



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

INTERC.LAB

Laboratorio intercultural para la inclusión de inmigrantes

Proyecto nº 2021-1-IT01-KA220-VET-000033212

CUP G19J21014190006

PR2 - Programa de formación sobre competencias interculturales y socioemocionales para empleadores de inmigrantes

AUTOR: STUDIO RISORSE S.R.L.

CONTRIBUCIÓN:



Versión final: 30.11.2023



To έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.



Índice

1. Introducción	Pag. 05
1.1 Objetivo General	Pag. 05
1.2 Grupo Destinatario	Pag. 06
1.3 Metodologías de evaluación	Pag. 06
2. Principales tareas/Actividades laborales	Pag. 08
2.1 Resultados de la prueba piloto nacional	Pag. 13
3. Modelización curricular	Pag. 28
3.1 PR1 Resultados y conclusiones	Pag. 28
3.2 Unidad de aprendizaje nº. 1 – Habilidades de gestión de las emociones	Pag. 35
3.3 Unidad de aprendizaje nº. 2 - Empatía	Pag. 40
3.4 Unidad de aprendizaje nº. 3 – Habilidades de gestión de relaciones	Pag. 44
3.5 Unidad de aprendizaje nº. 4 – Atención y escucha activas	Pag. 49
3.6 Unidad de aprendizaje nº. 5 – Competencia en responsabilidad social	Pag. 55
4. Annexes	Pag. 60
A1 Material de aprendizaje LU n. 1	
A2 Material de aprendizaje LU n. 2	
A3 Material de aprendizaje LU n. 3	
A4 Material de aprendizaje LU n. 4	
A5 Material de aprendizaje LU n. 5	

1. Introducción

1.1 Objetivo General

Este Resultado de Proyecto, en adelante PR2, desarrollado por el socio responsable Studio Risorse S.r.l. con la contribución de todo el partenariado, pretende responder a la necesidad de un enfoque estructurado para el desarrollo de competencias interculturales y socioemocionales para empleadores/empresas con el fin de favorecer la inclusión laboral de los migrantes.

El objetivo último de las actividades vinculadas a este resultado es la creación de un **Programa de Formación en competencias interculturales y socioemocionales dirigido a los empleadores que trabajan con inmigrantes**. El programa se basa en los conceptos de Interculturalidad e Inteligencia Socioemocional, es decir, una nueva área interdisciplinar en la que se combinan diversos ámbitos para construir una teoría unificada de la toma de decisiones. Proporciona a los participantes herramientas en el campo de la psicología y la ética del comportamiento, combinando la modelización del aprendizaje con estudios relacionados con el comportamiento social y las competencias emocionales.

El programa incluye un **Plan de Estudios Modular de 5 Unidades de Aprendizaje**, diseñado según los resultados de los PR1 anteriores, con el objetivo de cubrir el vacío formativo de los empresarios en competencias interculturales y sociales.

El Programa de Formación en competencias interculturales y socioemocionales para empleadores de inmigrantes representa una completa caja de herramientas que incluye:

- Una visión general de los **criterios y normas para los métodos de formación y evaluación**;
- **Plan de estudios modular** para desarrollar las competencias interculturales de los empresarios de la UE que trabajan con inmigrantes, adaptado a sus necesidades identificadas y hecho a medida;
- **Material didáctico** para empresarios de la UE que trabajen con inmigrantes.

1.2 Grupo destinatario

El grupo destinatario de nuestras actividades de formación está formado por:

- *Primeros usuarios*: educadores y formadores de EFP que necesitan un marco para mejorar los planes de formación en competencias interculturales y socioemocionales.
- *Beneficiarios*: empresarios y profesionales que trabajan con inmigrantes y que mejorarán sus competencias interculturales y socioemocionales.

1.3 Metodologías de evaluación

Las metodologías de evaluación más útiles y eficaces, especialmente en el ámbito de la Educación de Adultos, pueden enumerarse según el "momento de la evaluación" y el "estilo" de evaluación.

Según el momento de la evaluación, las metodologías más importantes son

1. Evaluación inicial: se presenta a los alumnos al comienzo de un curso de formación
2. Evaluación intermedia: se presenta a los alumnos al 50% del curso de formación
3. Evaluación final: se presenta a los estudiantes al final del curso de formación.

Según el "estilo" de evaluación, las metodologías más importantes descritas en esta sección serán:

1. Pruebas de evaluación, que pueden resumirse en:
 - a. Prueba de elección múltiple: consta de varias preguntas y, en cada una de ellas, el alumno debe elegir la respuesta correcta entre las opciones que se le ofrecen.
 - b. Prueba de respuesta abierta: consta de varias preguntas y, en cada una de ellas, el alumno tiene que escribir la respuesta correcta.
 - c. Ejercicio práctico: se trata de una actividad que puede realizarse durante la clase y en la que los alumnos participan individualmente o en grupo
 - d. Juego de rol: se trata de una actividad de grupo en la que participan 2 o más alumnos, cada uno de los cuales tiene que representar un papel específico.
2. Prueba de seguimiento, que se utiliza para controlar la satisfacción de los estudiantes con el material didáctico, los métodos de enseñanza, los temas de las lecciones, etc.

Para nuestro Programa de Formación sobre competencias interculturales y socioemocionales de los empleadores de inmigrantes, hemos decidido poner a prueba a los alumnos mediante:

- Evaluación final, que se presentará en forma de examen tipo test al final de cada Unidad de Aprendizaje.
- Ejercicios/actividades prácticas, que los profesores pueden utilizar para explicar mejor el contenido de su lección o para evaluar a los alumnos.



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

- Pruebas de seguimiento, que se entregarán al final de cada unidad de aprendizaje para comprobar la satisfacción de los alumnos. Serán anónimas para que los alumnos se sientan libres de dar su opinión sin condicionamientos.



2. Principales tareas/actividades de trabajo

En los siguientes apartados se resumen las principales tareas/actividades de trabajo que se llevaron a cabo para elaborar el PR2 y sus principales contenidos.

Las tareas/actividades de trabajo que condujeron a la realización del PR2 fueron las siguientes:

PR2/A1: Diseño y desarrollo del plan de estudios, con las siguientes actividades:

A1.1 - Creación del grupo de trabajo del programa de formación (Equipo de Resultados). Una persona de cada país socio formó parte del Equipo de Resultados. Crearon los requisitos detallados para el proceso de desarrollo del plan de estudios y acordaron el procedimiento de trabajo. Durante esta fase, el socio responsable involucró a una o dos personas de cada socio para formar el grupo de desarrollo del programa de formación.

El equipo de resultados del programa de formación era el siguiente:

n.	Nombre y apellidos	Socio	País
1	Teresa Maltese	STUDIO RISORSE S.R.L.	Italia
2	Maria Tountopoulou Anna Moutsiou	ISON PSYCHOMETRICA	Grecia
3	Eva Salomonova	VHS Cham	Alemania
4	Alcidio Jesus	AFN	Portugal
5	Antonio Ruoto	ilinformatica Srl	Italia

6	Arturo J. Gonzales Ascaso	INNETICA	España
---	------------------------------	----------	--------

A1.2 - Análisis de los resultados y directrices del PR1. El desarrollo de PR 2 se basó en los resultados de PR1 con el objetivo de cubrir las lagunas de formación identificadas. El análisis se centró en los métodos de desarrollo y formación de competencias interculturales y socioemocionales y en las necesidades de los empleadores en términos de competencias interculturales y socioemocionales. Basándose en los resultados de PR1, Studio Risorse definió el procedimiento de trabajo (directrices) para desarrollar el plan de estudios con una primera propuesta sobre la definición de Módulos y Unidades de Aprendizaje.

A1.3 - Desarrollo del Programa de Formación en Competencia Intercultural y ES:

a) Recogida de propuestas del grupo de desarrollo del programa de formación. Cada miembro del grupo envió al socio responsable su propuesta sobre el desarrollo del programa de formación y su opinión sobre las directrices elaboradas. A continuación, el socio responsable cotejó todas las propuestas enviadas con el fin de acordar la forma del plan de estudios.

b) Redacción de la primera versión del programa de formación. Cuando la forma del plan de estudios estuvo lista, el socio responsable presentó la propuesta de formación al partenariado. La propuesta incluía las 5 unidades a desarrollar y los apartados de la formación (introducción, marco teórico, actividades de perfeccionamiento, actividades de evaluación, otros recursos para el estudio, etc.). Cada unidad formativa está:

- descrita en términos legibles y comprensibles, haciendo referencia a los Competencias en materia de responsabilidad social, habilidades y competencias que contiene;

- descrita en términos de la elección de las actividades que se ofrecerán a los usuarios (instrumentos de evaluación, ejercicios, metodologías, etc.)
- clasificadas en función del tiempo necesario para alcanzar el objetivo pedagógico de la unidad.

Para cada unidad hay un título, una descripción de los resultados del aprendizaje y un procedimiento y criterios para evaluar los resultados del aprendizaje.

c) Revisión del formato del plan de estudios. Todos los socios hicieron comentarios sobre el formato del plan de estudios y también propusieron actividades y métodos para incluir en cada módulo de formación. De acuerdo con los comentarios recogidos, el socio responsable revisó el plan de formación para elaborar el formato definitivo y empezar a trabajar en el contenido de la formación.

PR2/A2: Desarrollo de los materiales de formación y del sistema de evaluación para cada Unidad de aprendizaje :

Los materiales de aprendizaje para empresarios, organizaciones y profesionales que trabajan con inmigrantes les permitirán mejorar sus competencias interculturales y socioemocionales.

Los materiales de aprendizaje y el sistema de evaluación se refieren a las 5 Unidades de Aprendizaje que se han definido. Los materiales de aprendizaje se basan en técnicas de aprendizaje entre iguales que han demostrado ser muy eficaces en la educación de adultos, garantizando la participación activa de los alumnos y maximizando el valor añadido de la formación. Dado que las competencias se adquieren mejor mediante la participación efectiva en actividades y el "aprender haciendo" (Cockburn-Wootten y Cockburn, 2011), así como a través de juegos de rol y modelos (Goleman y Boyatzis, 2009), la metodología del programa se centra en gran medida en la creación de

actividades y ejercicios participativos, basados en modelos de aprendizaje cooperativo y entre iguales.

Los materiales didácticos también se basan en los conceptos de interculturalidad e inteligencia socioemocional, es decir, una nueva área interdisciplinar en la que se combinan diversos ámbitos para construir una teoría unificada de la toma de decisiones. El curso proporciona a los participantes herramientas de la psicología del comportamiento y la ética, combinando la modelización del aprendizaje con estudios relacionados con el comportamiento social y las competencias emocionales.

El socio responsable elaboró directrices para el diseño y desarrollo de materiales de formación y cada socio se encargó de elaborar materiales de aprendizaje y herramientas de evaluación para 1 Unidad de aprendizaje . En concreto:

<i>Módulos/Unidad de aprendizaje</i>	<i>Socio responsable</i>
I - Capacidad para gestionar las emociones	ISON
II - Empatía	VHS
III - Capacidad de gestión de relaciones	AFN
IV- Escucha activa	INNETICA
V - Competencias en materia de responsabilidad social	Studio Risorse

PR2/A3: Formación conjunta del personal. Una vez finalizado el programa, se celebró una sesión de formación conjunta en Italia para formar a los formadores de las organizaciones socias (2 por cada socio), que fueron los que formaron a los empresarios durante la siguiente fase piloto. Los formadores tuvieron la oportunidad de probar

directamente sobre sí mismos las metodologías/herramientas/materiales de formación desarrollados como parte del proyecto, en particular pudieron probar el programa de formación sobre el desarrollo de competencias socioemocionales e interculturales. Gracias a la retroalimentación que surgió durante el evento de formación conjunta, fue posible definir las directrices para el desarrollo y prueba de este resultado del proyecto, para la posterior definición de su versión final. Los participantes también tuvieron la oportunidad de conocer nuevas e innovadoras herramientas para la creación de contenidos educativos, que tras un periodo inicial de formación plenaria, fueron probadas por los propios operadores de FP, con el objetivo de producir materiales formativos que se integrarán en los materiales didácticos ya producidos como parte del programa de formación PR2. En concreto, [algunas de las actividades/ejercicios contenidos en el programa de formación intercultural PR2 para empresarios fueron probados en persona durante el acto de formación por los operadores participantes y se filmaron en tiempo real](#). A continuación, los vídeos se editaron debidamente y están disponibles en el sitio web del proyecto, en la sección dedicada a PR2, presentándose como material de formación adicional a disposición de los profesores que participaron en la fase de prueba y que, incluso después de finalizado el proyecto, deseen probar el programa de formación.

PR2/A4: Prueba piloto del programa. La versión preliminar del programa se tradujo a todas las lenguas de los socios y se puso a prueba con 153 formadores de EFP (30/32 por país socio) con el fin de obtener comentarios e introducir mejoras en la versión final. El socio responsable elaboró directrices y herramientas útiles para la fase de prueba (cuestionarios/pruebas de evaluación y seguimiento, etc.). Cada socio recopiló los

comentarios de los participantes en la prueba piloto y elaboró un breve informe con los resultados, que se describen en la siguiente sección de este informe.

PR2/A5: Versión final del programa. Gracias a todos los comentarios recogidos durante la fase de prueba, se revisó y mejoró la versión preliminar del programa y se elaboró la versión final, que se tradujo al idioma de cada socio

2.1 Resultados nacionales de las pruebas piloto

Actividad PR2/A4 - La prueba piloto del programa nos brindó la oportunidad de recoger las opiniones de los participantes a través de cuestionarios de evaluación y seguimiento. Este fue un paso muy importante porque nos permitió "comprobar" nuestro programa de formación con los beneficiarios directos que participaron en la prueba piloto, con el fin de detectar y corregir posibles errores e introducir cambios útiles para mejorar el plan de estudios.

V2 - En este informe se presenta la segunda versión del curso de formación, que se elaboró tras las actividades de prueba, teniendo en cuenta los comentarios de los participantes.

Participantes en la prueba piloto

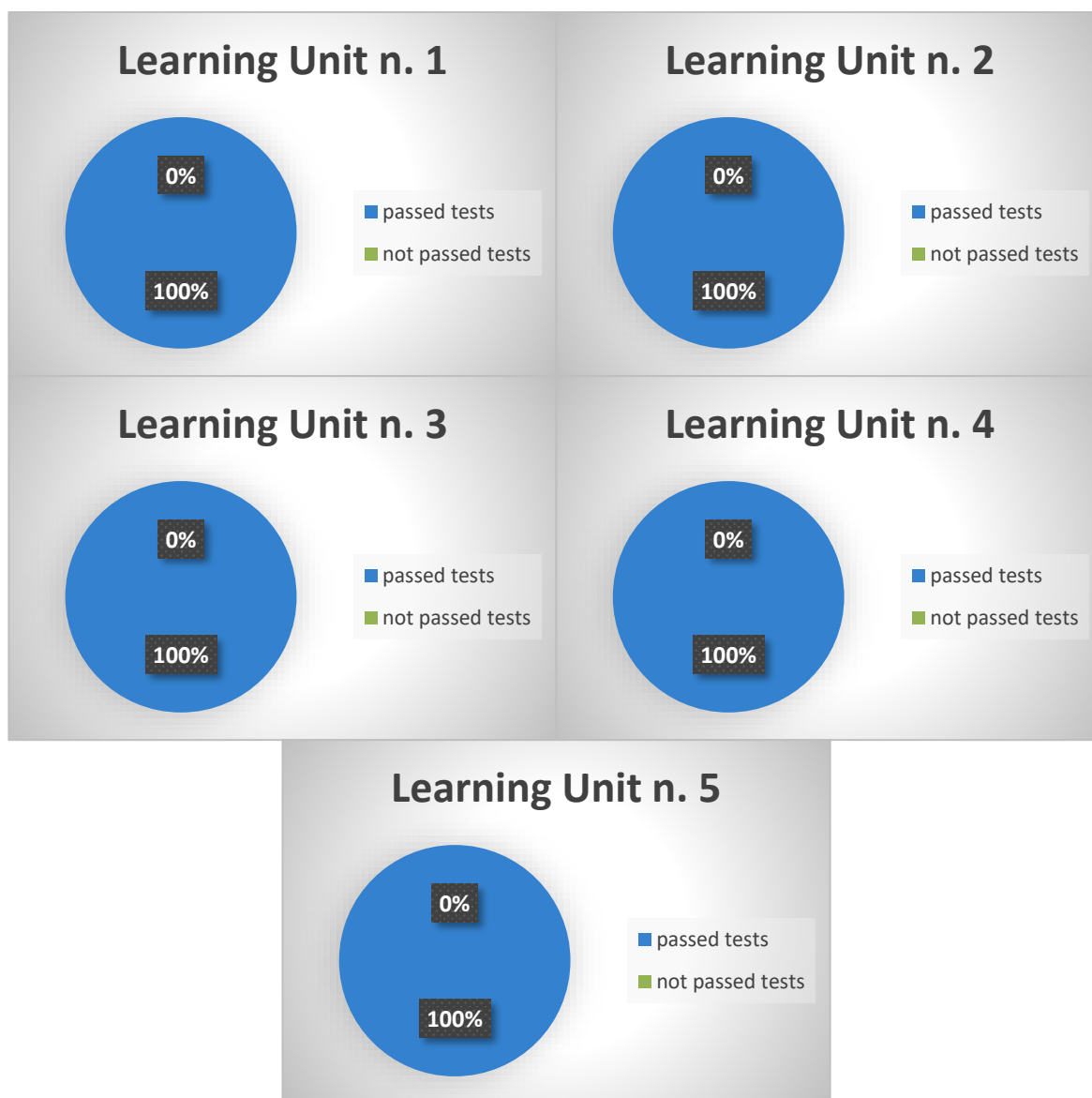
SOCIO	PAÍS	N. DE PARTICIPANTES
STUDIO RISORSE	Italia	30
ISON	Grécia	32
INNETICA	España	30
AFN	Portugal	30
VHS	Alemania	31
TOTAL		153

Los resultados obtenidos en las actividades de evaluación llevadas a cabo por los socios y con la participación de los beneficiarios directos fueron muy positivos y confirman la validez de la estructura del curso de formación, tal como se presenta en la versión 1 de los resultados y se describe en el presente documento.

Para cada Unidad de aprendizaje, los participantes implicados en las pruebas piloto de los socios obtuvieron buenos resultados en las pruebas finales y las medias globales de las evaluaciones son siempre superiores al 70% (la mayoría se sitúan entre el 90% y el 100%, con una evaluación global de "A - Excelente"), por lo que podemos afirmar que el curso de formación está validado y es útil para mejorar los Competencias en materia de responsabilidad social de los formadores en el ámbito de las competencias interculturales y socioemocionales.

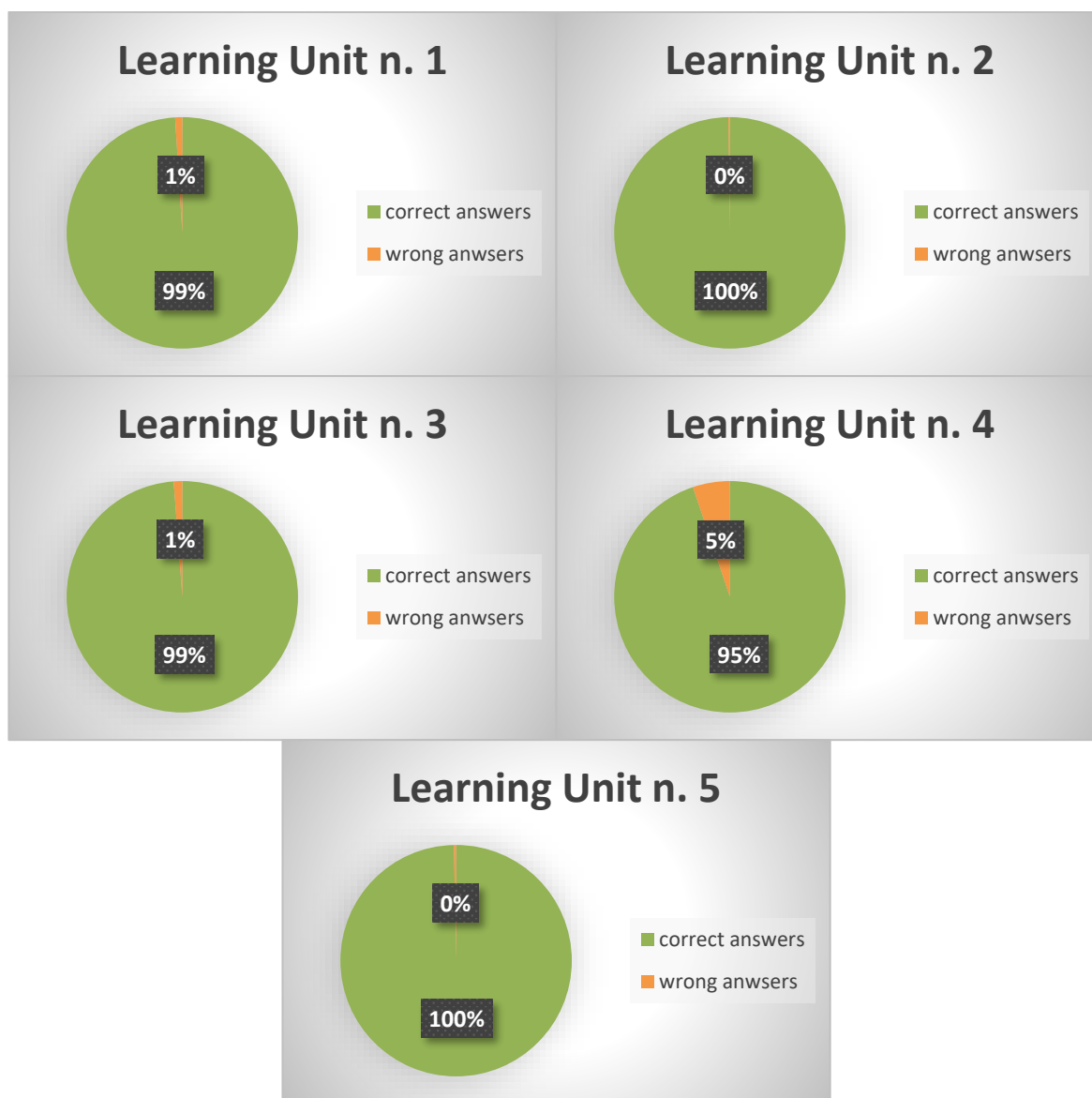
STUDIO RISORSE TEST

Porcentaje de exámenes aprobados por unidad de aprendizaje



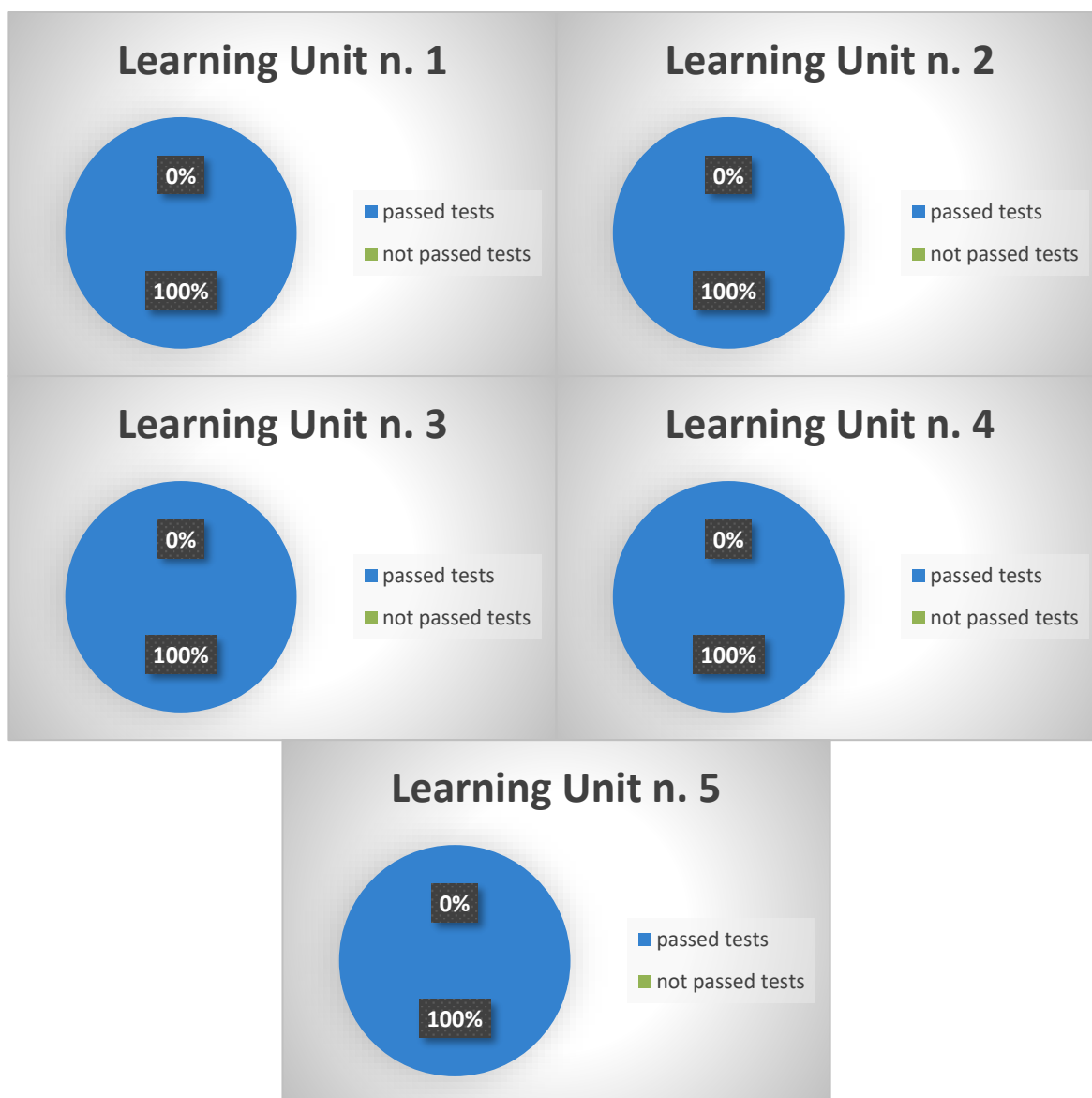
STUDIO RISORSE TEST

Porcentaje de respuestas correctas por unidad de aprendizaje



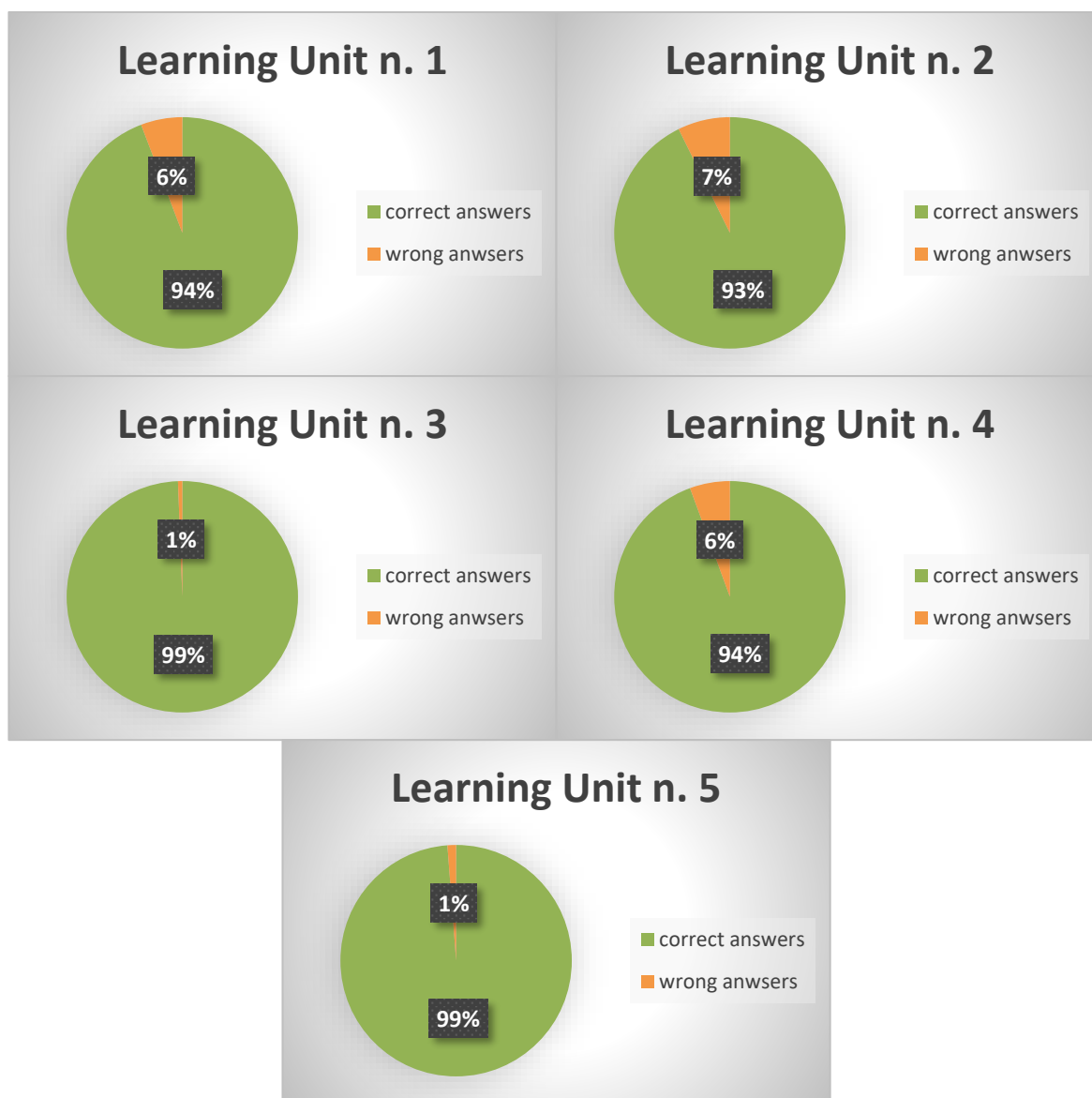
ISON TEST

% de exámenes aprobados por unidad de aprendizaje



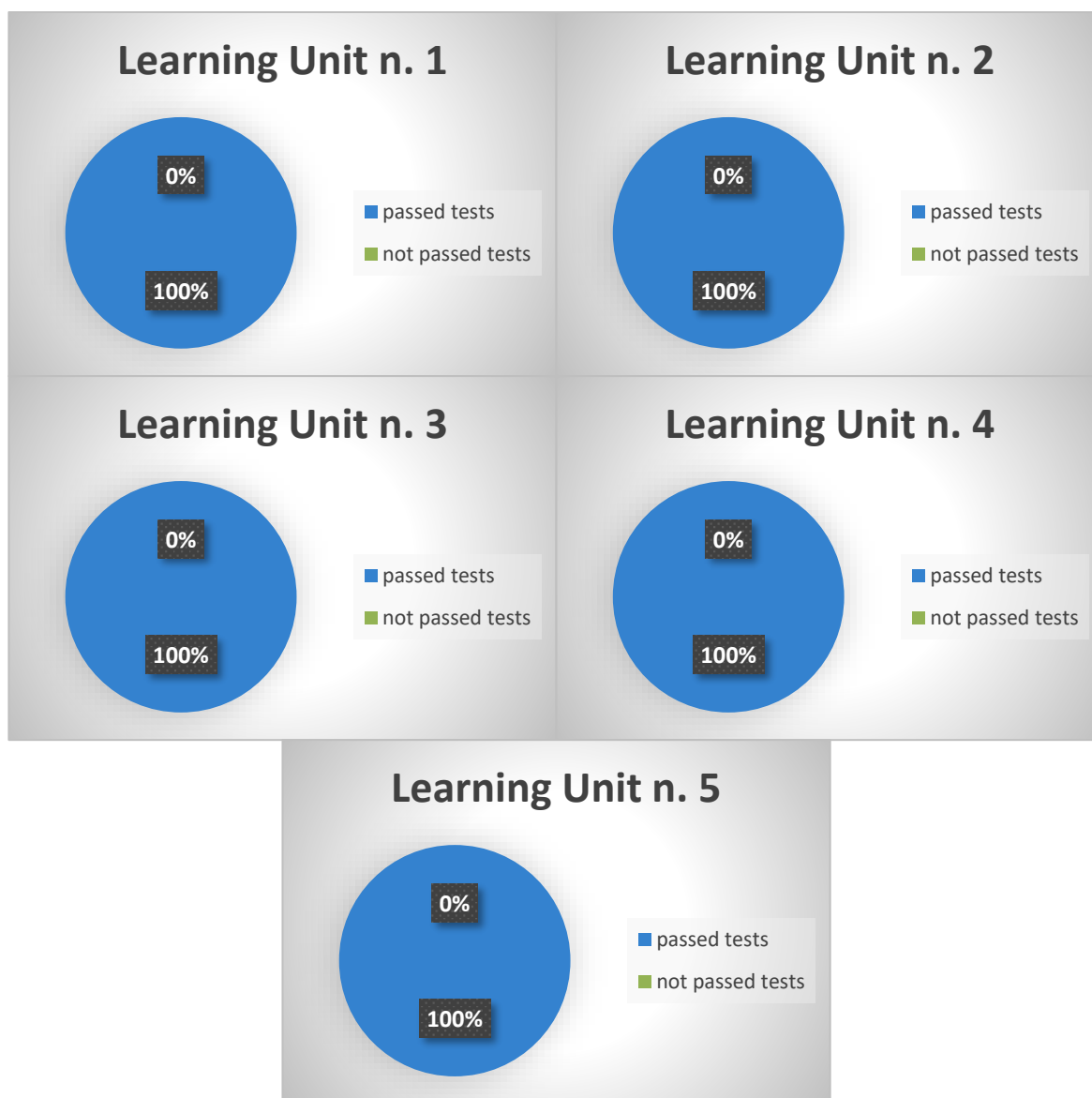
ISON TEST

% of correct answers per Learning Unit



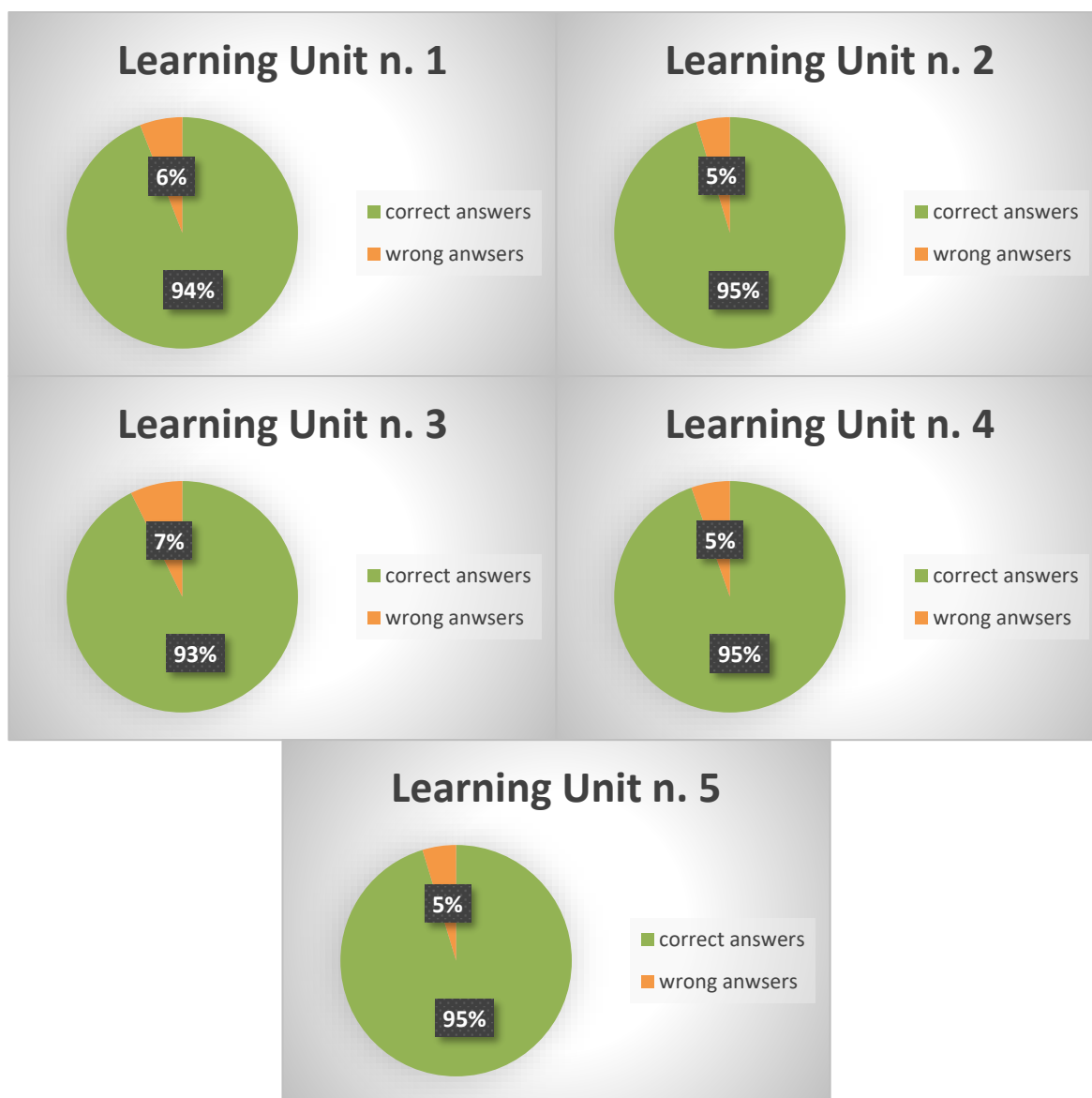
INNETICA TEST

% de exámenes aprobados por unidad de aprendizaje



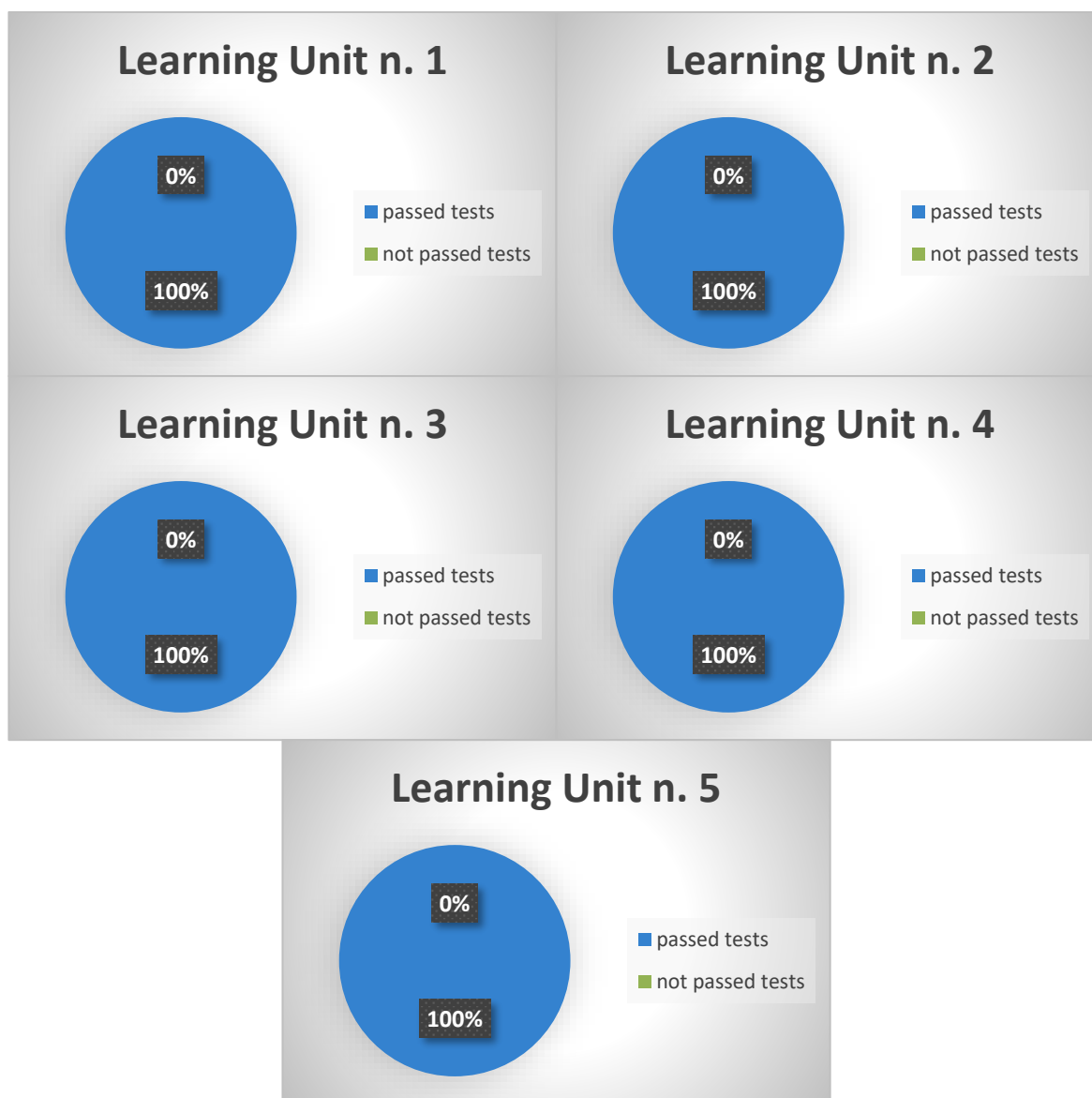
INNETICA TEST

% de respuestas correctas por lección de aprendizaje



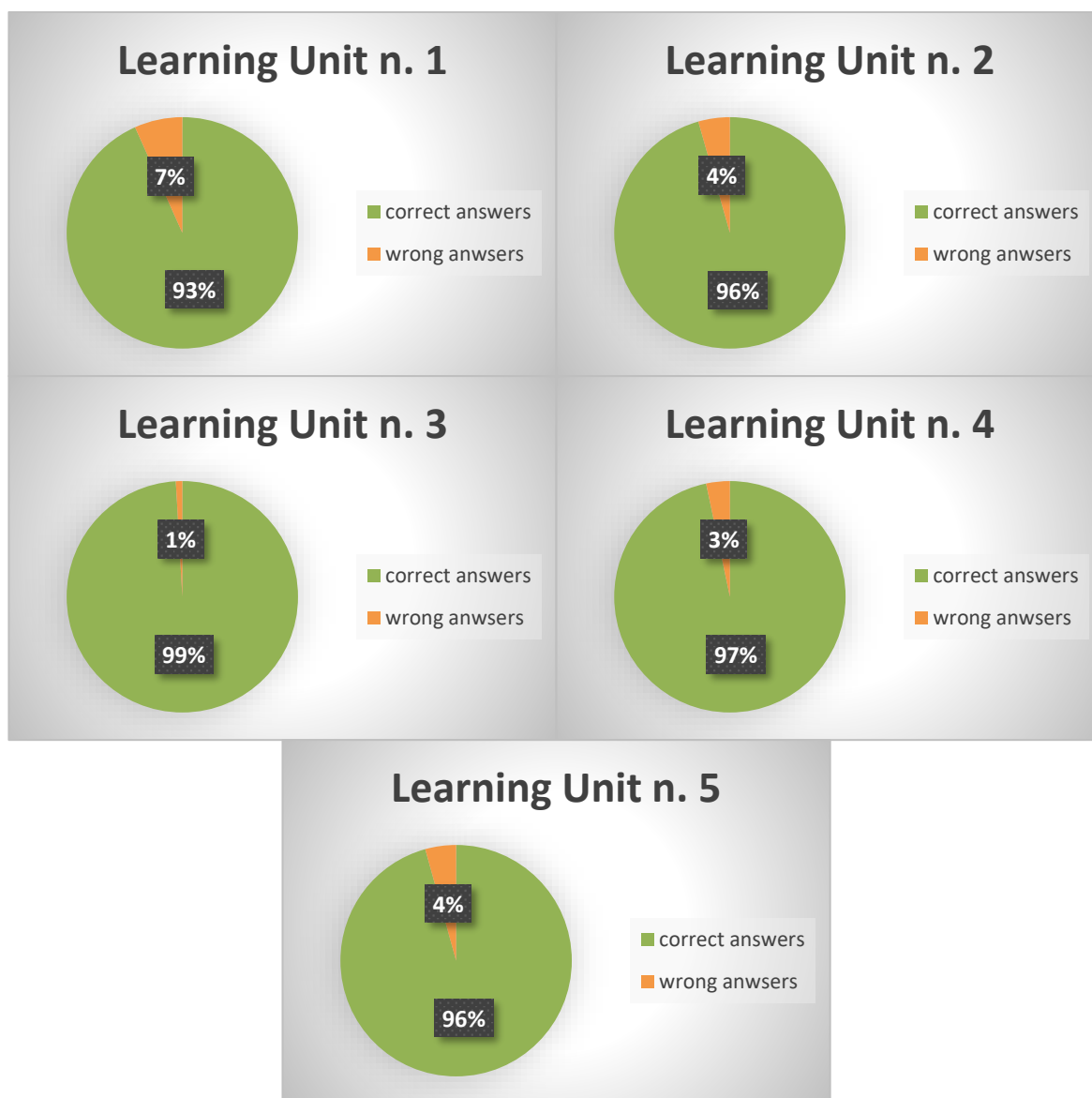
AFN TEST

Porcentaje de exámenes aprobados por unidad de aprendizaje



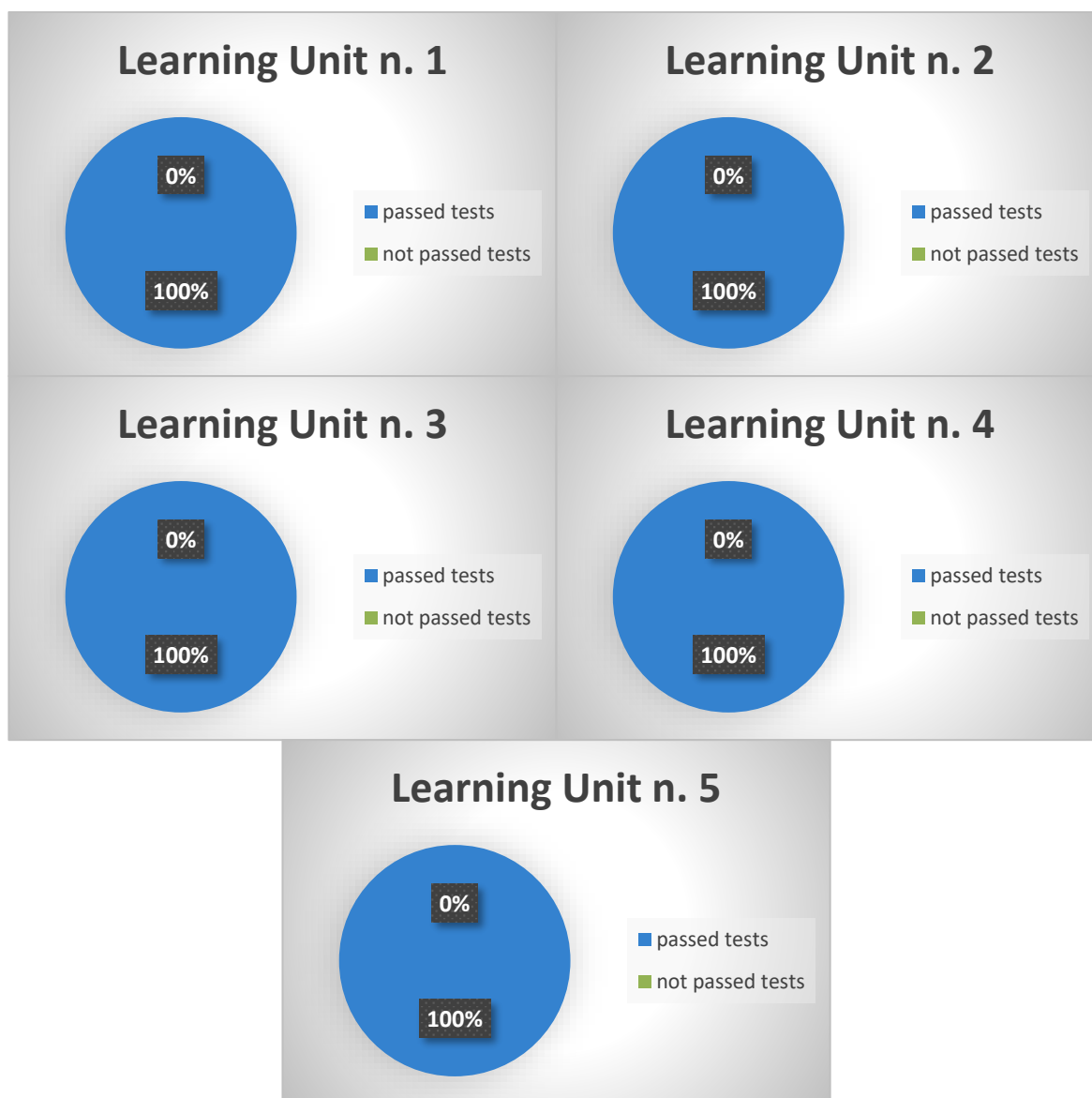
AFN TESTING

% de respuestas correctas por unidad de aprendizaje



VHS TEST

Porcentaje de exámenes aprobados por unidad de aprendizaje

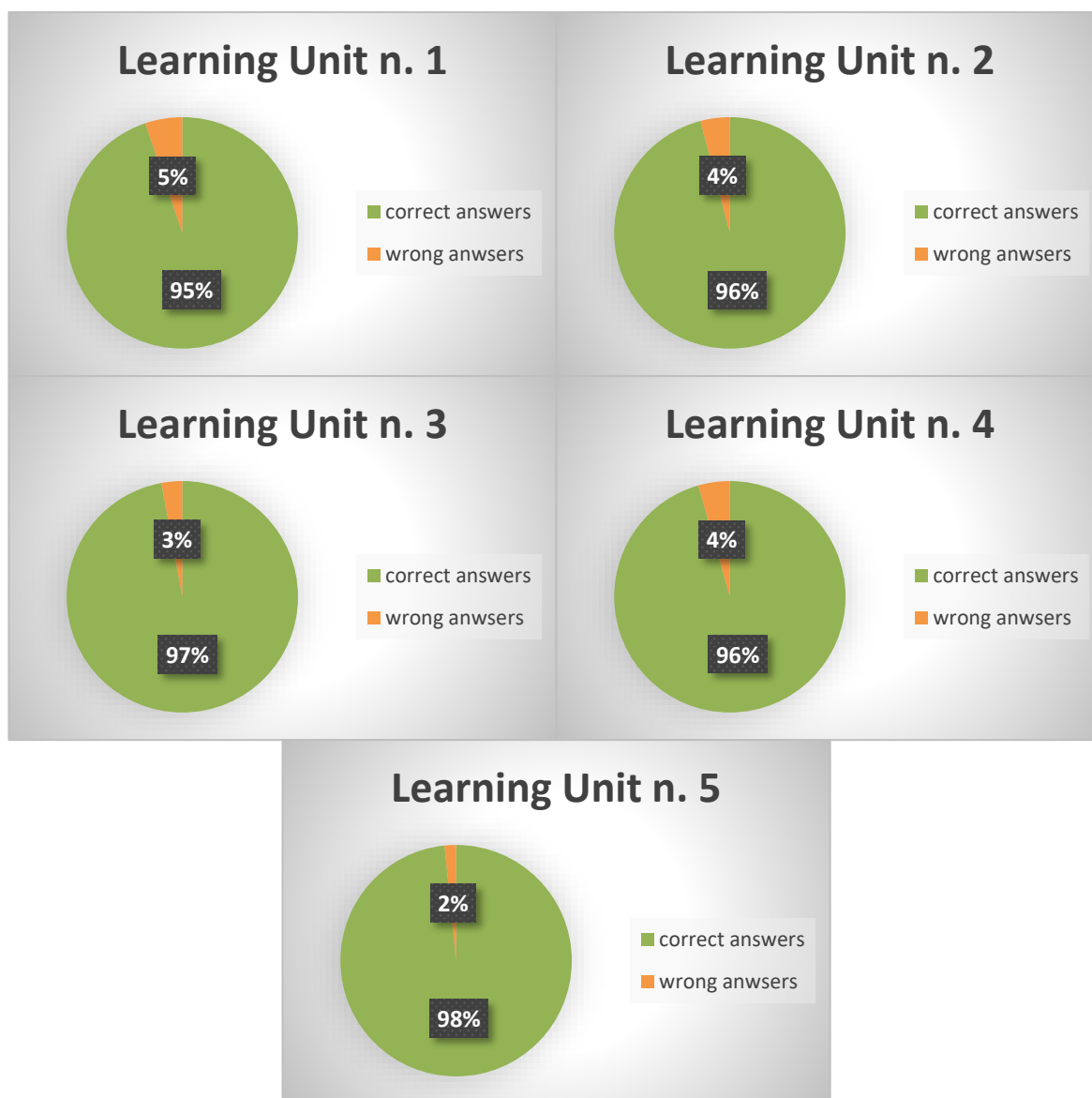




INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

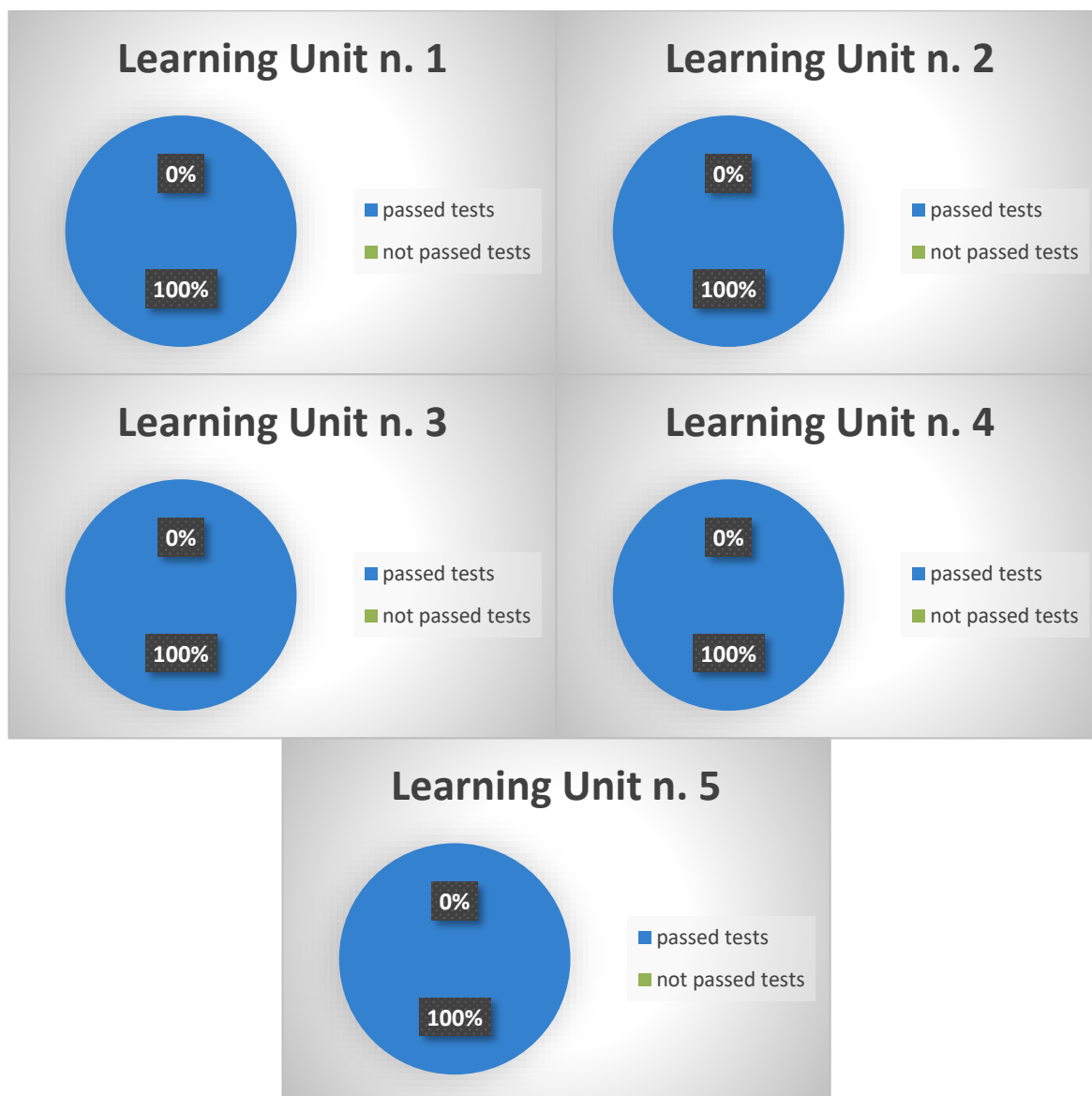
VHS TEST

% de respuestas correctas por unidad de aprendizaje



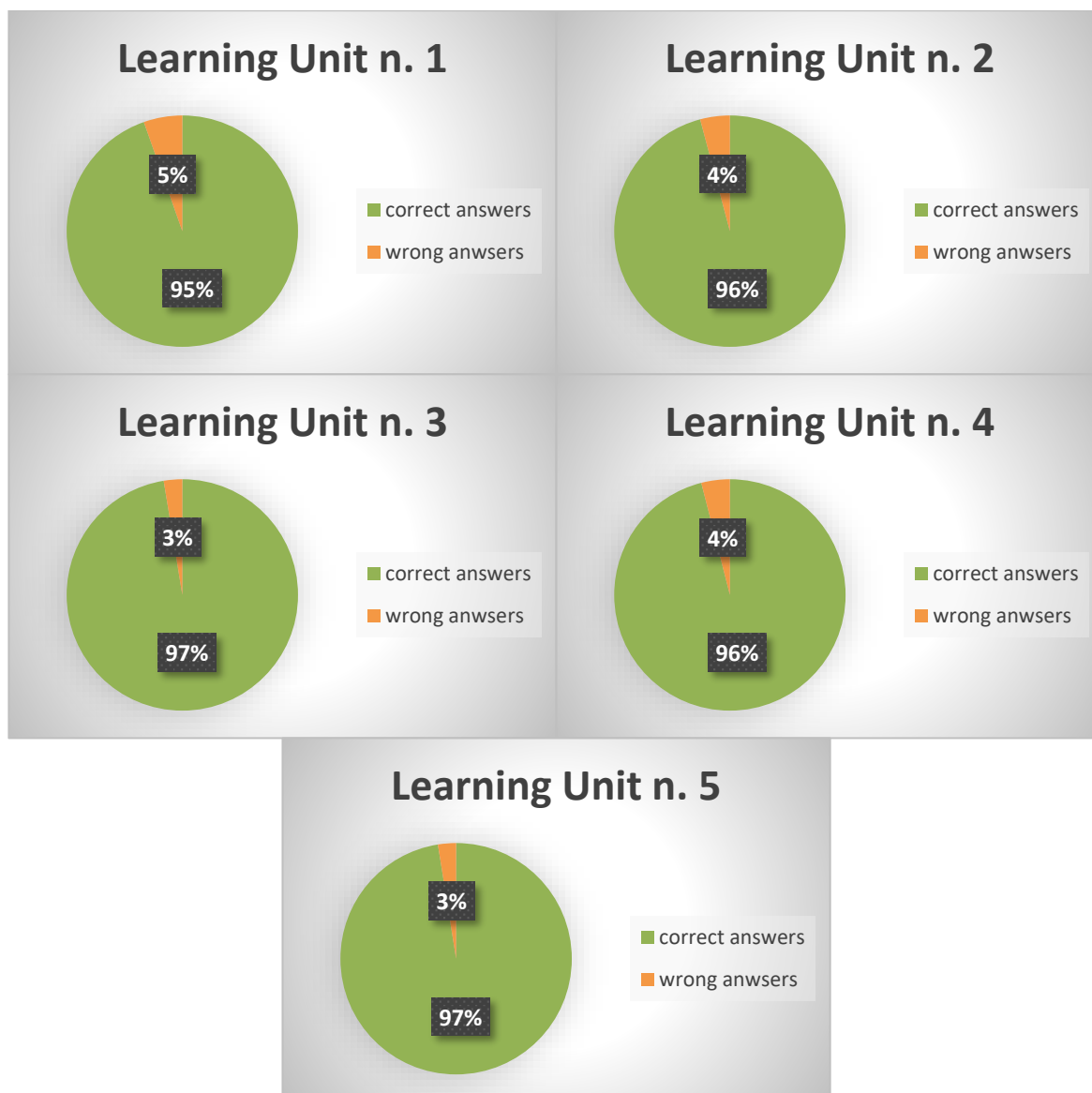
INTERC.LAB TEST

Porcentaje de exámenes aprobados por unidad de aprendizaje (media total)



INTERC.LAB TESTING

% de respuestas correctas por unidad de aprendizaje (media total)



Los resultados obtenidos por las actividades de seguimiento realizadas por los socios y con la participación de los beneficiarios directos también fueron muy positivos y confirman la validez de la estructura del curso de formación, tal como se presenta en la versión 1 de los resultados y se describe en este documento.

En particular, los participantes que intervinieron en las pruebas piloto de los socios valoraron muy positivamente cada punto y las medias globales de las evaluaciones se sitúan siempre por encima del 70%, por lo que podemos afirmar definitivamente que el programa de formación está validado y es muy apreciado por los beneficiarios.

3. PLAN DE ESTUDIOS MODULAR

Esta sección del informe está dedicada a describir los resultados más importantes del PR1 que se utilizaron para elaborar el plan de estudios del PR2.

3.1 Resultados y conclusiones del PR1

1) las 12 competencias socioemocionales individualizadas, incluidas en los 5 grupos de competencias.

En este punto, cabe destacar que la competencia intercultural se ha identificado como una subescala de la competencia social y, por lo tanto, no se presentará como una dimensión principal autónoma. Por lo tanto, el esquema Interclab consta de los dos conceptos principales con sus dimensiones:

- a) Competencia/habilidades emocionales
- b) Competencia social (la competencia intercultural se incluye en esta categoría)

Tabla 1: Esquema de competencia socioemocional Interclab (véase la página 26 del Manual PR1)

Competencias básicas	Dimensiones
<p>Competencias emocionales</p>	<p>I. Capacidad para gestionar las emociones</p> <p>a. Comprensión de las emociones: Capacidad para comprender el valor y la naturaleza de las emociones y para utilizarlas de forma que faciliten el pensamiento.</p> <p>b. Autoconciencia emocional: Capacidad para percibir y expresar correctamente las propias emociones/saber lo que uno siente en un momento dado y comprender el impacto de estos estados de ánimo en los demás.</p> <p>c. Autocontrol emocional: Regular e influir en las propias emociones con el fin de motivar, alcanzar</p>



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

	<p>objetivos y hacer frente al estrés/controlar o redirigir las emociones.</p> <p>d. Adaptabilidad: Capacidad de adaptar y ajustar los propios sentimientos y pensamientos a nuevas situaciones y de resolver eficazmente problemas de índole personal e interpersonal.</p>
Habilidades sociales	<p>II. Empatía: Capacidad de percibir y expresar correctamente las emociones de los demás, de comprender e imaginar los sentimientos e intenciones de los demás y de adoptar la perspectiva de los demás.</p> <p>III. Capacidad de gestión de las relaciones</p> <p>a. Colaboración/trabajo en equipo: capacidad para construir y gestionar relaciones, dar y aceptar ayuda y establecer acuerdos de cooperación.</p> <p>b. Resolución de conflictos y negociación: capacidad para resolver constructivamente malentendidos, conflictos de valores y recursos.</p> <p>c. Influencia: capacidad de comprender los propios puntos fuertes y valores y de convencer/persuadir a los demás.</p> <p>IV. Atención/escucha activa: Capacidad de escuchar y centrarse en otras personas, de dirigir la propia atención a las necesidades, sentimientos y cogniciones de los demás y de permanecer atento incluso cuando se está angustiado.</p> <p>V. Competencias de responsabilidad social</p> <p>a. <i>Diversidad y competencias interculturales: Capacidad para comprender la influencia de la cultura, la edad, el sexo, la religión y la clase social en la identidad, las necesidades y las emociones.</i></p> <p>b. <i>Tolerancia: Capacidad para comprender y aceptar las diversas perspectivas, valores y estilos de vida de los demás.</i></p> <p>c. <i>Preocupación social: Expresar preocupación por todo tipo de personas.</i></p>



Teniendo en cuenta los resultados de la investigación documental, los grupos específicos y la encuesta a los empleadores que trabajan con inmigrantes en todos los países socios, llegamos a conclusiones útiles sobre las necesidades de los empleadores en términos de competencias socioemocionales, que sirvieron de base para el desarrollo del programa de formación InterCLab. Más concretamente, los empresarios *afirmaron que las 12 competencias socioemocionales identificadas, que componen el programa InterCLab, desempeñan un papel importante en la práctica diaria de los empresarios y profesionales que trabajan con grupos de inmigrantes y, combinadas con competencias técnicas como los Competencias en materia de responsabilidad social jurídicos y el conocimiento de la cultura de otros países, pueden hacer que un profesional sea eficaz en su trabajo con grupos de inmigrantes.*

Además, uno de los resultados más importantes es, sin duda, el hecho de que nuestros encuestados se mostraron -de media- "muy interesados" en las doce dimensiones de la formación en competencias socioemocionales ($M = 3,9$, $DT = 0,8$) y las mencionaron con relativa frecuencia como necesidades de formación para sus colegas empresarios.

2) Los métodos más representativos para mejorar las habilidades sociales y emocionales, que sirvieron de base para elaborar el programa de formación.

Métodos de formación en habilidades sociales y emocionales

Métodos de orientación cognitiva: consideran la mente como un "procesador de información" y, por tanto, los comportamientos y perspectivas de una persona se basan en



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

las Competencias en materia de responsabilidad social que ya tiene, así como en sus experiencias pasadas. En otras palabras, la idea básica del modelo ABC es que "los acontecimientos externos (A) no causan emociones (C), pero sí las creencias (B) y, en particular, las creencias irracionales (IB)". El objetivo de estos métodos es aceptar las creencias racionales y cuestionar las irracionales.

Enfoques conductistas: *la idea básica subyacente es que todos los comportamientos se aprenden, a partir de las experiencias personales de cada individuo, mediante ensayo y error, recibiendo castigos y consecuencias por determinados pensamientos y acciones y refuerzos positivos y beneficios de otros, es decir, participando en eventos, retos de toma de perspectiva, actividades experimentales, etc.*

Combinación de métodos cognitivos y conductuales: *abordar los problemas abrumadores de una forma más positiva, descomponiéndose en partes más pequeñas, cambiando los patrones/pensamientos negativos utilizando también técnicas conductuales prácticas. Por ejemplo, el modelo CBT: identificar y reformular los pensamientos negativos mediante debates en grupo, diarios, formación experiencial...*

Métodos con elementos de dramatización y juegos de rol: *permiten a los alumnos explorar situaciones realistas, interactuando con otras personas de forma controlada, para desarrollar experiencia y probar diferentes estrategias en un entorno apoyado. A los participantes se les asignan papeles específicos en una conversación u otra interacción. Representan el escenario y luego reflexionan y debaten sobre las interacciones, incluyendo formas alternativas de abordar la situación.*

Métodos de autoconciencia y reflexión: *se centran en la autoobservación y la información sobre sus pensamientos, deseos y sentimientos, reservando tiempo, idealmente todos los días, para mirarse a sí mismo con calma y honestidad, es decir, utilizando diarios, mapas mentales, grabaciones, etc.*

Mindfulness (atención plena): *um tipo de meditação em que nos concentramos em estar intensamente conscientes do que estamos a sentir e a sentir no momento, sem interpretações ou julgamentos. A prática da atenção plena envolve métodos de respiração, imagens guiadas e outras práticas para relaxar o corpo e a mente e ajudar a reduzir o stress.*

Supervision: *um acordo formal para os profissionais discutirem regularmente o seu trabalho com alguém experiente, para manterem um olhar questionador e reflexivo sobre o trabalho que estão a fazer e serem apoiados para alargarem a sua perspetiva e continuarem a crescer e a desenvolver-se.*

En cuanto a los métodos de formación que se han definido como eficaces para desarrollar las competencias socioemocionales, los siete, a saber, Asunción de roles, Métodos cognitivo-conductuales, Métodos conductuales, Métodos cognitivos, Reflexión, Mindfulness y Supervisión, son seleccionados como relevantes por los empleadores, pero también hay diferencias entre los países socios.

De acuerdo con los resultados anteriores, concluimos que nuestro programa de formación debe incluir unidades de aprendizaje que cubran las doce competencias socioemocionales, utilizando varios métodos de formación diferentes, para dar a los formadores y alumnos de diferentes países la oportunidad de seleccionar los métodos que más les atraigan.

Así, los Módulos/Unidades de Aprendizaje identificados son los siguientes: nº 5 módulos/unidades de aprendizaje para cada grupo de competencias.

<i>Modulo/ Unidad de aprendizaje</i>	Resultados del aprendizaje
<i>I - Habilidades de gestión de las emociones</i>	<ul style="list-style-type: none"> - ser capaz de comprender el valor y la naturaleza de las emociones y utilizarlas de forma que faciliten el pensamiento - ser capaz de percibir y expresar correctamente sus propias emociones/saber lo que siente en un momento dado y comprender el impacto de estos estados de ánimo en los demás - ser capaz de regular e influir en sus propias emociones para motivarse, alcanzar objetivos y afrontar el estrés/controlar o redirigir sus emociones - ser capaz de adaptar y ajustar sus sentimientos y pensamientos a nuevas situaciones y resolver eficazmente problemas de índole personal e interpersonal
<i>II - Empatía</i>	<ul style="list-style-type: none"> - ser capaz de percibir y expresar correctamente las emociones de los demás, comprender e imaginar los sentimientos e intenciones de los demás y adoptar la perspectiva de los demás
<i>III - Capacidad de gestión de las relaciones</i>	<ul style="list-style-type: none"> - ser capaz de construir y gestionar relaciones, dar y aceptar ayuda y establecer acuerdos de cooperación - ser capaz de resolver constructivamente malentendidos, conflictos de valores y recursos - ser capaz de comprender sus propios puntos fuertes y valores y de convencer/persuadir a los demás
<i>IV- Atención/escucha activa</i>	<ul style="list-style-type: none"> - ser capaz de escuchar y centrarse en otras personas, de dirigir su atención a las necesidades, sentimientos y cogniciones de los demás y de permanecer atento incluso cuando está angustiado
<i>V- Competencias en materia de responsabilidad social</i>	<ul style="list-style-type: none"> -ser capaz de comprender la influencia de la cultura, la edad, el sexo, la religión y la clase social en la identidad, las necesidades y las emociones

- ser capaz de comprender y aceptar las diversas perspectivas, valores y estilos de vida de los demás
- ser capaz de expresar preocupación por todo tipo de personas

De acuerdo con nuestro formulario de solicitud, cada Unidad de aprendizaje está:

- descrita en términos legibles y comprensibles, haciendo referencia a los Competencias en materia de responsabilidad social, destrezas y competencias que contiene, descrita en términos de la elección de las actividades que se ofrecerán a los usuarios (herramientas de evaluación, ejercicios, metodologías, etc.)
- categorizadas en función del tiempo necesario para alcanzar el objetivo educativo de la unidad.

Para cada unidad hay un título, una descripción de los resultados del aprendizaje y un procedimiento y criterios para evaluar los resultados del aprendizaje.

Para definir la estructura del Programa de Formación, **hemos decidido que la duración del curso sea de 30 horas, 6 horas para cada Unidad de Aprendizaje.**



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

3.2 Unidad de aprendizaje n. 1 - Habilidades de gestión de las emociones

Número de unidades de aprendizaje	I	Título	Capacidad para gestionar las emociones
Resultados del aprendizaje			<p>Tras completar esta unidad de aprendizaje, se espera que los participantes aumenten su comprensión y conciencia de sus emociones y de las emociones de los demás, y que sean más capaces de gestionar sus propias emociones. Por un lado, los participantes estarán capacitados para comprender las emociones, su valor y su naturaleza y, por otro, mejorarán su autoconciencia emocional. Por último, la Unidad de Aprendizaje pretende fomentar el autocontrol emocional, cómo regular e influir en las propias emociones para motivarse, conseguir objetivos y afrontar el estrés, controlar o reconducir las emociones e impulsos y cómo perseverar ante los obstáculos y contratiempos.</p> <p>Al finalizar este curso, se espera que sea capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none">• darse cuenta de la importancia de la gestión de las emociones y de los conceptos que la rodean en la inclusión efectiva de los inmigrantes en el trabajo• conocer los enfoques teóricos que pueden contribuir a la gestión de las emociones de los empresarios• comprender el valor y la naturaleza de las emociones y utilizarlas para facilitar el pensamiento• percibir y expresar correctamente las propias emociones/saber lo que uno siente en un momento dado y comprender el impacto de estos estados de ánimo en los demás• regular e influir en las propias emociones para motivarse, alcanzar objetivos y afrontar el estrés/controlar o redirigir las emociones• adaptar y ajustar sus sentimientos y pensamientos a nuevas situaciones y resolver eficazmente problemas de índole personal e interpersonal





INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

	<ul style="list-style-type: none"> • facilitar el contacto y la discusión mutuos, teniendo en cuenta las emociones y los sentimientos de los demás • centrarse en comprender cómo se siente una persona y por qué se siente así, siendo también capaz de hacer frente a las emociones negativas de forma constructiva; • Ejercer el autocontrol emocional y la autoconciencia.
<p>Competencias en materia de responsabilidad social</p>	<p>Competencias</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de emociones • Definiciones: Inteligencia emocional, Conciencia (auto)emocional, Comprensión de las emociones, Autocontrol emocional • Importancia de las habilidades de gestión de las emociones para los empleadores en la inclusión laboral de los inmigrantes • Métodos para mejorar las habilidades de gestión de las emociones 	<ul style="list-style-type: none"> • ser capaz de comprender el valor y la naturaleza de las emociones y utilizarlas para facilitar el pensamiento • ser capaz de percibir y expresar correctamente sus propias emociones/saber lo que siente en cada momento y comprender el impacto de estos estados de ánimo en los demás • ser capaz de regular e influir en sus propias emociones para motivarse, alcanzar objetivos y afrontar el estrés/controlar o redirigir las emociones • ser capaz de adaptar y ajustar sus sentimientos y pensamientos a nuevas situaciones y resolver eficazmente problemas de índole personal e interpersonal
<p>Métodos de formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconciencia - Una técnica para mejorar la conciencia emocional y la comprensión de las emociones • Caso práctico • Conciencia • Experiencial - Método cognitivo-conductual • Toma de conciencia





INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

	<ul style="list-style-type: none">● Reevaluación del estímulo emocional
Material didáctico	<ul style="list-style-type: none">● Archivos en Pdf● PowerPoint● Ejercicios prácticos y actividades● Audio/video● Clips● Links
Metodología didáctica	<p><u>Face to face</u></p> <p>La metodología de formación se basará en el uso de técnicas de enseñanza activa, con el objetivo de simular situaciones reales de trabajo. Gracias a la centralización de la experiencia laboral de los participantes, será posible descubrir el amplio abanico de competencias informales que poseen. Así, la actividad formativa "formal" se llevará a cabo a través de la tradicional clase presencial, que se utilizará para introducir y explicar temas teóricos, pero también a través de "metodologías experienciales", que permitirán fomentar el aprendizaje mediante la participación activa y directa de los alumnos. Las metodologías didácticas que se utilizarán incluyen: - Clase presencial - Autoevaluación, análisis de competencias de entrada - Método del caso: trabajo en grupo para analizar y discutir una situación de trabajo (por ejemplo, el profesor propone el problema y el grupo decide la solución adecuada) - Discusión en grupo. Por último, se planifican actividades de formación individuales o en grupo, mediante la realización de ejercicios y aplicaciones prácticas, con el fin de desarrollar competencias específicas y profundizar en el análisis de un tema concreto.</p> <p><u>On Line</u></p> <p>El programa de formación InterCLab también se presentará en forma de seminarios web síncronos y asíncronos.</p> <p>En la formación a distancia, la formación se lleva a cabo a través de Internet, ofreciendo al alumno "autonomía", es decir, la posibilidad de estudiar independientemente de factores limitantes, como la obligación de estar físicamente presente en una zona específica.</p>





INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

	<p>La metodología didáctica se basará en el uso de una plataforma web, creada específicamente en la página web del proyecto, a la que los participantes podrán acceder con su nombre de usuario y contraseña. La actividad formativa se llevará a cabo mediante la descarga de materiales didácticos elaborados y subidos a la plataforma en un recorrido estructurado e intuitivo que involucrará a los participantes, motivándoles, empujándoles a aplicar Competencias en materia de responsabilidad social previas, proporcionándoles documentos e información en función de sus posibilidades y de las características de los recursos disponibles; herramientas, ofrecerá apoyo y feedback y realizará un seguimiento constante del nivel de aprendizaje de los temas. Se proporcionarán instrucciones claras que expliquen cómo utilizar la plataforma, así como un sistema de asistencia para resolver problemas relacionados con la descarga de contenidos y herramientas de autoevaluación de las competencias de entrada.</p> <p>Los alumnos podrán estudiar la parte teórica de cada módulo de forma asíncrona en formato ppts, apuntes o vídeo antes de comenzar la parte práctica.</p> <p>Para la parte práctica de la formación, los participantes serán guiados por el formador en la realización de ejercicios experimentales y en la discusión de su experiencia. Las actividades se llevarán a cabo bajo la supervisión del formador, en grupos o individualmente. El formador explicará el alcance y las instrucciones de cada actividad y facilitará el proceso de reflexión. El formador y los alumnos se reúnen en la plataforma de formación para llevar a cabo las actividades formativas. La mayoría de las actividades serán interactivas y de diferentes formas, como arrastrar y soltar, juego de emparejar, cumplimentación de formularios en línea, salas de reunión para actividades en grupo, respuestas de opción múltiple, formularios post-it, etc., con el fin de hacer la formación más interesante. El material también estará disponible en formatos descargables (que podrán utilizarse si la formación se imparte en un aula real).</p>
Duración	6 horas





INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

LO Criterios y procedimientos de evaluación

Al final de cada módulo/unidad de aprendizaje, el alumno deberá realizar la prueba de evaluación correspondiente, que podrá incluir preguntas de opción múltiple, verdadero/falso, etc.

Será una herramienta de autoevaluación que permitirá valorar el nivel de éxito en el aprendizaje de acuerdo con la siguiente escala:

PUNTUACIÓN	EVALUACIÓN	DEFINICIÓN
90% < 100%	A	Excelente
80% < 89%	B	Bien
70% < 79%	C	Satisfactorio
60% < 69%	D	Suficiente
0% < 59%	F	Insuficiente

Sólo pasarán la prueba los participantes que obtengan A, B, C y D. Los participantes que obtengan un suspenso podrán repetir la prueba 3 veces.

Cada prueba incluirá al menos 10 preguntas y 4 respuestas de opción múltiple.

De forma voluntaria, se realizará una prueba de seguimiento a todos los participantes para comprobar su grado de satisfacción con la unidad de aprendizaje. Se les pedirá que rellenen un breve cuestionario para evaluar el material didáctico facilitado, los contenidos de la unidad, las actividades y ejercicios propuestos, etc., de acuerdo con la siguiente escala:

EVALUACIÓN	DEFINICIÓN
1	Ninguno
2	Poco
3	Suficiente
4	Mucho

3.3 Unidad de aprendizaje n. 2 - Empatía

Número de Unidad de aprendizaje	II	Título	Empatía
<p>Resultado del aprendizaje</p>	<p>Al finalizar esta unidad de aprendizaje, se espera que los participantes aumenten sus Competencias en materia de responsabilidad social teóricos básicos y la metodología sobre cómo mejorar sus habilidades de empatía. Al mismo tiempo, comprenderán la importancia de aplicar las habilidades de empatía en su trabajo diario para apoyar la inclusión laboral de los inmigrantes.</p> <p>Al final de este curso, se espera que sean capaces de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Facilitar el contacto y la discusión mutua teniendo en cuenta las emociones y sentimientos del otro; <p>Mostrar comprensión por las opiniones y sentimientos de los demás y aceptar a los demás tal y como son;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● saber comprender la información tácita relevante, los sentimientos y las necesidades de otras personas; ● crear un buen clima de conversación mediante la atención, la franqueza y el respeto; <p>centrarse en comprender cómo se siente una persona y por qué se siente así;</p> <p>Aplicar las habilidades de empatía cada día de trabajo para apoyar a los trabajadores inmigrantes.</p>		
<p>Conocimiento</p>		<p>Competencias</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● Concepto de empatía ● Definiciones: Empatía afectiva, empatía cognitiva ● Importancia de las habilidades de empatía para los empleadores en la inclusión laboral de los inmigrantes 		<ul style="list-style-type: none"> ● ser capaz de percibir y expresar correctamente las emociones de los demás ● ser capaz de comprender e imaginar los sentimientos y las intenciones de los demás 	



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

<ul style="list-style-type: none"> • Métodos para mejorar las capacidades de empatía 	<ul style="list-style-type: none"> • ser capaz de adoptar la perspectiva de los demás
<p>Método de formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Casos prácticos • Métodos cognitivos • Juego de rol - Experiencial • Atención plena • Autoevaluación
<p>Material de aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pdf • PowerPoint • Ejercicios prácticos y actividades • Audio/video • Clips • Links
<p>Metodología didáctica</p>	<p><u>Face to face</u></p> <p>La metodología de formación se basará en el uso de técnicas de enseñanza activa, con el objetivo de simular situaciones reales de trabajo. Gracias a la centralización de la experiencia laboral de los participantes, será posible descubrir el amplio abanico de competencias informales que poseen. Así, la actividad formativa "formal" se llevará a cabo a través de la tradicional clase presencial, que servirá para introducir y explicar temas teóricos, pero también a través de "metodologías experienciales", que permitirán fomentar el aprendizaje mediante la participación activa y directa de los alumnos. Las metodologías didácticas que se utilizarán incluyen: - Clase presencial - Autoevaluación, análisis de competencias de entrada - Método del caso: trabajo en grupo para analizar y discutir una situación de trabajo (por ejemplo, el profesor propone el problema y el grupo decide la solución adecuada) - Discusión en grupo. Por último, se planifican actividades de formación individuales o en grupo, mediante ejercicios y aplicaciones prácticas, con el objetivo de desarrollar competencias específicas y profundizar en el análisis de un tema concreto.</p> <p><u>On Line</u></p> <p>El programa de formación IntercLab también se presentará en forma de seminarios web síncronos y asíncronos.</p>



En la formación a distancia, la formación se realiza a través de Internet, ofreciendo al alumno "autonomía", es decir, la posibilidad de estudiar con independencia de factores limitantes, como la obligación de estar físicamente presente en una zona concreta.

La metodología de enseñanza se basará en el uso de una plataforma web, creada específicamente en la página web del proyecto, a la que los participantes podrán acceder con su nombre de usuario y contraseña. La actividad formativa se llevará a cabo mediante la descarga de materiales didácticos elaborados y subidos a la plataforma, en un recorrido estructurado e intuitivo que implicará a los participantes, motivándoles, animándoles a aplicar Competencias en materia de responsabilidad social previos, facilitándoles documentos e información en función de sus posibilidades y de las características de las herramientas disponibles, ofreciéndoles apoyo y feedback y realizando un seguimiento constante del nivel de aprendizaje de los temas. Se proporcionarán instrucciones claras que expliquen cómo utilizar la plataforma, así como un sistema de asistencia para resolver problemas relacionados con la descarga de contenidos y herramientas de autoevaluación de las competencias de entrada. Los alumnos podrán estudiar la parte teórica de cada módulo de forma asíncrona en ppts, apuntes o formato de vídeo antes de que comience la parte práctica.

En la parte práctica de la formación, los participantes serán guiados por el formador en la realización de ejercicios experimentales y en la discusión de su experiencia. Las actividades se llevarán a cabo bajo la supervisión del formador, en grupos o individualmente. El formador explicará el alcance y las instrucciones de cada actividad y facilitará el proceso de reflexión. El formador y los alumnos se reunirán en la plataforma de formación para llevar a cabo las actividades formativas. La mayoría de las actividades serán interactivas y de diferentes formas, como arrastrar y soltar, juegos de emparejar, rellenar formularios en línea, salas de reunión para actividades en grupo, respuestas de opción múltiple, formularios post-it, etc., con el fin de hacer la formación más interesante. El material también estará

	disponible en formatos descargables (que podrán utilizarse si la formación se imparte en un aula real).																												
Duración	6 horas																												
LO Criterios y procedimientos de evaluación	<p>Al final de cada módulo/unidad de aprendizaje, el alumno deberá realizar la prueba de evaluación correspondiente, que podrá incluir preguntas de opción múltiple, verdadero/falso, etc. Será una herramienta de autoevaluación que permitirá valorar el nivel de éxito en el aprendizaje de acuerdo con la siguiente escala:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>PUNTUACIÓN</th> <th>EVALUACIÓN</th> <th>DEFINICIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>90% < 100%</td> <td>A</td> <td>Excelente</td> </tr> <tr> <td>80% < 89%</td> <td>B</td> <td>Bien</td> </tr> <tr> <td>70% < 79%</td> <td>C</td> <td>Satisfactorio</td> </tr> <tr> <td>60% < 69%</td> <td>D</td> <td>Suficiente</td> </tr> <tr> <td>0% < 59%</td> <td>F</td> <td>Insuficiente</td> </tr> </tbody> </table> <p>Sólo pasarán la prueba los participantes que obtengan A, B, C y D. Los participantes que obtengan un suspenso podrán repetir la prueba 3 veces. Cada prueba incluirá al menos 10 preguntas y 4 respuestas de opción múltiple.</p> <p>De forma voluntaria, todos los participantes realizarán una prueba de seguimiento para comprobar su nivel de satisfacción con la Unidad de aprendizaje . Se les pedirá que rellenen un breve cuestionario para evaluar los materiales didácticos proporcionados, los contenidos de la unidad, las actividades y ejercicios propuestos, etc., de acuerdo con la siguiente escala:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>EVALUACIÓN</th> <th>DEFINICIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Ninguno</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Poco</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Suficiente</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Muito</td> </tr> </tbody> </table>	PUNTUACIÓN	EVALUACIÓN	DEFINICIÓN	90% < 100%	A	Excelente	80% < 89%	B	Bien	70% < 79%	C	Satisfactorio	60% < 69%	D	Suficiente	0% < 59%	F	Insuficiente	EVALUACIÓN	DEFINICIÓN	1	Ninguno	2	Poco	3	Suficiente	4	Muito
PUNTUACIÓN	EVALUACIÓN	DEFINICIÓN																											
90% < 100%	A	Excelente																											
80% < 89%	B	Bien																											
70% < 79%	C	Satisfactorio																											
60% < 69%	D	Suficiente																											
0% < 59%	F	Insuficiente																											
EVALUACIÓN	DEFINICIÓN																												
1	Ninguno																												
2	Poco																												
3	Suficiente																												
4	Muito																												

3.4 Unidad de aprendizaje n. 3 - Capacidad de gestión de relaciones

Número de Unidad de aprendizaje	III	Título	Capacidad de gestión de relaciones
Resultados del aprendizaje			<p>Al finalizar esta unidad de aprendizaje, se espera que los participantes aumenten su capacidad para gestionar las relaciones de forma eficaz. La formación en colaboración debe fomentar la capacidad de los participantes para construir y gestionar relaciones, para dar y aceptar ayuda y para establecer acuerdos de cooperación. La formación en resolución de conflictos y negociación debe apoyar a los participantes en la resolución constructiva de malentendidos, conflictos de valores y recursos. La formación en materia de influencia debe promover la comprensión por parte de los alumnos de sus propios puntos fuertes y valores, y ayudarles a persuadir a los demás.</p> <p>Al finalizar este curso, se espera que los alumnos sean capaces de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● comprender qué significa cooperación y qué otros conceptos giran en torno a ella ● comprender la importancia de las habilidades de cooperación en el ámbito de la inclusión laboral de los inmigrantes ● aprender qué enfoques teóricos pueden contribuir al desarrollo de las habilidades de cooperación ● reforzar su capacidad para gestionar eficazmente sus relaciones con los trabajadores inmigrantes; ● "cultivar" el sentimiento de que el objetivo es común a todos los miembros del equipo, de que forman parte de una unidad que recibe mayor satisfacción de las relaciones entre ellos, con una moral, unas normas y unos valores comunes; ● mejorar y desarrollar las capacidades de resolución de conflictos y negociación, que ayudarán a gestionar adecuadamente las relaciones interpersonales y a



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

	<p>identificar el origen de los conflictos y malentendidos, de modo que puedan abordarse de forma integral para ayudar a los trabajadores migrantes a superar la difícil situación en la que se encuentran, gestionar sus emociones y alcanzar sus objetivos.</p>
Conocimientos	Competencias
<ul style="list-style-type: none"> ● Definiciones: Cooperación, Resolución de conflictos y negociación, Influencia ● La importancia de las capacidades de gestión de las relaciones para los empresarios en la inclusión laboral de los inmigrantes ● Métodos para mejorar las capacidades de gestión de las relaciones 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ser capaz de comprender qué significa cooperación y qué otros conceptos giran en torno a ella; ● ser capaz de comprender la importancia de las habilidades de cooperación en el ámbito de la inclusión laboral de los inmigrantes; ● ser capaz de aprender qué enfoques teóricos pueden contribuir al desarrollo de las habilidades de cooperación; ● ser capaces de reforzar su capacidad para gestionar eficazmente sus relaciones con los trabajadores migrantes; ● ser capaces de "cultivar" el sentimiento de que el objetivo es común entre todos los miembros del equipo, de que forman parte de una unidad que recibe mayor satisfacción de las relaciones entre ellos, con una moral, unas normas y unos valores comunes; ● ser capaz de mejorar y desarrollar las habilidades de resolución de conflictos y negociación, lo que





INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

	ayudará a gestionar adecuadamente las relaciones interpersonales y a identificar el origen de los conflictos y malentendidos, de modo que puedan abordarse de forma integral para ayudar a los trabajadores migrantes a superar la difícil situación en la que se encuentran, gestionar sus emociones y alcanzar sus objetivos.
Métodos de formación	<ul style="list-style-type: none">• Autorreflexión• Juego de roles• Experiencial - Método cognitivo-conductual• Atención plena• Autoevaluación
Material de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none">• Pdf• PowerPoint• Ejercicios prácticos y actividades• Audio/video• Clips• Links
Métodos didácticos	<p><u>Face to face</u></p> <p>La metodología de formación se basará en el uso de técnicas de enseñanza activa, con el objetivo de simular situaciones reales de trabajo. Gracias a la centralización de la experiencia laboral de los participantes, será posible descubrir el amplio abanico de competencias informales que poseen. Así, la actividad formativa "formal" se llevará a cabo a través de la tradicional clase presencial, que se utilizará para introducir y explicar temas teóricos, pero también a través de "metodologías experienciales", que permitirán fomentar el aprendizaje mediante la participación activa y directa de los alumnos. Las metodologías didácticas que se utilizarán incluyen: - Clase presencial - Autoevaluación, análisis</p>

de competencias de entrada - Método del caso: trabajo en grupo para analizar y discutir una situación de trabajo (por ejemplo, el profesor propone el problema y el grupo decide la solución adecuada) - Discusión en grupo. Por último, se planifican actividades de formación individuales o en grupo, mediante ejercicios y aplicaciones prácticas, con el objetivo de desarrollar competencias específicas y profundizar en el análisis de un tema concreto.

On Line

El programa de formación InterCLab también se presentará en forma de seminario web síncrono y asíncrono. En la formación a distancia, la formación se realiza a través de Internet, ofreciendo al alumno "autonomía", es decir, la posibilidad de estudiar con independencia de factores limitantes, como la obligación de estar físicamente presente en una zona concreta.

La metodología de enseñanza se basará en el uso de una plataforma web, creada específicamente en el sitio web del proyecto, a la que los participantes podrán acceder con su nombre de usuario y contraseña. La actividad formativa se llevará a cabo mediante la descarga de materiales didácticos elaborados y subidos a la plataforma en un recorrido estructurado e intuitivo que implicará a los participantes, motivándoles, empujándoles a aplicar conocimientos previos, proporcionándoles documentos e información en función de sus posibilidades y de las características de las herramientas disponibles, ofreciéndoles apoyo y feedback y realizando un seguimiento constante del nivel de aprendizaje de los temas. Se proporcionarán instrucciones claras que expliquen cómo utilizar la plataforma, así como un sistema de asistencia para resolver problemas relacionados con la descarga de contenidos y herramientas para la autoevaluación de las competencias de entrada.

Los alumnos podrán estudiar la parte teórica de cada módulo de forma asíncrona en formato ppts, apuntes o vídeo antes de que comience la parte práctica.

Para la parte práctica de la formación, los participantes serán guiados por el formador para poner en práctica los ejercicios



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

	<p>experimentales y debatir su experiencia. Las actividades se llevarán a cabo bajo la supervisión del formador, en grupos o individualmente. El formador explicará el alcance y las instrucciones de cada actividad y facilitará el proceso de reflexión. El formador y los alumnos se reúnen en la plataforma de formación para llevar a cabo las actividades formativas. La mayoría de las actividades serán interactivas y de diferentes formas, como arrastrar y soltar, juego de emparejar, cumplimentación de formularios en línea, salas de reunión para actividades en grupo, respuestas de opción múltiple, formularios post-it, etc., con el fin de hacer la formación más interesante. El material también estará disponible en formatos descargables (que podrán utilizarse si la formación se imparte en un aula real).</p>
Duración	6 horas



Crterios y procedimientos de evaluaci3n

Al final de cada m3dulo/unidad de aprendizaje, el alumno deber3 realizar la prueba de evaluaci3n correspondiente, que podr3 incluir preguntas de opci3n m3ltiple, verdadero/falso, etc. Ser3 una herramienta de autoevaluaci3n que permitir3 valorar el nivel de 3xito en el aprendizaje de acuerdo con la siguiente escala:

PUNTUACI3N	EVALUACI3N	DEFINICI3N
90% < 100%	A	Excelente
80% < 89%	B	Bom
70% < 79%	C	Satisfat3rio
60% < 69%	D	Suficiente
0% < 59%	F	insuficiente

S3lo pasar3n la prueba los participantes que obtengan A, B, C y D. Los participantes que obtengan un suspenso podr3n repetir la prueba 3 veces.

Cada prueba incluir3 al menos 10 preguntas y 4 respuestas de opci3n m3ltiple.

De forma voluntaria, todos los participantes realizar3n una prueba de seguimiento para comprobar su nivel de satisfacci3n con la Unidad de aprendizaje . Se les pedir3 que rellenen un breve cuestionario para evaluar los materiales did3cticos proporcionados, los contenidos de la unidad, las actividades y ejercicios propuestos, etc., de acuerdo con la siguiente escala:

EVALUACI3N	DEFINICI3N
1	Ninguno
2	Poco
3	Suficiente
4	Mucho

3.5 Unidad de aprendizaje n. 4 - Atención/escucha activa

Número de Unidad de aprendizaje	IV	Título	Atención/escucha activa
Resultados del aprendizaje			<p>Tras completar esta unidad de aprendizaje, se espera que los participantes aumenten su capacidad de prestar atención a otras personas. Por un lado, aumentará la capacidad de atención de los participantes, es decir, su capacidad para dirigir su atención a las necesidades, sentimientos y cogniciones de los demás y para permanecer atentos incluso cuando se sientan personalmente angustiados. Por otro lado, la formación dotará a los participantes de las habilidades necesarias para escuchar y centrarse en las personas de una forma no prejuiciosa que permita a los demás reflexionar abiertamente.</p> <p>Al final de esta formación, se espera que los participantes sean capaces de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● prestar atención a las necesidades, sentimientos y pensamientos de sus trabajadores migrantes y responderles adecuadamente; ● sondear al trabajador migrante si las cosas no están claras durante una conversación y reaccionar a las señales no verbales; ● Centrarse en el trabajador migrante sin juzgarlo, permitiéndole reflexionar abiertamente; ● Demuestre a sus trabajadores migrantes que usted está centrado y comprometido, para que se sientan cómodos compartiendo información; ● Descifrar las señales no verbales y el lenguaje corporal de los trabajadores migrantes cuando se expresan, como la postura, el tono, la velocidad y el tono de voz, los gestos y las expresiones faciales;



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

	<ul style="list-style-type: none"> ● resumir regularmente durante la conversación, comprobando que han entendido a la otra persona; ● Mostrar interés por la otra persona durante la conversación y animarla a seguir hablando mediante el contacto visual y los modales; ● dar espacio a los demás y utilizar el silencio en el momento adecuado; ● Mostrar respeto por el trabajador inmigrante; ● centrarse en lo que dice el interlocutor.
Conocimiento	Competencias
<ul style="list-style-type: none"> ● Definiciones: Escucha activa, Atención ● La importancia de la capacidad de escucha activa para los empresarios en la inclusión laboral de los inmigrantes ● Métodos para mejorar la capacidad de escucha activa 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ser capaz de dirigir su atención a las necesidades, sentimientos y pensamientos de los trabajadores migrantes y responderles adecuadamente; ● ser capaz de sondear al trabajador migrante si las cosas no están claras durante una conversación y reaccionar a las señales no verbales; ● ser capaz de centrarse en el trabajador migrante sin juzgarlo, permitiéndole reflexionar abiertamente; ● Ser capaz de mostrar al trabajador migrante que usted está centrado y comprometido, para que se sienta cómodo compartiendo información; ● Ser capaz de descodificar las señales no verbales y el lenguaje corporal de los trabajadores migrantes cuando se expresan,





INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

	<p>como la postura, el tono, la velocidad y el tono de voz, los gestos y las expresiones faciales;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ser capaz de resumir regularmente durante la conversación, comprobando que ha entendido a la otra persona; ● ser capaz de mostrar interés por la otra persona durante la conversación y animarla a seguir hablando mediante el contacto visual y los modales; ● ser capaz de dar espacio a los demás y utilizar el silencio en el momento adecuado; ● ser capaz de mostrar respeto por el trabajador inmigrante; ● ser capaz de concentrarse en lo que dice el interlocutor.
<p>Métodos de formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Juegos de rol ● Juego de rol ● Estudio de casos ● Método vivencial ● Atención plena ● Autoevaluación
<p>Material de aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pdf ● PowerPoint ● Ejercicios prácticos y actividades ● Audio/video ● Clips ● Links
<p>Metodología didáctica</p>	<p><i>Face to face</i></p>



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

La metodología de formación se basará en el uso de técnicas de enseñanza activa, con el objetivo de simular situaciones reales de trabajo. Gracias a la centralización de la experiencia laboral de los participantes, será posible descubrir el amplio abanico de competencias informales que poseen. Así, la actividad formativa "formal" se llevará a cabo a través de la tradicional clase presencial, que se utilizará para introducir y explicar temas teóricos, pero también a través de "metodologías experienciales", que permitirán fomentar el aprendizaje mediante la participación activa y directa de los alumnos. Las metodologías didácticas que se utilizarán incluyen: - Clase presencial - Autoevaluación, análisis de competencias de entrada - Método del caso: trabajo en grupo para analizar y discutir una situación de trabajo (por ejemplo, el profesor propone el problema y el grupo decide la solución adecuada) - Discusión en grupo. Por último, se planifican actividades de formación individuales o en grupo, mediante ejercicios y aplicaciones prácticas, con el objetivo de desarrollar competencias específicas y profundizar en el análisis de un tema concreto.

On Line

El programa de formación Interclab también se presentará en forma de seminarios web síncronos y asíncronos.

En la formación a distancia, la formación se realiza a través de Internet, ofreciendo al alumno "autonomía", es decir, la posibilidad de estudiar con independencia de factores limitantes, como la obligación de estar físicamente presente en una zona concreta. La metodología didáctica se basará en el uso de una plataforma web, creada específicamente en la página web del proyecto, a la que los participantes podrán acceder con su nombre de usuario y contraseña.

La actividad formativa se llevará a cabo mediante la descarga de materiales didácticos elaborados y subidos a la plataforma en un recorrido estructurado e intuitivo que implicará a los participantes, motivándoles, empujándoles a aplicar conocimientos previos, proporcionándoles documentos e información en función de sus posibilidades y de las





INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

	<p>características de las herramientas disponibles, ofreciéndoles apoyo y feedback y realizando un seguimiento constante del nivel de aprendizaje de los temas. Se proporcionarán instrucciones claras que expliquen cómo utilizar la plataforma, así como un sistema de asistencia que permita resolver los problemas relacionados con la descarga de contenidos y las herramientas de autoevaluación de las competencias de entrada.</p> <p>Los alumnos podrán estudiar la parte teórica de cada módulo de forma asíncrona en formato ppts, apuntes o vídeo antes de que comience la parte práctica.</p> <p>Para la parte práctica de la formación, los participantes serán guiados por el formador para poner en práctica los ejercicios experimentales y debatir su experiencia. Las actividades se llevarán a cabo bajo la supervisión del formador, en grupos o individualmente. El formador explicará el alcance y las instrucciones de cada actividad y facilitará el proceso de reflexión. El formador y los alumnos se reúnen en la plataforma de formación para llevar a cabo las actividades formativas. La mayoría de las actividades serán interactivas y de diferentes formas, como arrastrar y soltar, juego de emparejar, rellenado de formularios en línea, salas de reunión para actividades en grupo, respuestas de opción múltiple, formularios post-it, etc., con el fin de hacer la formación más interesante. El material también estará disponible en formato descargable (que podrá utilizarse si la formación se imparte en un aula real).</p>
Duración	6 horas



Criterios y procedimientos de evaluación

Al final de cada módulo/unidad de aprendizaje, el alumno deberá realizar la prueba de evaluación correspondiente, que podrá incluir preguntas de opción múltiple, verdadero/falso, etc. Será una herramienta de autoevaluación que permitirá valorar el nivel de éxito en el aprendizaje de acuerdo con la siguiente escala:

PUNTUACIÓN	EVALUACIÓN	DEFINICIÓN
90% < 100%	A	Excelente
80% < 89%	B	Bueno
70% < 79%	C	Satisfactorio
60% < 69%	D	Suficiente
0% < 59%	F	Insuficiente

Sólo pasarán la prueba los participantes que obtengan A, B, C y D. Los participantes que obtengan un suspenso podrán repetir la prueba 3 veces.

Cada prueba incluirá al menos 10 preguntas y 4 respuestas de opción múltiple.

De forma voluntaria, todos los participantes realizarán una prueba de seguimiento para comprobar su nivel de satisfacción con la Unidad de aprendizaje. Se les pedirá que rellenen un breve cuestionario para evaluar los materiales didácticos proporcionados, los contenidos de la unidad, las actividades y ejercicios propuestos, etc., de acuerdo con la siguiente escala:

EVALUACIÓN	DEFINICIÓN
1	Ninguno
2	Poco
3	Suficiente
4	Mucho

3.6 Unidad de aprendizaje n. 5 – Competencias en materia de responsabilidad social

Número de Unidad de aprendizaje	V	Título	Competencias en materia de responsabilidad social
<p>Resultados del aprendizaje</p>			<p>Tras completar esta unidad de aprendizaje, se espera que los participantes aumenten su preocupación por todo tipo de personas, su apertura a valores diferentes y su capacidad para cooperar con gente diversa. Por un lado, los participantes estarán capacitados para comprender y aceptar las diferentes perspectivas, valores y estilos de vida de los demás.</p> <p>Por último, la Unidad de Aprendizaje pretende aumentar la diversidad y la competencia intercultural de los participantes, para que puedan comprender la influencia de la cultura, la edad, el sexo, la religión y la clase social en la identidad, las necesidades y las emociones, y trabajar mejor con personas diversas. En general, el curso permitirá a los empresarios sentirse comprometidos y preocupados por todo tipo de trabajadores.</p> <p>Al finalizar esta NC, se espera que sea capaz de:</p> <p>Comprender la influencia de la cultura, la edad, el género, la religión y la clase social en la identidad, las necesidades y las emociones</p> <ul style="list-style-type: none"> ● comprender y aceptar las diversas perspectivas, valores y estilos de vida de los demás ● expresar preocupación por todo tipo de personas/trabajadores
<p>Conocimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Definiciones: Cultura, Diversidad, Competencia intercultural, Tolerancia, Valores, actitudes y estereotipos ● Importancia de las competencias de responsabilidad social (diversidad y competencia) 	<p>Competencias</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ser capaz de comprender cómo las personas pueden diferir en su forma de pensar, actuar o en sus creencias, emociones y valores; ● Ser capaz de demostrar apertura a nuevas perspectivas y a la 		



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

<p>intercultural, tolerancia, preocupación social) para los empleadores en la inclusión laboral de los inmigrantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Métodos para mejorar las competencias de responsabilidad social 	<p>diversidad de sus propios trabajadores;</p> <ul style="list-style-type: none"> • ser capaz de interactuar respetuosa y adecuadamente con trabajadores de orígenes diversos • ser capaz de reconocer y reflexionar críticamente sobre sus propios prejuicios (conscientes e inconscientes) en relación con la edad, el sexo, la discapacidad, el origen cultural, etc; • ser capaz de reflexionar y comprender la influencia de la diversidad en su entorno personal y profesional; • Ser capaz de aceptar las similitudes y diferencias entre individuos; • Ser capaz de reconocer la diversidad y ser tolerante en cada jornada laboral para apoyar a los propios trabajadores inmigrantes.
<p>Métodos de formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconciencia • Método cognitivo • Estudio de casos • Sensibilización • Experiencial - Método cognitivo-conductual • Ejercicios de autoevaluación
<p>Material de aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pdf • PowerPoint • Ejercicios prácticos y actividades • Audio/video • Clips • Links





INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

Metodología didáctica

Face to face

La metodología de formación se basará en el uso de técnicas de enseñanza activa, con el objetivo de simular situaciones reales de trabajo. Gracias a la centralización de la experiencia laboral de los participantes, será posible descubrir el amplio abanico de competencias informales que poseen. Así, la actividad formativa "formal" se llevará a cabo a través de la tradicional clase presencial, que se utilizará para introducir y explicar temas teóricos, pero también a través de "metodologías experienciales", que permitirán fomentar el aprendizaje mediante la participación activa y directa de los alumnos. Las metodologías didácticas que se utilizarán incluyen: - Clase presencial - Autoevaluación, análisis de competencias de entrada - Método del caso: trabajo en grupo para analizar y discutir una situación de trabajo (por ejemplo, el profesor propone el problema y el grupo decide la solución adecuada) - Discusión en grupo. Por último, se planifican actividades de formación individuales o en grupo, mediante la realización de ejercicios y aplicaciones prácticas, con el fin de desarrollar competencias específicas y profundizar en el análisis de un tema concreto.

On Line

El programa de formación IntercLab también se presentará en forma de seminarios web síncronos y asíncronos.

En la formación a distancia, la formación se realiza a través de Internet, ofreciendo al alumno "autonomía", es decir, la posibilidad de estudiar con independencia de factores limitantes, como la obligación de estar físicamente presente en una zona concreta. La metodología didáctica se basará en el uso de una plataforma web, creada específicamente en la página web del proyecto, a la que los participantes podrán acceder con su nombre de usuario y contraseña.

La actividad formativa se llevará a cabo mediante la descarga de materiales didácticos elaborados y subidos a la plataforma en un recorrido estructurado e intuitivo que implicará a los participantes, motivándoles, empujándoles a aplicar conocimientos previos, proporcionándoles documentos e





INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

	<p>información en función de sus posibilidades y de las características de las herramientas disponibles, ofreciéndoles apoyo y feedback y realizando un seguimiento constante del nivel de aprendizaje de los temas. Se proporcionarán instrucciones claras que expliquen cómo utilizar la plataforma, así como un sistema de asistencia que permita resolver los problemas relacionados con la descarga de contenidos y las herramientas de autoevaluación de las competencias de entrada.</p> <p>Los alumnos podrán estudiar la parte teórica de cada módulo de forma asíncrona en formato ppts, apuntes o vídeo antes de que comience la parte práctica.</p> <p>Para la parte práctica de la formación, los participantes serán guiados por el formador para poner en práctica los ejercicios experimentales y debatir su experiencia. Las actividades se llevarán a cabo bajo la supervisión del formador, en grupos o individualmente. El formador explicará el alcance y las instrucciones de cada actividad y facilitará el proceso de reflexión. El formador y los alumnos se reúnen en la plataforma de formación para llevar a cabo las actividades formativas. La mayoría de las actividades serán interactivas y de diferentes formas, como arrastrar y soltar, juego de emparejar, rellenado de formularios en línea, salas de reunión para actividades en grupo, respuestas de opción múltiple, formularios post-it, etc., con el fin de hacer la formación más interesante. El material también estará disponible en formato descargable (que podrá utilizarse si la formación se imparte en un aula real).</p>
Duración	6 horas



LO Criterios y procedimientos de evaluación

Al final de cada módulo/unidad de aprendizaje, el alumno deberá realizar la prueba de evaluación correspondiente, que podrá incluir preguntas de opción múltiple, verdadero/falso, etc. Será una herramienta de autoevaluación que permitirá valorar el nivel de éxito en el aprendizaje de acuerdo con la siguiente escala:

PUNTUACIÓN	EVALUACIÓN	DEFINICIÓN
90% < 100%	A	Excelente
80% < 89%	B	Bueno
70% < 79%	C	Satisfactorio
60% < 69%	D	Suficiente
0% < 59%	F	Insuficiente

Sólo pasarán la prueba los participantes que obtengan A, B, C y D. Los participantes que obtengan un suspenso podrán repetir la prueba 3 veces.

Cada prueba incluirá al menos 10 preguntas y 4 respuestas de opción múltiple.

De forma voluntaria, todos los participantes realizarán una prueba de seguimiento para comprobar su nivel de satisfacción con la Unidad de aprendizaje. Se les pedirá que rellenen un breve cuestionario para evaluar los materiales didácticos proporcionados, los contenidos de la unidad, las actividades y ejercicios propuestos, etc., de acuerdo con la siguiente escala

EVALUACIÓN	DEFINICIÓN
1	Ninguno
2	Poco
3	Suficiente
4	Mucho



INTERCLab
Intercultural lab
for migrants' inclusion

4. Anexos

