales y trabajo en equipo

El objetivo genérico de este módulo es facilitar que los y las participantes desarrollen las habilidades sociales necesarias para desenvolverse en el ámbito laboral, haciéndose especial hincapié en aspectos relacionados con la comunicación.

Desde el punto metodológico, es conveniente que el formador o la formadora plantee ejercicios, simulaciones y grabaciones en vídeo, para que los y las participantes tomen conciencia de la importancia de los elementos de la comunicación en nuestra cultura y su proyección de cara a la búsqueda o promoción de empleo.

Planificación y técnicas de búsqueda de empleo

El objetivo de este bloque temático es dotar a los y las participantes de herramientas necesarias para afrontar satisfactoriamente un proceso de selección o la búsqueda de un puesto de trabajo. Asimismo, el formador o la formadora debe realizar un seguimiento individualizado de todos aquellos ejercicios y casos prácticos desarrollados por cada participante, con el fin de dar las orientaciones precisas en cada caso.

Búsqueda activa de empleo

Este bloque temático está planteado con la finalidad de que los y las participantes adquieran una idea global de las fuentes a las que pueden acudir para buscar empleo. Conviene que el formador o formadora plantee ejercicios y casos prácticos que permitan a los y las participantes profundizar y sistematizar sus propios recursos

² En el Anexo I se recogen indicaciones específicas que pueden ayudar al formador o la formadora a plantear en el aula los diferentes contenidos teóricos, así como los planteamientos de los ejercicios que no aparecen recogidos en el material de apoyo para los y las participantes.

(p.e. redes de amigos y conocidos), así como tomar contacto con otros recursos de carácter más general.

Es importante que el formador o la formadora dedique un tiempo para que los y las participantes en el curso conozcan los CITE y los servicios de asesoramiento para el empleo que existen en Comisiones Obreras, y a los que pueden acudir para recibir atención en temas relacionados tanto con la incorporación al mercado de trabajo como con la defensa general de sus derechos.

En relación con el material de apoyo para los y las participantes en el curso

El material que los y las participantes reciben está centrado en el módulo de Integración Laboral. Puesto que se trata de un material de apoyo, se recogen los aspectos básicos de cada bloque

temático propuestos en el programa, combinando aportaciones teóricas y ejercicios y casos prácticos. Como es lógico, el volumen y desarrollo de los diferentes contenidos varía de un tema a otro, y, en el caso de los aspectos más prácticos (p.e. la planificación de itinerarios individualizados de búsqueda de empleo), el formador o formadora, podrá preparar un material específico de trabajo con cada participante; en otros casos, puede ser necesario preparar un material centrado en su realidad local. En este sentido, el CITE-CC.OO será un recurso de interés para el formador o la formadora.

El material de apoyo que pueda requerir el módulo de Integración Social, tendrá que ser preparado en función de los centros de interés sobre los que se vaya a trabajar y de cada realidad territorial.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA SOBRE ORIENTACIÓN LABORAL³

- **Centro Nacional de Recursos para la Orientación profesional:** Fichas para la orientación profesional. Ministerio de Educación y Cultura. Madrid, 1997.
- **Demory, B.:** Cómo dirigir y animar las reuniones de trabajo. Editorial Deusto, 1993.
- **Dirección General de Educación (CAM):** Orientación académica y profesional; manual para la tutoría. Madrid, 1997.
- **FONAT:** Guía de Orientación Sociolaboral. Ministerio de Asuntos Sociales, 1994.

- **Fundación Formación y Empleo-CC.OO.:** Módulos de orientación, búsqueda, información y localización de empleo (MOBILE). Madrid, 1994.
- **Fundación Formación y Empleo-CC.OO.:** Trabajar en Europa. Madrid, 1995.
- **Puchol, L.:** Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Editorial ESIC.
- **Unión Sindical de Aragón-CC.OO.:** Búsqueda activa de empleo; taller de entrevista. Zaragoza, 1998.
- **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales:** Guía Laboral 1998. Madrid, 1998.
- **Unión Sindical de Aragón-CC.OO.:** Búsqueda activa de empleo; grupos de búsqueda. Zaragoza, 1998.
- **Werther, W.B.; Davis, K.:** Administración de personal y recursos humanos. Editorial Mac Graw Hill, 1995.

³Existen en el mercado muchas publicaciones sobre dinámica de grupos, en los que el formador o la formadora puede encontrar técnicas y ejercicios para trabajar estos aspectos concretos de la Orientación Laboral (por ejemplo: trabajo en equipo, resolución de problemas, etc.).

Curso de Lengua española

En relación con el programa

Este curso está dirigido a trabajadores y trabajadoras inmigrantes cuyo dominio de la lengua española puede encuadrarse en un primer nivel de "principiante". Se trata por tanto de personas:

- cuya comprensión oral es nula o baja,
- la expresión oral también es nula o baja,
- no comunican ni ordenan ideas,
- su registro de habla y escritura es único y el vocabulario mínimo,
- su competencia gramatical es básica: usa el estilo nominal y los verbos en infinitivo; pueden poseer estrategias de aprendizaje de segundas lenguas.

La duración del curso es de 120 horas repartidas en 10 ámbitos temáticos de 10 horas cada uno, con una hora para la autoevaluación. Esta distribución puede ser modificada según los intereses y las características de cada grupo, pues hay propuestas que pueden llevarse a cabo de maneras diferentes o, incluso, no hacerse.

En el Anexo II se recoge la programación del curso, que ha sido elaborada teniendo en cuenta los distintos aspectos que conforman un currículum formativo, y organizando todos los factores que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje de una lengua extranjera. A la hora de definir los objetivos y los contenidos a tratar, y partiendo de la reflexión general de cómo se aprende una lengua, se ha prestado atención al perfil y necesidades específicas del alumnado al que va dirigido el curso.

En relación con la metodología

¿Cómo se aprende una lengua?

La lengua se aprende desde lo que ya se conoce, a través de la interacción con el medio. El aprendizaje se realiza a través de propuestas significativas para los aprendices, mediante las cuales se reajusta lo que ya conoce. El aprendizaje es una construcción individual; esto supone

que, sin lugar a dudas, cada individuo es el sujeto de su propio aprendizaje. De esta característica se derivan, inmediatamente, dos consecuencias a la hora de desarrollar una propuesta didáctica:

- es fundamental conocer lo que el alumno o alumna ya sabe,
- es imprescindible conocer aquello que le resulta significativo para que el aprendizaje se desencadene.

En cursos con personas inmigrantes, esto significa un esfuerzo específico, dado que la heterogeneidad y la diversidad cultural de procedencia dificultan un conocimiento exhaustivo de sus divergentes itinerarios formativos y bagajes culturales.

La persona que aprende una lengua extranjera transfiere de lo que ya conoce, generalmente su lengua materna, al nuevo código que está aprendiendo: una segunda lengua, si bien hay casos en los que el alumno o alumna ya conoce otra segunda lengua, e incluso una tercera o una cuarta. La mente del aprendiz actúa mediante el mecanismo ensayo-error con elaboraciones que se contrastan en el acto del habla y se van ajustando, sucesivamente, en pos de la corrección. Este hecho es otro elemento fundamental a la hora de acompañar, como profesor, el proceso de aprendizaje de la lengua: los errores que el alumno o alumna comete, cómo trabajar con ellos, cómo corregirlos y cómo contribuir a que no se fosilicen. Éste es un problema que sufren, especialmente, aquellos inmigrantes de escasa o nula formación previa y/o escaso contacto con personas españolas con las que comunicarse y tener la oportunidad de reajustar sus producciones.

La cantidad de información que se recibe (input) condiciona y modula la que se emite (output). En este proceso la comunicación es fundamental dado que una lengua se aprende hablando. Lenguaje es igual a comunicación, y, para que ésta se produzca, los hablantes desa-

rollan una serie de estrategias de elaboración y de comunicación que hay que considerar en el momento en el que se desencadena el aprendizaje. Esto supone que la vía que asegura un aprendizaje eficaz de la lengua extranjera es propiciar la comunicación efectiva y real del alumnado, tanto dentro del aula como mediante tareas de aprendizaje que se realicen fuera de ella.

En el caso del alumnado inmigrante se dan dos circunstancias determinantes, una de ellas es facilitadora y la otra un obstáculo:

- están inmersos en la lengua a aprender porque viven aquí (facilitadora),
- por su condición de inmigrantes y por las propias características de la sociedad española, su contacto con la población autóctona es escaso (obstáculo).

De ahí que el profesor o profesora haya de actuar como un mediador para conseguir un clima de confianza en el aula, donde se produzca la comunicación y se desarrollen habilidades que luego sean de utilidad para el alumnado en su desenvolvimiento social. Por otro lado, ha de facilitar el acercamiento de los inmigrantes a la sociedad española a través de la apertura del aula al mundo real y cotidiano. Nuestro espacio de enseñanza-aprendizaje es todo el entorno, con todas sus posibilidades, y no sólo las cuatro paredes de la clase.

La Metodología Comunicativa

La opción propuesta para el curso es la metodología comunicativa. Como ya se ha indicado anteriormente, el aula es concebida como un espacio donde se lleva a cabo la comunicación, medio imprescindible para conseguir el objetivo último: que los alumnos y alumnas sean capaces de desenvolverse con éxito en situaciones reales. El aula está también en la calle, en los parques, en el mercado, o en el propio Sindicato. Los principios generales que orientan esta propuesta son:

- Responsabilidad del alumno o alumna sobre su propio aprendizaje.
- Importancia del papel activo del alumno en clase.

- Práctica de los procesos de comunicación en el aula.
- Transferencia a situaciones reales de comunicación.
- Negociación del significado y adquisición de lenguas.
- Replanteamiento del error.

Sobre las necesidades del alumnado: ámbitos temáticos

El alumnado al que nos dirigimos es adulto, mayor de dieciséis años, que trabaja o quiere trabajar en España y que necesita la lengua de acogida como instrumento para desenvolverse en el entorno. De acuerdo con este planteamiento, se trata de un colectivo con necesidades específicas, determinantes a la hora de diseñar los cursos de formación, elaborar las programaciones, usar los materiales y dinamizar las aulas. No tienen que aprender "otra lengua" sino aprender el castellano necesario para satisfacer esas necesidades.

Por ello, se propone un programa cuyo criterio de secuenciación es estrictamente el "de urgencia": aquello que los alumnos y alumnas tienen que saber para desenvolverse en las distintas situaciones en que se encuentran. Así, se presenta primero lo que tiene que ver con el espacio público, las relaciones, la ciudad, el trabajo, "los papeles", para ir entrando paulatinamente en el espacio más privado, relativo a la vivienda, la familia, la salud o las relaciones que, en un principio y por norma general, se mantienen en su propia lengua.

Para detectar las necesidades que están en el origen del programa, se ha realizado una primera fase de estudio de las características de las y los inmigrantes como colectivo; de esta detección se han extraído ítems para la recogida sistemática de información (**currículum migratorio**), encuesta de análisis de necesidades, recogida de información en clase y entrevistas personales. A partir de esta información, se han seleccionado unos ámbitos temáticos de interés para el alumnado; y de ellos se han deducido, a su vez, los objetivos comunicativos que han dado lugar a la programación.

Los objetivos comunicativos seleccionados están basados en los entornos en los que, por sus intereses, necesidades, situación en España, las y los inmigrantes han de desenvolverse con más frecuencia. De esta forma, el programa pretende contribuir al desarrollo de habilidades sociolingüísticas para afrontar con soltura situaciones cotidianas.

En el análisis de necesidades se ha detectado también cierta carencia por parte de las y los inmigrantes en cuanto al conocimiento mutuo, su identidad como inmigrante, su autoestima y su convicción de ser portadores de valores que pueden enriquecer la sociedad de acogida; sin duda, la situación de precariedad en la que la mayoría vive y la escasa "cultura de acogida" que existe en nuestra sociedad, contribuyen a que su grado de autoestima tienda a ser muy bajo. De ahí que, en un primer nivel, resulte fundamental trabajar aspectos como la creación de grupo, desarrollo de la autovaloración y del sentimiento de apoyo mutuo, trabajando desde una perspectiva intercultural más entre ellos que hacia la sociedad española -por el momento, muy deficitaria en este aspecto-. En un segundo nivel, cuando la confianza, la capacidad de comunicación y el conocimiento de la sociedad de acogida sean más amplios, podremos plantear ese objetivo de apertura hacia la sociedad española.

Los objetivos

La concepción educativa que inspira el programa de las aulas de español pretende ser liberadora. El inmigrante es el sujeto de su propio aprendizaje, evitando la asimilación cultural, en busca de la aproximación "al otro" desde planos de igualdad. En este sentido, los objetivos generales de los que se derivan los objetivos comunicativos de cada unidad son los siguientes:

- Atender la necesidad del colectivo inmigrante de tener un dominio de la lengua española con el fin de que pueda desenvolverse en sus ámbitos más cotidianos.
- Capacitar al alumnado para un uso efectivo del castellano como vehículo de comunicación.

- Desarrollar el proceso de aprendizaje de la lengua española como:
 - proceso de aprendizaje autónomo,
 - de acceso al mercado laboral y de desenvolvimiento en la vida cotidiana,
 - instrumento para hacer valer los derechos fundamentales,
 - base para la inserción en otros niveles del sistema educativo,
 - desarrollo de la autoestima y mejora del nivel de autoconciencia en relación a sí mismo y a los demás.
- Difundir el conocimiento de la cultura de la sociedad receptora, promoviendo el acercamiento entre la cultura española y las de los diferentes países de origen.
- Garantizar el derecho de las minorías a su propia cultura, desarrollando actitudes de respeto y solidaridad en situaciones de pluralismo cultural y lingüístico.
- Mejorar las habilidades sociales de relación, potenciando las capacidades de las y los inmigrantes para valerse en la sociedad receptora y hacer uso de los servicios y derechos que ésta le proporciona.

Contenidos

Se entienden por contenidos aquellas funciones, estructuras, vocabulario, sistematización gramatical, dinámicas interculturales y contactos asociativos que se tratan en cada uno de los bloques propuestos en el programa, de acuerdo con los objetivos comunicativos. Los contenidos lingüísticos:

- se derivan en "*tareas de aprendizaje*" que complementan el trabajo en el aula, de acuerdo con una planificación mixta,
- se desarrollan a través de diferentes tipos de actividades y de tareas,
- se manifiestan a través de un determinado tipo de agrupamiento y de distintas estrategias de enseñanza-aprendizaje; tratando de contemplar los diferentes estilos de aprender y de entender las relaciones en el aula.

Se ha intentado que todas las actividades propuestas en el programa estén contextualizadas y sean reales, de tal manera que tengan sig-

nificado para las y los alumnos, además de ser motivadoras por tener una utilidad para ayudar a cubrir las necesidades de alumnado.

La organización de los alumnos y alumnas: nivelación

La nivelación ha de realizarse antes del inicio de curso, con el fin de establecer el conocimiento que los alumnos tienen de la lengua de acogida, e incorporarlos en los diferentes niveles.

En el primer contacto con los futuros alumnos se pueden conocer aspectos claves como el nivel formativo, proyecto migratorio, cultura de origen, lengua materna, experiencias previas con otros idiomas, contacto con el español, necesidades de aprendizaje, disponibilidad horaria, etc. Esto queda registrado en la base de datos del programa SIGES-CITE. Desde este momento, se puede iniciar la recogida de información del **"currículum migratorio"** que, posteriormente, ayudará a seleccionar los ámbitos temáticos de trabajo, materializar las propuestas educativas y seleccionar el material complementario necesario.

La prueba de nivel puede constar de dos partes:

- Una primera oral, en la que se trata de captar los niveles de comprensión y de expresión oral: control de las situaciones comunicativas, recursos y estrategias de comunicación, uso correcto de los tiempos verbales, preposiciones, amplitud de vocabulario, fluidez y competencia comunicativa.

Esta parte de la nivelación es común para todos los alumnos y alumnas, alfabetizados o no. Puede tratarse de una conversación básica en la que el profesor o profesora pregunta sobre aspectos elementales (nombre, nacionalidad, procedencia, trabajo, dirección...) A continuación, el alumno o alumna puede hablar sobre su pasado inmediato, su pasado en tiempo acabado, etc., y sucesivamente ir aumentando el grado de dificultad para captar su uso de los tiempos verbales, que suele ser un criterio bastante acertado a la hora de orientar las pruebas de nivel.

- Con las personas alfabetizadas en su país de origen, puede realizarse la segunda parte de la nivelación, en la que se trata de evaluar el grado de comprensión-expresión escrita. Se puede hacer a través de textos breves relacionados con la vida cotidiana, que permitan observar la comprensión lectora; después, el alumno puede escribir un texto breve en español. Por último, se puede realizar un test de competencia gramatical. Según las características del curso a realizar se primarán unos aspectos u otros.

Criterios de agrupamiento

Después de realizada la nivelación, se deben cuantificar todos los aspectos de la prueba, además del nivel formativo y el contacto con la sociedad española. Cuando se tenga elaborada la prueba han de elaborarse criterios objetivos de corrección. La acumulación de todos esos aspectos proporciona una cifra que es la que se utiliza para inscribir a los alumnos o alumnas en cada nivel; de esta forma, los criterios que van a influir en la conformación de los grupos son:

- Nivel de comprensión y expresión oral.
- Nivel de comprensión y expresión escrita.
- Dominio de estrategias comunicativas.
- Competencia gramatical.
- Nivel de formación previa.
- Conocimiento de otras lenguas extranjeras.
- Ritmo previsible de aprendizaje (necesidades, disponibilidad, expectativas, experiencia previa, contacto con la sociedad española).

El papel del alumnado

El curso está dirigido a personas adultas; por tanto, las propuestas formativas han de estar adaptadas a los rasgos que habitualmente caracterizan la relación de los adultos con el aprendizaje; algunas de las cuales ya han sido señaladas al hablar de orientaciones metodológicas de carácter general:

- Las personas adultas llevan al aula un bagaje, un cúmulo de experiencias; tienen algo que decir y aportar sobre prácticamente cualquier elemento de la realidad que se toque durante la formación.
- La motivación de las personas adultas de cara al aprendizaje reside fundamentalmente en la uti-

lidad práctica de lo que aprende, así como en la posibilidad de su aplicación inmediata.

- Las personas adultas que no han tenido una práctica continuada de escolarización a lo largo de su vida, tienen una mayor inseguridad a la hora de enfrentarse a un nuevo proceso formativo.

Como ya se ha señalado, el aprendizaje ha de ser concebido como un proceso a lo largo del cual cada individuo va construyendo, a partir de sus experiencias, su propio conocimiento; en este proceso, la relación que cada individuo establece con su entorno marcará sus esquemas de conocimiento. El alumnado es agente de su proceso, teniendo un papel activo en el mismo. Las propuestas educativas parten de su propia realidad y de sus necesidades, considerando que, generalmente, se tratará de un grupo humano muy heterogéneo y muy cambiante, tanto en lo que les atañe específicamente como personas como en lo que les afecta como grupo.

Las y los inmigrantes que asisten a las clases han de participar en la organización del proceso, en la selección de contenidos, en las tareas que se llevan a cabo, determinando las prioridades. Es por esto que el material preparado para el alumnado trata de plantear, en todas las unidades, propuestas muy abiertas a las características del grupo, lugar donde viven, necesidades específicas, etc. Dada la heterogeneidad de los grupos, la gestión del conflicto y el diálogo intercultural tienen especial importancia.

El método de trabajo en el aula que se propone, supone una confrontación con el concepto de "escuela" que los alumnos y alumnas inmigrantes suelen tener interiorizado. Es necesario tener en cuenta los sistemas educativos de los países de origen para comprender un posible desconcierto del alumnado ante determinadas propuestas que les resultan absolutamente novedosas. Para avanzar en la resolución de este problema, es preciso que se produzca el diálogo con el alumnado, partiendo de lo que ya conocen, adaptándose a sus expectativas de lo que debe de ser un aula, pero ofreciendo otras alternativas

y explicando su utilidad para alcanzar el objetivo final, esto es, el aprendizaje de la lengua como medio de inserción sociolaboral en el país de acogida.

Asimismo, hay que tener en cuenta los distintos estilos de aprendizaje derivados de la diversidad cultural y de las diferencias individuales. Aquí, las experiencias previas de aprendizaje son una variable a tener en cuenta, dado que éstas harán que predominen unos aspectos sobre otros.

Otro elemento a considerar son los posibles conflictos (explícitos o latentes) que pueden surgir al abordar cuestiones socio-culturales, como hábitos de comportamiento, creencias religiosas, la situación de la mujer, ritos y tabúes, entre otros. Estos conflictos deberán abordarse desde la perspectiva del respeto a la propia identidad cultural, desarrollando actitudes de tolerancia ante la diferencia, y aceptando la diversidad como un hecho enriquecedor. En este sentido, tanto el programa como el material para el alumnado tratan de respetar la diferencia cultural, partiendo del conocimiento mutuo y la reflexión colectiva, con el objetivo de desencadenar un proceso de intercambio y evolución simultánea, en que cada persona pueda asumir rasgos de otros espacios culturales.

El papel del profesorado-mediador

Hablamos de profesores-mediadores porque su función con respecto a los alumnos y alumnas va más allá de activar el proceso de aprendizaje del castellano: incluye todo aquello que fomente su integración en la sociedad española en unas condiciones de autonomía personal suficiente y dominio de los recursos precisos para defender sus derechos culturales, sociales y jurídicos. Así, el mediador-profesor ha de tener unas actitudes comunes con los mediadores interculturales; es decir, además de su conocimiento específico de la lengua y de la metodología de enseñanza-aprendizaje, debe ser una persona sensible a la diversidad cultural, abierta al cambio, capaz de generar en el aula unas relaciones democráticas en las que el alumno se sienta también portador

de conocimientos y pueda compartirlos con todos los demás.

- El profesor-mediador ha de prestar atención a las sugerencias y necesidades de los alumnos y alumnas. En este sentido, cada unidad del material para el alumnado contiene actividades para que el profesor o profesora pueda saber lo que piensa y necesita el alumno. Es recomendable que el profesorado recoja estas propuestas de forma sistemática, lo que, una vez superado el primer tramo formativo, le facilitará un material de gran interés para futuras propuestas.

Por último, el profesorado-mediador debe ser una persona comprometida con lo que hace y conocedora del marco en que desarrolla la enseñanza de la lengua. Es decir, que sea consciente de que éste es un programa de formación de trabajadores y trabajadoras, en este caso inmigrantes, enmarcado en un ámbito sindical, y cuya finalidad específica es la inserción sociolaboral de estas personas.

En relación con el material para el alumnado

Los diez ámbitos temáticos del programa se corresponden, en el material para el alumnado, con diez unidades que han sido secuenciadas siguiendo los siguientes criterios de urgencia y de necesidad: las relaciones personales, la ciudad, el trabajo, los "papeles", la vivienda, la familia, la sanidad, los amigos y el futuro. A su vez, cada unidad tiene tres bloques cuyo grado de dificultad aumenta progresivamente. El desarrollo de cada unidad trata de seguir una secuencia didáctica lo más facilitadora posible, de tal manera que cada actividad capacite al alumnado para dar un paso más allá en su proceso.

El eje de organización de los *contenidos* es el objetivo comunicativo planteado a partir de las necesidades de los propios alumnos y alumnas. Esto quiere decir que, si en algún grupo es preciso reajustar este objetivo profundizando más en ciertos aspectos, puede dedicarse más tiempo a unas actividades que a otras o, incluso, eliminar algunas de ellas.

La *gramática formal* aparece en función de las necesidades de comunicación, incidiéndose en aquellos aspectos que van a facilitar la capacidad de los alumnos y alumnas para desenvolverse en esta sociedad, de una manera crítica y consciente, siendo capaces de expresar sus opiniones, necesidades y derechos del modo más eficaz posible.

La *fonética* está secuenciada siguiendo un grado de dificultad seleccionado a partir de la previsión de que los alumnos y alumnas tengan un escaso contacto con la sociedad de acogida.

En las unidades se proponen maneras alternativas de realizar las diferentes *actividades*: solo, entre dos o tres y entre todos; son sugerencias que pueden ser alteradas por decisión del profesor o por deseo de los alumnos. Las actividades que se plantean sólo pueden hacerse fuera del aula, y servir así como refuerzo del aprendizaje. En este sentido, es probable que el profesor o profesora tenga que seleccionar ejercicios complementarios para determinados aspectos lingüísticos, según las necesidades específicas de sus alumnos.

Dentro de cada unidad, casi todos los bloques empiezan y terminan con propuestas para trabajar en gran grupo; de igual forma, en todas las unidades aparecen propuestas de actividades en las que, además del aprendizaje de la lengua, se intenta reforzar el grupo y ampliar las miras en busca del cambio de actitudes ante uno mismo y ante los demás. Estas actividades se suelen realizar "entre todos" o "entre dos", y muchas veces aparecen con el epígrafe "de aquí y de allá", o bien, especialmente en las últimas unidades, se utiliza el epígrafe "somos diferentes/somos iguales".

En todas las unidades se trabaja con material real que el profesorado puede ampliar con impresos, guías, periódicos, fotografías... del ámbito territorial donde se realice el curso o de aquellos aspectos que más puedan interesar a sus alumnos y alumnas, quienes, a su vez, también habrán de aportar materiales e información al

grupo. En este sentido, el papel de la "Agenda de clase" es fundamental puesto que, desde la primera unidad, se va convirtiendo en el espacio donde cabe todo el saber del grupo, las necesidades, los anhelos, los problemas. Lo que el grupo es y quiere ser. En lo que se puede apoyar cualquier miembro del grupo o futuros alumnos y alumnas ante una necesidad concreta.

Al final de cada unidad, se presenta la autoevaluación, con el objetivo de que el alumno o alumna reflexione sobre su propio aprendizaje y compruebe lo que ha aprendido. El diario es el lugar donde esto queda reflejado y es un recurso para el profesorado de cara a la evaluación.

En resumen, el material incide profusamente en todos aquellos aspectos que desarrollan la autonomía del alumno o alumna, a través de técnicas y del manejo de recursos que faciliten su proceso de aprendizaje y le ayuden a continuarlo aunque tenga que dejar las clases por cualquier circunstancia.

Sobre la bibliografía

Existen en el mercado diferentes métodos de enseñanza del español para personas extranjeras que el profesor o la profesora puede adquirir en librerías con facilidad o bien consultar en bibliotecas y centros de documentación de entidades educativas.

ANEXO I

Algunas sugerencias para el formador o formadora del curso de “Integración Laboral”

Como ya se ha indicado, en este anexo se recogen indicaciones específicas que pueden ayudar al formador o la formadora a desarrollar en el aula los diferentes contenidos teóricos, así como los planteamientos de los ejercicios que aparecen recogidos, pero no explicitados, en el material de apoyo para los y las participantes.

Habilidades sociales y trabajo en equipo

Elementos de la comunicación

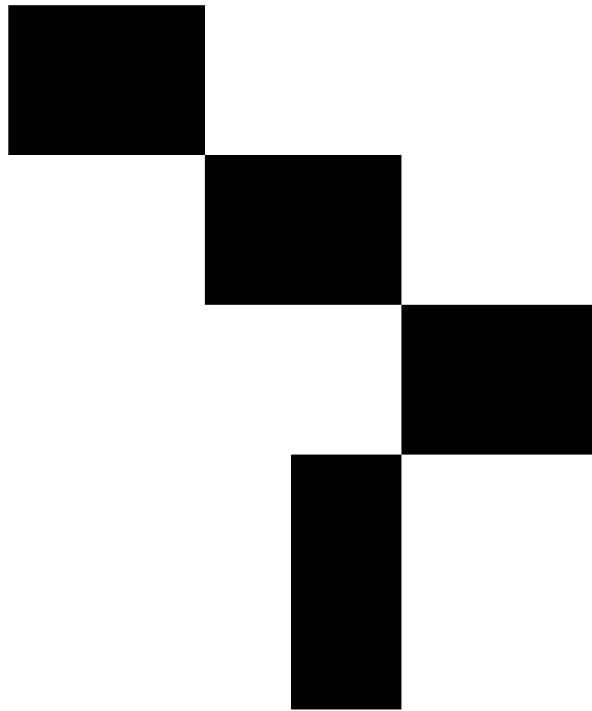
Al comienzo de este apartado, se plantean dos ejercicios de retroalimentación que, no aparecen desarrollados en el material de apoyo del participante.

- **Ejercicio 1:** El formador o la formadora explica a uno de los participantes que su objetivo es con-

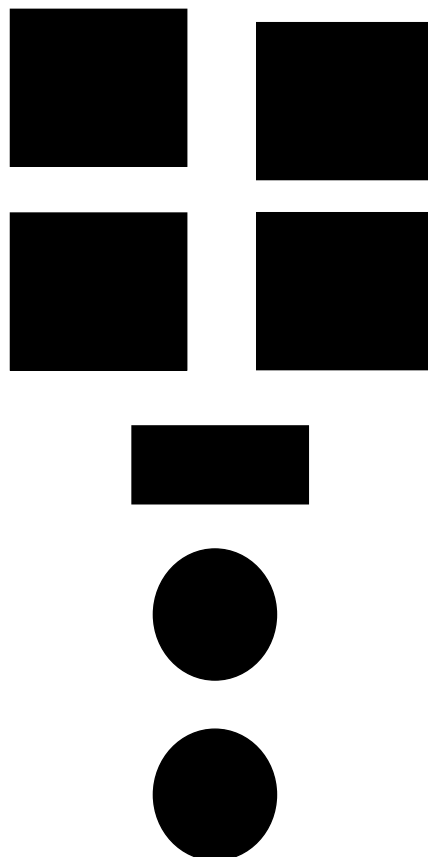
seguir, mediante explicaciones verbales, que sus compañeros y compañeras realicen un dibujo (el formador o formadora entrega al participante una fotocopia de la figura que aparece en la página siguiente bajo el epígrafe “Ejercicio de retroalimentación N 1). El participante que tiene el dibujo no puede responder a las preguntas que le formulen sus compañeros o compañeras.

- **Ejercicio 2:** Se repite el ejercicio anterior (para ello el formador o la formadora entregará a un participante una fotocopia de la figura que aparece a continuación bajo el epígrafe “Ejercicio de retroalimentación N 2). En esta ocasión, la persona que tiene el dibujo puede responder a todo tipo de preguntas y dar las aclaraciones que considere necesario.

EJERCICIO DE RETROALIMENTACIÓN 1



EJERCICIO DE RETROALIMENTACIÓN 2



Comunicación Verbal

Uno de los contenidos centrales de este apartado es el "embudo de la comunicación"; para facilitar una mejor comprensión a los y las participantes, es aconsejable que previamente el formador o la formadora realice un ejercicio sobre el rumor.

- **Posible ejercicio:** El formador o la formadora pedirá que todos los y las participantes, excepto uno o una, salgan del aula. El formador o formadora leerá, cuantas veces sea necesario, un texto al participante que se ha quedado; a continuación el resto de los y las participantes irán entrando, uno por uno en el aula, repitiéndose el mensaje de uno a otro. Al final del ejercicio se comparará el contenido del texto inicial con el mensaje que ha llegado al último participante que ha entrado en el aula, y se analizarán las distorsiones que el mensaje ha sufrido.

Comunicación no verbal

- La MIRADA:

Se explicará al grupo la técnica del "entrecejo" y "el barrido de mirada". La primera consiste en mirar al entrecejo del interlocutor cuando, como emisores, nos sintamos algo nerviosos y mantener la mirada nos sea difícil e incómodo. El formador o formadora explicará al grupo que no siempre la otra persona percibe la incomodidad del emisor; se repetirán diferentes ejercicios sobre esta técnica.

El ejercicio "el barrido de la mirada" consiste en visualizar a todas las personas cuando se está hablando en grupo. Para ello se realizará un barrido de mirada, como si fuera el funcionamiento de los ojos similar a los limpiaparabrisas de los coches.

- EL LENGUAJE DEL CUERPO:

El formador o formadora presentará al grupo cómo el cuerpo comunica nuestro estado anímico. Se pueden practicar ejercicios del tipo: sentarse bien y mal, con la espalda en el respaldo o casi caída, las piernas abiertas, mal dobladas, en postura "india", etc. A continuación, reflexionar con los y las participantes cómo cada postura transmite un mensaje distinto, y como éste puede interferir en la comunicación con el interlocutor.

Por otro lado, estos tipos de ejercicios pueden dar pie a reflexiones sobre cómo cada cultura tiene sus propias formas de expresión corporal.

- EL ESPACIO VITAL:

Realizar diferentes ejercicios de espacio físico y profundizar con los y las participantes cómo cada cultura tiene su propia definición de espacio personal, espacio social, etc.

- EL CONTACTO FÍSICO:

Realizar ejercicios de cómo el saludo puede significar mensajes distintos y decir mucho de nuestro interlocutor. No es igual que, al dar un saludo, la mano de cada persona quede por debajo, por encima o al mismo nivel que la mano de la otra.

Técnicas para mejorar la comunicación

- SER RECOMPENSANTE:

Es importante que el formador o la formadora explique el concepto de Refuerzo y la diferencia entre los dos tipos que existen.

Refuerzo positivo

- Se da algo positivo.
- Pero sólo cuando se hace algo que está bien.
- Esto hace que se repita ese acto o conducta.

Refuerzo negativo

- Se quita algo negativo, que no me gusta.
- Pero sólo cuando se hace algo que está bien.
- Esto hace que se repita ese acto de conducta.

La aplicación de refuerzos tiene algunas características:

- constantes,
- individuales y colectivos,
- económicos, sociales (sonreír, dar las gracias),
- lo que para una persona es reforzante a otra le puede resultar un castigo.

- BARRERAS PARA LA COMUNICACIÓN:

Por lo que se refiere a las barreras PSICOLÓGICAS, el formador o formadora explicará las diferencias que existen entre las más habituales:

Negación: niego lo que la persona me dice por diferentes razones: ser más joven que yo, ser de otros país, tener poca experiencia, etc.

Proyección: "se cree el ladrón que todos son de su condición".

Inferencia: Sospechar algo sobre una persona, un aspecto o un tema determinado.

En el caso de la PERCEPCIÓN, es conveniente que el formador o la formadora realice un buen número de ejercicios para demostrar en qué medida la percepción puede interferir en la emisión/recepción de un mensaje, crear interferencias y propiciar canales de comunicación inadecuados entre las personas.

En el manual de apoyo para el participante se presentan de forma explícita dos ejercicios de percepción cuyas soluciones son las siguientes:

- ¿Cuántos cuadrados hay?: 30
- ¿Cuál de la línea es más larga?: Las dos son iguales

Son muchos los ejercicios sobre percepción que el formador o formadora puede proponer. Uno de los más conocidos es el de las dos figuras: "la

joven y la vieja". En esta página, aparece la figura a partir de la cual realizar este ejercicio. En primer lugar, se pide a los y las participantes que escriban en una hoja y en silencio la edad que creen que tiene la figura del dibujo. Normalmente hay diferencias, ya que unas personas ven a la figura joven, y otras a la figura vieja. A partir de aquí, el formador o la formadora puede iniciar un debate sobre la importancia del sesgo de la percepción en la comunicación.

Por último, en relación con las barreras para la comunicación, es importante que el formador o formadora dedique un tiempo a explicar la importancia que en la lengua castellana tiene la diferencia entre los verbos SER y ESTAR. Habitualmente, cuando se utiliza el ver SER se está haciendo una generalización, mientras que con el verbo ESTAR se suele hablar de una situación o momento concreto.



Planificación y técnicas de búsqueda de empleo

Carta de presentación

En este apartado, el formador o formadora resaltarán la importancia que la carta de presentación tiene y cuáles son las principales diferencias respecto al currículum vitae. Es importante destacar que la carta de presentación puede ser el primer contacto con el empleador. Se puede proponer a los y las participantes que escriban diferentes cartas de presentación acordes con solicitudes de puesto de trabajo que requieran de habilidades distintas.

Currículum Vitae

Como es evidente, tanto respecto a la carta de presentación como al currículum vitae, la práctica es mucho más importante que la teoría. El formador o formadora puede orientar a los y las participantes sobre cómo adaptar su currículum a las costumbres de nuestra sociedad, y proponer ejercicios sobre la elaboración de diferentes tipos de currículums:

Criterio Cronológico:

De lo pasado hasta la fecha actual.

Criterio Cronológico Inverso:

De la actualidad a lo pasado.

Criterio Funcional:

Lo más relevante dependiendo de la funcionalidad que tenga para el puesto de trabajo.

Es importante que el formador o la formadora realice un seguimiento lo más individualizado posible del trabajo de cada participante.

Pruebas de Selección

Es conveniente que el formador o la formadora, una vez que haya explicado brevemente la funcionalidad de este tipo de pruebas y haya respondido a las preguntas de los y las participantes, proponga algunas prácticas sencillas (de atención, de aptitudes generales, etc.) acordes con el perfil de los y las participantes y las posibles ofertas de empleo a las que podrían optar.

El objetivo de estas prácticas no es conseguir un conocimiento exhaustivo, sino familiarizar a los y las participantes con estas pruebas, ya que, si bien es habitual que las personas inmigrantes accedan al primer empleo a través de redes de contacto, su progresiva incorporación a nuestra sociedad aumenta la probabilidad de que tengan que enfrentarse en algún momento a un proceso de selección.

Si el formador no dispusiera de ejemplos de tales pruebas, pueden adquirirse fácilmente libros de tests que contienen los ejercicios resueltos y que sirven para este fin.

También es conveniente plantear diferentes dinámicas de grupos, especialmente aquellas relacionadas con el trabajo en equipo, la solución de problemas, etc., y comentar con el grupo cómo, en muchas ocasiones, este tipo de dinámicas forman parte de procesos de selección.

Entrevistas de Selección

El formador o la formadora puede plantear al grupo que, por parejas, se simulen entrevistas, con el fin de observar la puesta en práctica de diferentes aspectos desarrollados en el curso. El objetivo es que los y las participantes conozcan las fases de las entrevistas y las actuaciones más propicias para su óptima realización.

En estas simulaciones pueden incluirse las preguntas que una persona inmigrante va a encontrarse con más frecuencia: motivo de abandono de su país natal, la elección de España como país de destino, trabajos realizados anteriormente en su país de origen y en el nuestro, la situación familiar... Estas simulaciones serán comentadas por el conjunto del grupo, y es muy importante que el formador o formadora destaque aquellas actitudes de los y las participantes que denoten una motivación por desarrollarse personal y profesionalmente.

ANEXO II
Programación del curso
de “Lengua española”

ÁMBITO TEMÁTICO	TÍTULO	OBJETIVOS COMUNICATIVOS	CONTENIDOS FUNCIONALES	CONTENIDOS GRAMATICALES	LÉXICO	ADECUACIÓN CULTURAL	FONÉTICA
I. Aulas de español.	Necesito aprender español.	Hablar de sí mismo y de los demás.	Saludar y responder al saludo. Presentarse. Pedir y dar información sobre nacionalidades. Pedir y dar información sobre las lenguas del mundo.	Partículas interrogativas. Pronombres personales. Presente de indicativo de los verbos ser, trabajar, llamarse, hablar, tener. Género. Alfabeto. Números del 1 al 100. Sustantivos. Adverbios de ubicación.	Vocabulario relacionado con la identificación. Vocabulario relacionado con los países, los continentes y las nacionalidades. Vocabulario relacionado con las lenguas. Vocabulario relacionado con el aula.	Conocer y usar el registro de saludos verbales, formales e informales en España. Contrastar el registro verbal en algunas culturas. Adecuarse a los requisitos y normas básicas en el aula.	Pronunciación y discriminación del sonido /o/.
		Entender y rellenar una ficha con los datos personales. Conocer y saber utilizar las ayudas para entender una palabra. Pedir y dar información sobre edad y fecha de nacimiento. Pedir y dar información sobre números de teléfono. Comprender y seguir los requisitos que debe cumplir el alumno en el aula. Ubicar objetos y personas. Expresar gustos.	Entender y rellenar una ficha con los datos personales. Conocer y saber utilizar las ayudas para entender una palabra. Pedir y dar información sobre edad y fecha de nacimiento. Pedir y dar información sobre números de teléfono. Comprender y seguir los requisitos que debe cumplir el alumno en el aula. Ubicar objetos y personas. Expresar gustos.	Entender y rellenar una ficha con los datos personales. Conocer y saber utilizar las ayudas para entender una palabra. Pedir y dar información sobre edad y fecha de nacimiento. Pedir y dar información sobre números de teléfono. Comprender y seguir los requisitos que debe cumplir el alumno en el aula. Ubicar objetos y personas. Expresar gustos.	Entender y rellenar una ficha con los datos personales. Conocer y saber utilizar las ayudas para entender una palabra. Pedir y dar información sobre edad y fecha de nacimiento. Pedir y dar información sobre números de teléfono. Comprender y seguir los requisitos que debe cumplir el alumno en el aula. Ubicar objetos y personas. Expresar gustos.	Entender y rellenar una ficha con los datos personales. Conocer y saber utilizar las ayudas para entender una palabra. Pedir y dar información sobre edad y fecha de nacimiento. Pedir y dar información sobre números de teléfono. Comprender y seguir los requisitos que debe cumplir el alumno en el aula. Ubicar objetos y personas. Expresar gustos.	Entender y rellenar una ficha con los datos personales. Conocer y saber utilizar las ayudas para entender una palabra. Pedir y dar información sobre edad y fecha de nacimiento. Pedir y dar información sobre números de teléfono. Comprender y seguir los requisitos que debe cumplir el alumno en el aula. Ubicar objetos y personas. Expresar gustos.

ÁMBITO TEMÁTICO	TÍTULO	OBJETIVOS COMUNICATIVOS	CONTENIDOS FUNCIONALES	CONTENIDOS GRAMATICALES	LÉXICO	ADECUACIÓN CULTURAL	FONÉTICA
2. Ciudades.	Por favor, ¿dónde está la estación de tren?	Manejarse/ desplazarse en /por la ciudad.	Saludar. Despedirse. Agradecer. Dar y pedir información sobre la existencia y la ubicación en la ciudad. Dar y recibir instrucciones sobre direcciones. Conocer y saber pedir los diferentes tipos de billetes de transportes. Entender y preguntar por horarios de transportes. Entender, preguntar y saber decir la hora. Conocer y usar los diferentes recursos de la ciudad. Entender y preguntar por direcciones. Expresar gustos sobre la ciudad. Conocer y utilizar algunas de las abreviaturas más usuales de la ciudad.	Imperativo de los verbos seguir, girar, coger, ir, cruzar, dar. Uso de Tú-Usted. Presentación de la contracción al y del. Adverbios y preposiciones de lugar. Los ordinales (del 1 al 10). Números del 100 al 60.000. Presente de indicativo de los verbos querer e ir. Género y número. Contraste hay/está(n). Negación de verbos. Artículos indeterminados. Cuantificadores (mucho/a, os/as).	Vocabulario específico de la ciudad. El dinero español y su equivalencia con el euro. Teléfonos de Urgencia.	Comprender y utilizar las normas de cortesía en el entorno de la ciudad. Uso adecuado de fórmulas de cortesía en el ámbito urbano. Comprensión y uso del registro formal e informal al dirigirse a otras personas.	Introducción a la discriminación de sonidos /o/ /x/ /g/ /b/ mediante nombres de ciudades.

ÁMBITO TEMÁTICO	TÍTULO	OBJETIVOS COMUNICATIVOS	CONTENIDOS FUNCIONALES	CONTENIDOS GRAMATICALES	LÉXICO	ADECUACIÓN CULTURAL	FONÉTICA
3. El trabajo.	Busco trabajo, ¿sabes de algo?	Ser capaz de buscar trabajo.	Hablar de profesiones. Dar información objetiva de uno mismo con fines laborales. Expresar estados de ánimo respecto al trabajo. Describir las acciones, lugares y herramientas propias de cada profesión. Conocer la forma de trabajar sin riesgos para la salud. Pedir y dar consejos para conseguir un trabajo. Conocer obligaciones y responsabilidades. Conocer las fórmulas que expresan necesidades laborales. Usar recursos y medios para la búsqueda de empleo. Iniciar a la elaboración de un C.V. Conocer las situaciones, las técnicas y el proceso para realizar una entrevista de trabajo satisfactoria. Describir las acciones propias del trabajo.	Presente de indicativo del verbo hacer. Partículas interrogativas. Estar + participio de verbos irregulares. Concordancia de género y número entre el artículo determinado y los sustantivos. Perífrasis de consejos y obligaciones. (No) tener que + infinitivo. Expresiones para mostrar acuerdo o desacuerdo. A mi también/ a mí tampoco. Presente de indicativo del verbo preferir.	Vocabulario específico de trabajo. Horarios laborales. Vocabulario específico de estados de ánimo con respecto al trabajado. Fórmulas establecidas para la seguridad en el trabajo. Vocabulario básico para poder realizar una entrevista de trabajo.	Utilizar de forma conveniente las normas de cortesía en las diversas instituciones relacionadas con el mundo laboral. Comprender y usar las fórmulas de cortesía oportunas para una entrevista de trabajo. Fórmulas establecidas para expresar obligaciones laborales.	Pronunciación y discriminación de los sonidos /g/ /x/. Entonación de palabras según el acento.

ÁMBITO TEMÁTICO	TÍTULO	OBJETIVOS COMUNICATIVOS	CONTENIDOS FUNCIONALES	CONTENIDOS GRAMATICALES	LÉXICO	ADECUACIÓN CULTURAL	FONÉTICA
4. Los papeles.	Todavía no tengo papeles.	<p>Ser capaz de gestionar la documentación necesaria para vivir en España.</p>	<p>Hablar de la situación y de las condiciones laborales de los inmigrantes en España.</p> <p>Conocer los diferentes derechos laborales.</p> <p>Conocer salario y jornada laboral de los trabajadores españoles.</p> <p>Conocer las condiciones de un contrato de trabajo y los diferentes tipos de contrato.</p> <p>Usar y aprender el proceso para realizar una entrevista de trabajo satisfactoria.</p> <p>Conocer los derechos que asisten a las personas que emigran a otros lugares: Ley de extranjería.</p> <p>Conocer los requisitos imprescindibles para vivir en España (permiso de trabajo y permiso de residencia).</p> <p>Conocer en profundidad cuales son los tipos de permisos de trabajo.</p> <p>Conocer en profundidad las formas de conseguir las tarjetas de permiso y de residencia.</p> <p>Conocer en profundidad qué son los cupos.</p>	<p>Uso sistematizado de los comparativos regulares e irregulares.</p> <p>Uso de los posesivos, adjetivos y pronombres.</p> <p>Uso del participio como adjetivo.</p> <p>Uso de partículas interrogativas temporales.</p> <p>Uso de las perífrasis: Querer + Infinitivo Tener + Infinitivo.</p>	<p>Vocabulario específico de administración e inmigración.</p> <p>Vocabulario específico de los sectores productivos.</p> <p>Vocabulario específico de los contratos de trabajo.</p>	<p>Conocer y usar las actitudes más convenientes en las instituciones.</p> <p>Conocer la coherencia y la cohesión de la conversación formal.</p> <p>Coherencia y cohesión en el discurso oral y escrito.</p> <p>Conocer los recursos para tramitar su documentación.</p>	<p>Pronunciación y discriminación del sonido /e/, /i/.</p>

ÁMBITO TEMÁTICO	TÍTULO	OBJETIVOS COMUNICATIVOS	CONTENIDOS FUNCIONALES	CONTENIDOS GRAMATICALES	LÉXICO	ADECUACIÓN CULTURAL	FONÉTICA
5. La vivienda.	¡Ya tenemos casa!	Desenvolverse para buscar y encontrar vivienda.	<p>Conocer tipos de viviendas en el mundo.</p> <p>Describir tipos de viviendas.</p> <p>Describir y comparar las características de una vivienda.</p> <p>Justificar una comparación.</p> <p>Comprender y usar recursos para buscar una vivienda.</p> <p>Localizar habitaciones en una casa.</p> <p>Entender y pedir información sobre el alquiler de una vivienda.</p> <p>Entender el contrato de una casa.</p> <p>Entender los contratos de la luz, el agua, el gas y el teléfono.</p> <p>Pedir y hacer favores.</p> <p>Pedir, aceptar y rechazar favores.</p> <p>Hablar de tareas domésticas.</p> <p>Dar instrucciones.</p>	<p>Comparativos.</p> <p>Contraste hay/está.</p> <p>Porque para justificar.</p> <p>Repaso de la contracción al y del.</p> <p>Perífrasis :</p> <p>Puede(s) + infinitivo.</p> <p>Lo siento + es que + tener + que.</p> <p>Imperativo de los verbos poner, colocar.</p> <p>Uso de Tú /Usted.</p> <p>Uso de "a mí también" y "a mí tampoco".</p> <p>Introducción al uso de la perífrasis estar + gerundio.</p> <p>Uso de sé (saber) +infinitivo.</p>	<p>Vocabulario relacionado con la vivienda (características, habitaciones, muebles).</p> <p>Vocabulario específico de contratos.</p> <p>Vocabulario específico de tareas domésticas.</p>	<p>Fórmulas de cortesía lexicalizadas. Uso del registro adecuado para solicitar información.</p> <p>Conocer estrategias para acordar precios.</p> <p>Vivir en comunidad.</p> <p>Conocer y contrastar los diferentes tipos de vivienda en las diferentes culturas.</p>	<p>Pronunciación y discriminación de los sonidos /z/ /k/.</p>

ÁMBITO TEMÁTICO	TÍTULO	OBJETIVOS COMUNICATIVOS	CONTENIDOS FUNCIONALES	CONTENIDOS GRAMATICALES	LÉXICO	ADECUACIÓN CULTURAL	FONÉTICA
6. La familia.	¿La familia? Bien, gracias.	Hablar de las relaciones familiares.	<p>Describir /identificar relaciones de parentesco.</p> <p>Describir/ identificar personas.</p> <p>Expresar gustos sobre el aspecto físico y el carácter de las personas.</p> <p>Elogiar a personas.</p> <p>Dar y pedir información sobre los familiares en el país de origen.</p> <p>Describir el rito de la boda en sus países de origen.</p> <p>Planear y distribuir tareas domésticas.</p> <p>Conocer y contrastar los roles familiares en las distintas culturas.</p> <p>Hacer planes.</p> <p>Conocer los trámites de la reagrupación familiar.</p>	<p>Pronombres demostrativos.</p> <p>Género y número de los adjetivos.</p> <p>Partículas interrogativas.</p> <p>Contraste de ser y estar de cualidad y esencia.</p> <p>Partículas de admiración.</p> <p>¡Qué...!</p> <p>Pronombres posesivos.</p> <p>Presente de indicativo de los verbos llevar, planchar, fregar, poner, tender, barrer, cocinar y hacer.</p> <p>Marcadores temporales de habitualidad.</p> <p>Perífrasis de ir a + infinitivo.</p> <p>Pronombres personales de objeto directo.</p>	<p>Léxico específico de la familia.</p> <p>Adjetivos descriptivos.</p> <p>Vocabulario específico de las bodas.</p> <p>Vocabulario relacionado con las tareas domésticas.</p>	<p>Entender y usar el lenguaje verbal de las relaciones familiares en España.</p> <p>Saber utilizar de forma adecuada el registro y la terminología familiar.</p> <p>Entender y usar los elogios de forma adecuada.</p> <p>Conocer los usos sociales más comunes en el ámbito interfamiliar.</p>	<p>Pronunciación y discriminación de los sonidos /p/ y /b/.</p>

ÁMBITO TEMÁTICO	TÍTULO	OBJETIVOS COMUNICATIVOS	CONTENIDOS FUNCIONALES	CONTENIDOS GRAMATICALES	LÉXICO	ADECUACIÓN CULTURAL	FONÉTICA
7. Los mercados.	En la variedad está el gusto.	Desenvolverse comprando.	<p>Hablar de tipos de comidas en el mundo.</p> <p>Hablar de cómo se hacen las comidas y de los productos de los que están hechas.</p> <p>Hablar de alimentos consumidos o no consumidos en algunas culturas.</p> <p>Elaborar una receta de cocina siguiendo los pasos de un proceso.</p> <p>Comprender y expresar cantidades y precios.</p> <p>Pedir productos en establecimientos.</p> <p>Entender y preguntar precios.</p> <p>Adquirir los hábitos necesarios para un consumo responsable y una alimentación sana.</p> <p>Elegir y comparar dónde comprar de forma responsable.</p> <p>Elaborar un informe sobre consumo responsable partiendo de una estadística.</p> <p>Distribuir y negociar tareas para organizar grupos.</p>	<p>Uso del imperativo para dar instrucciones.</p> <p>Uso de partículas interrogativas y signos interrogativos para preguntar precios y cantidades.</p> <p>Uso de perífrasis querer + infinitivo.</p> <p>Uso de porque para justificar.</p> <p>Los pronombres personales de objeto indirecto.</p> <p>Presente de indicativo de los verbos que expresan gustos y preferencias.</p> <p>Pronombres personales de objeto directo e indirecto proclíticos.</p> <p>Uso de las perífrasis más usuales.</p>	<p>Vocabulario de comidas.</p> <p>Vocabulario de alimentos de los que se componen las comidas.</p> <p>Vocabulario de utensilios básicos para cocinar.</p> <p>Vocabulario imprescindible para seguir una receta de cocina.</p> <p>Vocabulario específico de los mercados.</p> <p>Vocabulario necesario para entender etiquetas y envoltorios.</p>	<p>Conocer las claves imprescindibles para un consumo justo y solidario.</p> <p>Usar adecuadamente el registro formal o informal en las compras.</p> <p>Adquirir las fórmulas pertinentes para poder quejarse tanto a particulares como organizaciones de consumidores.</p>	<p>Discriminación del sonido/r/ y del sonido/r/ vibrante.</p>

ÁMBITO TEMÁTICO	TÍTULO	OBJETIVOS COMUNICATIVOS	CONTENIDOS FUNCIONALES	CONTENIDOS GRAMATICALES	LÉXICO	ADECUACIÓN CULTURAL	FONÉTICA
8. La Salud.	¡Me encuentro mal!	Desenvolverse adecuadamente en los Centros de Salud.	<p>Expresar dolencias y síntomas.</p> <p>Conocer las partes del cuerpo humano las acciones que realizan y las enfermedades derivadas de un mal uso.</p> <p>Contar el proceso seguido en un accidente laboral.</p> <p>Hablar de accidentes domésticos.</p> <p>Conocer y expresar las mejores formas para prevenir accidentes y las actuaciones que debemos realizar en caso de que ocurran.</p> <p>Conocer remedios tradicionales y medicinas alternativas.</p> <p>Conocer, entender y expresar: síntomas, diagnóstico, tratamiento, receta, prospecto régimen y dieta .</p> <p>Conocer los profesionales, los lugares, y los requisitos para ser bien atendido en el caso de enfermedad.</p> <p>Conocer y expresar las ventajas de una vida sana y la forma de conseguirla.</p> <p>Conocer y relatar las distintas maneras de prevenir la drogadicción.</p>	<p>Preterito perfecto+ marcadores temporales. Ya, todavía, aún.</p> <p>Presente de indicativo de verbos que se refieren a enfermedades.</p> <p>Repaso de los adverbios de cantidad.</p> <p>Es que + Prt. Perfecto.</p> <p>Siento+infinitivo.</p> <p>Perífrasis: estar + gerundio.</p>	<p>Vocabulario específico del cuerpo humano, de medicina y de la sanidad pública.</p>	<p>Utilización del registro formal en el ámbito sanitario.</p> <p>Conocer las costumbres higiénicas y sanitarias en España.</p> <p>Conocer como prevenir accidentes.</p> <p>Conseguir una buena salud mediante una vida sana.</p>	<p>Entonación de palabras según el acento tónico.</p> <p>Discriminación de sonidos /e/ /i/ /o/ /u/.</p>

ÁMBITO TEMÁTICO	TÍTULO	OBJETIVOS COMUNICATIVOS	CONTENIDOS FUNCIONALES	CONTENIDOS GRAMATICALES	LÉXICO	ADECUACIÓN CULTURAL	FONÉTICA
9. Los amigos.	Tengo una cita.	Conseguir relaciones de amistad desde la igualdad pero respetando las diferencias.	<p>Invitar.</p> <p>Aceptar y rechazar invitaciones.</p> <p>Identificar y hablar de afinidades.</p> <p>Situar una acción en el pasado.</p> <p>Opinar.</p> <p>Hacer y confirmar hipótesis.</p> <p>Expresar sorpresa y admiración.</p> <p>Comparar ropa de tiempos pasados.</p> <p>Expresar materia y material.</p> <p>Introducción a la descripción.</p> <p>Comparar experiencias y buscar afinidades.</p> <p>Ofrecer favores.</p> <p>Pedir y responder de forma afirmativa o negativa a favores.</p> <p>Justificar una elección.</p> <p>Conocer las costumbres españolas en reuniones sociales.</p> <p>Contar experiencias personales.</p> <p>Expresar gustos y preferencias.</p> <p>Preguntar por aficiones y describirlas.</p> <p>Conocer las diferentes posibilidades de ocio en España.</p>	<p>Uso de por qué interrogativo negativo.</p> <p>Porque como justificación.</p> <p>Frases exclamativas.</p> <p>Uso de los tiempos del pasado con y sin conectores temporales: pretérito perfecto, pretérito indefinido.</p> <p>Discurso referido.</p> <p>Lectura selectiva y lectura intensiva de pequeños textos literarios.</p> <p>Uso de poder + infinitivo.</p> <p>Uso de partículas interrogativas de modo.</p> <p>Imperativo para invitar a realizar una acción.</p> <p>Imperativo + pronombres átonos.</p> <p>Contraste de pretérito perfecto/pretérito indefinido.</p> <p>Indicadores temporales: después de, entonces.</p> <p>Futuro simple de indicativo de verbos más frecuentes.</p>	<p>Vocabulario específico de prendas de vestir.</p> <p>Vocabulario específico de lugares de ocio.</p> <p>Formulas de cortesía para usos sociales.</p>	<p>Normas sociales respecto a la indumentaria.</p> <p>Comprender los estereotipos estéticos de los españoles.</p> <p>Comprender y utilizar los diferentes matices a la hora de expresar desacuerdo.</p> <p>Comprender los turnos de palabra y los matices en la conversación española.</p>	<p>Entonación para preguntar y para expresar sorpresa y admiración.</p>

ÁMBITO TEMÁTICO	TÍTULO	OBJETIVOS COMUNICATIVOS	CONTENIDOS FUNCIONALES	CONTENIDOS GRAMATICALES	LÉXICO	ADECUACIÓN CULTURAL	FONÉTICA
10. El futuro.	Vivo en España pero me acuerdo de ti.	Conseguir que se sientan ciudadanos con derechos, deberes, afinidades y diferencias.	<p>Contar acciones habituales en sus países de origen.</p> <p>Comprender y relatar historias de vida.</p> <p>Hablar sobre sus experiencias en España.</p> <p>Hablar y valorar su situación en España.</p> <p>Hablar del camino recorrido hasta llegar a España: ruta migratoria.</p> <p>Expresar sentimientos tanto positivos como negativos.</p> <p>Expresar satisfacción o insatisfacción por algo realizado o no.</p> <p>Hacer planes para quedarse o para volver.</p> <p>Expresar por escrito los sentimientos, las dificultades, las situaciones y las circunstancias por las que han pasado tanto a nivel individual como colectivo para formar parte de la sociedad española.</p>	<p>Preterito Imperfecto de indicativo con sentido de habitualidad en verbos regulares e irregulares de uso más frecuente.</p> <p>Preterito imperfecto de indicativo como marco de la narración.</p> <p>Introducción al contraste de pasados.</p> <p>Indicadores espaciales y temporales.</p> <p>Uso del futuro simple.</p> <p>Introducción a la entonación en la conversación.</p>	<p>Vocabulario referido a sentimientos.</p> <p>Frases hechas y lexicalizadas relacionadas con el espacio y el tiempo.</p>	<p>Cohesión y coherencia del discurso escrito.</p> <p>Conocer y usar de forma adecuada los mecanismos de la conversación española:</p> <p>Quitar el turno palabra, silencios, espacios, entonación, repeticiones...</p> <p>Expresar sentimientos y opiniones de forma correcta en cada situación.</p>	<p>Entonación en la conversación española.</p> <p>Repaso de todos los sonidos aprendidos en el método.</p>

