

Proyecto
Europeo



FORLAN

Basic skills learning strategies
for employment pathways

Cofinanciado por la
Unión Europea



 Gobierno de Navarra
Nafarroako Gobernua
Departamento de Educación
Hezkuntza Departamentua

 Gobierno de Navarra
Nafarroako Gobernua
Departamento de Derechos Sociales
Eskubide Sozialietako Departamentua

 Observatorio de la
Realidad Social
Errealitate Sozialaren
Behatokia

anel

 FUNDACIÓN
LABORAL
DE LA CONSTRUCCIÓN

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

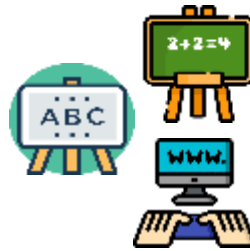
ORIGEN DEL PROYECTO



Año 2020
Nivel inferior a secundaria en población entre 25 y 64 años

- España, en torno al 37% de la población
- UE, un 21% de la población

Año 2020
España, el 30% de la población adulta tiene un **bajo nivel en competencias lingüísticas y numéricas**. Media en los países de la OCDE en torno al 19%.
Competencias digitales, situación es menos alarmante, pero España se sitúa por **debajo de la media** del resto de países europeos



Necesidad de capacitar a las personas adultas que no han conseguido una cualificación básica (lectoescritura, habilidad numérica básica y resolución de problemas en entornos muy tecnológicos)

Garantizar su empleabilidad, desarrollo profesional e inclusión social.



OBJETIVOS DEL PROYECTO – PERFIL DE PARTICIPANTES

Diseñar y pilotar **NUEVAS ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE** vinculadas a la oferta de enseñanza de competencias básicas existente (lingüísticas, numéricas y digitales)

Nuestro marco: *Recomendación del Consejo “Itinerarios de mejora de las capacidades: Nuevas oportunidades para personas adultas”*



más adaptadas a las necesidades y el contexto de las personas adultas poco cualificadas



conectadas con el desarrollo profesional de trabajadores/as poco cualificados



conectadas con los itinerarios personalizados de empleo y de inclusión activa

GRUPO EXPERIMENTAL:

200 PERSONAS

55% MUJERES

20% MIGRANTES NO COMUNITARIOS

GRUPO 1.

- > Parados de larga duración
- > Beneficiario de ingresos mínimos
- > En un itinerario laboral o de inclusión activa

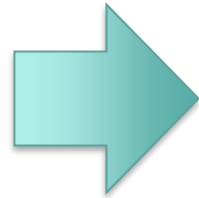
GRUPO 2.

Trabajadores de empresas con cierto grado de transformación digital en los sectores de la construcción, servicios e industrial

GRUPO 3.

Trabajadores con trabajos temporales y precarios, entrando y saliendo del mercado laboral en cortos periodos de tiempo y complementando frecuentemente su salario con Renta Garantizada.

INICIO DEL PROYECTO



1 MARZO 2020

Firmado el acuerdo de subvención
Grant agreement No VS/2020/0143



Da cobertura a las actividades que
realizan dentro del proyecto
y reconoce a los diferentes socios

RETOS DEL PROYECTO

A NIVEL LOGÍSTICO

Dificultad para contratar a personal técnico y docentes



Frenos asociados al COVID en:

- Atracción de participantes
- Inicio de la formación

Dificultades para implementar el fondo flexible de apoyo a la formación

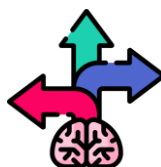


A NIVEL CONCEPTUAL



Diferenciar entre estrategia y metodología

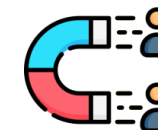
Modularización contenidos



Flexibilización

A NIVEL PILOTAJE

Dificultad para llegar y atraer a las potenciales personas interesadas



Falta de motivación de hacer este tipo de formación. No se percibe como una formación importante

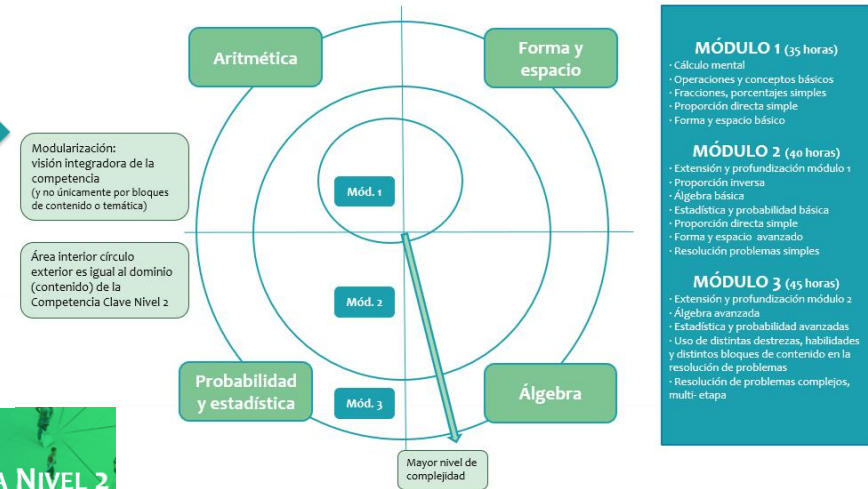
Mantener a las personas en la formación hasta la finalización del curso



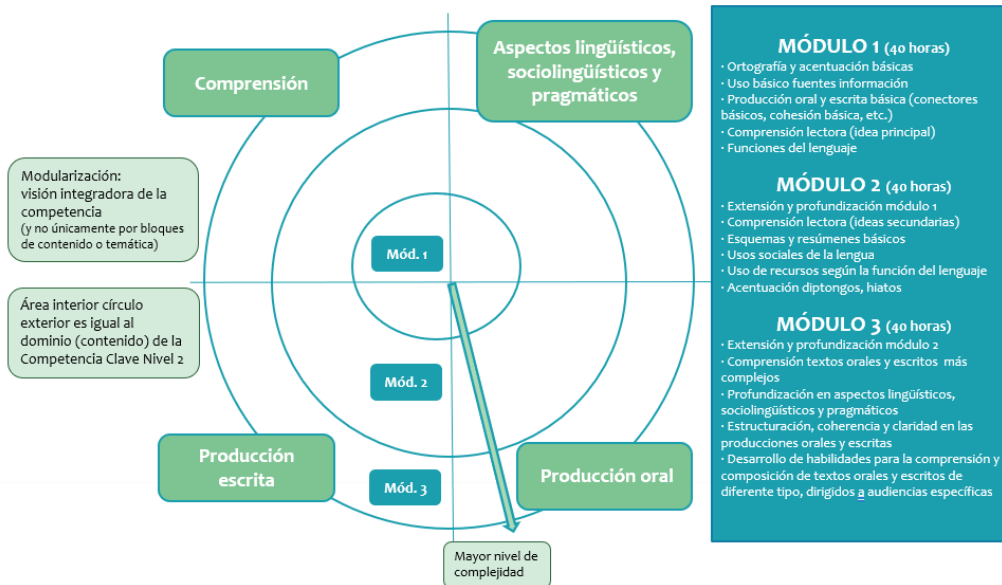
ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE



MODULARIZACIÓN MÓDULOS COMPETENCIA CLAVE - MATEMÁTICA NIVEL 2



MODULARIZACIÓN MÓDULOS COMPETENCIA CLAVE - COMUNICACIÓN EN LENGUA CASTELLANA NIVEL 2



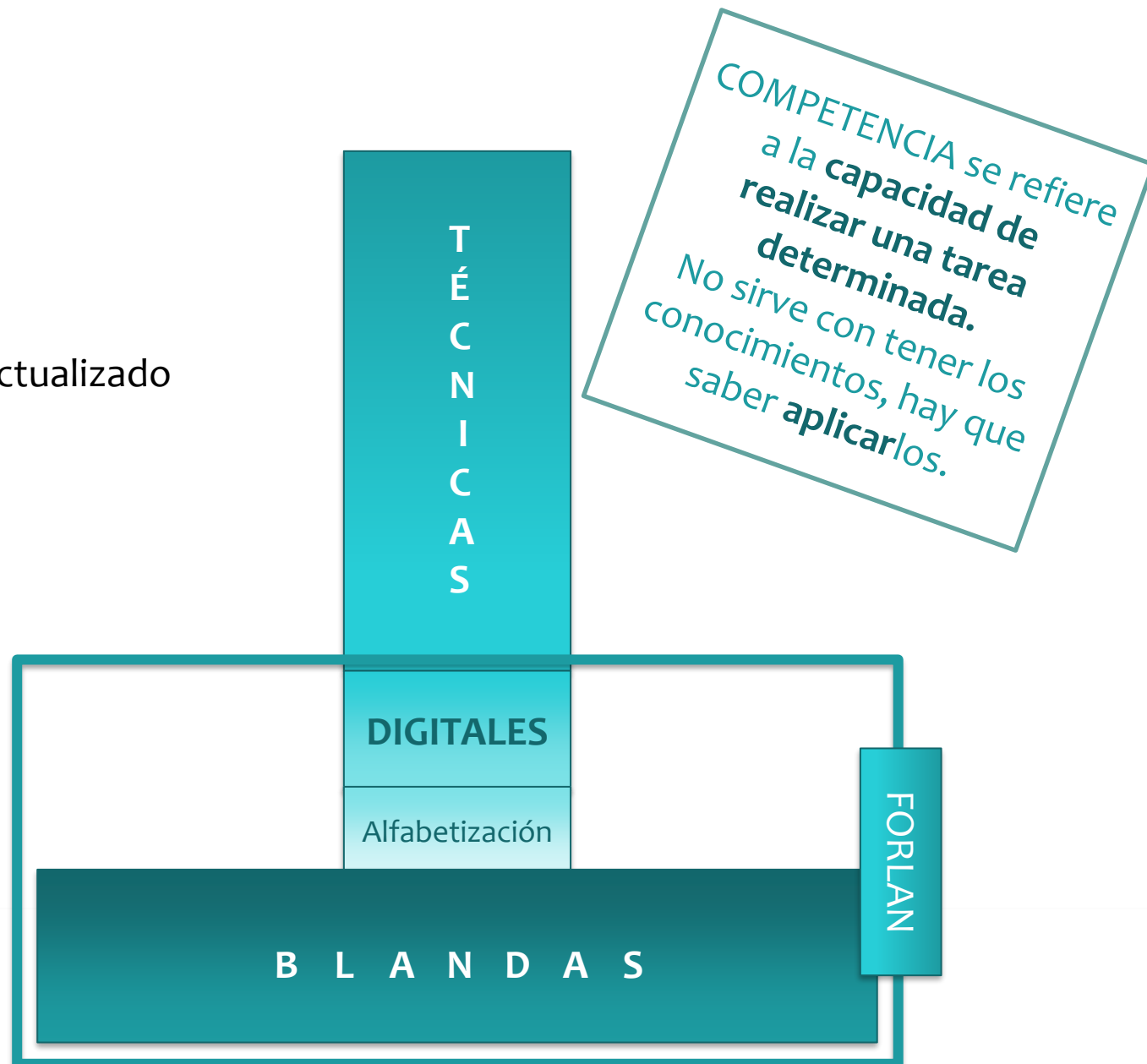
ENFOQUE METODOLÓGICO DE ESTRATEGIAS FORMATIVAS

ENFOQUE COMPETENCIAL

TÉCNICAS: Conocimiento específico actualizado

DIGITALES: Son una **precondición**

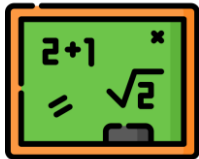
BLANDAS:
Crecimiento personal
Independiente del sector concreto



QUÉ SE HA OFRECIDO DESDE FORLAN

COMPETENCIAS N2

COMPETENCIAS MATEMÁTICAS



COMPETENCIAS COMUNICATIVAS

COMPETENCIAS DIGITALES



COMPETENCIAS PERSONALES



El desarrollo de estas competencias es una **invitación al conocimiento**, queremos **contribuir al desarrollo de aptitudes y de actitudes**.

Contar con **esta base permitirá acceder a certificados de profesionalidad** y despertar el deseo de continuar con procesos formativos que les mantengan actualizados.

QUÉ HEMOS ENSAYANDO EN FORLAN

Foco en la **motivación personal** como factor de éxito en el desarrollo formativo y profesional



- **Pre taller en competencias transversales**
- **Identificación** de su **autopercepción** en aspectos no cognitivos (motivación, autoestima)
- **Identificación** de **barreras** para acceder a la formación



Docentes

Uso de **elementos extra formativos** para facilitar el acceso y la continuación de la formación



- **Seguimiento personalizado**
- Fondo flexible de **apoyo para superar las barreras** identificadas:
 - Conciliación personal (ludoteca)
 - Apoyos formativos individuales
 - Apoyos en competencias transversales



Alumnado

Flexibilización de la formación



- **Reconocimiento** del **conocimiento previo**: Valoración inicial de competencias (VIC)
- **Modularización** de la formación
- **Aula virtual** (doble vertiente: refuerzo contenidos, facilitar el acceso a los mismos en caso de ausencia)



Servicios Sociales

metodologías de aprendizaje **activas** o innovadoras y vinculación de la formación a las necesidades personales y laborales



- **Vinculación** estrecha con el **entorno laboral** a través de la colaboración con empresas socias
- **Acompañamiento y seguimiento** de la formación
- **Enfoque competencial**
- **Personalización**
- Uso del contexto y la aplicación real de los contenidos
- Horizontalidad entre alumno-profesorado



Personal de orientación

Programas paralelos de mejora de **competencias transversales** y de empoderamiento de las personas con su propia capacidad de aprender



- Sesiones de apoyo **competencias transversales (grupales)** y apoyo **individual** cuando es necesario
- **Generación de espacios "seguros"** donde pueden plantear temas que les preocupan del desarrollo de la formación



Socios del proyecto

ELEMENTOS FACILITADORES (I)

Reto



CAPTACIÓN DE PARTICIPANTES

Aprendizaje clave

Colaboración con entidades sociales y el apoyo del referente comunitario

- Aumenta la **cobertura en la difusión** del la formación.
- Ayuda a **identificar barreras inherentes a los territorios**.
- **Visibiliza el valor que tiene la formación** en la vida de las personas y las oportunidades que puede traer.
- **Evita duplicidades** en la atención a determinados perfiles.

Valor añadido

Derechos sociales

La **dinámica de colaboración público-privada** genera una **mayor eficacia y eficiencia** en la atención a personas con mayor vulnerabilidad

Transferibilidad

La implicación de las empresas

- Permite **ajustar mejor los contenidos de la formación con las necesidades del mercado**.
- Genera conexiones entre el alumnado y la empresa que posibilita la prospección.
- Refuerza el **papel social de las empresas**.
- En el caso de la formación de trabajadores en activo, puede **mejorar la relación de la persona con la empresa**, por un posible cambio en su percepción al ver que la empresa “invierte” en sus trabajadores
- La **formación** está dentro de los **objetivos estratégicos**, ya que a través de ella las personas contribuyen a participación, mejora de la empleabilidad y a la mejorar de competitividad en las empresas.
- **Disminuye la sensación de estancamiento profesional** y favorece la **retención del talento**

Empleo

La **implicación activa de las empresas** en la **definición** de las **necesidades** y el **diseño de soluciones** puede generar **mayor interés de las personas** usuarias en los **cursos formativos**.

ELEMENTOS FACILITADORES (II)

Reto



FIDELIZACIÓN, MOTIVACIÓN Y CONTINUIDAD EN LA FORMACIÓN (I)

Aprendizaje clave

Pre-taller Competencias transversales

- Facilita la **construcción de una identidad** de grupo.
- Establece **un vínculo más cercano** entre los equipos profesionales y las personas participantes.
- Permite **identificar barreras** psicológicas y físicas. Mejora del autoconocimiento por parte del alumnado.
- Permite conocer y **ajustar** las **expectativas** de la formación.
- **Aumento** de la **responsabilidad** y mejora de la actitud hacia la formación continua.

Educación

La formación en competencias transversales y coaching puede aumentar la **fidelización** de las personas usuarias de formaciones al facilitar **herramientas de gestión emocional** y crecimiento personal aplicables a su vida diaria.

Empleo

La formación en competencias transversales y coaching puede aumentar la **fidelización** de las personas usuarias de formaciones al facilitar **herramientas de gestión emocional** y crecimiento personal aplicables a su vida diaria.

Contar con un **taller** antes de formaciones largas, le **permitirá** al alumnado **ahondar en el porqué de su participación en la formación**, esto puede incrementar la vinculación con la formación y favorecer la finalización de los cursos.

Actividad Práctica de Competencia (APC)

- Pone en **valor las competencias** ya adquiridas lo que refuerza la motivación y autoestima de las personas participantes.
- Sirve de **entrenamiento emocional** para enfrentarse a los exámenes.

Educación

La valoración de las competencias previamente adquiridas **motiva** a las personas **a continuar formándose** y, por tanto, **incrementa el interés y la fidelización** de las personas con las formaciones.

Atención emocional

- **Aumenta la autoestima** de las personas participantes al sentirse acompañadas y escuchadas.
- **Aumenta la implicación** de las personas en la formación al crease un vínculo personal.
- Permite profundizar y **resolver las barreras psicológicas** identificadas.
- Permite **resolver conflictos** en el grupo y llegar a acuerdos dentro del mismo.

Educación

La tutoría emocional permite **identificar** y **hacer seguimiento** de las **necesidades** de las **personas** y, si es necesario, ofrecer una atención más integrada y preventiva

Valor añadido

Transferibilidad

ELEMENTOS FACILITADORES (III)

Reto



FIDELIZACIÓN, MOTIVACIÓN Y CONTINUIDAD EN LA FORMACIÓN (II)

Aprendizaje clave

Flexibilización de la formación

- La modalidad híbrida favorece la **conciliación familiar** de las personas participantes
- Facilita la **conciliación entre la formación y el trabajo**
- Deposita **mayor confianza en el alumnado y en su autonomía** para organizar su tiempo y su desempeño
- **flexibilidad horaria.**

Valor añadido

Educación

La **oferta formativa híbrida facilita el acceso** a la **formación** a personas con dificultades para asistir presencialmente a la formación

Transferibilidad

Seguimiento y acompañamiento personalizado

- Genera un **vínculo mayor entre la persona participante y los servicios públicos** facilitando el acceso a servicios de su interés que no conocía.
- Permite hacer **seguimiento de las barreras** previamente identificadas.
- Permite **detectar nuevas barreras** que pueden obstaculizar la continuidad de las personas en la formación.
- El uso de **WhatsApp** genera una comunicación más instantánea y una **resolución de problemas más ágil.**
- **Rompe la jerarquía entre profesorado-alumnado.**

Educación

El acompañamiento personalizado facilita la **continuidad** de las personas participantes en las formaciones y **disminuye la tasa de abandono.** Además, la **comunicación** a través de aplicaciones como **WhatsApp mejora la eficiencia** de los diferentes procesos y trámites. El uso del WhatsApp facilita que sientan **cercanía** entre la administración y las personas participantes

ELEMENTOS FACILITADORES (IV)

Reto



METODOLOGÍAS FORMATIVAS Y DOCENTES

Aprendizaje clave

Uso del aula virtual

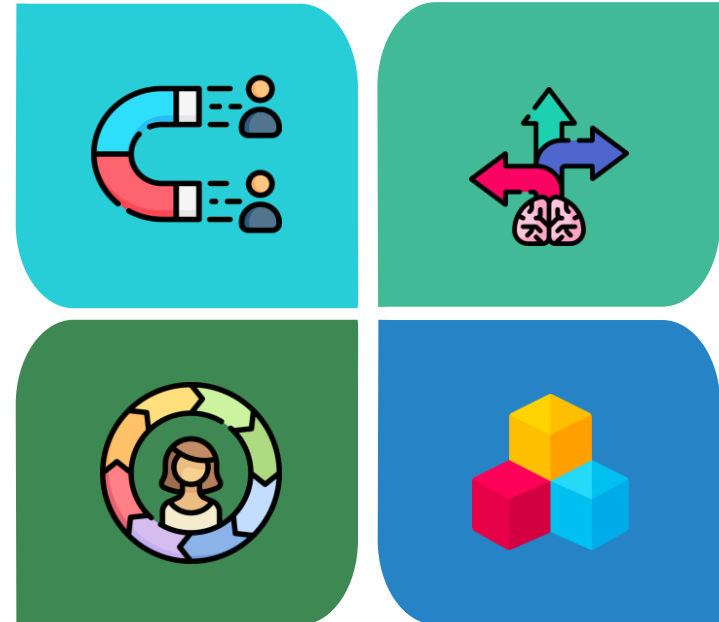
Valor añadido

- Crea espacios de intercambio de información que contribuyen al **aprendizaje continuo**.
- **Favorece la autonomía** de las personas participantes y la **posibilidad de compaginar** la formación con otros aspectos de su vida.

Transferibilidad

Educación

La incorporación del **Aula Virtual** en las formaciones puede **optimizar** el uso de los **recursos disponibles** ya que, dependiendo de los contenidos, estos se pueden alternar en modalidad online y presencial.



APRENDIZAJES (I)

INCENTIVOS PARA PARTICIPAR EN LA FORMACIÓN

Confusión con respecto a la obligatoriedad de la formación. Hay personas que han abandonado la formación tras saber que no era obligatoria.

La **formación** es **extensa** y requiere de un **gran esfuerzo** y, en ocasiones, las personas potencialmente participantes no lo ven como una prioridad ya que su prioridad es el acceso al empleo o la mejora de sus condiciones laborales, especialmente salariales

Explorar alternativas para incentivar a las personas a participar en la formación tales como establecer una vinculación con la percepción de la Renta Garantizada.

En la **fase de promoción** de la formación **insistir** en las **ventajas y beneficios** que requiere la participación en la formación, en particular, en el posible acceso a otras formaciones que dan acceso a empleos con mejores condiciones laborales

Emplear **herramientas que fomenten el autoconocimiento y la responsabilidad** sobre su devenir en el mundo del empleo (sin culpabilizar), para que vean qué está en sus manos para mejorar

MODULARIZACIÓN DE LA FORMACIÓN

La modularización tiene **beneficios** ya que **pone en valor el punto de partida de las personas participantes y facilita la continuidad** a posterior de la **formación**. Esto es muy **importante para facilitar el acceso a empleos puntuales y el retorno a la formación** al finalizar el empleo.

La acreditación actual de la Educación para Personas Adultas no reconoce esta posibilidad y, por tanto, existe un desajuste entre lo que ofrece la formación en FORLAN y lo que es reconocido a nivel estatal

Profundizar en los cambios normativos necesarios a nivel estatal para que se reconozca la modularización

Explorar junto con el Ministerio de Educación la viabilidad de ir dando pasos en la normativa.

APRENDIZAJES (II)

EQUIPO DOCENTE

Ideas para el futuro Aprendizajes

La **contratación de personal docente** ha sido una tarea mucho más compleja de lo esperado y ha influido en el retraso de la formación

Identificar docentes que podrían formar parte de un equipo más estable que trabaje con pautas y metodologías comunes.
Valorar el desarrollo de formación de formadores para ir contando con perfiles más especializados. Valorar otros aspectos relacionados con la experiencia / habilidades para acompañar a las personas (enfoque centrado en la persona)

Hay que trabajar más en la extensión del espíritu que subyace al proyecto FORLAN, dado que ha habido desajustes con algún docente de cara a su implicación con la metodología propuesta por el proyecto

Adelantar los plazos previstos para la contratación del personal

COORDINACIÓN CON SERVICIOS SOCIALES

Ideas para el futuro Aprendizajes

Coordinación con Servicios Sociales indispensable para **identificar** correctamente las **barreras de acceso** a la formación y **ofrecer soluciones integrales**. Esta coordinación requiere de tiempo para ser efectiva

Profundizar en el valor añadido que puede generar para el proyecto la colaboración con los Servicios Sociales y determinar las fases del proyecto en las que su papel podría ser activo

FONDO DE CONTINGENCIA (FONDO FLEXIBLE DE APOYO A LA FORMACIÓN)

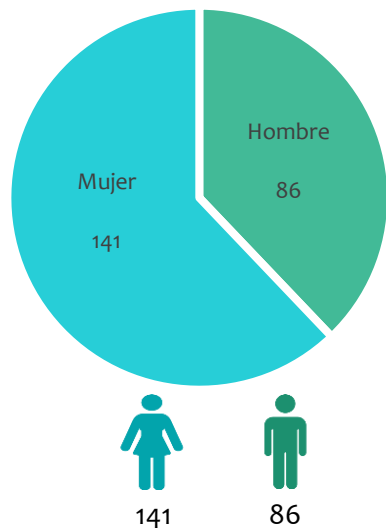
Ideas para el futuro Aprendizajes

El fondo de contingencia es uno de los componentes clave del proyecto para **derribar** las **barreras de acceso** a la **formación**.
Se identifican algunas barreras de acceso, tenemos que ser más ágiles para movilizar este fondo y cubrir necesidades asociadas a la formación

Establecer unas **pautas para la valoración** de casos para el uso del fondo de contingencia, de manera que sea posible prever en qué casos se podrá usar y en qué casos es preferible la derivación a recursos específicos
Establecer protocolos definidos para poder hacer uso de este tipo de herramientas

FORLAN EN CIFRAS

Participantes FORLAN = 227



VIC ➡ 108 personas



APC ➡ 37 personas. 21 liberan algún módulo



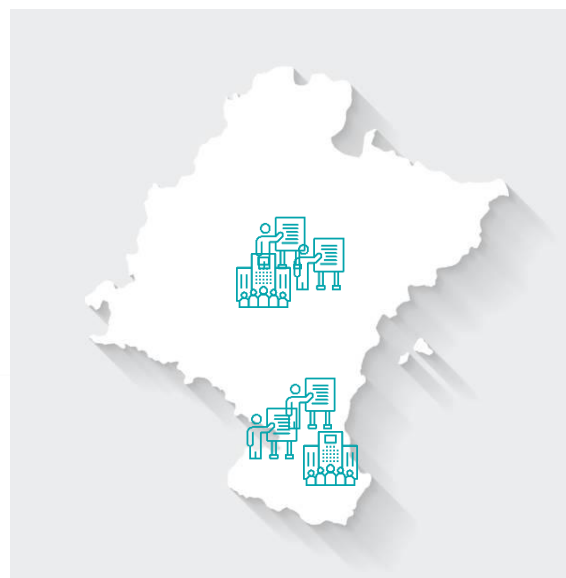
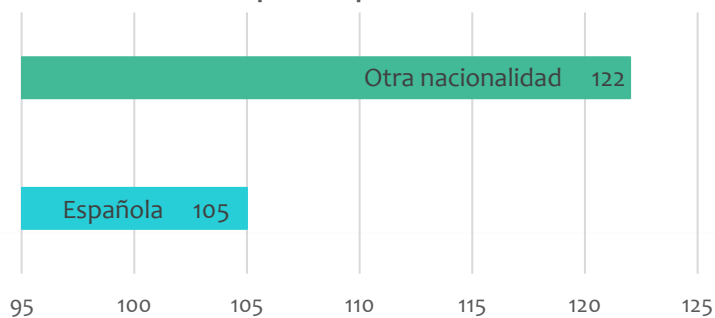
Grupos preformación ➡ 10 grupos, 146 personas



Impacto covid 19 en el retraso del inicio de la formación, hace que muchas personas desistan de la formación

Descenso participantes

Nacionalidad participantes FORLAN



Fase formación en competencias clave: numérica comunicativa y digital



Grupos formación desempleados ➡ 4



Grupos formación empresas ➡ 2

GRUPOS DE FORMACIÓN

FORLAN

Basic skills learning strategies
for employment pathways

RIBERA



 10

 7

Tudela
04/04/2022 –
2/11/2022



 9

 6

Cintruénigo
04/04/2022 –
2/11/2022



 12

 8

UVESA
16/05/2022 –
18/12/2023

FORLAN

Basic skills learning strategies
for employment pathways

PAMPLONA



 15

 0

**Pamplona –
mañanas**
13/05/2022 –
19/12/2022



 14

 2

**Pamplona –
tardes**
13/05/2022 –
19/12/2022



 3

 10

MAPSA - FAGOR
19/09/2022 –
19/12/2023

Inspírate, crece y evoluciona.

¡TÚ PUEDES, ÚNETE!



FORLAN

Co-financiado por la
Unión Europea



servicio navarro
de empleo
nafarroakoa



Gobierno de Navarra
Nafarroako Gobernua
Departamento de Educación
Hezkuntza Departamentua



Gobierno de Navarra
Nafarroako Gobernua
Departamento de Derechos Sociales
Eskubide Sozialen Departamentua



Observatorio de la
Realidad Social
Errealitate Sozialaren
Behaketa

anel



FUNDACIÓN
LABORAL
DE LA CONSTRUCCIÓN

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE