



PAQUETE DE TRABAJO n° 2

Análisis de experiencias inspiradoras. **ANEXOS**

Versión final | 22 de julio de 2021

Anexo. Modelo de ficha de referencia empleada para el análisis preliminar..... 1

Anexo. Fichas de análisis..... 2

Educación para adultos en Navarra.....	2
Estandarización y certificación de competencias digitales	5
Herramientas online para identificar y demostrar cualificaciones profesionales	8
Formación Competencias Digitales a personas de edad avanzada y sus cuidadores, a través de juegos	11
Game Based Learning (GBL) para Formación Profesional (GATE: VET)	13
Proyecto para los que trabajan en formación de competencias básicas para adultos	16
Erasmus+: EI – Empleo e inclusión (Sharing Good educational practices and systematising a training competences programme for employment and inclusion for vulnerable adult people). UNIVERSIDAD DE OVIEDO	21
Erasmus+: ExPrOM (Exchange of practice, outreach, and motivation for the empowerment and social inclusion of adults)	25
Formación reactiva y proactiva en el sector de la construcción.....	29
Colaborar, compartir y difundir qué son las competencias digitales y cómo adquirirlas.....	31
Itinerario de desarrollo de competencias personales y cata de oficios.....	34
Realizar la transformación digital mediante la colaboración de todas las partes implicadas: empresas, instituciones públicas, gobierno	37
Digital Competence Dynamic Reference Framework (Quadro Dinâmico de Referência de Competência Digital - QDRCD)	40
Educación Para Adultos en Europa.....	42
Plataforma EU sobre competencias digitales y empleabilidad DSJP.....	44
Afrontar la transformación digital por, para y desde el ser humano. Situar al ser humano en el centro de la tecnología para progresar como sociedad.....	46
Erasmus+: EI – Empleo e inclusión (Sharing Good educational practices and systematising a training competences programme for employment and inclusion for vulnerable adult people). E-SENIORS, FRANCIA.....	49
Erasmus+: EI – Empleo e inclusión (Sharing Good educational practices and systematising a training competences programme for employment and inclusion for vulnerable adult people). CEPA GIJÓN.....	53
Erasmus+: EI – Empleo e inclusión (Sharing Good educational practices and systematising a training competences programme for employment and inclusion for vulnerable adult people) UNIVERSIDAD ARCELOR-MITTAL.....	55
Proyecto Erasmus+: ShInRe (Sharing, Inspiring and Reframing: New tools for motivation in adult education) EOI Vigo.....	57
Proyecto Erasmus+ MuseTeam (emotional intelligence included in learning projects to improve social inclusion), CEPA Villaverde, CEPA Mercé Rodoreda.....	61
Erasmus+: EI – Empleo e inclusión (Sharing Good educational practices and systematising a training competences programme for employment and inclusion for vulnerable adult people). CPIA PADUA, ITALIA.....	63
Erasmus+: EI – Empleo e inclusión (Sharing Good educational practices and systematising a training competences programme for employment and inclusion for vulnerable adult people). UNIVERSIDADE ABERTA, PORTUGAL	66
Prometeo: Una forma natural de entender y atender la diversidad. (Otra manera de conseguir el graduado de la ESO). CEPA ABRIL, Badajoz	70

Anexo. Modelo de ficha de referencia empleada para el análisis preliminar



Nombre de la práctica

Responsable de la práctica	
Actores que intervienen	
Perfil al que se dirige	
Descripción y funcionamiento de la práctica	
Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia	
Ventajas o fortalezas	
Barreras o dificultades	
Claves del éxito o aspectos innovadores	
Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto	

Anexo. Fichas de análisis

Educación para adultos en Navarra

Responsable de la práctica	Sección de ordenación académica
Actores que intervienen	Centros de Educación para adultos de Navarra
Perfil al que se dirige	<p>Atienden principalmente dos perfiles</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Personas autóctonas sin ESO. <ul style="list-style-type: none"> • El 90 % de las personas que acuden de este grupo, son mujeres, porque los hombres encuentran trabajo con mayor facilidad. • Están en desempleo o con empleo precario y quieren mejorar. • Empiezan con muchas ganas, pero si les sale trabajo, aunque sea temporal, suelen abandonar. ▶ Migrantes <ul style="list-style-type: none"> • Están aprendiendo el idioma, y las dificultades de las personas autóctonas se multiplican. • Normalmente su situación económica más complicada <p>Antes del comienzo de cada curso hacen una VIA a las personas inscritas para determinar si pueden seguir la formación. En caso contrario, les orientan a cursos de Enseñanzas Iniciales de Educación Básica de las Personas Adultas.</p>
Descripción y funcionamiento de la práctica	<p>Formación para adultos realizada por el departamento de educación (EPA), realizado en centros de formación específicos para el colectivo adulto, atendiendo a las diferencias con la formación reglada para menores de edad.</p> <p>Desde los centros específicos para adultos se atiende tanto la formación reglada como formación complementaria.</p> <p>La formación que se imparte en este tipo de centros está enfocada a personas de más de 18 años que no tienen titulación o formación en educación secundaria obligatoria. Las personas que acuden al centro tienen una casuística muy variada, determinada por su propia historia personal, con ámbitos de interés muy distintos, por lo que los grupos son muy heterogéneos.</p> <p>La inscripción del alumnado se realiza en el propio centro o en las agencias de empleo para los cursos de competencias clave. La difusión de los cursos de competencias clave se hace desde el SNE-NL, que la difunde a la vez que el resto de su oferta formativa.</p>

	<p>Respecto a la formación en competencias clave.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Los cursos son cuatrimestrales, 7 h/semana por asignatura, hasta un total de 64 h. Consideran que es un temario muy denso y no les da tiempo a asimilar los conceptos porque, en muchas ocasiones por sus obligaciones personales y su situación socio familiar, sólo pueden estudiar las horas que están en el centro. ▶ Es necesaria la asistencia regular al curso y, si abandonan, cuando vuelven empiezan de cero, no se les convalida nada. ▶ Al finalizar el cuatrimestre hacen el examen certificativo fuera del centro. ▶ En el próximo curso 2021/2022 va a haber un cambio en el número de horas a dedicar a la formación en competencias clave, va a pasar de las 64 horas actuales a 120 horas, siguiendo los cursos del catálogo de especialidades formativas del SEPE, con este cambio también se cambiará el sistema de certificación, pasando de tener que hacer un examen externo a la posibilidad de certificar por evaluación interna del propio centro. Este cambio de modelo de certificación puede ser motivante para el alumnado, porque ven más accesible la acreditación de sus conocimientos.
<p>Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia</p>	<p>Impartir la siguiente formación para adultos: cursos de Formación Básica, Castellano para extranjeros, Competencias Clave N2, Grupos de Atención Específica, CCSE (Conocimiento de la Cultura y Sociedad Española), Formación Personal (francés, inglés e informática) y Aula Mentor (cursos online)</p>
<p>Ventajas o fortalezas</p>	<p>Fortalezas del proyecto</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Disposición de los docentes a la atención extracurricular. Están abiertos al alumnado para que les transmitan sus problemas y necesidades. ▶ Si faltan por motivos personales o profesionales se les anima a que sigan la clase en classroom. Si faltan un periodo corto (p.ej. 2 semanas), se intenta que se reenganchen. <p>Han sabido adaptarse a la pandemia, utilizando estrategias de formación que implicaban Competencias Digitales (sites, classroom) y el alumnado lo acogió muy bien, aunque también se ha visibilizado la brecha digital (de acceso y uso).</p>
<p>Barreras o dificultades</p>	<p>Principales dificultades con el alumnado</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Grupos de personas muy heterogéneos, con las dificultades que entraña para impartir la formación.

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Les cuesta mucho adquirir la competencia de APRENDER A APRENDER. En el grupo de edad de mayores de 45 años están acostumbrados a un sistema más memorístico, y sobre todo en informática “necesitan”, no comprenden ni aplican la lógica, les gusta memorizar. ▶ El nivel cultural del alumnado es bajo, lo que dificulta la comprensión lectora, no tienen hábito lector y practican poco la lectoescritura. ▶ Dificultades en Informática: <ul style="list-style-type: none"> • No tienen competencias digitales básicas. • Físicas: manos muy grandes, no saben ni utilizar el ratón. Puede haber personas con la psicomotricidad fina no muy desarrollada. • Comprensión: no comprenden los conceptos, los memorizan. • Aplican la memoria, no la lógica, por eso les cuesta avanzar. • La competencia básica en Lengua es necesaria para que comprendan los conceptos, los interioricen y los apliquen. • La Informática y la tecnología digital les interesan, pero creen que con lo que hacen en clase ya es suficiente, no practican en casa.
<p>Claves del éxito o aspectos innovadores</p>	<p>La cercanía con el alumnado al que atienden y la capacidad de adaptación durante la pandemia.</p>
<p>Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto</p>	<p>Para nuestro caso especial atención a la preparación y evaluación de las Competencias Clave.</p> <p>Aprendizajes del proyecto – Recomendaciones para FORLAN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Importancia del refuerzo positivo de las acciones del alumnado, que permite reforzar autoestima. Muchas veces, a la mínima dificultad, se frustran y se dan por vencidos. ▶ La importancia de los aspectos emocionales en la formación para adultos. Mostrar cercanía, comprensión... fomentar la cohesión del grupo y el sentido de pertenencia.

Estandarización y certificación de competencias digitales

Responsable de la práctica	ICDL, The Digital Skills Standard
Actores que intervienen	Jakub Christoph, Regional Development Manager ICDL
Perfil al que se dirige	<p>La Fundación ICDL es una empresa social global dedicada a elevar los estándares de competencia digital en la fuerza laboral, la educación y la sociedad.</p> <p>Va dirigido a cualquier persona que quiera evaluar, mejorar, certificar sus competencias digitales, sin importar su edad o procedencia.</p>
Descripción y funcionamiento de la práctica	<p>Para la ciudadanía en general, hay centros acreditados por ICDL que ofrecen formación específica en competencias digitales y permiten la acreditación de las citadas competencias. Puede ser presencial u on line.</p> <p>A nivel empresarial, si se desea que sus trabajadores acrediten competencias digitales, el contacto no es a través de los centros acreditados, sino que el contacto es directo con ICDL para la organización de la formación y/o acreditación.</p> <p>ICDL trabaja en los siguientes programas:</p> <p>ICDL WORKFORCE. Es con un enfoque personal. Está centrado en trabajar las habilidades digitales para mejorar la empleabilidad y la productividad. Está formado por diferentes módulos, comienza por los que se consideran esenciales (hardware, software, acercamiento a paquetes ofimáticos, uso básico de internet...), también hay módulos más avanzados, para ahondar en conocimientos ofimáticos, de seguridad, trabajo en línea, protección de datos...</p> <p>ICDL PROFESSIONAL. Está enfocado en la satisfacción de las demandas de los profesionales en una amplia gama de sectores. Desde finanzas hasta marketing, y desde educación hasta atención médica. Desarrolla habilidades de nivel avanzado para los perfiles que dependen de la tecnología. Estas habilidades permiten gestionar diferentes tipos de carga de trabajo, así como colaborar con equipos técnicos. Proporciona una gama de módulos que pueden ser combinados para crear un perfil adaptado a las necesidades del profesional</p> <p>ICDL INSIGHTS. Está enfocado en el desarrollo de módulos cortos para personal no especialista en tecnologías de la información pero que por su puesto necesitan contar con una visión conceptual de las tendencias y tecnologías emergentes. Aquí se ofrecen módulos genéricos que</p>

	<p>contextualizan de manera práctica. Tratan, por ejemplo, el IoT, la inteligencia artificial o el big data.</p> <p>ICDL DIGITAL STUDENT. Este programa consta de varios módulos, con la flexibilidad de que los docentes elijan los temas según las necesidades de sus estudiantes, para desarrollar las competencias digitales a la medida de cada uno. Es una estructura integral para apoyar las habilidades digitales de los estudiantes a medida que se desarrollan. Apoya a los estudiantes más jóvenes a adquirir habilidades digitales básicas y a aprender un comportamiento apropiado en línea. También ayuda a los estudiantes mayores a incorporar habilidades para una actividad en línea apropiada y segura mientras desarrollan habilidades para el trabajo posterior y la vida personal.</p> <p>ICDL DIGITAL CITIZEN. Está diseñado para aquellos perfiles que no tienen experiencia con el uso de ordenadores, Smartphone o Internet. Ayuda a eliminar el miedo de usar los dispositivos digitales mediante un enfoque simple y no amenazante para educar a las personas en las habilidades digitales básicas.</p>
<p>Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia</p>	<p>Promover un uso competente de las TIC que empodera a las personas, las organizaciones y la sociedad, mediante el desarrollo, la promoción y la entrega de programas de certificación de calidad en todo el mundo.</p>
<p>Ventajas o fortalezas</p>	<p>ICDL es el estándar internacional para la competencia en habilidades de TIC del usuario final.</p> <p>Ofrece flexibilidad y variedad de niveles, y una oferta actualizada con estándares rigurosamente altos en todo el mundo.</p> <p>Certificación reconocida internacionalmente por entidades y empresas públicas y privadas, lo que favorece el interés de las personas en formarse y acreditarse porque el certificado les permite mejorar su empleabilidad y contribuye a su desarrollo profesional continuo.</p> <p>La fundación ICDL participa en el desarrollo del Marco Europeo de Cualificaciones.</p> <p>Malta y Francia tienen reconocido este certificado dentro de su marco de referencia de cualificaciones profesionales.</p>
<p>Barreras o dificultades</p>	<p>La necesidad contar con centros reconocidos que puedan impartir y acreditar competencias digitales según el marco establecido por ICDL. Son los propios centros los que tienen que dirigirse a ICDL para solicitar su reconocimiento.</p>

	<p>En España aún no está suficientemente extendido, como sí lo está en otros países, como Francia, Italia o Reino Unido. En este momento tan solo hay 5 centros acreditados, entre ellos la Universidad de Alcalá.</p>
<p>Claves del éxito o aspectos innovadores</p>	<p>20 años de experiencia. Han aplicado programas de certificación a más de 17 millones de personas. Cuenta con 2.5 millones de pruebas ICDL anuales.</p> <p>Certifican en todo el mundo, en más de 40 idiomas.</p> <p>Innovación continua en el desarrollo de programas de certificación. Mantienen un compromiso con metodologías de diseño de pruebas rigurosas que cumplen sus estándares de garantía de calidad.</p> <p>Cada año hacen los ICDL Awards que premian diferentes experiencias.</p> <p>Qualification frameworks por todo el mundo: Reino Unido (ICDL Europa), Singapur, Australia, Malta, Vietnam.</p> <p>Servicio de Recomendación de Créditos Universitarios del Consejo Estadounidense de Educación (ACE CREDIT®)</p> <p>Alineado con DigComp. El informe de la UNESCO utilizó DigComp para evaluar una variedad de herramientas de competencia digital.</p>
<p>Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto</p>	<p>Certifican todo tipo de perfiles: desde estudiantes hasta ancianos, migrantes y refugiados, personas en desempleo y personas con gran éxito profesional. Lo hacen en todo el mundo con los mismos criterios.</p> <p>Especialmente relevante el acercamiento a personas refugiadas en diferentes países, cuando su uso del idioma es limitado.</p>

Herramientas online para identificar y demostrar cualificaciones profesionales

Responsable de la práctica	Federal Employment Agency, Bertelsmann Stiftung
Actores que intervienen	Gunvald Herdin, de Bertelsmann Stiftung
Perfil al que se dirige	<p>Personas que tienen experiencia relevante en una profesión, pero no tienen cualificaciones profesionales en esa profesión.</p> <p>Refugiados y migrantes que adquirieron competencias profesionales en su país de origen pero que no tienen ninguna verificación.</p> <p>Los participantes deben hablar uno de los seis idiomas: alemán, inglés, árabe, farsi, ruso y turco.</p> <p>Se están desarrollando test para 30 profesiones. Ahora ya se están utilizando test para 8 profesiones en toda Alemania: técnico en mecánica automotriz, vendedor, chef, tecnólogo en metal calificado en tecnología de la construcción, ebanista, técnico en revestimientos de edificios (pintor) y trabajador agrícola.</p> <p>Asesores de agencias de empleo.</p> <p>Empresarios que necesitan contratar.</p>
Descripción y funcionamiento de la práctica	<p>Empresas alemanas que necesitan trabajadores y no encuentran trabajadores en Alemania.</p> <p>Ofrece herramientas de cualificación a trabajadores extranjeros para trabajar en empresas alemanas.</p> <p>Las personas sin cualificación profesional que buscan trabajo pueden identificar y demostrar sus habilidades profesionales utilizando MYSKILLS. Con la ayuda de preguntas basadas en imágenes y videos, los participantes se enfrentan en el ordenador a situaciones típicas que surgen en una profesión y así pueden demostrar qué actividades son capaces de realizar. MYSKILLS está disponible actualmente para 30 profesiones en seis idiomas: alemán, inglés, árabe, farsi, ruso y turco.</p> <p>El centro de trabajo o agencia de empleo realiza el trámite y tarda unas cuatro horas.</p>
Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia	Promover un uso competente de las TIC que empodera a las personas, las organizaciones y la sociedad, mediante el desarrollo, la promoción y la entrega de programas de certificación de calidad en todo el mundo.

	<p>Su objetivo es abrir oportunidades en el mercado laboral para las personas que, hasta ahora, han tenido dificultades para aportar pruebas de las competencias adquiridas de manera informal o no formal. En el futuro, las agencias de empleo y los centros de empleo ofrecerán MYSKILLS para 30 profesiones en 12 idiomas.</p>
<p>Ventajas o fortalezas</p>	<p>Herramientas sencillas, sólo saber utilizar el ratón, y en 6 idiomas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Herramienta sencilla de autoevaluación 2. Herramienta sencilla para subir información y solicitar certificación 3. Herramienta sencilla para solicitar empleo <p>El resultado de la prueba de evaluación de competencias se utiliza sólo para respaldar la búsqueda de trabajo. Todos los demás derechos y obligaciones no se ven afectados por la realización o el resultado de la prueba.</p> <p>Hacer el examen es voluntario.</p> <p>Los propios candidatos deciden si incluir el resultado de la prueba en sus documentos de solicitud de empleo.</p>
<p>Barreras o dificultades</p>	<p>Idioma: deben hablar uno de los 6 idiomas (van a ampliar a 12) Profesión: 8 profesiones implantadas (van a ampliar a 30)</p>
<p>Claves del éxito o aspectos innovadores</p>	<p>La Agencia Federal de Empleo y Bertelsmann Stiftung se unieron para desarrollar el proyecto MYSKILLS, y hacer visible el conocimiento profesional.</p> <p>MYSKILLS ofrece beneficios a los participantes, consejeros en agencias de empleo y centros de trabajo, y a empleadores.</p> <p>Con la ayuda de MYSKILLS, los solicitantes de empleo pueden demostrar su experiencia profesional previa en un trabajo, incluso sin la documentación correspondiente. Esto hace que sea más fácil para los asesores encontrar una oferta de trabajo adaptada a las competencias del solicitante de empleo, o iniciar el proceso de cualificación correspondiente.</p> <p>Al identificar con precisión las habilidades en áreas centrales de actividad, MYSKILLS ayuda a los empleadores a llenar las vacantes con los solicitantes adecuados.</p>
<p>Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto</p>	<p>Herramienta que estandariza la evaluación de competencias profesionales de una manera que no depende de las habilidades lingüísticas el poder “acreditar” su experiencia laboral.</p>

	<p>Hacer visible lo invisible, sacar a la luz las habilidades adquiridas de manera informal.</p>
--	--

Formación Competencias Digitales a personas de edad avanzada y sus cuidadores, a través de juegos

Responsable de la práctica	Middlesex University London, Good Things Foundation, Johannes Kepler Universität Linz, Wirtschaftsinformatik Communications Engineering, Ss. Cyril and Methodius University in Skopje, Trajkovski & Partners Management Consultants, The Jožef Stefan Institute, Ljudska univerza Velenje
Actores que intervienen	Mark Springett (Project Lead), Gill Whitney, James Richardson, Christian Stary, Sabrina Oppl, Martin Mihajlov, Ivan Chorbev, Ana Meskovska, Jasmina Trajkovinski, Borka Jerman Blazic, Andrej Jerman Blazic Primoz Cigoj, Brigita Kropušek Ranzinger, Mihaela Orozel
Perfil al que se dirige	Personas de edad muy avanzada y a sus cuidadores
Descripción y funcionamiento de la práctica	<p>A muchas personas de edad avanzada no les interesan productos digitales. Se utilizan los juegos sociales como una primera muestra del mundo digital, mostrarlo como un entorno social de apoyo, y también informativo.</p> <p>Han demostrado que el uso de juegos sociales como introducción tiene importantes beneficios tanto en la enseñanza de habilidades básicas como en el fomento de una mayor confianza en sí mismos en nuevos usuarios.</p>
Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia	<p>El objetivo del proyecto es formar en competencias digitales tanto a la gente mayor que es reacia o tiene miedo, como a sus cuidadores.</p> <p>Las personas de edad avanzada comenzaron el curso sin mucho interés, pero el aprendizaje grupal hizo que todas las personas, tanto los de edad avanzada como sus cuidadores, se engancharan a la formación y la terminaran.</p>
Ventajas o fortalezas	Utilizar los juegos como estrategia de aprendizaje: las personas de avanzada edad no tienen interés por las TIC y además les da miedo, jugar no da miedo, así que utilizar la Tablet para jugar al mus no les da miedo, y así aprenden cómo utilizarla correctamente para otros fines.
Barreras o dificultades	Falta de interés por parte de las personas en la formación en competencias digitales, creen que no sirven para eso, que son torpes, que son muy mayores, que no lo necesitan, que lo van a romper...

<p>Claves del éxito o aspectos innovadores</p>	<p>Es muy interesante la forma de enfocar el proyecto: el utilizar los juegos sociales como una primera muestra del mundo digital, mostrando este mundo como un entorno social de apoyo, y también informativo.</p> <p>Además, su objetivo era formar en competencias digitales tanto a la gente mayor, que es reacia o tiene miedo y no les interesan los productos digitales, como a sus cuidadores. La gente mayor tiene aprecio a sus cuidadores, los creen con buenas cualidades y competencias, formarse en algo a la vez que ellos sube su autoestima.</p>
<p>Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto</p>	<p>Vinculación de la formación con elementos lúdicos, pero vinculados a sus intereses, que les permita perder el miedo, ganar confianza y sirvan de puerta a otros conocimientos.</p>

Game Based Learning (GBL) para Formación Profesional (GATE: VET)

Responsable de la práctica	European Commission, Directorate-General for Communications Networks, Content and Technology
Actores que intervienen	<p>Cinco centros de formación europeos: Akademie für Berufliche Bildung GmbH - AFBB (coordinador) y FHD (Alemania), VUC Storström VUCSTOR (Dinamarca), National College Nicu Gane (Rumanía) y Coventry University (Reino Unido)</p> <p>Contacto: Bettina North</p>
Perfil al que se dirige	Profesionales que se dedican a la Formación Profesional
Descripción y funcionamiento de la práctica	<p>VET es Vocational Education and Training, lo que en España es FP Formación Profesional.</p> <p>Es una wiki, en la que los usuarios registrados pueden agregar y descargar entradas y recursos en cualquier idioma. Tanto en la wiki como en la App desarrollada por el proyecto, se pueden encontrar recursos como alumnado y como docente.</p> <p>En la web la wiki se ofrecen dos tipos recursos para alumnos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Glossary Terms: definiciones para explicar toda la información de fondo. 2. Educational Sheets: hojas educativas que muestran cómo funciona el GBL (Aprendizaje Basado en Juegos) en la práctica <p>En la App los alumnos tienen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Educational Sheets en formatos: <ol style="list-style-type: none"> 1.1. flashcards 1.2 videos 1.3 articles 1.4 minigames 2 Glossary en formato: <ol style="list-style-type: none"> 2.1 Articles 3 Course Introduction en formato: <ol style="list-style-type: none"> 3.1 Articles <p>En la App los docentes tienen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Training of trainers en formatos: <ol style="list-style-type: none"> 1.1 articles 2 Videos para profundizar:

	<ul style="list-style-type: none"> 2.1 GBL 2.2 Gamificación 2.3 Managing GBL 3 News <ul style="list-style-type: none"> 3.1 Eventos GATE:VET 3.2 Ejemplos Gamificación 3.3 Ejemplos para gamificar la classroom
<p>Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia</p>	<p>El proyecto de asociación estratégica Erasmus+ GATE:VET nació de una de las principales ideas del proyecto STEAM (Serious game to Train Experts in Advanced Multimodality): los profesores a menudo son conscientes de los efectos positivos del aprendizaje basado en el juego, pero solo unos pocos saben en detalle cómo puede llevarse a cabo la implementación concreta.</p> <p>Por lo tanto, el objetivo de GATE:VET es ampliar el repertorio metodológico de los profesores de las escuelas de formación profesional dándoles la oportunidad de enriquecer sus clases con juegos educativos, porque:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los juegos pueden mejorar la experiencia de aprendizaje 2. Jugar puede funcionar como una actividad de aprendizaje activa 3. Los estudiantes están más motivados para aprender cuando se estimula su creatividad. <p>El objetivo principal es la creación de una plataforma innovadora para apoyar el game-based learning. Sobre una base de datos que proporciona contenido, los usuarios también deben ser capaces de desarrollar una solución basada en juegos para escenarios didácticos específicos en cooperación con otros.</p> <p>El resultado principal del proyecto es una plataforma con contenidos que facilita el uso de elementos basados en juegos en el aula.</p>
<p>Ventajas o fortalezas</p>	<p>Es un consorcio de centros educativos que han trabajado directamente con docentes para extraer su experiencia y conocimiento sobre el aprendizaje basado en juegos para ponerlo a disposición de otros docentes.</p> <p>Web y App están muy bien estructuradas, son muy fáciles de utilizar, no requieren competencias digitales iniciales. Como es una wiki, todos los recursos son abiertos, los usuarios registrados agregan, modifican, descargan contenidos. La App está disponible para Android y para iOS.</p> <p>Multitud de recursos para docentes y para alumnos. Hay desde nivel muy básico hasta nivel muy avanzado</p> <p>Disponibles en inglés, francés y alemán, aunque dispone de un enlace a Google translate para traducir los recursos a 50 idiomas.</p>

<p>Barreras o dificultades</p>	<p>Todavía no se valora la gamificación o el GBL como estrategias de aprendizaje "serias"</p>
<p>Claves del éxito o aspectos innovadores</p>	<p>Hay recursos de gamificación y GBL desde los más básicos, para los que no tienen experiencia con estas estrategias de aprendizaje, hasta avanzados y muy avanzados</p>
<p>Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto</p>	<p>Ofrece materiales y actividades adecuados para:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Introducir actividades básicas de aprendizaje gamificado. 2. Desarrollar juegos más elaborados. <p>El aprendizaje a través del juego involucra más al alumnado y favorece la retención de los contenidos.</p>

Proyecto para los que trabajan en formación de competencias básicas para adultos

<p>Responsable de la práctica</p>	<p>EBSN es una asociación sin fines de lucro. Su objetivo es promover la excelencia en el diseño y la implementación de políticas, a nivel europeo, nacional y regional, en un campo que tiene un impacto considerable en la educación, el empleo, la inclusión social, la lucha contra la pobreza y el crecimiento económico sostenible</p> <p>El principal foco de atención de la red está en cinco de las principales habilidades básicas: lectoescritura, aritmética, competencia digital, comunicación oral y un segundo idioma para inmigrantes.</p>
<p>Actores que intervienen</p>	<p>Graciela Sbertoni, secretariat@basicskills.eu</p> <p>EPALE</p> <p>EU</p>
<p>Perfil al que se dirige</p>	<p>Se dirigen a los responsables políticos del sector de la educación de adultos a nivel local, regional y nacional, y profesionales que trabajan en instituciones europeas activas en este campo.</p>
<p>Descripción y funcionamiento de la práctica</p>	<p>Trabajan 5 competencias básicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lectoescritura • aritmética • competencia digital • comunicación oral • segundo idioma para inmigrantes <p>La forma en que lo enfocan es muy interesante para nuestro proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • competencias básicas para el desarrollo individual • ciudadanía activa y empleabilidad, • calidad de la oferta y formación del profesorado, • promoción de la investigación • acceso flexible de los adultos a la formación en competencias clave • problemas de motivación • competencias básicas en la formación vocacional (aprendizaje integrado) • valoración de competencias básicas previa a la formación • orientación en competencias básicas • desarrollo conceptual desde las competencias básicas hasta las competencias clave

	<p>Es una fundación, pero forma parte de EPALE, por eso sus recursos educativos son abiertos (REA) y están disponibles en EPALE.</p> <p>También interesante que los 3 cursos de aprendizaje que ofrecen son en línea y están diseñados según las competencias de la Comisión Europea.</p>
<p>Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia</p>	<p>Su objetivo es promover la excelencia en el diseño y la implementación de políticas, a nivel europeo, nacional y regional, en un campo que tiene un impacto considerable en la educación, el empleo, la inclusión social, la lucha contra la pobreza y el crecimiento económico sostenible.</p>
<p>Ventajas o fortalezas</p>	<p>Cuentan con el soporte de la UE y EPALE.</p> <p>Es una red muy amplia</p> <p>Tiene 4 ventajas clave (detalladas en las claves del éxito)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Capability Building Series EBSN 2 Cooperation & Projects 4 Special Interest Groups (EBSN SIG) 3 EPALE
<p>Barreras o dificultades</p>	<p>Es difícil cambiar las políticas y las estrategias de enseñanza-aprendizaje ya establecidas, por eso EBSN involucra no sólo a profesores, formadores y voluntarios, sino también a responsables políticos, investigadores y académicos de toda Europa.</p>
<p>Claves del éxito o aspectos innovadores</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacity Building Series EBSN / Serie de desarrollo de capacidades <p>Esta serie de unidades, cada una de las cuales presenta una colección de recursos educativos abiertos (REA). Diseñada para apoyar a los responsables políticos europeos y otras partes interesadas involucradas en la implementación de la recomendación Upskilling Pathways de la Comisión Europea.</p> <p>Las habilidades básicas son un elemento central en Upskilling Pathways. La EBSN desea apoyar la implementación exitosa de la recomendación contribuyendo a elevar el nivel de conocimiento de todas las partes interesadas en los Estados miembros de la UE. El principal grupo destinatario son los responsables políticos del sector de la educación de adultos a nivel local, regional y nacional, así como los profesionales que trabajan en instituciones europeas activas en este campo.</p> <p>Para seguir la Recomendación del Consejo sobre las vías de mejora de las competencias, los responsables políticos europeos deben crear o seguir desarrollando políticas nacionales coherentes, cohesivas y</p>

adecuadamente financiadas. Al abordar este desafío, deben involucrar a las partes interesadas con responsabilidad en una serie de áreas de políticas como la salud y el empleo, así como la educación. Con el fin de crear itinerarios de aprendizaje flexibles para atender al grupo altamente heterogéneo de adultos que necesitan mejorar sus habilidades básicas, los responsables políticos deberán garantizar la cohesión y la colaboración entre una serie de diferentes partes interesadas en elementos del sistema de habilidades básicas.

2. Cooperation & Projects

2.1. Cooperación con la Comisión Europea

Muchos miembros de EBSN participan activamente en el trabajo de la Comisión Europea para el desarrollo de la política de aprendizaje de adultos. La Agenda de la UE para el aprendizaje de adultos define el enfoque de la cooperación europea en las políticas de educación de adultos para 2012-2020. En el marco de la Agenda, la Comisión coordina una red de coordinadores nacionales (CN). El papel de los CN es contribuir a la implementación de la Agenda de la UE a nivel nacional y asegurar el enlace con los ministerios relevantes, partes interesadas y otros socios, con el fin de promover y mejorar las políticas sobre el aprendizaje de adultos.

Varios miembros de EBSN han sido nombrados Coordinadores Nacionales. Como resultado de una convocatoria restringida de propuestas emitida en 2012, los CN están trabajando en proyectos financiados por la UE que contribuyen a la implementación de la Agenda en sus respectivos países.

2.2. Actividad del proyecto a nivel internacional.

La Secretaría (liderada por Graziela Sbertoni) participa en la generación de proyectos entre las organizaciones miembros y asume el papel de socio del proyecto en diferentes niveles.

EBSN también comparte las buenas prácticas de sus miembros.

Para ser miembro de EBSN y compartir tu proyecto: secretariat@basicskills.eu.

Proyectos actuales

- Bridging Barriers
- DigitALAD: Preparing Adult Educators for a Digital World
- Overcome: Positive career guidance for low skilled adults
- Upskilling adults 45+, with migrant background – UPAM 45+
- One Step Up – Learning to Learn – OSU-LL
- The OERup! project

- Strategy To Raise Awareness and Improve, Generalize and Help Tackling European Needs for Basic Skills / Straighten Basic Skills
- European Literacy Policy Network (ELINET)
- MANORKA project
- Specialization for European Teachers of Basic Skills for Adults
- ALFIE, Alphabetisation of Immigrants to Europe
- BASKET, Professional Development of Basic Skills Trainers
- EUR-Alpha, European Network for Adult Literacy and Numeracy
- InBalance
- Edam – The EDucation Against Marginalisation
- “Mathematics in Action” (MiA)

3. Special Interest Groups EBSN SIG / Grupos de Interés Especial

Los SIG de EBSN son grupos de interés temáticos que tienen como objetivo proporcionar información, crear conocimiento conjunto y promover el desarrollo a nivel de políticas.

Cada EBSN SIG tiene dos objetivos principales:

1. Generar discusión e intercambio de experiencias entre los miembros del SIG.
2. Contribuir a la preparación de cursos en línea dentro de su temática específica.

La participación en los SIG de EBSN está abierta solo a los miembros de EBSN.

La principal plataforma de comunicación / espacio comunitario de los EBSN SIG es el Grupo de Discusión en Línea cerrado establecido en EPALE.

Cada SIG tendrá su propio grupo de discusión en línea en el que los miembros pueden compartir documentos principales y escribir comentarios temáticos.

Para registrarse en el Grupo de Discusión en Línea de EPALE, cada miembro debe primero registrarse con EPALE y enviar el nombre de registro a la Secretaría de la EBSN.

Actualmente hay activos cinco SIGs:

- EBSN SIG 1: Workplace Basic Skills
- EBSN SIG 2: Numeracy, including Financial Literacy
- EBSN SIG 3: Digital Competence
- EBSN SIG 4: Basic Skills and Family Learning
- EBSN SIG 5: Creation and implementation of national policy for Basic Skills provision

	<ul style="list-style-type: none"> • Y próximamente se va a lanzar el sexto: EBSN SIG 6: Basic Skills for Integration <p>4. EPALE</p> <p>EPALE es una plataforma web financiada por la Comisión Europea y destinada a convertirse en la ventanilla única en el campo del aprendizaje de adultos para profesores, formadores y voluntarios, y para responsables políticos, investigadores y académicos de toda Europa.</p> <p>Se invitó a EBSN a desempeñar un papel importante como socio del consorcio en el desarrollo y la entrega de contenido relevante al sitio web y en la facilitación de la participación de los usuarios en debates profesionales, así como en el intercambio de información y recursos relevantes en el campo de las habilidades básicas.</p> <p>EBSN está representada en el Comité Editorial de EPALE, participa en reuniones con la Agencia Ejecutiva, responsable de la coordinación temática de habilidades para la vida que incluye recolección sistemática de información, estudios, mejores prácticas en el tema, presentación de noticias y eventos, publicación de artículos, etc.</p> <p>La Secretaría de la RBE se ocupa de la coordinación de las actividades y la contribución de la RBE, pero la contribución de la RBE depende en gran medida de la información, los recursos y la experiencia disponibles en la red.</p> <p>La participación en la construcción de la plataforma EPALE brinda una oportunidad única para que EBSN aumente la conciencia general y contribuya a poner y mantener las habilidades básicas en la cima de la agenda europea y los debates en lo que respecta a la educación y el aprendizaje de adultos, tanto a nivel nacional como a nivel europeo, porque los usuarios de la plataforma procederán de hasta 37 países.</p>
<p>Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto</p>	<p>Nos han ofrecido:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El uso de sus canales de redes sociales para la difusión de nuestros resultados. Ya puso nuestra web en Twitter, Facebook, Instagram. 2. Acceso a una Unidad de Recursos Educativos Abiertos que han elaborado para EPALE sobre el tema que nos interesa, con permisos de moderador y experto: https://epale.ec.europa.eu/en/blog/ebsn-cbs-oer-building-inclusive-policies-ensuring-digital-literacy-and-skills 3. La posibilidad de ser miembros EBSN y nos facilita la información para hacerlo: https://basicskills.eu/becoming-a-member/ 4. Presentar nuestro proyecto, cuando esté más adelantado, en las conferencias anuales que celebran. Este año si se puede llevar a cabo de manera presencial sería en Viena .

**Erasmus+: EI – Empleo e inclusión (Sharing Good educational practices and systematising a training competences programme for employment and inclusion for vulnerable adult people).
UNIVERSIDAD DE OVIEDO**

Responsable de la práctica	Universidad de Oviedo, grupo de investigación ZINTAC.
Actores que intervienen	Angeles Pascual, Sergio Díaz, Beatriz Sierra, Marta García, Susana Molina y Javier Fombona (Coordinador del proyecto).
Perfil al que se dirige	Las prioridades en este proyecto se centran en la satisfacción de necesidades REALES y URGENTES en la sociedad, fundamentalmente el empleo (desempleados o infra-empleo) y la inclusión (marginados, inmigrantes, radicalismos sociales, envejecimiento) de personas fuera del sistema educativo reglado y especialmente vulnerables.
Descripción y funcionamiento de la práctica	<p>1. <u>Líneas para un programa formativo</u>, desde dos ámbitos interrelacionados:</p> <p>1.1 <u>Ámbito organizativo de la Educación Para Adultos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dada la heterogeneidad del alumnado (intereses, motivaciones, edad, situación socioeconómica, etc.) se ha de priorizar jóvenes procedentes del fracaso escolar y áreas marginales. • Partir de las necesidades reales y urgentes del alumnado, lo que contribuye a la participación. Asociadas al empleo, el aprendizaje continuo, y al desarrollo integral de la persona y sus capacidades. • Ofrecer distintas opciones según el perfil de las personas, mediante programas educativos flexibles y mediante metodologías especializadas, basadas en principios andragógicos. • Flexibilización a todos los niveles, mediante la oferta de alternativas metodológicas, horarios nocturnos, modelos de formación a distancia y con el aprendizaje electrónico en base a materiales eficaces. • Comunicación y difusión de las opciones formativas, orientación. • Acreditación de las competencias adquiridas en contextos no formales e informales. <p>1.2 <u>Ámbito formativo, docentes y otros formadores</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación específica del profesorado de personas adultas (mediante especialización inicial o formación continua). • Docentes necesitan apoyo social, de orientación laboral y formación para el empleo, para atender efectivamente a las personas más vulnerables.

- Dar a conocer los recursos, opciones laborales y dotar a las personas de herramientas clave para el conocimiento de las posibilidades adaptadas a sus competencias.
- Importancia de la valoración inicial y, si procede, la acreditación de distintas partes de la cualificación completa.
- Organización de los contenidos en pequeños módulos o bloques independientes permite a los estudiantes ir adquiriendo distintas competencias a su propio ritmo y necesidad concreta.
- Modularización y acceso flexible.
- Contenido y currículum debe prestar atención a aprendizajes que son significativos a corto plazo, que solventan una necesidad concreta y que contribuyen a mejorar sus condiciones de vida.
- Elemento actitudinal: refuerzo positivo ante estudiantes con contexto problemático, por ejemplo, fomentando salidas de campo, los debates planificados y las actividades complementarias premiadas.
- Nuevas metodologías: dominio funcional de las TIC que permita participar en la interconexión y la resolución de cuestiones cotidianas.
- Resolución de problemas (modelo constructivista), desafíos cercanos al contexto práctico aplicando a la vida real los contenidos aprendidos.
- Utilizar las vivencias en el entorno, incorporarlas. Usar su experiencia vital.
- Aprendizaje a partir del hacer y a partir del descubrimiento por uno mismo de los distintos contenidos. Comprensión del propio contexto por parte del alumnado, que reconozca y aproveche todas las oportunidades de aprendizaje. Significado y sentido.
- Fomentar que el alumnado sea reflexivo, analítico y protagonista de las decisiones que se tomen (y consciente de las repercusiones).
- Tareas variadas, tratando un problema práctico y siendo los estudiantes quienes busquen la información, la traten, se planteen nuevas situaciones y lleguen a descubrir lo que está pasando en ese fenómeno.
- Docente como facilitador y guía.
- Planteamiento inclusivo, valoración positiva de la diferencia.
Atención a la diversidad

1.3 Principios metodológicos básicos: Junto a la organización de las enseñanzas de adultos es importante implementar unas metodologías que orienten adecuadamente el proceso de enseñanza y aprendizaje acordes con las necesidades de las personas adultas.

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Responsabilidad del estudiante</u>: auto-convencimiento de una actividad constante y la participación colaborativa. Si el aprendizaje es autónomo, es necesario tiempo, espacios, metodologías y materiales adecuados. ▶ <u>Responsabilidad de las administraciones</u>: difundir su propia actividad y los recursos educativos. Reconocimiento aprendizaje no formal e informal. Considerar a quien no se acerca a los centros educativos y más necesita la formación. Ofertas formativas específicas y flexibles. ▶ <u>Responsabilidad social</u>: los escenarios locales son idóneos para desarrollar actividades de componente educativo para los adultos. Trabajo en equipo, colaborativo. El entorno debe clarificar las demandas laborales precisas, que serían cubiertas con estas acciones formativas. ▶ <u>Responsabilidad del docente</u>: Consideración y construcción de aprendizajes funcionales a partir de los propios conocimientos previos de los adultos. En general, son estudiantes sin éxito escolar inicial y con perfiles variados, que se incorporan a la formación impulsados por una necesidad funcional clara que, si no es satisfecha, los lleva nuevamente al abandono. Docente debe estar especialmente capacitado, debe acercarse al alumnado usando estrategias y metodologías variadas y flexibles. Colaboración estrecha con el mercado laboral, la empresa y sus necesidades. <p>2. <u>Curso “Química e industria química asturiana”</u></p> <p>Contenido cubría conceptos básicos, la química cotidiana, mezclas del día a día, el medioambiente y nanotecnología.</p> <p>Lecciones teóricas aplicadas al uso de la lógica y el razonamiento de problemas cotidianos.</p> <p>Trabajo colaborativo, uso de tecnología, resolución de problemas.</p> <p>Visita a fábrica “<i>Sidra El Gaítero</i>”.</p>
<p>Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las acciones se orientan a la formación de competencias transversales y la formación de formadores, compartiendo experiencias educativas eficaces y sistematizando un programa formativo sobre competencias para el empleo y la inclusión de adultos en situación vulnerable. 2. Acercar al ciudadano la química y su industria.

<p>Ventajas o fortalezas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efecto multiplicador de los docentes y formadores de adultos. Revelar la distinta aproximación en los procesos educativos en adultos (andragogía vs pedagogía). Conexión con el tejido empresarial, atender a sus necesidades. 2. Trabajo colaborativo, uso de lo cotidiano, temas actuales y comunes a la experiencia diaria de todos. Conocer temas STEM que aparecen en los medios.
<p>Barreras o dificultades</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Muchos docentes para personas adultas aplican ineficazmente los principios andragógicos. 2. Difícil explicar a un solo nivel si los participantes tienen distintos niveles de conocimiento. Es complicado que algunos no pierdan el interés.
<p>Claves del éxito o aspectos innovadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de las experiencias cotidianas, del día a día. Trabajar en torno a los intereses del alumnado. • Trabajo colaborativo. • Mejora de la autoestima mediante el desarrollo de las competencias estratégica, analítica y de aprender a aprender (mostrar que son más capaces de lo que creen).
<p>Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto</p>	<p>La importancia de la formación de los formadores</p>

Erasmus+: ExPrOM (Exchange of practice, outreach, and motivation for the empowerment and social inclusion of adults)

<p>Responsable de la práctica</p>	<p>Educa International, o.p.s (Rep. Checa) <i>ONG que promueve un sistema escolar de segundas oportunidades para jóvenes que abandonaron el sistema.</i></p>
<p>Actores que intervienen</p>	<p>CPEPA Miguel Hernández (Huesca): Carmen Plana Nacenta, <i>docente y coordinadora del proyecto ExPrOM España</i> Ana Belén Sampériz, <i>docente</i></p> <p>Ljudska univerza Readovljica (Eslovenia) <i>Organización pública que ofrece programas de educación formal e informal para adultos.</i></p> <p>Social and Health Education Project (Irlanda) <i>ONG que desarrolla enfoques educativos experimentales y colaborativos en educación de adultos.</i></p> <p>Levon Institute, Universidad de Vaasa (Finlandia) <i>Centro académico que ofrece programas formativos a empresas y universidades para la educación de adultos.</i></p>
<p>Perfil al que se dirige</p>	<p>Adultos con un bajo perfil de destrezas y habilidades y que pertenezcan a entornos desfavorecidos y presenten dificultades para acceder al mundo laboral, buscando fomentar la inclusión social y el empoderamiento de esas personas mediante el intercambio de buenas prácticas.</p>
<p>Descripción y funcionamiento de la práctica</p>	<p>Cooperación para la innovación y el intercambio de buenas prácticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resultados y documentación final estarán disponibles este verano-otoño. <p>BUENAS PRÁCTICAS INTERCAMBIADAS:</p> <p>A. <u>Universidad de Vaasa, Finlandia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gran cantidad de cursos presenciales y a distancia, aunque el perfil de los destinatarios es de mayor cualificación. Disponen de muchos medios para la docencia online. • Valorados por la empresa, incluso ofrece la posibilidad de diseñar cursos hechos a medida de las necesidades del tejido empresarial (en el ámbito de negocios y dirección). Ejemplos: diseño de servicios, coaching -de equipos, ejecutivo, de organizaciones-, contratación pública, gestión total de la calidad...

- Diseño de servicios: organizar y planificar los recursos de una entidad para mejorar directamente la experiencia de empleados y clientes (o usuarios).
- Gran conexión entre diferentes instituciones públicas de la región (ayuntamientos, universidad, sindicatos, servicios de empleo, centros educativos...)
- Open University:
Ofrece formación a nivel universitario para cualquiera que desee mejorar y profundizar en ciertas materias, independientemente de su edad o formación académica. Comparte los mismos objetivos, contenidos y requisitos que en una universidad presencial.
Tras completar ciertos créditos, se puede abrir la puerta a la consecución de un grado universitario. Han diseñado itinerarios de estudio para los que quieren seguir dicha ruta.
La enseñanza se realiza durante la tarde-noche y los fines de semana, con el fin de facilitar la participación y flexibilizar. Tienen socios que también dan formación online en otras regiones de Finlandia.

B. Ljudska univerza Radovljica, Eslovenia:

- Análisis transaccional (Eric Berne) y su aplicación en la educación para adultos.
Se corre el riesgo de reducir la teoría mediante simplificaciones de los patrones de relación, y de centrarse mucho en la situación y no en el propio problema. Centrada en el individuo, puede obviarse el papel del contexto. Dependencia del análisis de contenido.
Incluido como prestación sanitaria en diversos países (reconocido enfoque psicoterapéutico eficaz para el tratamiento de trastornos mentales y para el desarrollo y crecimiento de la persona)
Trabajo del autoconocimiento y del conocimiento del otro, para determinar los estados del YO del comunicador, que se definen como sistemas coherentes de pensamiento y sentimiento manifestados por los patrones de conducta correspondientes.
- Uso de redes sociales para conectar con su alumnado, utilizando un enfoque creativo y nuevas estrategias de márketing.

C. CPEPA Miguel Hernández (Huesca):

- Taller de mindfulness: impacto positivo que tiene dedicar un poco de tiempo a conectar con el cuerpo, ver cómo estamos, cómo respiramos, qué sentimos, etc. antes de cada clase.
- Ofrecer la mayor flexibilidad posible, facilitar el estudio siempre que sea viable.

	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia de la orientación del alumnado. • Trabajo de la parte emocional fuera del aula: el papel del docente como tutor, orientador, coach, hombre amigo, etc... • Visibilización de logros, reconocimiento sincero y auténtico al trabajo bien hecho. • Compartir con alumnos “casos de éxito” de antiguo alumnado. • Uso de las redes sociales, para crear comunidad y compartir los logros del alumnado. • Colaboración con otros agentes: ayuntamiento, ONGs, Cáritas, INAEM, etc. • Colaboración con talleres de empleo de serigrafía y costura, en entorno <i>semiprofesional</i>, conectando con el mundo laboral. • Crear comunidad y participar en ella: eventos abiertos a familiares del alumnado y a la sociedad en general, celebraciones de días dedicados a temáticas concretas (medioambiente, 8M, día de la mujer y la niña en la ciencia, día del libro etc.) utilizar eventos ya programados, concursos, proyecciones de películas, club de lectura, viajes a países de habla inglesa y francesa, microrrelatos, concursos de poesía junto a otros 86 centros educativos aragoneses, etc. De ello se encarga la <i>Comisión de actividades complementarias</i>. • Ofrecer apoyo para solventar las dificultades de una parte del alumnado con la enseñanza online. <p>D. <u>Educa internacional o.p.s (Rep. Checa):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientación y formación de jóvenes sin cualificación. Seguimiento con centros que imparten la formación. • Uso del job shadowing para conectar la formación al mundo laboral. • Mediación en la escuela taller con las empresas, para facilitar la inserción laboral del alumnado. • Colaboración servicios de empleo, ministerio de trabajo y educación con instituciones como Educa internacional o.p.s.
<p>Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Compartir buenas prácticas: Encuentros transnacionales para la mejora de oportunidades de aprendizaje de alumnos, enfocada a la de sus habilidades y competencias. ▶ Desarrollo de la sensibilidad hacia realidades sociales diferentes. ▶ Objetivos relacionados con los 3 ejes del proyecto: <ul style="list-style-type: none"> a. OUTREACH: Estrategias para promover y promocionar el aprendizaje a lo largo de la vida.

	<p>b. GUIDANCE: Herramientas y acciones para promocionar la inclusión social mediante la orientación y guía hacia la formación para futuro.</p> <p>c. MOTIVATION: Metodologías innovadoras para la motivación del alumnado con un perfil de cualificación bajo.</p>
Ventajas o fortalezas	Mejora de la praxis docente, mediante la observación de prácticas orientadas a la inclusión social y laboral del alumnado, y mejorar la retención en la formación.
Barreras o dificultades	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Falta de recursos y estructuras. ▶ Poca comunicación entre distintos agentes involucrados en la inserción social y laboral de personas en riesgo de exclusión social. ▶ Uso de la enseñanza online puede presentar dificultades debido a la brecha digital (de acceso, uso y de calidad de uso). ▶ Docentes y formadores de implicados y de calidad, también en la dimensión humana.
Claves del éxito o aspectos innovadores	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eduketing (márquetin educativo), uso de redes sociales. ▶ Vinculación de la formación al mundo laboral. ▶ Formación que atiende a las necesidades de la empresa, mediación empresa-alumnado. ▶ Creación comunidad, participación. ▶ Desarrollo de aspectos no cognitivos, de la inteligencia emocional. Desarrollo integral de la persona. ▶ Visibilización de logros. ▶ Orientación, formación y seguimiento del alumnado.
Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto	Todos los anteriores.

Formación reactiva y proactiva en el sector de la construcción

Responsable de la práctica	<p>FLC</p> <p>INCUAL</p> <p>Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FEFE)</p> <p>Instituto de Ciencias de la Construcción Eduardo Torroja (IETCC-CSIC)</p>
Actores que intervienen	FLC, Marta Ruiz
Perfil al que se dirige	Trabajadores del sector de la construcción
Descripción y funcionamiento de la práctica	<p>Proyecto Construye 2020+ del Programa Horizon 2020 EE14 Construction Skills</p> <p>Fomentar la cualificación de los trabajadores del sector de la construcción, principalmente de la edificación, con el objetivo de contar con suficiente mano de obra cualificada en Eficiencia Energética (EE) y Energías Renovables (EERR) para cumplir con los objetivos energéticos fijados por Europa para el año 2020.</p> <p>Mejorar el sistema de formación profesional para que pueda anticipar rápidamente los cambios en el mercado laboral y reaccionar rápidamente para adaptar las cualificaciones y su formación asociada a giros inesperados.</p>
Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia	<p>Difundir la iniciativa Construye 2020 para llegar a todos los actores claves y grupos objetivo relacionados con las acciones propuestas en el proyecto</p> <p>Crear conciencia sobre la necesidad de acometer rehabilitaciones energéticas en los edificios existentes.</p>
Ventajas o fortalezas	<p>Reactivar el empleo en el sector construcción para cumplir los objetivos energéticos y el compromiso con el medio ambiente.</p> <p>Busca anticiparse a los cambios en el sistema productivo mediante la formación de sus trabajadores.</p> <p>Diseñar acciones formativas sobre Eficiencia Energética (EE) e instalación de Energías Renovables (EERR) en edificios.</p> <p>Cursos piloto para validar, desde un punto de vista técnico y pedagógico, los cursos de formación diseñados.</p>

Barreras o dificultades	El sector de la construcción sufrió una grave caída y es complicado dar salida a todos los puestos de trabajo perdidos
Claves del éxito o aspectos innovadores	Asociar un sector asociado a la contaminación y destrucción del medio ambiente a la eficiencia energética y energías renovables
Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto	<p>Análisis de la situación: el sector de la construcción ha sufrido una caída muy importante, no lamentarse, buscar soluciones.</p> <p>Solución propuesta: eficiencia energética, cuidado del medio ambiente, economía circular son estrategias clave en la EU. Adaptar el sector de la construcción a esas necesidades clave.</p> <p>Formación reactiva y proactiva: cualificar a los trabajadores a las necesidades ya existentes y también a las necesidades que surgirán en los próximos años.</p>

Colaborar, compartir y difundir qué son las competencias digitales y cómo adquirirlas

Responsable de la práctica	<p>Gobierno Vasco, liderado por el Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad y desarrollado por la Dirección de Emprendimiento, Innovación y Sociedad de la Información.</p>
Actores que intervienen	<p>Julen Iturbide-Ormaetxe</p>
Perfil al que se dirige	<p>Proponen cuatro modelos, según los perfiles:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Para personas/ profesionales 2. Para empresas/ organizaciones 3. Para stakeholders 4. Para investigadores
Descripción y funcionamiento de la práctica	<p>Ikanos es un proyecto del Gobierno Vasco impulsor de la Sociedad de la Información y del Conocimiento en la sociedad vasca.</p> <p>Desarrollado en el ámbito de la Agenda Digital2015 (AD@15), para colaborar, compartir y difundir qué son competencias digitales y cómo adquirirlas.</p> <p>El proyecto pretende contribuir al desarrollo de una sociedad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competente • Altamente participativa y corresponsable • Usuaría de servicios digitales avanzados y de alto impacto <p>Dar a conocer las competencias digitales, lograr que sean tenidas en cuenta, y facilitar su progreso y acreditación a toda la sociedad.</p> <p>Incrementar la competitividad, mejorar la calidad de vida de las personas y el bienestar colectivo mediante la palanca innovadora de las TIC</p>
Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia	<p>Cinco herramientas para hacer crecer las competencias digitales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. AUDITAR <ul style="list-style-type: none"> • Perfil Digital Personal. • Perfil Digital Organizacional. • Perfil Digital Profesional. • Digital Soft Skills. 2. ANALIZAR <ul style="list-style-type: none"> • Definición de objetivos. • Herramienta de Análisis Resultados. • Informe de diagnóstico Organizacional. • Sistema de Gestión de Perfiles Digitales Profesionales.

	<ol style="list-style-type: none"> 3. ORIENTAR <ul style="list-style-type: none"> • Guía de Orientación. • Catálogo de Recursos. 4. APRENDER <ul style="list-style-type: none"> • Entorno Personal de Aprendizaje. • Construcción e-Portfolio personal. 5. EVIDENCIAR <ul style="list-style-type: none"> • Certificación de Competencias Digitales BAIT.
<p>Ventajas o fortalezas</p>	<p>Hoja de ruta personalizada, con objetivos pegados a la realidad y apoyados en herramientas muy prácticas, sobre la base del marco conceptual DigComp de la UE.</p> <p>Ofrecen recursos sobre competencias digitales y aprendizaje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Marco europeo de competencias digitales DigComp. 2. Perfiles Digitales Profesionales Ikanos 3. Entorno Personal de Aprendizaje Ikanos 4. Otros documentos y estudios 5. Recursos para el autoaprendizaje de Competencias Digitales <ul style="list-style-type: none"> ▶ Está basado en marco europeo DigComp ▶ Herramientas sencillas de utilizar (no requieres competencias digitales para empezar) ▶ Responsive (Ordenador, Smartphone, Tablets) ▶ Se divide en actividades breves, 30 min ▶ Cubren todos los perfiles: <ul style="list-style-type: none"> • de básico a muy avanzado • personas/empresas/stakeholders/investigadores
<p>Barreras o dificultades</p>	<p>La certificación BAIT no es reconocida internacionalmente, apenas se conoce fuera de País Vasco</p>
<p>Claves del éxito o aspectos innovadores</p>	<p>Comenzaron en 2013</p> <p>Tienen apoyo Gobierno Vasco</p> <p>La herramienta de autoevaluación de competencias es referencia en Europa: El test Ikanos de autoevaluación.</p> <p>Tienen diferentes test según las competencias digitales que queramos medir</p> <p>Se basa en DigComp y tiene una certificación propia: BAIT</p>

**Elementos destacables
incorporables a nuestro
proyecto**

El test Ikanos proporciona tu perfil digital basado en el marco europeo de competencias digitales DigComp.

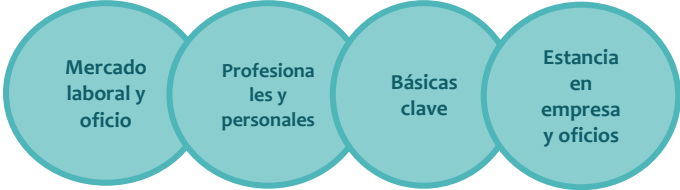
El test Ikanos es sencillo, funciona en cualquier dispositivo y ha sido completado por más de 70.000 ciudadanos, profesionales, profesores o estudiantes hasta 2020.

Se tarda unos 25 minutos y al finalizar te puedes descargar tus resultados en un informe personalizado en formato PDF.

Hay varios test de autoevaluación, según el perfil

1. Test ikanos individual
 - 1.1. Test ikanos general
 - 1.1.1. Test ikanos de competencias digitales para ciudadanos
 - 1.1.2. Test ikanos de competencias digitales para estudiantes
 - 1.2. Test ikanos para educación
 - 1.2.1. Test ikanos para la función docente del profesorado
 - 1.2.2. Diagnóstico de habilidades para el Entorno Personal de Aprendizaje (PLE)
2. Test ikanos para colectivos
 - 2.1. Test ikanos para industria avanzada
 - 2.2. Test ikanos para profesionales
 - 2.3. Test ikanos para e-Health

Itinerario de desarrollo de competencias personales y cata de oficios

Responsable de la práctica	Servicio de desarrollo de competencias profesionales SNE-NL
Actores que intervienen	SNE-NL
Perfil al que se dirige	Jóvenes tutelados por el Gobierno de Navarra sin formación en competencias básicas
Descripción y funcionamiento de la práctica	<p>Se desarrolla este piloto para responder a la necesidad de elaborar un programa formativo destinado a las personas que no poseen la maduración y perspectiva suficiente para participar con solvencia en los Programas Integrados de Formación y Empleo (PIFEs) y que, al carecer de cualificación profesional inicial, no poseen unos mínimos competenciales que puedan garantizar el seguimiento con éxito de la formación que recibirán dentro de estos programas.</p> <p>Está dirigido a personas con dificultades de empleabilidad y con poca cualificación, en desempleo. En este caso concreto se hicieron 2 grupos uno en la zona de la Ribera y otro en la Comarca de Pamplona</p> <p>El planteamiento formativo se percibe de carácter integral, promoviendo la motivación y la garantía de que los participantes sean capaces de realizar la formación vinculada a la adquisición de competencias profesionales con garantías de éxito. Incorpora unas competencias básicas clave para desenvolverse en la vida diaria y en la formación, así, como con unas competencias personales, sociales y laborales que les refuerce en su desarrollo personal y profesional.</p> <p>El objetivo de esta acción es dotar a las personas de las competencias básicas, y de la perspectiva necesaria previa a su posterior cualificación profesional.</p> <p>Contenidos de la formación</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Metodología didáctica</p> <p>En el diseño del programa formativo se alternarán en cada jornada contenidos de varios bloques de cara a hacer más atractiva su impartición.</p>

	<p>En función del nivel del grupo concreto se podrán realizar pequeñas variaciones de horas entre los distintos módulos.</p> <p>Se sugiere metodológicamente que, cuando sea posible, se trabajen los contenidos de competencias básicas clave de manera práctica vinculándolo también con el resto de los módulos, para una mejor comprensión.</p> <p>Como la formación se lleva a cabo por más de un docente, antes de su impartición, los distintos docentes involucrados establecerán conjuntamente cómo llevar a cabo un programa integrado.</p>
<p>Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia</p>	<p>Utilizar este proceso de cualificación para activar la formación y la inserción de este colectivo.</p> <p>El departamento de derechos sociales detecta a 60 jóvenes tutelados que necesitan activar su formación para lograr la inserción y contactan con el SNE-NL para ello.</p> <p>De estos 60 algunos tienen competencias clave y pueden acceder directamente a certificados de profesionalidad. 10 de ellos no contaban con una competencia lingüística suficiente.</p> <p>32 acceden a la formación para conocer cuál es su situación respecto a las competencias clave de nivel 2.</p> <p>Se ve que es un formato que ha funcionado con jóvenes y, de hecho, se ha extendido a otros grupos de jóvenes, no tutelados, pero si con baja cualificación que están inscritos en el sistema de garantía juvenil.</p>
<p>Ventajas o fortalezas</p>	<p>Fortalezas del proyecto</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Este piloto se empleó como formato de VIC para poder hacer una derivación adecuada de un alumnado joven sin competencias suficientes y en situación de tutela por la administración, hacia formación en competencias clave completa o a una preparación exprés para superar las pruebas de competencias clave que les permitiese entrar en PIFEs con certificados de profesionalidad de nivel 2. ▶ Motivación hacia la formación. Logró que 22 de las 32 personas que participaron continuasen en un proceso formativo
<p>Barreras o dificultades</p>	<p>Las propias del colectivo al que se dirigía y la carencia de competencias lingüísticas de los potenciales participantes</p>
<p>Claves del éxito o aspectos innovadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Elementos de formación transversal, en habilidades sociales y personales para el éxito de la formación. (Desarrollo de competencias personales)

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mejora de las competencias personales, incluyendo la autoestima. Esto incrementa la motivación para continuar con la formación.
<p>Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto</p>	<p>Aprendizajes del proyecto – Recomendaciones para FORLAN</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Importancia de los elementos de la formación transversal, en habilidades sociales y personales para el éxito de la formación. (Desarrollo de competencias personales) ▶ Necesidad de ser transparentes con las personas participantes sobre qué va a hacer en esta formación, cuál es la finalidad de la misma, qué pueden conseguir... ▶ Generar informes personalizados de la formación que se pueden integrar con los responsables de la orientación profesional para continuar con itinerarios personalizados de empleo que se hayan diseñado por los citados responsables.

Realizar la transformación digital mediante la colaboración de todas las partes implicadas: empresas, instituciones públicas, gobierno

Responsable de la práctica	<p>Presidente: Pedro Mier (Grupo PREMO) Comité Ejecutivo Junta directiva Asamblea General</p>
Actores que intervienen	<p>GOBIERNO (Presidente/Comité Ejecutivo/Junta Directiva/Asamblea General) EQUIPO ASOCIADOS GRUPO DE REFLEXIÓN</p>
Perfil al que se dirige	<p>Profesionales que se dedican al sector de la industria tecnológica</p>
Descripción y funcionamiento de la práctica	<p>AMETIC es la patronal representante del sector de la industria tecnológica digital en España.</p> <p>Los asociados son empresas de todos los tamaños e incluyen grandes empresas globales de TI, Telecomunicaciones, Electrónica, Servicios y Contenidos Digitales, empresas líderes en transformación digital, así como, asociaciones del sector.</p> <p>Consideran que la tecnología digital es el motor principal para el logro de los objetivos económicos y sociales, y por ello sus objetivos son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promover la política económica y el entorno legislativo que mejor faciliten el desarrollo y la utilización de las tecnologías digitales. 2. Trabajar con instituciones nacionales y europeas públicas y privadas, y con organismos internacionales
Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia	<p>COLABORACIÓN: facilitar diálogo entre empresas, instituciones públicas y privadas, y otras organizaciones sectoriales.</p> <p>REPRESENTATIVIDAD: ser el recurso primario de información para los que regulan y formulan planes de desarrollo digital, dar voz a toda la cadena de valor de la industria digital.</p> <p>CONSENSO: Los posicionamientos son fruto del acuerdo mayoritario de nuestros asociados.</p> <p>TRANSPARENCIA: ser coherentes con nuestros objetivos asociativos.</p> <p>INNOVACIÓN: las nuevas soluciones y servicios son claves para lograr la competitividad y el éxito de nuestros asociados. Trabajamos con una visión de futuro.</p>

	<p>CALIDAD: cumplir y superar las expectativas de nuestros asociados.</p> <p>INDEPENDENCIA: defensa de los intereses de los Asociados</p>
Ventajas o fortalezas	<p>Juntos son más fuertes: todas las empresas de un sector asociadas tienen una visión integral de necesidades, problemas, se apoyan unos a otros, se trabaja en equipo para conseguir un bien común y así evitar enfrentamientos y perder fuerza y recursos</p> <p>Que las empresas y ciudadanos españoles se beneficien de la digitalización.</p> <p>Facilitar un entorno favorable al crecimiento para las empresas españolas del Sector.</p> <p>Ser el punto de encuentro de los actores de la transformación digital.</p> <p>Aumentar en número y tamaño las empresas tecnológicas españolas.</p> <p>Favorecer la creación y consolidación de nuevas empresas.</p> <p>Ser un agente activo que promueva y potencie el talento y las vocaciones digitales.</p> <p>Impulsar proyectos nacionales para el desarrollo de soluciones innovadoras que posicionen a las empresas españolas en las cadenas globales de innovación.</p>
Barreras o dificultades	<p>La transformación digital sigue unas pautas europeas y no es fácil salirse de ellas</p>
Claves del éxito o aspectos innovadores	<p>Enfocado a empresas y a ciudadanos</p> <p>Búsqueda de apoyos en el Gobierno</p> <p>Tienen comisiones específicas que informan a sus asociados en líneas concretas de digitalización:</p> <p>Comisión de Digital Policy</p> <p>Comisión de Innovación</p> <p>Comisión de Internacionalización</p> <p>Comisión de Agenda y Transformación Digital</p> <p>Comisión de Sector Público</p> <p>Comisión de Medio Ambiente y Economía Circular</p> <p>Comisión de Desarrollo de Talento Digital</p>

	<p>Comisión de Smart Cities</p> <p>Comisión de Industria 4.0</p> <p>Comisión de Conectividad del Automóvil y Movilidad Sostenible</p> <p>Comisión de Industria Electrónica</p> <p>Comisión de Electrónica de Consumo</p> <p>Comisión de Salud Digital</p> <p>Comisión de Tratamiento de la Señal</p> <p>Comisión de Servicios y Contenidos Digitales</p> <p>Comisión de Blockchain</p> <p>Comisión de Ciberseguridad</p> <p>Comisión de Inteligencia Artificial y Big Data</p> <p>Comisión de Cloud Computing</p> <p>Da información a sus asociados a través de sus Comisiones y Grupos de Trabajo.</p> <p>En abril abrió un canal informativo sobre Fondos Europeos y el Plan de Recuperación: información básica sobre políticas, planes, ayudas, convocatorias de fondos abiertas</p>
<p>Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto</p>	<p>El 21 abril 2021 publicaron el Libro Blanco para completar el Plan Nacional de Competencias Digitales que presentó el Gobierno de España.</p> <p>Describe procedimientos para capacitar en habilidades digitales a los diferentes colectivos: directivos, empleados públicos, jóvenes, Pymes, personal docente, etc, sin olvidarse de los colectivos más vulnerables.</p> <p>El objetivo de este Libro Blanco es formar a todas personas en habilidades digitales necesarias para la recuperación económica, impulsando la creación de empleos de calidad, reduciendo el desempleo, aumentando la productividad y contribuyendo al cierre de las brechas de género, social y territorial.</p>

Digital Competence Dynamic Reference Framework (Quadro Dinâmico de Referência de Competência Digital - QDRCD)

Responsable de la práctica	Gobierno de Portugal
Actores que intervienen	Varias áreas del Gobierno de Portugal, a centros de formación y a empresas
Perfil al que se dirige	Ciudadanos portugueses
Descripción y funcionamiento de la práctica	<p>El objetivo de INCoDe.2030 es situar a Portugal entre los países europeos líderes en competencias digitales, superando 3 grandes retos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. CIUDADANÍA: Generalizar el acceso, uso y alfabetización digital, con el fin de ejercer plenamente la ciudadanía y promover la inclusión en una sociedad cada vez más desmaterializada, donde muchas interacciones sociales ocurren en Internet y están cada vez más mediadas por dispositivos electrónicos. 2. EMPLEO Estimular la empleabilidad y la formación profesional y la especialización en tecnologías y aplicaciones digitales, para dar respuesta a una demanda creciente del mercado y promover puestos de trabajo cualificados en una economía de mayor valor añadido. 3. CONOCIMIENTO Asegurar una fuerte participación en redes internacionales de I + D y la producción de conocimiento en áreas digitales. <p>Para alcanzar estos retos lanzó el QDRCD, basado en el Marco DigComp</p> <p>El QDRCD tiene 3 objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. apoyar la definición de políticas y estrategias 2. diseñar programas educativos 3. evaluar y certificar habilidades, ya sea por autodiagnóstico o por entidades certificadoras. <p>Abordan 5 áreas de competencias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Alfabetización en información 2. Comunicación y ciudadanía 3. Creación de contenidos 4. Seguridad y privacidad 5. Desarrollo de soluciones <p>Y trabajan las competencias con ejemplos de uso diario, desde nivel básico a altamente especializado.</p> <p>Tienen 5 líneas de actuación:</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inclusión 2. Educación 3. Calificación 4. Especialización 5. Investigación
Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia	<p>OBJETIVO: asegurar un lugar destacado en términos de competencias digitales en el período 2017-2030.</p> <p>INDICADORES: acceso, potencial humano, uso e inversión</p>
Ventajas o fortalezas	<p>Involucrar a varias áreas del Gobierno de Portugal, a centros de formación y a empresas para tener todos los puntos de vista y dar solución a todas las necesidades, que pueden ser muy diversas. Así los ciudadanos estarán cualificados para trabajar en el sector público y privado</p>
Barreras o dificultades	<p>Es difícil encontrar estrategias de aprendizaje en competencias digitales tan flexibles como para cualificar a todos los ciudadanos de un país como Portugal, porque es un grupo extremadamente heterogéneo en capacidades técnicas y/o intelectuales, edad, raza, condición social, estatus social/profesional/familiar/económico, necesidades/demandas ...</p>
Claves del éxito o aspectos innovadores	<p>Visión 3D:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Definir políticas y estrategias. 2. Diseñar programas formativos. 3. Evaluar y certificar habilidades. <p>Para abordar esos desafíos la iniciativa INCoDe.2030 de Portugal involucra a las diversas áreas gubernamentales y que deben implementarse junto con iniciativas del sector privado, centros de formación y empresas.</p>
Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto	<p>Promover la colaboración entre Gobierno, Administración Pública, Educación y empresas y entidades privadas</p>

Educación Para Adultos en Europa

Responsable de la práctica	European Commission, Directorate-General for Communications Networks, Content and Technology
Actores que intervienen	Fernando Gorostizu
Perfil al que se dirige	Profesionales que se dedican a la Formación Profesional
Descripción y funcionamiento de la práctica	<p>EPALE es una comunidad europea multilingüe de libre acceso integrada por profesionales del aprendizaje de adultos: educadores y formadores, orientadores y personal de apoyo, investigadores y miembros de instituciones académicas o responsables políticos.</p> <p>EPALE se financia mediante el programa Erasmus+.</p> <p>Forma parte de la estrategia de la Unión Europea para ampliar y mejorar la oferta de aprendizaje para todas las personas adultas.</p> <p>Está formado por un Equipo de Apoyo Central y de 37 centros de apoyo nacionales en toda Europa.</p> <p>Es la mayor comunidad de Europa dedicada al aprendizaje de adultos.</p>
Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia	<p>Hay 2 foros de trabajo:</p> <p>COLABORA:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comunidad de Prácticas: únete a grupos públicos en línea que trabajan en temas específicos 2. Debates: comparte tus ideas e intercambia buenas prácticas 3. Asociaciones: encuentra socios para proyectos nacionales de la UE 4. Organizaciones: búsqueda de Organizaciones de toda Europa 5. Community of European VET: comunidad europea de profesionales de la FP 6. Erasmus+ Space: crea tu propio espacio para proyectos mixtos de movilidad y cooperación Erasmus+ <p>APRENDE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. MOOC: desarrolla tus competencias a través de cursos en línea gratuitos 2. REAs: aprende y comparte tus REA EPALE 3. Centro de Recursos: ejemplos de buenas prácticas en EPA
Ventajas o fortalezas	Red muy amplia

	<p>Referencia a nivel europeo en formación de personas adultas</p> <p>Centraliza lo que los profesionales del sector crean</p> <p>Permite colaborar y compartir</p>
Barreras o dificultades	<p>Todavía hay muchas diferencias de enfoque, niveles de partida, perfiles, recursos, ... en los países miembros</p> <p>“Lo que funciona en Alemania puede no ser útil en Grecia”</p>
Claves del éxito o aspectos innovadores	<p>Multilingüe</p> <p>Online</p> <p>Múltiples perfiles</p> <p>Encuestas para la participación ciudadana</p> <p>Su programa Focus 2021 se centra 3 aspectos interesantes para FORLAN:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Competencias para la vida y el trabajo 2. Transición Digital 3. Cambio Social Inclusivo
Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto	<ol style="list-style-type: none"> 1. Microcredenciales 2. Centro de Recursos: Banco de materiales con las mejores prácticas y documentos de referencia en educación de adultos. Estudios de casos de enfoques, informes y documentos normativos innovadores en materia de educación de adultos, artículos de revistas y periódicos. Recursos educativos abiertos, materiales de capacitación y aprendizaje 3. MOOC: Dan acceso gratuito y flexible a un conocimiento integral sobre temas específicos de educación de personas adultas, apoyo adicional de la comunidad de estudiantes y la oportunidad de intercambiar opiniones y experiencias. 4. REAs: Materiales educativos disponibles para ser utilizados en un contexto educativo. Formato que permite adaptarlos e integrarlos fácilmente a tus necesidades específicas.

Plataforma EU sobre competencias digitales y empleabilidad DSJP

Responsable de la práctica	European Commission, Directorate-General for Communications Networks, Content and Technology
Actores que intervienen	
Perfil al que se dirige	Cualquier persona interesada en habilidades digitales
Descripción y funcionamiento de la práctica	<p>DSIP es el punto de información sobre habilidades digitales de toda Europa y el corazón de la Comunidad de Habilidades Digitales y Empleos.</p> <p>Da acceso abierto a información, capacitación y soporte de alta calidad para ayudar a los usuarios a avanzar en sus conocimientos, promover sus carreras y agregar valor a su organización.</p> <p>Recopila contenido de habilidades digitales relevante y actualizado en un solo lugar.</p> <p>Ofrece información sobre habilidades digitales a nivel europeo y nacional.</p> <p>Reúne las principales iniciativas de habilidades digitales de toda Europa.</p> <p>Reúne a la Comunidad Europea de Trabajos y Habilidades Digitales.</p> <p>Ofrece un espacio colaborativo para que la Comunidad interactúe y crezca.</p> <p>Proporciona una plataforma abierta, accesible y fácil de usar para todos los usuarios.</p>
Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia	
Ventajas o fortalezas	<p>Es una plataforma gratuita</p> <p>Reconocida por la UE y sigue marco DigComp</p> <p>Orientada a mejorar los conocimientos digitales para mejorar la carrera profesional y para mejorar la competitividad de la empresa.</p> <p>Es una web muy estructurada.</p> <p>Según tu perfil profesional o tus intereses accedes a:</p> <p>"I am ...": Training Provider SME Owner</p>

	<p>Student Worker and Job seeker Policy Maker Digital Expert "I am interested in ...": Artificial Intelligence Cybersecurity HPC and Quantum Programming and development Cloud and data Basic Digital Skills</p>
Barreras o dificultades	<p>En una plataforma donde participa tanta gente es difícil acceder a la información que te interesa.</p> <p>Te puedes suscribir a los temás que consideres más importantes para tu profesión o empresa, y recibes email cuando se publica contenido en ellos, pero aun así, hay muchísima info</p>
Claves del éxito o aspectos innovadores	<p>La estructura es muy intuitiva</p> <p>Recibir notificaciones por email sobre los aspectos que te interesan</p> <p>Invitaciones a workshops y eventos online que organizan cada 2 o 3 semanas</p> <p>Los seminarios y Workshop se hacen online desde su web pero se accede desde sus redes sociales: LinkedIn, Facebook o Instagram</p>
Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto	<p>No es una plataforma es una “comunidad”.</p> <p>Con las redes sociales fomentan la creación de un grupo, de una comunidad, colaborar, apoyarse</p>

Afrontar la transformación digital por, para y desde el ser humano. Situar al ser humano en el centro de la tecnología para progresar como sociedad

Responsable de la práctica	Ecequiel Barricart, YOUMEDIA
Actores que intervienen	Ecequiel Barricart, ecequiel@me.com , 650 492 090
Perfil al que se dirige	Todas las personas que quieran afrontar la transformación digital por y para y desde el ser humano
Descripción y funcionamiento de la práctica	<p>Acaba de publicar EL SER DIGITAL (2021) un libro que contiene las claves para afrontar la nueva digitalización en la empresa y en la marca personal.</p> <p>Una reflexión profunda acerca de la necesidad de situar al ser humano en el centro de la tecnología para progresar como sociedad.</p> <p>La robótica, la Inteligencia Artificial y la digitalización han irrumpido en nuestra sociedad cambiándolos hábitos de comportamiento. Surgen nuevas oportunidades para las marcas y las empresas, un nuevo contexto lleno de desafíos y retos para los que el autor nos da las claves. Un libro sobre la nueva digitalización, pero también, un libro sobre el amor.</p> <p>Todo avance de la humanidad, más allá de la forma, debe poseer un propósito conectado con la existencia del ser humano.</p>
Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia	<p>Empoderamiento Digital Autoestima Digital Autoconcepto Digital Autoconocimiento Digital Crecimiento Digital</p> <p>Afrontar la transformación digital por, para y desde el ser humano. Situación al ser humano en el centro de la tecnología para progresar como sociedad</p>
Ventajas o fortalezas	<p>Para Ecequiel cada persona es única e irrepetible, tiene su marca personal que la diferencia del resto, y hay que valorarla y hacerla valorar.</p> <p>Hay que valorarse a uno mismo para que los demás nos valoren.</p> <p>No hay comparación posible entre personas porque todas somos únicas e irrepetibles.</p> <p>La autoestima es muy importante en la vida profesional, personal y social.</p> <p>La persona siempre por delante de las máquinas</p>

<p>Barreras o dificultades</p>	<p>Lo nuevo, lo diferente, lo desconocido genera miedo y rechazo, especialmente en personas de edad adulta y con poca formación. Por estos motivos la transformación digital les puede parecer fuera de su alcance, no están a la altura, no es para ellos, no les afecta, no la necesitan.</p>
<p>Claves del éxito o aspectos innovadores</p>	<p>Centrado en el ser humano, en la parte no cognitiva que queremos incluir en la formación. Detalle de 3 de sus libros:</p> <p>TÚ ERES DIOS Y TU MARCA PERSONAL TU RELIGIÓN (2014)</p> <p>Un libro sobre marca personal. Un manual para la creación de marcas poderosas e inspiradoras. Basado en una metodología propia, habla de la creación de marcas desde el concepto.</p> <p>Una marca que surge del interior de las personas y se sustenta en su narrativa y en sus atributos emocionales y racionales. La marca como tatuaje, imborrable, para siempre. Una marca que reivindica su unicidad frente a la masa, que está basada en la autenticidad y en el sentido del proyecto vital y personal de cada individuo.</p> <p>EL OSO, EL TIGRE Y EL DRAGÓN (2017)</p> <p>Una fábula de creatividad vital escrita junto a Andrés Pascual, que obtuvo el Premio Urano 2017 al mejor libro de crecimiento personal de ese año. El libro narra la construcción personal que llevó a cabo su protagonista a través de los animales que habitaban en el interior: el oso, el tigre y el dragón. Una bella fábula asentada en toda una filosofía de auto conocimiento y el crecimiento personal.</p> <p>THINK PUNK (2018)</p> <p>Es un libro sobre creatividad. Un nuevo pensamiento basado en el punk de los setenta actualizado a nuestros días. Se recuperan ideas como el valor de la intuición o la espontaneidad, la capacidad de crear de una forma simple, ágil y sexy más allá de las convenciones formales, y las pautas para alcanzar metas desde un pensamiento radical donde lo que importa es la pasión del objetivo más allá de la gestión que nos conduce a él.</p> <p>Un libro para despertar la creatividad del lector y abordar el caos actual con determinación y foco.</p>
<p>Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto</p>	<p>Afrontar la transformación digital por, para y desde el ser humano.</p> <p>Situar al ser humano en el centro de la tecnología para progresar como sociedad.</p> <p>Puede aportar aspectos como motivación, autoestima, autoconcepto de uno mismo, marca personal, confianza en uno mismo, autoconocimiento y crecimiento personal.</p>

Más allá de los aspectos cognitivos que queremos formar en FORLAN (lengua, matemáticas y digitales) creemos que los aspectos no cognitivos también son importantes, y vamos a impartir ambos de manera integral, porque son las 2 caras de una moneda/persona: inseparables.

Además, da una visión de la transformación digital basada en la persona, no en las máquinas. La transformación digital nos permite controlar las máquinas a unos niveles mucho más avanzados de lo que conocemos hasta ahora, lo que permitirá que la vida profesional, personal y social de las personas sea mucho mejor. Pero, para que el hombre controle a la máquina y no al revés, debemos tener competencias digitales.

Erasmus+: EI – Empleo e inclusión (Sharing Good educational practices and systematising a training competences programme for employment and inclusion for vulnerable adult people). E-SENIORS, FRANCIA

Responsable de la práctica	E-seniors (Francia). Asociación que tiene como objetivo luchar contra la e-exclusión y dar acceso a la formación en las TIC a personas mayores (+50 años) y/o personas con discapacidad.
Actores que intervienen	Daria Kyslitska, Monique Epstein (Responsable), Marguerite Miro, Diana Smith et Piera Sciamia.
Perfil al que se dirige	Personas mayores de 50 años y personas con discapacidad con baja competencia digital y manejo de las TIC.
Descripción y funcionamiento de la práctica	<p>1. <u>Sobre E-Seniors (Francia)</u>: Asociación que realiza formación y talleres sobre el uso de una variedad de servicios digitales y servicios. Público objetivo son personas mayores (+50 años). <i>“Club de cibermayores”</i>: Aprender y socializar desde una perspectiva informal. Actividades que realizan:</p> <p>-DIGITAL LITERACY Contenidos: redes sociales, conceptos básicos, Internet, PC o Mac, iOS o Android (Tablet o smartphone). Duración: 8 sesiones por trimestre, de 1h30 a 2h. Formador: pedagógico, paciente y con buenas habilidades sociales Participantes: 4 por formador, máximo de 8 personas por taller.</p> <p>DIGITAL FIRST AID Problemas de primer nivel, 2 horas por semana durante todo el año. Formación bajo demanda e individual.</p> <p>DIGITAL PHOTOS WORKSHOPS DIGITAL TOOL WORKSHOPS FOR JOB SEEKERS EMPRENDEDURÍA EN LA WEB e-ADMINISTRACIÓN ANIMACIÓN DE JUEGOS INTERGENERACIONALES CAZA DEL TESORO DIGITAL CLUB CONVERSACIÓN INGLÉS CREACIÓN Y PUBLICACIÓN DE MOOCs ORGANIZACIÓN DE CONFERENCIAS EURAG y ENTRENAMIENTO DE LA MEMORIA</p> <p>2. <u>CURSOS TIC PARA PERSONAS MAYORES</u> Cursos no regulados a nivel oficial, para mayores de 50 años. El formador tiene bagaje y experiencia relevante en informática.</p>

	<p>Clases grupales y particulares en casa de los usuarios. Las clases dependen del nivel del alumnado, a veces hace falta explicar lo básico (uso del teclado y ratón), y en otras ocasiones van directamente al <i>Photoshop</i> y otro software más complicado. Tienen lugar en distintos distritos de París, en clases y grupos pequeños.</p> <p>3. <u>DIGITAL TREASURE HUNT</u></p> <p>Incluso realizada con grupo mixto a nivel intergeneracional. Desarrollo de la competencia cultural básica que estimula el desarrollo intelectual y las habilidades cognitivas. Caza del tesoro al aire libre, mediante uso de <i>tablets</i> conectadas a internet y el uso de <i>Google Maps</i>. Distintos equipos van de un lado a otro por París (en el mismo barrio o distancias pequeñas), aprendiendo sobre distintos elementos de la ciudad y lugares con importancia cultural y turística. Las pistas y la información se dan a través de códigos QR. Monitores y formadores acompañan a cada equipo.</p> <p>4. <u>CREACIÓN DE MOOC</u> sobre “<i>El placer de andar</i>”:</p> <p>Dirigido a personas con cierta competencia digital, independientes y en buen estado de salud, que quieren mantenerse activos y en forma. Utilización de varias metodologías: utilización de lo <i>académico</i> y aprendizaje asociativo.</p> <p>Uso de herramientas digitales estimulantes y la práctica de ejercicio. Una nueva lección cada dos semanas durante 8 semanas. Recursos educativos utilizados: videos de explicación, material complementario (documentos y presentaciones), “<i>cápsulas digitales</i>” (proponen aprender distintas herramientas digitales para enriquecer el proceso de aprendizaje), test de autoevaluación para cada lección, invitación a reuniones presenciales, foro de discusión de los participantes.</p> <p>5. <u>SESIONES DE JUEGO INTERGENERACIONALES</u></p> <p>Juntar a jóvenes y personas mayores para el jugar a juegos tanto online como de mesa.</p>
<p>Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia</p>	<p>1. Reducir brecha digital Mejorar mediante las TIC la situación de aislamiento de algunos seniors. Abrir nuevos horizontes para el uso eficiente del tiempo libre (e-administración, banca online, compra online, etc.). Importancia de entornos de aprendizaje informales.</p> <p>2. Desarrollo de las competencias digitales de personas mayores, y de habilidades de utilidad en el día a día.</p>

	<p>3. Mejorar el nivel de integración social y la Competencia Digital. Impacto positivo en la salud, al aire libre y las personas mayores tiene que moverse y andar.</p> <p>4. Desarrollo de la Competencia Digital, la salud, sociabilizar.</p> <p>5. Reducir la brecha intergeneracional.</p>
<p>Ventajas o fortalezas</p>	<p>1. Reducir el aislamiento de las personas mayores mediante el uso de las TIC Además de lo básico tiene talleres avanzados para alumnado que ya se desempeña bien con las TIC. Han abierto más sedes en otras localidades, proximidad. Trabajan en espacios públicos</p> <p>2. Flexibilidad: clases grupales e incluso individuales en casa de los usuarios. Uso de juegos y actividades lúdicas y entretenidas. Creciente interés por sus cursos. Los seniors tienen interés y ganas en mejorar su Competencia Digital. Para desempleados, ayuda en la búsqueda de empleo. Para empleados, la adquisición de nuevas habilidades mejora su desempeño laboral y su autoconfianza. Para personas jubiladas, es una forma de socializar, aprender cosas nuevas y mantenerse activos.</p> <p>3. Trabajo colaborativo en pequeños grupos. Desarrollo de la Competencia Digital, salidas y visitas, actividades al aire libre. Romper el mito de que el uso de la tecnología es difícil, y hacerlo más accesible a los alumnos.</p> <p>4. MOOC accesible para todos, no hace falta tener ningún conocimiento específico, simplemente tener interés en lo digital y la salud.</p> <p>5. Contacto entre generaciones, paciencia de algunos participantes, no hace falta ningún conocimiento de TIC.</p>
<p>Barreras o dificultades</p>	<p>1. En referencia al punto 1 de ventajas y fortalezas no se identifican barreras.</p> <p>2. Adaptar los cursos a las necesidades y conocimientos TIC de los usuarios. Gran variabilidad entre personas y grupos de edad. Romper el mito de que el uso de la tecnología es complicado, o “han llegado tarde”. Responder a preguntas y necesidades individuales en el tiempo de clase.</p> <p>3. Creación de la caza del tesoro fue un reto, pero contaron con el apoyo de las autoridades locales.</p> <p>4. Encontrar a los expertos que puedan participar en el proyecto.</p>

	<p>5. Algunos participantes no tienen paciencia, o falla la gestión del tiempo. Cualidades necesarias de los docentes: paciencia, disposición a ayudar, motivación, capacidad de escucha, ser capaz de variar los temas.</p>
<p>Claves del éxito o aspectos innovadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Varias sedes, diversidad de cursos orientados a distintos perfiles, desarrollo de habilidades útiles en el día a día (como la e-administración, banca y compra online, etc.) • Grupos reducidos, en varias localizaciones de París. • Uso de actividades divertidas, y desarrollo de habilidades que son de utilidad para el día a día. • Adaptar metodología y procesos de enseñanza a las necesidades individuales de las personas. • Integración de temas de interés con las TIC (como el bienestar físico).
<p>Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de realizar una caza del tesoro con códigos QR, incluso como evento de márketing. Actividades lúdicas y fuera del espacio normal de formación. • Docentes que practiquen la escucha activa, con paciencia y capacidad de adaptar los métodos a los intereses y necesidades del alumnado. • Colaboración público-privada. • Uso de los intereses del alumnado en la formación.

**Erasmus+: EI – Empleo e inclusión (Sharing Good educational practices and systematising a training competences programme for employment and inclusion for vulnerable adult people).
CEPA GIJÓN**

Responsable de la práctica	CEPA Gijón
Actores que intervienen	Julia Magdalena (Directora CEPA) y Santiago Izquierdo (Secretario)
Perfil al que se dirige	Las prioridades en este proyecto se centran en la satisfacción de necesidades REALES y URGENTES en la sociedad, fundamentalmente el empleo (desempleados o infra-empleo) y la inclusión (marginados, inmigrantes, radicalismos sociales, envejecimiento) de personas fuera del sistema educativo reglado y especialmente vulnerables.
Descripción y funcionamiento de la práctica	<p>1. Organización del centro CEPA Gijón:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Varias zonas de actuación, sedes en otros lugares. Red de centros. - Horarios de apertura amplios (de 9 mañana a 9 noche) - Formación programada en colaboración con los servicios de empleo. - Creación de nuevos entornos de aprendizaje, que mejoran las tasas de retención y promoción, reducen el absentismo, promueven desarrollo integral. <p>2. Programa Salud Integral, un proyecto de superación</p> <p>Trabajo de la salud física y emocional, visión integral de la salud. Creación de nuevos entornos de aprendizaje más proclives a la promoción educativa, atendiendo ámbitos como la salud corporal, la higiene, la alimentación, la reducción de conductas adictivas o la salud emocional, relacionando desde la autoestima hasta la autonomía o el pensamiento proactivo.</p> <p>3. Creación de una plataforma elearning</p> <p>Facilitar la obtención del graduado escolar. Poner conocimientos del uso de las TIC en práctica.</p> <p>4. Español para migrantes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aprender la lengua es con frecuencia el primer paso hacia la integración. Es fundamental para su entrada al mercado laboral. Puede ser una forma de desarrollar la competencia intercultural. - Desarrollo de habilidades básicas: clima de coexistencia en el aula.

Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atender a las necesidades de las personas adultas, flexibilizar. 2. Desarrollo de la salud física y emocional. 3. Mejorar su nivel de cualificación y empleabilidad, facilitar la enseñanza a distancia. 4. Desarrollo de habilidades básicas a nivel de competencia comunicativa, aumentar el nivel de integración y de empleabilidad, y la motivación del alumnado.
Ventajas o fortalezas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Colaboración con otros agentes y entidades. 2. La salud integral es una visión que afecta directamente a su bienestar. 3. Explicar con claridad cómo funciona la plataforma, para aumentar el grado de autonomía del alumnado. 4. Dar una oportunidad para mejorar su inserción social y laboral mediante el aprendizaje del castellano.
Barreras o dificultades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Respecto al punto 1 de ventajas y fortalezas no hemos detectado barreras. 2. Dificultad para erradicar malos hábitos, tanto del profesorado como del alumnado. 3. Bajo nivel en competencia digital de los alumnos matriculados. 4. Asistencia irregular, barrera idiomática.
Claves del éxito o aspectos innovadores	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración con distintas entidades • Desarrollo del alumnado desde una visión holística de la persona. • Uso del elearning para fomentar la autonomía. • Desarrollo de la competencia comunicativa en lengua castellana para facilitar su inclusión.
Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto	<p>Todas las anteriores.</p>

Erasmus+: EI – Empleo e inclusión (Sharing Good educational practices and systematising a training competences programme for employment and inclusion for vulnerable adult people)
UNIVERSIDAD ARCELOR-MITTAL

Responsable de la práctica	ArceMittal University Campus de Avilés
Actores que intervienen	Juan José Arias Alvarez, <i>Director Campues Avilés</i>
Perfil al que se dirige	En principio a ejecutivos de medio y alto nivel, pero extrapolables los principios del mentoring y el coaching a personas en riesgo de exclusión.
Descripción y funcionamiento de la práctica	<p>Desarrollando competencias para la búsqueda de empleo e inclusión.</p> <p><i>Mentoring, Coaching, otras formas de aprender para el empleo. Conferencia que describe la formación y preparación específica de cada trabajador desde las metodologías de otros modelos de aprendizaje.</i></p> <p>Video Ponencia: https://youtu.be/M1Lf_sUg1ko</p> <p>Presentación: https://www.unioviedo.es/ei/materiales/5-employment/MentoringCoachingEng.pdf</p> <p>-70-20-10 modelo de aprendizaje para ejecutivos. Desarrollado por la Universidad de Princeton. Porcentajes de referencia, no exactos.</p> <ul style="list-style-type: none"> · La mayoría del aprendizaje ocurre a través de la experiencia. Kolb. (70%) Antigüedad vs experiencia. Aprendemos por lo que vivimos. · A través de otros, aprendizaje por modelaje clásico, social. Vigotsky. Zona de confort, zona de aprendizaje (retos y riesgos), zona de pánico (miedo, parálisis) (20%) · A través de programas y cursos estructurados, formal (10%) <p>Para personas que quieren incorporarse al mercado laboral, quizás el foco hay que ponerlo no sólo en ese 10%.</p> <p>- APRENDIZAJE A TRAVÉS DE OTROS. Apoyo, guía (pero la persona se hace responsable de su propio aprendizaje, lo hace por sí mismo)</p> <p>Competencias de planificación, gestión del tiempo, de organización, mente abierta para aprender, curiosidad. Ambiente propicio para el aprendizaje. El aprendizaje es continuo, no discreto. Formación a lo largo de la vida.</p> <p>· <u>Mentoring</u>, mentor explica proceso de pensamiento crítico, de análisis, pensamiento lateral, pensar fuera de la caja. Transferir experiencias (también errores) desde ese enfoque. Mentor es modelo a emular, pero debe crear confianza. Escuchar, aprender de su experiencia. Dar <i>feedback</i> positivo. Aconsejar y promover cambios en la toma decisiones.</p>

	<p>Dar herramientas y marcos de referencia para abordar nuevas situaciones. Poner conocimiento en práctica, tomar parte activa del proceso, gobernar el propio aprendizaje.</p> <p>Más dirigido a ser. Dirigido al pasado.</p> <p>----- Coaching</p> <p>Escuchar (uso de la pregunta). Mejoras rápidas y significativas. Coach sugiere situaciones que pueden generar cambios. Cambio de mirada. Actúa como catalizador del cambio, como generador de responsabilidad, como auditor de compromisos. Disuelve temores (desarrollo autonomía). Fijarse en variables externas e internas. La atención es selectiva, poner el foco en el lugar adecuado. Más dirigido al hacer. Dirigido al presente, de cara al futuro</p> <p>Modelo GROW y PISAR (este último creado por el ponente).</p>
Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia	Utilización del mentoring y el coaching para mejorar la empleabilidad.
Ventajas o fortalezas	Cambio de mirada
Barreras o dificultades	<p>Requiere tiempo, una persona bien formada en el coaching.</p> <p>Es individual.</p>
Claves del éxito o aspectos innovadores	<p>Visión de la persona como un todo con sus:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos, intereses, valores, estereotipos, juicios, pensamientos. - Emociones, sentimientos, deseos, temperamento, motivación - Percepción, atención, consecución de metas, toma de decisión, memoria y aprendizaje. - Capacidades y habilidades.
Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto	Posibilidad de dar una pequeña formación a los formadores, o buscar formadores que ya posean ese perfil. Incidir en <i>modelar el aprendizaje</i> (mentoring) y el <i>coaching</i> en el aula y en la tutorización.

Proyecto Erasmus+: ShInRe (Sharing, Inspiring and Reframing: New tools for motivation in adult education) EOI Vigo

Responsable de la práctica	EOI Vigo
Actores que intervienen	Laura Torrado Mariñas, <i>Directora EOI Vigo</i> Fundaja Addenda (Polonia) Unione Italiana di Educazione degli Adulti, Unieda (Italia)
Perfil al que se dirige	Adultos que reciben formación, en general. Originalmente el proyecto estaba centrado en la enseñanza de lenguas adicionales, pero existen elementos extrapolables. Alumnado en riesgo de exclusión: que han tenido menos oportunidades o que se reincorporan al mundo educativo siendo adultos.
Descripción y funcionamiento de la práctica	<p>Contrastar, analizar e intercambiar las prácticas motivacionales que las 3 instituciones llevan a cabo.</p> <p>Uso de distintas metodologías, el aprendizaje experiencial, aprendizaje socio-emocional, el uso de la metáfora y el método autobiográfico. <i>Teaching Proficiency Through Reading and Storytelling (TPRS)</i>.</p> <p>Creación de un manual para la motivación de adultos (con buenas prácticas y ejemplos de actividades basados en las metodologías antes mencionadas). Creación de un decálogo de buenas prácticas.</p> <p>La teoría de la autodeterminación (<i>Self-Determination Theory, STD</i>), fue introducido por los psicólogos Edward Deci y Richar Ryan, en 1985. Diferencia entre la motivación intrínseca y extrínseca. Según la teoría SDT, sólo los individuos que perciben la libertad de tomar decisiones durante el proceso de aprendizaje, los que perciben las actividades a realizar como un reto que son capaces de superar, pueden ser motivados intrínsecamente.</p> <p>Que se den esas circunstancias, depende del entorno, el trasfondo social y familiar y las necesidades individuales.</p> <p>El uso de lo personal y autobiográfico, lo que agrada y no, las esperanzas y necesidades pueden tener mucho impacto a la hora de motivar. Asimismo, la idea de pertenencia social (a un grupo o comunidad) puede alterar positivamente la autoestima y mejorar la motivación hacia el aprendizaje.</p> <p>La “promesa” de divertirse y disfrutar del tiempo con otros es también un factor motivador. Para ello hace falta un ambiente relajado y ameno. La curiosidad natural, siempre que la tarea tenga las características adecuadas (dificultad, interés percibido y real, etc.), puede fomentar la exploración y la adquisición de nuevos conocimientos.</p>

	<p>Por otro lado, la necesidad innata de reconocimiento, puede actuar como una fuerza motivacional; ser valorado y apreciado por otros puede ayudar a la consecución de metas. Se debe fomentar, especialmente en adultos, la motivación intrínseca. La motivación extrínseca puede ser un arma de doble filo. Por un lado, pueden ayudar a mejorar la motivación de quien no la tiene (al aceptar el valor o utilidad de algo). Pero, por otro lado, la motivación extrínseca (por ejemplo, en la forma de recompensas), puede conseguir que el alumnado realice actividades con resistencia, desinterés. Quién ya siente una actividad como motivante, puede cambiar de percepción al utilizar estrategias de motivación extrínseca.</p> <p>La necesidad de autodeterminación (STD), puede influenciar positivamente a quien aprende, si el formador y las metodologías la contemplan.</p> <p>Los aspectos básicos de la motivación que trataron el proyecto fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Autonomía (aprender a aprender, dirigir el propio aprendizaje). b. Competencia (necesidad de adquirir nuevos conocimientos, habilidades e incluso valores/creencias). c. Relacionalidad (importancia de las relaciones, de los otros... oportunidades para socializar, especialmente en ciudades grandes). d. Desarrollo del potencial humano (psicología positiva). Por ejemplo, el mapa de la aproximación humanística al coaching, desarrollada en Italia por Luca Stanchieri. Existen distintos potenciales en el ser humano: <ul style="list-style-type: none"> Autocuidado (supervivencia) Autorrealización (tensión por la mejora) Proactividad (habilidad de intervenir en las fuerzas externas e internas, sin estar pasivamente sujetos a ellas) Autodesarrollo (crecimiento, integridad) Sociabilidad (naturaleza gregaria del ser humano) <p>Además de la motivación de quien aprende, es vital la motivación del formador (Efecto Pigmalion).</p>
<p>Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia</p>	<p>Se pretende reducir el abandono, la baja autoestima y fomentar la interiorización de estrategias exitosas para aprender a aprender. Mejorar la motivación de adultos.</p> <p>El abandono y la falta de motivación pueden explicarse por la falta de técnicas de motivación en el aula. Asimismo, es necesario desarrollar metodologías inclusivas.</p>
<p>Ventajas o fortalezas</p>	<p>Decálogo de buenas prácticas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Crear un clima seguro y guía adecuada en las actividades (especialmente <i>story-telling</i>). 2. Compartir la autobiografía fomenta la integración del grupo, empatía y

	<p>potenciales amistades dentro del grupo.</p> <p>3. Partir de lo que se ha vivido (y compartir).</p> <p>4. La importancia de la motivación del formador.</p> <p>5. Metacognición, reflexionar en el propio aprendizaje y experiencias de aprendizaje.</p> <p>6. Reflexión grupal en el proceso de aprendizaje.</p> <p>7. Conectar conocimiento y experiencia personal.</p> <p>8. Uso de símbolos, metáforas... de esta manera el alumnado puede participar sin hacer explícitas su ideología o contexto personal.</p> <p>9. Uso creativo de estímulos visuales.</p> <p>10. Usar la biografía del alumnado. Traer al aula lo que desencadena emociones, recuerdos o experiencias.</p>
<p>Barreras o dificultades</p>	<p>Uso de distintas metodologías, algunas personas tienen un enfoque <i>tradicionalista</i>, y lo que no siga ese enfoque puede ser percibido como una pérdida de tiempo.</p> <p>Hay alumnado que tienen dificultades más profundas (comprensión lectora, capacidad de síntesis y abstracción, escritura, etc.)</p> <p>En el método autobiográfico, ciertos temas que son considerados como un “estigma”, no se tratan. Parte del alumnado incluso falta a ciertas unidades temáticas (trabajo, familia, etc.)</p>
<p>Claves del éxito o aspectos innovadores</p>	<p>Estructura organizada, compartir objetivos (pero sin ir a los aspectos didácticos o a la fundamentación de los mismos).</p> <p>Corrección grupal del error, el “dueño” no se hace explícito. Incluso se altera su respuesta, para que no se pueda identificar, pero de tal manera que la naturaleza del error permanece inalterada.</p> <p>Método participativo, metodologías activas (moverse, intercambio de opiniones, etc.)</p> <p>Método autobiográfico. Pero sin hacer visibles “deficiencias” o “carencias”.</p> <p>Clima relajado, distendido.</p> <p>Formadores que refuerzan positivamente, que no corrigen bruscamente. Que son capaces de adaptar las metodologías, ser flexibles.</p> <p>Refuerzo positivo, visualizar logros, celebrar micrometas, etc.</p>
<p>Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto</p>	<p>Uso de la experiencia vital, intercambio de opiniones.</p> <p>Creación de comunidad, pertenencia al grupo.</p> <p>Docentes flexibles, que comunican asertivamente, que refuerzan positivamente. Disminuir distancia... el profesor es un “igual”, no una figura autoritaria.</p>

Visualización del avance, percibir que se alcanzan objetivos. Explicitar la consecución de metas.

Ver a la persona que aprende como un todo, no como un receptáculo de contenidos. Considerar aspectos socio-emocionales.

Proyecto Erasmus+ MuseTeam (emotional intelligence included in learning projects to improve social inclusion), CEPA Villaverde, CEPA Mercé Rodoreda

Responsable de la práctica	CEPA Villaverde, CEPA Mercé Rodoreda
Actores que intervienen	CEPA Villaverde (Madrid), M ^a Luisa Sánchez Almagro CEPA Mercé (Alicante), José Luis Pastor Pérez Ludor Engineering (Romanía) Euroform RFS (Italia)
Perfil al que se dirige	Adultos desfavorecidos, en riesgo de exclusión.
Descripción y funcionamiento de la práctica	<p>1. Diseño de un curso (MOOC y cuadernos) para mejorar la inteligencia emocional mediante el trabajo en equipo de los estudiantes.</p> <p>2. Desing Thinking, baso en el aprendizaje por proyectos, para la creación de piezas y/o máquinas, para un Museo de ciencia y Tecnología (presencial o virtual). Trabajando desde los principios del aprendizaje colaborativo y cooperativo. Utilización de rúbricas de coevaluación, donde alumnos se valoran entre sí.</p> <p>El curso para fomentar y desarrollar la inteligencia emocional tiene un cuadernillo para formadores y otros para alumnos. Los cuadernillos para los alumnos tienen actividades y son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Percepción Emocional y comunicación no verbal. Aplicación práctica en entrevista de trabajo. · Facilitación o Asimilación Emocional. Usar emociones. (Autoconocimiento, autoestima, motivación, del CV al CVital). · Regulación o Manejo Emocional (percepción corporal, respiración, control del estrés, control de la irritación, infografías).
Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia	Fomentar y mejorar la condición social de los adultos desfavorecidos a través de la inclusión y el conocimiento de herramientas tecnológicas e innovadoras en el mundo TIC.
Ventajas o fortalezas	<p>El aprendizaje por objetivos, muy claros y estructurados, es muy eficiente. Usaron distintos niveles de compromiso (nivel 1: sólo construcción, nivel 2: explicaciones básicas, nivel 3: proyecto completo, nivel 4: mejora de las piezas ya construidas.</p> <p>Se adapta el currículo para tratar los contenidos, desde un enfoque competencial que prioriza la inclusión social y laboral del alumnado.</p>

	El alumnado de CEPA es capaz de conseguir grandes logros, lo cual es un punto clave para lograr su transformación: que crean en ellos mismos, en sus capacidades.
Barreras o dificultades	El diseño de las piezas lleva tiempo. El <i>Design Thinking</i> favorece la creatividad, pero no la eficiencia.
Claves del éxito o aspectos innovadores	Learning by doing, Fomentar y desarrollar la inteligencia emocional, incluyendo una formación al profesorado.
Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto	La necesidad de realizar actividades que sean significativas, de resolución de casos reales, de problemas del día a día. Aprender desde la acción, haciendo. Integración de la inteligencia emocional en la formación, orientada también al mundo laboral (entrevistas, aspectos a tener en cuenta en la interrelación con clientes, compañeros y superiores, etc.). Papel del docente (con competencias transversales, que reciba formación sobre ciertos temas, como la inteligencia emocional, el coaching, etc.)

**Erasmus+: EI – Empleo e inclusión (Sharing Good educational practices and systematising a training competences programme for employment and inclusion for vulnerable adult people).
CPIA PADUA, ITALIA**

Responsable de la práctica	CPIA PADUA (Centro Provincial de Educación para Adultos)
Actores que intervienen	Pietro Gusso, Annalisa Spinello (coordinador del proyecto EI en Italia), Francesco Lazzarini (director), Francesco Tesi, Maurizio Mantione, Paola Michielon, Maria Grazia Ghirardo e Elena D’Antoni.
Perfil al que se dirige	Las prioridades en este proyecto se centran en la satisfacción de necesidades REALES y URGENTES en la sociedad, fundamentalmente el empleo (desempleados o infra-empleo) y la inclusión (marginados, inmigrantes, radicalismos sociales, envejecimiento) de personas fuera del sistema educativo reglado y especialmente vulnerables.
Descripción y funcionamiento de la práctica	<p>1. <u>ESTABLECER BUENAS RELACIONES</u> con asociaciones privadas para garantizar un sistema educativo eficiente. Centrado en migrantes, refugiados, que no se sabe cuánto tiempo estarán en el país y necesitan una formación rápida y útil.</p> <p>Cursos de lengua italiana y de contenidos equivalentes a los de primaria. Colaboración con 7 asociaciones para la planificación de cursos de 4 a 8 meses, de 10 a 15 horas semanales. Lengua italiana, inglés, matemática, TIC. Quien complete un curso A2 satisfactoriamente, puede inscribirse en el equivalente a 1º ESO, donde algunos contenidos se ven con mayor profundidad.</p> <p>2. <u>“FUORI SCUOLA”</u> para jóvenes que abandonan el sistema educativo. Conseguir formación básica para personas que acumulan muchos fracasos hasta que “sacan” de las instituciones educativas o abandonan por su cuenta. El entorno escolar y de formación no puede dar las respuestas que necesitan, principalmente por falta de recursos. El programa intenta dirigirlos hacia un itinerario académico, de formación o de empleo. Recuperar la motivación y desarrollar las habilidades de disciplina, culturales, personales y sociales necesarias. Tipo de formación: 400 horas/año de actividades en centros de adultos de actividades en centros de adultos 80 horas/año en centros FP o que dan certificados de profesionalidad. 50 horas/año de actividades artísticas y de expresión personal en centros que dan FP.</p>

	<p>50 horas/año de actividades deportivas (rugby) 40 horas/año de teatro</p> <p>3. <u>BIENVENIDA (inmigrantes)</u></p> <p>Las personas que atienden a los cursos de los CPIA (centros provinciales de adultos en Italia), tienen un abanico amplio de educación (desde no alfabetizados a universitarios). El aprendizaje debe estar centrado en el alumno. Recibir y detectar las necesidades comunicativas, crear un “pacto formativo” individualizado tras el registro (administrativo) y la entrevista y valoración de competencia comunicativa.</p>
<p>Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejorar conocimiento lengua del país y proveer ciertas habilidades básicas. 2. Promover la inclusión y la educación, fomentar las competencias personales, aumentar la autoestima y motivación, desarrollar habilidades sociales y de comunicación, desarrollar habilidades profesionales. Que se renganchen a la educación o se inserten laboralmente. 3. Mejorar competencia comunicativa en lengua italiana en migrantes. Incidir en cómo es la comunicación en el contexto socio-cultural italiano. Aumentar autoestima.
<p>Ventajas o fortalezas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creación de grupos estables y consistentes facilita la enseñanza, y buenos datos en términos de asistencia y participación. Control de la asistencia, si se falta mucho se ponen en contacto con otras asociaciones para cubrir la plaza. 2. Metodologías activas, desde una perspectiva constructivista. Dar importancia a la voz del alumnado, escucharles (hay breves reuniones para ello). Diseñar conjuntamente actividades experienciales (visitas guiadas, diseño y cuidado del aula, tareas “reales”). 2 profesores dan clase conjuntamente, atienden a los alumnos a la vez (<i>pair teaching</i>). Aprendizaje y servicio. Personalización de itinerarios 3. Creación itinerarios personalizados. Creación grupos más homogéneos. Mejorar habilidades sociales y autoestima.
<p>Barreras o dificultades</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dificultad en la comunicación por el bajo nivel de italiano. Cada asociación tiene modos de actuación distintos, diferentes maneras de comunicar con los profesores, las personas referidas, etc. Dificultad para hacerse una idea del nivel cultural de los participantes. A veces es problemático compartir espacios donde hay personas 2. Espacios inadecuados para este tipo de perfil, el aula tradicional no es efectiva.

	<p>Desarrollo de habilidades sociales y personales requieren largos intervalos de tiempo.</p> <p>Falta de recursos económicos y docentes con experiencia para tratar a este grupo de personas.</p> <p>3. Obtener información clara sobre su formación y la convalidación de estudios previos. Barrera comunicativa.</p> <p>En algunos sitios los test de entrada se extienden hasta llegar al mes.</p>
<p>Claves del éxito o aspectos innovadores</p>	<p>1. Seguimiento individual (control asistencia) e intervención activa en la formación.</p> <p>Grupos estables, creación comunidad y participación.</p> <p>2. Red amplia y efectiva con distintos agentes para responder a las necesidades de los alumnos.</p> <p>Personalización de itinerarios basado en toma de elección, interés y motivación.</p> <p>3. Creación itinerarios personalizados, mejorar la competencia comunicativa (sobre todo la dimensión social, de interacción con el otro).</p>
<p>Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participan en la toma de decisiones (diseño y distribución del aula, qué actividades experienciales hacer, oír su voz y actuar en consecuencia en el diseño de la formación, etc. Que su opinión cuente, sentir que tienen capacidad de (al menos en parte) definir algunos aspectos de los procesos de enseñanza-aprendizaje. • Creación de una formación modular que permita personalizar y atender a las necesidades específicas de las personas. • Capacidad de elegir, tomar decisiones en su aprendizaje, de dirigirlo en cierta medida. • Plantear una bienvenida en la formación, creación de comunidad, uso de elementos lúdicos (caza del tesoro, u otros) para conocerse, dinámicas de grupo.

**Erasmus+: EI – Empleo e inclusión (Sharing Good educational practices and systematising a training competences programme for employment and inclusion for vulnerable adult people).
UNIVERSIDADE ABERTA, PORTUGAL**

Responsable de la práctica	Universidade Aberta, Portugal
Actores que intervienen	Gloria Bastos (Responsable), Daniela Melaire, Luísa Aires, Darlinda Moreira e Rosa Sequeira.
Perfil al que se dirige	Las prioridades en este proyecto se centran en la satisfacción de necesidades REALES y URGENTES en la sociedad, fundamentalmente el empleo (desempleados o infra-empleo) y la inclusión (marginados, inmigrantes, radicalismos sociales, envejecimiento) de personas fuera del sistema educativo reglado y especialmente vulnerables.
Descripción y funcionamiento de la práctica	<p>1. <u>UNIVERSIDADE ABERTA ONLINE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Tutores centrados en el alumnado.</u> No centrado en la enseñanza del docente, sino en el aprendizaje del estudiante. - <u>Flexibilidad,</u> teniendo en cuenta inclusión, diversidad de metodologías, materiales y opciones para los estudiantes. - <u>Interacción.</u> Participación en la plataforma. Interacción entre docente-estudiantes. Estudiantes-estudiantes. Estudiantes-recursos didácticos. - <u>Inclusión.</u> Universidad pública de 2ª oportunidad. Personas que tienen barreras de tiempo, geográficas para acceder al centro, con dependientes a su cargo, personas con baja competencia digital. - <u>Empresas.</u> Necesidades formativas de la empresa, formación continua de sus trabajadores, uso efectivo del <i>e-learning</i> asíncrono. <ul style="list-style-type: none"> · Desarrollo profesional y personal de empleados. · Atienden a objetivos directos, formaciones muy específicas (que no conducen a certificación concreta). · Cultura de aprendizaje y conocimiento dentro de las empresas. · Vídeos contextualizados en el ámbito empresarial y profesional. <p>2. <u>RVCC Process Portugal (Reconocimiento, validación y certificación de Competencias)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Inicialmente llevado a cabo en 2001 en escala experimental, existe una nueva política nacional llamada la <i>New Opportunities Initiative</i>, con el fin de dar impulso a las cualificaciones de la población portuguesa. - Existen RVCC Escolar y RVCC Profesional. <p>Bajo las premisas del aprendizaje a lo largo de la vida, y de que las personas son los productores de su aprendizaje, mediante el aprendizaje experiencial, la importancia de su aprendizaje en contextos no-formales e informales, y basado en <i>competencias</i> (en vez de la adquisición de contenidos disciplinares).</p>

- Lleva entre 4 o 5 meses, en algunos casos se extiende hasta un año y medio (pues lo dejan y vuelven).
- Motivación: conseguir certificado escolar, exigencias del núcleo familiar, aprendizaje durante el proceso, referidos por empresas, no se interrumpen los subsidios (si desempleados), la idea preconcebida que el proceso es fácil y rápido reduce la motivación.

3. INTERVENCIÓN EN PROYECTOS SOCIALES: identificar la realidad del contexto donde vivo.

Se ofrecen cursos a adultos: empleados, desempleados e interesados en áreas sociales y actuar en la comunidad local. Clases se ofrecen semestralmente, hasta un total de 48 horas presenciales. Profesor y voluntarios se encargan de la formación. Clases grupales, diálogo y compartir narrativas. Ofrecer espacios de discusión para identificar problemas y necesidades emergentes en las comunidades locales, y proponer posibles intervenciones.

4. CURSOS DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN DE ADULTOS:

Ofrecer cursos organizados en tres niveles para conseguir certificación escolar que corresponde con la educación reglada. Organizados desde la perspectiva del aprendizaje para toda la vida. Para adultos que quieren entrar al mercado laboral, en serio riesgo de exclusión social. Promueven la integración social y la obtención de empleo. Temáticas que incluyen un abanico amplio de temas, tales como: medioambiente, organización política y económica, formación y profesiones, uso de las TIC, integración y relaciones interpersonales. Profesores, administrativos y otras instituciones públicas para ofrecer apoyo social, identificar problemas y realizar seguimiento de los participantes. Metodología variada, el curso es largo. Trabajo colaborativo en pequeños grupos, uso de recursos tecnológicos, visitas y salidas, sesiones de formación complementarias (salud, resolución de conflictos, cultura gitana, fuerzas de seguridad, desarrollo sostenible, ciudadanía, etc.)

5. VOZES DA FOLGOSA: Patrimonio inmaterial de Folgosa do Douro

Compartir y difundir narrativas e historias que pertenecen a la comunidad local, que se materializan en formato físico y luego digital en la página web: <http://vozesdafolgosa.wixsite.com/jornal>

Publicación semestral que lleva 100 horas realizar. Todos los habitantes pueden participar. Los procesos educativos suceden de manera informal, en una comunidad y de manera participativa. Uso de entrevistas semi-estructuradas, vídeos y fotografías.

	<p>Incluir a migrantes, gente que ha viajado ahí por motivos profesionaes, etc. compartiendo una canción, una experiencia o una receta.</p> <p>6. <u>PORTUGUESE COURSES FOR AFRICAN MIGRANTS</u></p> <p>Inclusión en la sociedad portuguesa, mejorando su competencia comunicativa en portugués. Contenidos incluyen: redactar currículum, aprender información sobre la organización política y social de Portugal, así como poemas y canciones portuguesas.</p>
<p>Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ofrecer formación flexible asíncrona de calidad. Favorecer el aprendizaje a lo largo de la vida. 2. Aumentar el nivel de cualificación de la población portuguesa 3. Análisis de la comunidad local y el diseño de proyectos de intervención que se presentan a entidades locales. Tales proyectos desarrollan conciencia ciudadana, recogida de información de situaciones problemáticas y de las necesidades de las comunidades locales. 4. Desarrollo cognitivo del alumnado, así como las habilidades académicas básicas. Desarrollo de lectoescritura, aritmética, competencias digital, personal y social. 5. Fomentar la cohesión de la comunidad, su conocimiento y la construcción de una memoria inmaterial, reforzar lazos intergeneracionales y aumentar la involucración social y comunitaria. 6. Mejorar portugués de migrantes africanos, y su inserción en la sociedad portuguesa.
<p>Ventajas o fortalezas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Flexibilidad, inclusión, comunicación con empresas y creación de formación que atiende a sus necesidades. 2. Uso de aprendizajes no formales e informales y su acreditación. 3. Interés creciente en intervención y acción social y ciudadana, creación de nuevos espacios para actuar localmente en las comunidades. 4. La colaboración entre socios garantiza la asistencia regular de los participantes, el conocimiento del contexto y la participación en áreas de la formación (por ejemplo, educación para la salud). Centrarse en el alumnado y su desarrollo integral. 5. Participación activa y positiva, reconocimiento en los medios de comunicación nacionales. 6. Uso de actividades informales y actividades lúdicas, mezcla intergeneracional. Aumento de la autoconfianza al mejorar en el idioma portugués. Una forma de socializar y aprender cosas nuevas.
<p>Barreras o dificultades</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Brecha digital, poca competencia digital en algunos casos. 2. Motivación. Algunos usuarios abandonan porque creen que el proceso será más fácil.

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Ajustarse a las expectativas y demandas de los participantes, sobre todo en lo referido a cuestiones de empleabilidad. Creación de propuestas que puedan interesar tanto a los participantes como a las entidades locales. La estructuración de estrategias y dinámicas de trabajo que estimulen la creatividad y el diálogo. 4. Participantes, principalmente de etnia gitana, no valoran la formación más allá de las habilidades básicas de lectoescritura y cálculo. 5. Reducido número de habitantes y su disponibilidad para participar en la creación del diario. 6. Dificultad para trabajar conjuntamente, poca autonomía (quieren al profesor para ellos solos). Dificultad de realización de tareas y actividades fuera del aula. Dificultad para atender al curso de manera regular (para algunos participantes).
<p>Claves del éxito o aspectos innovadores</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Flexibilidad en la enseñanza online, centrada en el alumno y su aprendizaje, no tanto en los procesos de enseñanza. 2. Uso de la experiencia vital, aprendizaje no formal e informal. Acreditación. 3. Participación y creación de comunidad. 4. Formación por niveles, varios agentes involucrados. Seguimiento y apoyo al alumnado. 5. Participación activa y voluntaria, entorno informal. Pertenencia a la comunidad. 6. Uso de aprendizaje informal y con actividades lúdicas. Aplicación a las necesidades reales y urgentes: inserción laboral, inclusión en la sociedad portuguesa.
<p>Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de comunidad, pertenencia a ella. • Aprendizaje experiencial y que recoge lo acumulado en las ricas experiencias vitales de los adultos. • Flexibilización, creación de cursos por niveles. • Colaboración entre distintas entidades, del ámbito público y privado. • Uso de ambientes de aprendizaje distendidos, atender a sus necesidades reales (ej. Redacción CV), inclusión en la comunidad mediante el conocimiento de la lengua del país.

Prometeo: Una forma natural de entender y atender la diversidad. (Otra manera de conseguir el graduado de la ESO). CEPA ABRIL, Badajoz

Responsable de la práctica	Centro de Educación de Personas Adultas ABRIL, Badajoz.
Actores que intervienen	Maribel Casado Gómez, <i>Jefa de Estudios de Enseñanzas a Distancia del CEPA Abril.</i>
Perfil al que se dirige	<p>Es un programa de atención a la diversidad, para el alumnado que encuentra dificultades para seguir el ritmo de aprendizaje que se imponía cuando la temporalización de las enseñanzas se reducía a un cuatrimestre.</p> <p>Dirigido a personas que han ido fracasando en sus experiencias académicas previas (a pesar de la cantidad de opciones formativas, ayudas, medidas de atención a la diversidad y programas de mejora del aprendizaje existentes). Personas que presenta un desfase curricular significativo, pero con actitud proactiva y decididos a enfrentarse a nuevos retos y desafíos.</p>
Descripción y funcionamiento de la práctica	<p>El plan Prometeo nace con la finalidad de garantizar la permanencia y crecimiento personal. Para ello, se refunde y rehace el currículo, con una organización diferente y una metodología específica distinta a la establecida para la Educación Secundaria para Personas Adultas (ESPA). La temporalización también es diferente (9 meses en lugar de cuatrimestral).</p> <p>ACTUACIONES DESARROLLADAS:</p> <ol style="list-style-type: none"> De los bloques de contenido curriculares a cuatro centros de interés: Los viajes, Las revoluciones, La salud y Mundo laboral, financiero y económico. <p>Se seleccionaron actividades extraescolares o complementarias para cada uno de esos bloques. Son actividades que ofrecen la posibilidad de alcanzar los objetivos programados y que guardan relación con los contenidos del currículo. Sobre cada actividad programada pivotan todas las tareas de aula.</p> <p>No se desglosan contenidos por niveles (no se distinguen si son del módulo I o II).</p> Incorporación de los avances tecnológicos a la acción docente. <p>Las aulas cuentan con pizarra digital, que permite realizar actividades interactivas: gamificación o ludificación, ver ilustraciones, mapas, vídeos, hacer visitas virtuales a museos, talleres y laboratorios virtuales, etc.</p> <p>Por otro lado, se usan ordenadores de manera habitual, lo cual permite que el alumnado adquiera, de manera transversal (uso de software como Canvas, Piktochart, PowerPoint, compartir archivos en Drive,</p>

elaborar CV a partir de plantillas, navegación en páginas principales de empleo, suben al blog de aula sus propias producciones, etc.) la competencia digital.

3. Especial atención a las técnicas instrumentales básicas y de trabajo intelectual.

Su experiencia corrobora que gran parte del fracaso y abandono educativo de su alumnado, se debe a no saber enfrentarse al trabajo intelectual, lo que les provoca desánimo y frustración.

Las actuaciones del centro van dirigidas a facilitar su aprendizaje, proporcionando estrategias de aprendizaje, métodos y técnicas de estudio, fomentando el hábito de estudio y la creación de rutinas, e incluso, la organización del tiempo de ocio; todo ello sin ignorar la metacognición.

Se aspira a que tomen conciencia de sus posibilidades y limitaciones para saber cómo y qué cambiar y qué estrategias utilizar para abordar con éxito el aprendizaje. El logro de objetivos y del aprendizaje no depende únicamente de las propias capacidades, sino también **de la eficacia de cómo se abordan los aprendizajes y el estudio.**

Trabajando en un ambiente armónico y holístico, se pretende no sólo enseñar a los alumnos, sino ayudarles a entender las explicaciones, a asimilar la información y no olvidar nunca los factores cognitivos, emocionales y motivacionales que condicionan el proceso de enseñanza-aprendizaje.

4. Importancia de la Educación para la Salud y el Medio Ambiente.

El tema de la salud es uno de los 4 grandes bloques o centros de interés en los que se organiza el currículo. Desde el Departamento de Orientación se programa muchas charlas para incidir en esta temática.

TEMPORALIZACIÓN:

Para conseguir todo lo que se propone *Prometo*, fue necesario aumentar la duración del curso, extendiendo conjuntamente horarios y temporalización.

Hubo dos horas lectivas más a la semana, una de ella dedicada a la tutoría y de asistencia obligatoria. Además, como se ha mencionado anteriormente, se pasó de 4 a 9 meses.

Esta mayor duración permite abordar los aprendizajes más profunda y pausadamente, y con más y mejores medios.

SELECCIÓN DE PARTICIPANTES:

A primera instancia, lo hace el equipo docente, ya que conoce al alumnado mejor. Los docentes plantean la posibilidad de participar en el programa a quienes creen que pueden beneficiarse del programa. De ahí son derivados

a Orientación, donde la misma orientadora o la profesora de Servicios a la Comunidad tienen una entrevista personal con el alumnado. En algunos casos se realiza el test de inteligencia Raven.

Si el Departamento de Orientación estima que las circunstancias y destrezas del alumno le pueden permitir aprovechar el programa con éxito, se le explican las condiciones de trabajo y el compromiso y la responsabilidad que supone su aceptación, como la actitud proactiva que se le exige, la implicación en los aprendizajes, la obligatoriedad de asistencia a la tutoría y a las actividades denominadas extraescolares o complementarias. Cuando el alumno acepta, ha de firma una hoja de compromiso. Si el alumno incumple las obligaciones, debe abandonar el programa, independientemente del momento del curso escolar en el que se encuentre.

RECEPCIÓN DEL GRUPO:

Una vez que los grupos están confeccionados, se lleva a cabo una recepción grupal, en donde el tutor realiza una presentación del programa, del resto de profesores de los diferentes ámbitos y de los objetivos del curso.

Durante los primeros días, gran parte de la jornada se dedica a hacer dinámicas de grupo, con el fin de que los alumnos se conozcan entre sí y crear un ambiente confortable y armónico. Se incide también sobre las normas de convivencia, criterios de evaluación y calificación y toda la información que debe proporcionarse al alumno para garantizar que su evaluación se realice con plena objetividad.

METODOLOGÍAS:

La construcción de aprendizajes significativos, a partir de conocimientos previos (fundamental en personas adultas), desde dos dimensiones: la lógica (si guarda coherencia con otros aprendizajes) y psicológica (que lo integren).

La funcionalidad y transferencia del aprendizaje a otros contextos, es aún más fundamental en la enseñanza de adultos.

La actividad, en vez de una receptividad pasiva de contenido. Práctica dinámica e interactiva.

La participación, que se extiende a todos los momentos del proceso: planificación, desarrollo y evaluación.

El aprendizaje autónomo. Condición intrínseca del aprendizaje de adultos, pero que puede verse obstruido o limitado por el nivel académico de partida y su bagaje general.

Visión constructivista, y uso, por tanto, de aprendizaje colaborativo, por descubrimiento, desarrollo de inteligencias múltiples e interdisciplinariedad.

<p>Objetivos perseguidos y resultados obtenidos en la experiencia</p>	<p>El objetivo general del programa es dotar al alumno de las capacidades necesarias para la consecución del título de Graduado de Educación Secundaria Obligatoria.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptar métodos y recursos a los diferentes ritmos de aprendizaje y a las peculiaridades de cada grupo. • Propiciar estrategias metacognitivas. • Conseguir aprendizaje significativos y funcionales. • Potenciar la interacción alumno-alumno y alumno-profesor. • Desarrollar actitudes críticas frente a opiniones exteriores (medios de comunicación social) como vía de formación de opiniones personales. • Desarrollar programas que corrijan los riesgos de exclusión social, especialmente de los sectores más desfavorecidos. • Garantizar la orientación académica, personal, profesional y laboral, teniendo en cuenta las posibilidades del entorno.
<p>Ventajas o fortalezas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo del Servicio de Inspección y el visto bueno de la Delegación Provincial de Educación. Apoyo desde las administraciones a la autonomía pedagógica y organizativa de los centros educativos. • Reutilización y reciclaje de recursos ya creados. • Colaboración con servicio extremeño de empleo. • Compromiso por parte de los docentes, implicados, creadores de ambientes de aprendizaje que han posibilitado el éxito personal y académico del alumno. • Comunicación con institutos de Badajoz cuyo alumnado presenta mayor índice abandono, o con alumnado que terminan la escolaridad sin obtener título. • Interrelación entre aprendizajes formales (aula) y no formales (extracurriculares). • Participación, trabajar la identidad del grupo. • Menor tasa de abandono que ESPA tradicional, mayor tasa de obtención del título. • Mejora del autoconcepto académico, mayor confianza y seguridad en sí mismos, refuerzo de la empatía en cuestiones un tanto delicadas (refugiados, adicciones, enfermedades, etc.). • Aprendizaje significativo, transferible a otras áreas de su vida, lo que les empodera y mejora su autoestima. • Fortalecimiento de sus capacidades cognitivas, socioafectivas y comunicativo-lingüísticas. • Replicable y trasladable, sostenible, sin grandes exigencias económicas.

<p>Barreras o dificultades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio de mentalidad, de formas de proceder, de actuar, etc. necesarios para impulsar la innovación. • Salir de la zona de confort, de lo cotidiano, de lo tradicional. • Resistencia al cambio y miedo al riesgo, a lo desconocido. • Paso del alumno de <i>consumidor de contenidos</i>, a <i>constructor de su aprendizaje</i>. • Cierta resistencia del alumnado al trabajo colaborativo, a indagar, a aprender a aprender de forma autónoma, a ser autodidacta y exponer públicamente sus trabajos.
<p>Claves del éxito o aspectos innovadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de áreas de interés del alumnado para trasladar los contenidos del currículo, y su visión integradora e interdisciplinar de los distintos ámbitos. • Metodologías activas. • Ritmo lento, más tiempo, sin prisas. • Visión integral de la persona: sacarse el título de la ESO no es el único objetivo, también dotarla de mejores habilidades sociales, afectivas, de cuidado personal, etc. • Trabajar la metacognición y estrategias cognitivas, mejorar su capacidad de aprendizaje autodirigido.
<p>Elementos destacables incorporables a nuestro proyecto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de la formación basada en la aproximación constructivista, tratando de lograr un aprendizaje significativo y transferible a su vida normal. • Uso de metodologías activas. • Trabajo colaborativo. • Creación de grupo, de comunidad de aprendizaje. Trabajar dinámicas grupales. • Trabajar estrategias cognitivas y metacognitivas, y las dimensiones socioafectivas. • Fomento y desarrollo de las capacidades necesarias para dirigir el propio aprendizaje. • Adaptación al ritmo de aprendizaje, mediante la temporalización y carga lectiva.

Este proyecto lo lidera el **Servicio Navarro de Empleo** en colaboración público-privada:



Este proyecto ha recibido apoyo financiero del Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social (Programme for Employment and Social Innovation, Easi) 2014-2020. Para más información, por favor consulte el enlace <http://ec.europa.eu/social/easi>.

La información contenida en la presente publicación refleja solo la opinión del autor y no refleja necesariamente la posición oficial de la Comisión Europea, que no es responsable del uso que pueda hacerse de la misma.