

Orientación profesional

El empleo de los inmigrantes influye en muchas cuestiones relevantes, como la independencia económica, la planificación del futuro, la socialización con los miembros de la sociedad de acogida, la oportunidad de desarrollar habilidades lingüísticas, el fortalecimiento de la autoestima y el fomento de la autosuficiencia. Así pues, la orientación profesional es un medio estratégico para la inclusión social de los recién llegados. De acuerdo con el enfoque del paradigma del diseño de la vida (Savickas, 2009), se hará hincapié en toda la historia de la carrera (antes y después de la migración) de la persona a través de narraciones en torno a temas de la vida.

Es de suma importancia evitar el error de considerar al recién llegado como una "persona nueva" que no tiene pasado y que necesita un servicio de acompañamiento estandarizado. Hay que acoger al recién llegado en su totalidad y tener en cuenta su historia. Este error puede surgir del comportamiento del migrante, ya que los recién llegados tienden generalmente a reiniciar todo lo que han hecho en el país de origen o de paso. Después de la primera fase de acogida, cuando están preparados para la inclusión social y laboral, cuando se les pregunta por su cualificación educativa, pueden responder con orgullo que obtuvieron el nivel O en el país de acogida, aunque hayan tenido educación secundaria o terciaria en su país de origen. Tienden a valorizar su título de octavo grado porque es una meta alcanzada en el país de acogida, sin saber que es la calificación educativa más baja de Europa y que no es tan estratégica para encontrar un empleo. Esta percepción errónea puede estar inducida por el hecho de que al llegar al nuevo país son empujados por los accesos profesionales a obtener el octavo grado para adquirir un conocimiento básico de la lengua local, lo que seguramente es su primer objetivo importante, pero sólo una meta preliminar. Por ello, durante el análisis de los antecedentes y las primeras entrevistas se recomienda apuntalar todo el proyecto que tendrán que realizar para conseguir un empleo, aclarando el significado de todos los pasos y ayudándoles a valorar todas las experiencias previas a la migración.

Conocer su origen es muy necesario para valorar la experiencia previa a la emigración y poder ofrecer una orientación profesional adecuada. El enfoque narrativo es muy importante y eficaz para que los inmigrantes se expresen y exploren su nueva identidad, que no es fija, sino un proyecto que debe desarrollarse en el nuevo contexto social.

En realidad, no se trata de una evaluación de competencias, sino de una fase previa de interacción social en la que los inmigrantes, al contar su historia de vida, pueden replanteársela, satisfaciendo así la necesidad de reconstruir su sentido de identidad, con vistas a la búsqueda de una nueva carrera en la que puedan combinar con éxito el contexto cultural del país de acogida y del de origen.

La experiencia sugiere utilizar una entrevista libre basada en las siguientes preguntas clave:

Preguntas clave	Consejos
<p>¿Qué ha hecho hasta ahora? ¿En tu país? En otros países? ¿Fuiste a la escuela? Si es así, ¿qué estudiaste?</p>	<p>Es bueno empezar con una conversación sencilla y dejar que el tema surja de forma natural</p> <p>Respetar la privacidad y utilizar la empatía (en lugar de preguntar "¿por qué te fuiste de tu país? puedes preguntar "¿Has podido instalarte aquí?")</p> <p>Intenta evitar un tono demasiado asertivo que pueda ser percibido como demasiado agresivo</p>
<p>¿Qué aporta aquí de lo que ha hecho?</p>	<p>Puede ser útil hacerles pensar en un objeto en el que puedan identificarse antes y después de la salida</p> <p>El refugiado es un estatus legal, no un estatus humano. Utiliza la palabra "refugiado" con cuidado: puede que alguien no aprecie esta etiqueta como identificador principal mientras que otros prefieren mantener esta identidad.</p>
<p>¿Qué te gustaría hacer?</p>	<p>Abordar las preguntas con sensibilidad (especialmente en caso de barrera lingüística o falta de mediador)</p> <p>Preguntar sobre la información de la situación legal es necesario en términos de permiso de trabajo y oferta de servicios sociales.</p> <p>Preguntar a los refugiados si piensan quedarse en el país o marcharse al extranjero puede percibirse como algo incómodo</p> <p>La primera preocupación de un recién llegado es tener suficiente dinero para enviarlo a su familia. Así que una posible respuesta podría ser "me gustaría hacer cualquier trabajo". En este caso, el entrevistador puede hacer preguntas más específicas utilizando una comunicación exploratoria que permita al entrevistado expresar sus conocimientos, habilidades, valores y expectativas. Como en un juego, la persona se abre poco a poco.</p> <p>Las tarjetas de empleo con imágenes y textos sencillos en varios idiomas pueden ser útiles para los inmigrantes y refugiados poco cualificados que no tienen buenos conocimientos del idioma.</p>
<p>¿Por qué te gusta hacer eso?</p>	<p>No hagas suposiciones: ¡evita los estereotipos! Los refugiados, como todo el mundo, quieren crecer personal y profesionalmente.</p> <p>Las preguntas "por qué" ayudan a explorar los valores culturales y los puntos de vista personales del entrevistado.</p>

Esta entrevista define un posible camino entre lo que se desea y lo que es posible y realista en este momento, por ejemplo, si el migrante desea trabajar como trabajador social/sanitario, será necesario acordar que este es un buen objetivo a medio-largo plazo y mientras tanto es necesario potenciar los puntos débiles (habilidades lingüísticas, conocimientos laborales, etc.) y valorar los puntos fuertes (habilidades transversales, experiencia previa, etc.). Utilizar la "metáfora del vaso" para comprender hasta qué punto está lleno el vaso de sus posibilidades, con el fin de definir los pasos posteriores para llenar el vacío con el fin de alcanzar el objetivo general. Se trata, en cierto modo, de tratar con vasos medio llenos en lugar de vasos medio vacíos, haciendo visibles y valorando todas las oportunidades y barreras. Es muy importante que el emigrante comprenda desde el principio los obstáculos internos (idioma, habilidades sociales) y externos (normas del contexto de acogida) y tenga una visión clara de todo el largo proceso de inclusión laboral. Véase la tarjeta "Vaso de posibilidades".

Desafiar los subobjetivos puede ser útil para rastrear los caminos y valorizar todos los pasos exitosos, trabajando así la autoestima de los migrantes. Es de suma importancia potenciar la conciencia del migrante sobre sus propias fortalezas y debilidades y aumentar su necesidad de introspección.

El recién llegado no está familiarizado con las normas y el sistema de trabajo del país de acogida y hay que llevarlo a descubrirlo paso a paso, definiendo un proyecto de vida con submetas y objetivos principales. Una de las principales barreras para el empleo es la imposibilidad de presentar pruebas de las cualificaciones previas e, incluso cuando esto es posible, los empleadores pueden no reconocerlas.

incluso cuando esto es posible, los empleadores pueden no reconocerlas. Por lo tanto, es necesario informar al migrante sobre las posibilidades disponibles en el país de acogida de reconocimiento y validación de su aprendizaje previo formal, no formal o informal y sobre los servicios específicos existentes. Al mismo tiempo, los recién llegados deberán conocer las características del mercado laboral local, el entorno empresarial (tipología y tamaño de las empresas), los principales sectores y clusters económicos, los requisitos para profesiones específicas.

De hecho, los antecedentes profesionales previos a menudo no se entienden en el nuevo país y no toda la experiencia es automáticamente transferible de un país a otro; esto no sólo se debe al diferente sistema de reconocimiento de cualificaciones y competencias, sino también a las diferentes leyes y normas sociales: trabajar como electricista en Europa requiere una licencia artesanal específica (permiso) y trabajar como sastre en Malí puede no ser lo mismo que hacerlo en un país de la UE.

Es de esperar que muchos inmigrantes no estén familiarizados con el concepto de competencias y el currículum vitae o cartera de competencias como herramientas para autopromocionarse en el mercado laboral. Así que los formadores y profesores de idiomas deben transmitir la importancia de las competencias en la búsqueda de empleo (conocimientos, experiencia, actitudes y valores personales, habilidades duras y blandas), cómo pueden incluirse en un CV y cómo darles visibilidad durante una entrevista de trabajo. Se pueden utilizar muchas actividades de grupo activas, simulaciones y juegos de rol para concienciar a los inmigrantes sobre "lo que son capaces de hacer", "en qué contexto", "cómo autopromocionarse con éxito", "cómo aprender de una entrevista de trabajo fallida". Estas actividades pueden llevarse a cabo también durante un curso de idiomas con el fin de combinar el aprendizaje del lenguaje técnico y laboral específico, el aprendizaje de los códigos culturales locales de trabajo y el aprendizaje de técnicas específicas de búsqueda activa de empleo. Hay que situar al emigrante en su historia, su tiempo y su perspectiva de trabajo.

El siguiente paso consistirá en la evaluación de las habilidades duras y blandas.

Recursos

- AGER A., STRANG A., 2008. Understanding Integration: A conceptual Framework. *Journal of Refugee Studies* 21(2)
- *The Listen Manual*, Learning from Intercultural storytelling, Erasmus+ project 2016-1-DE02-KA204-003341
- Lighthouse project, Erasmus+, 2016, *Lighthouse Guidebook*: Innovative strategies and technique in career guidance and counselling for migrants.
- SAVICKAS, 2009.
- *Valorize High Skilled Migrants project*, Erasmus+ 2016, MOSSA, the Model of soft skills Assessment & MOSP, the Model of promotion and self-promotion.



<http://www.centroestero.org>