

PAQUETE DE TRABAJO nº 4- Acción 4C

RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES PARA LA TRANSFERIBILIDAD DE LOS APRENDIZAJES DE FORLAN

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



SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE

Contenidos

1. Introducción	1
2. Aprendizajes para el diseño, planificación y evaluación de las políticas.....	3
3. Aprendizajes para mejorar la eficacia de las acciones formativas.....	5
3.1. Estrategias para captar un mayor número de personas adultas poco cualificadas que se forman en competencias básicas y digitales	5
3.2. Estrategias para fidelizar y aumentar el éxito en los procesos de acreditación de las competencias (pruebas o exámenes finales)	6
3.3. Estrategias para adaptar y personalizar la formación a las necesidades de las personas	8

1. Introducción

El proyecto europeo experimental FORLAN, liderado por el Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare en partenariatio con el Departamento de Educación, el Departamento de Derechos Sociales, el Observatorio de la Realidad Social del Gobierno de Navarra, el Servicio Público de Empleo Estatal y las asociaciones empresariales ANEL y Fundación Laboral de la Construcción, surge con el espíritu de abordar el importante reto que afronta España, y en este caso concreto Navarra, de capacitar a las personas adultas que no han conseguido una cualificación básica (lectoescritura, habilidad numérica básica y resolución de problemas en entornos muy tecnológicos) que les garantice su empleabilidad y desarrollo profesional.

Para afrontar este reto, se diseñó una experimentación centrada en ensayar nuevas estrategias de aprendizaje, adaptadas y a medida de las necesidades y del contexto de personas adultas con bajo nivel de cualificación/competencias y centradas en el desarrollo de habilidades lingüísticas, numéricas y digitales como parte de los itinerarios personalizados de inclusión y empleo activos.

La formación se dirigía principalmente a tres grupos de perfiles:

Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
<ul style="list-style-type: none"> • Paradas de larga duración • Beneficiarias de ingresos mínimos • En un itinerario laboral o de inclusión activa 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadoras de empresas con cierto grado de transformación digital en los sectores de la construcción, servicios e industrial 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadoras con empleos temporales y precarios, entrando y saliendo del mercado laboral en cortos periodos de tiempo y complementando frecuentemente su salario con la Renta Garantizada

FORLAN incorporó cambios en las distintas fases de la formación en competencias básicas para personas adultas de manera que esta sea accesible y eficaz para aquellas personas en situación de vulnerabilidad. Concretamente:

- ↗ Se **adapta a la persona**: identifica las barreras disposicionales, situacionales e institucionales que puede tener una persona para recibir la formación y aplica recursos específicos para derribarlas (transporte, conciliación...)
- ↗ Es **flexible**: se trata de una modalidad híbrida que puede ser presencial o telemática y dispone de flexibilidad horaria
- ↗ Incluye un **seguimiento y acompañamiento personalizado**: a través de una persona de referencia que está disponible en todo momento para el alumnado
- ↗ Cuenta con **atención emocional**
- ↗ La formación se reparte en **módulos**, para así poder poner en valor los aprendizajes previamente adquiridos y agilizar el proceso de aprendizaje
- ↗ **Las empresas están implicadas** en varias fases del proceso, tanto en la identificación de necesidades como en la generación del conocimiento
- ↗ Los **contenidos** son **prácticos** y están **adaptados a las necesidades del mercado local**

El alcance poblacional inicial del proyecto se cifra en 228 personas que fueron identificadas y captadas en la primera fase, de las cuales 111 se inscribieron en la formación y finalmente 96 personas iniciaron la formación en la zona de Tudela y Pamplona. Atendiendo a la **nacionalidad**, es importante señalar que el 58% de personas proceden de países no comunitarios de la Unión Europea, de más de 19 países principalmente ubicados en el norte de África, América del Sur, Centro América y África del Oeste. En cuanto al sexo, se observa **una mayor participación de las mujeres** en casi todos los grupos, representando el 66% sobre el total, siendo el 54% mujeres extranjeras de países no comunitarios de la UE. Por otro lado, del total de personas que inician la formación, el 38% perciben o están en trámite para percibir la Renta Garantizada.

El proyecto FORLAN, por su propia naturaleza innovadora, otorgó especial relevancia al proceso de evaluación, ya que este proceso persigue generar evidencia sobre el éxito del experimento planteado centrado en el desarrollo de las estrategias de aprendizaje de las competencias básicas para el empleo. Una evaluación, que a su vez se enmarca en el compromiso del Gobierno de Navarra por la evaluación de las políticas públicas como ejercicio de transparencia y rendición de cuentas y que se materializa en su sistema público de evaluación¹.

Basándose en las evidencias recogidas a través de la evaluación y de sus conclusiones,² este documento hace un balance de aquellos componentes que han tenido un efecto especialmente positivo en el acceso, permanencia y superación de la formación de las personas participantes. Desde una mirada prospectiva, se reflexiona sobre la transferibilidad de los aprendizajes generados a la formación actual en competencias básicas para personas adultas y se proponen una serie de actuaciones dirigidas a facilitar esta integración y lograr que la formación actual impartida en Navarra esté adaptada a las necesidades de las personas con situaciones sociales complejas.

A través del proyecto FORLAN, el Gobierno de Navarra ha tenido la oportunidad de ensayar nuevas estrategias para formar a las personas en competencias básicas y digitales. Esto ha generado unos conocimientos y aprendizajes, que podrían ser transferibles a otros contextos, tanto desde una perspectiva más de diseño, planificación y evaluación de las políticas, como desde una perspectiva más operativa de diseño, implementación y seguimiento de las acciones formativas.

Este documento refleja esos aprendizajes e incluye algunas orientaciones y recomendaciones para la transferencia a otros contextos (europeo, nacional, regional o local).

¹ Gobierno de Navarra. Sistema Público de evaluación en Navarra. <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/3244F835-70BF-4A8A-B6BE-C561DD1FDD0F/205994/ElSistemaPublicoDeEvaluacionEnNavarra.pdf>

² Disponible en la página web del proyecto: <https://forlan.navarra.es/es/>

2. Aprendizajes para el diseño, planificación y evaluación de las políticas

Descripción del problema

Uno de los principales problemas relacionados con las políticas tiene que ver con la identificación y segmentación del perfil de personas que deberían iniciar itinerarios formativos en competencias básicas y digitales. En términos generales, la formación en este ámbito en la etapa adulta suele ser voluntaria y se realiza a iniciativa propia. No obstante, las tendencias muestran que, frecuentemente, las personas con más necesidades de formación no siempre dan el paso.

Desde las administraciones públicas se llevan a cabo iniciativas y se cuenta con acciones formativas dirigidas a este perfil, pero no siempre se consigue que la información llegue a los perfiles que más lo necesitan.

Finalmente, es muy habitual que exista poca motivación a la formación por parte del perfil de personas adultas de baja o poca cualificación. El equipo de evaluación analizó las barreras en este ámbito, siendo las más frecuentes:

- ▶ El sentimiento de autoeficacia.
- ▶ La percepción de que el nivel que se exige es muy alto y que no habrá apoyo para conseguirlo.
- ▶ La falta de tiempo y las responsabilidades familiares.

Estrategia de éxito utilizada en FORLAN

Desde FORLAN, se apostó por estudiar muy detalladamente el perfil de las personas a las que se quería llegar, de manera que todas las acciones de información y difusión fueran adaptadas a dicho perfil. El equipo diseñó una serie de estrategias basadas en:

- ✓ Diseñar materiales en un **lenguaje sencillo y visual**, para que fuera atractivo.
- ✓ Informar a los **actores clave del entorno de las personas**, tanto públicos (entidades locales) como privados (entidades sociales y grupos comunitarios), siendo conscientes de que es a través de esos actores a través de los cuales las personas se informan.
- ✓ Implicar a **otros departamentos y áreas de la Administración regional** para que estuvieran informados sobre el proyecto (equipos de orientación, centros de educación de personas adultas, servicios sociales, etc.).
- ✓ Identificar **referentes comunitarios** que transmitieran la información en su entorno.
- ✓ Pilotar la **colaboración y alianza con asociaciones empresariales sectoriales** para entender mejor las necesidades y las estrategias más eficaces para convencer a las personas a que iniciaran itinerarios formativos. En este caso, se trabajó con tres sectores (construcción, industria y servicios). En el sector servicios la experiencia fue más fluida que en el resto de los sectores.

Orientaciones y recomendaciones para la transferencia

- ✓ **Estudiar al detalle el perfil de las personas que van a ser destinatarias de las acciones formativas, preferentemente en las localidades en las que se van a desarrollar.** Conviene conocer de antemano el perfil de las personas porque esto permitirá de antemano personalizar las acciones de captación, así como los recursos y materiales que se van a utilizar durante la formación. Elementos como la edad, la cultura, el género son aspectos que pueden tenerse en cuenta a la hora de adaptar los materiales y prevenir/prever las barreras más frecuentes que puedan aparecer a lo largo de la formación.
- ✓ **Reforzar la coordinación interdepartamental regional, especialmente educación, empleo y servicios sociales,** para poder ofrecer una atención más integral a la persona y que se conozcan las distintas iniciativas formativas que existen en la región.
- ✓ **Trabajar en colaboración con sectores de empresas que necesitan mejorar la formación y captación de talento de sus plantillas.** Es necesario entender las necesidades del sector y las carencias que existen para así diseñar estrategias adaptadas desde la Administración. En algunos sectores como la construcción las barreras existentes fueron más complejas que en el resto de sector. A la hora de colaborar con las empresas es importante definir alguna estrategia que sea especialmente motivante. En el caso de FORLAN, las asociaciones empresariales eran socias del proyecto por lo que contaban con una partida económica para realizar las acciones, pero no así las empresas que finalmente participaron. Existen convocatorias de subvenciones que las empresas pueden solicitar y esto puede ser un incentivo. No obstante, la motivación no debería ser exclusivamente económica. Se puede, por ejemplo, premiar a las empresas que apuesten por este tipo de formación a través de reconocimientos oficiales, eventos públicos, etc. o también apelar al compromiso social de la empresa.
- ✓ **Colaborar estrechamente con los referentes comunitarios y con personas cercanas del entorno** (entidades sociales, servicios sociales o alguien de la propia comunidad) en la fase de captación y adhesión inicial. Se trata de una estrategia importante para romper las barreras que frenan a las personas a la hora de iniciar itinerarios formativos.
- ✓ **Tener previstos mecanismos que permitan soluciones las dificultades y barreras que surgen a lo largo de la formación** y que frecuentemente son motivos por los cuales se abandona la formación o no se consigue la acreditación correspondiente. El proyecto preveía un fondo de contingencia, pero por requisitos del programa no podía canalizarse a través de ayudas dinerarias directas a las personas. Esto impidió hacer uso de este fondo en todos los casos detectados. Es fundamental establecer mecanismos deben ser ágiles y flexibles, que en muchos casos supone el pago de una cuantía pequeña a la persona para resolver una situación puntual y excepcional que la Administración Pública no puede resolver a través de los sistemas ordinarios de pago y contratación de servicios.

3. Aprendizajes para mejorar la eficacia de las acciones formativas

3.1. Estrategias para captar un mayor número de personas adultas poco cualificadas que se forman en competencias básicas y digitales

Descripción del problema

Las personas adultas que no han recibido formación básica, o que la iniciaron hace mucho tiempo, pueden tener cierto rechazo al sistema educativo y esto explica que la gran mayoría de personas a las que se dirige el proyecto FORLAN no hayan sido captadas por los centros de formación en competencias básicas para personas adultas de Navarra puesto que su sistema de selección de participantes se fundamenta principalmente en la derivación que se realiza entre los departamentos de empleo y de servicios sociales y de aquellas personas que, por iniciativa propia, deciden inscribirse en la formación. De esta forma, aquellas personas que no iniciaron la formación básica o no la pudieron continuar quedan fuera de estos canales y no reciben información sobre las opciones de formación que existen y sus beneficios ni obtienen orientación para iniciar el proceso de formación.

Estrategia de éxito utilizada en FORLAN

Por ello, el proyecto FORLAN apostó por una captación basada en un evento motivacional dirigido a personas potencialmente interesadas en participar en la formación que ha permitido concluir que este tipo de eventos:

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

Orientaciones y recomendaciones para la transferencia

Los eventos motivacionales que se organizan en coordinación con los actores comunitarios del entorno de las personas son más eficaces para captar personas para este tipo de formaciones, que otros métodos como pueden ser una carta, una circular, una pequeña actividad grupal, etc.

Para ello, se recogen las siguientes recomendaciones:

- ☑ **Mejorar la coordinación interdepartamental (sobre todo con servicios sociales, empleo) e interadministrativas (con entidades locales) y con entidades sociales** para ampliar el alcance en la movilización de personas potencialmente interesadas en formarse en competencias básicas para adultas, para lo cual, es necesaria la interoperabilidad de las herramientas de atención a personas usuarias existentes entre los diferentes departamentos y organizaciones.

- ✓ **Intensificar la participación de los actores comunitarios para garantizar la convocatoria a un número mayor de personas:** entidades locales, entidades del Tercer Sector, referentes comunitarios y/o religiosos, personas que están en procesos formativos de éxito y que son referentes en la Comunidad, empresas del entorno que potencialmente buscan talento.
- ✓ **Prever un número de plazas específico para personas de los perfiles seleccionados en el proyecto,** además de las plazas existentes, de manera que se garantice que un mínimo porcentaje de este tipo de perfiles se forman cada año.

3.2. Estrategias para fidelizar y aumentar el éxito en los procesos de acreditación de las competencias (pruebas o exámenes finales)

Descripción del problema

El proceso de formación durante la vida adulta requiere de una fuerte motivación y convicción sobre los beneficios personales de continuar y lograr superar los exámenes. En general, se sobreentiende que mantener esta motivación es responsabilidad del alumnado y extralimita las funciones propias de los centros de educación o formación. En consecuencia, aquellas personas que atraviesan grandes dificultades a lo largo de la formación no consiguen, en muchos casos, encontrar la motivación suficiente para continuar la formación y terminan por abandonarla porque no le ven el valor o sienten que no lo van a conseguir hagan lo que hagan.

Estrategia de éxito utilizada en FORLAN

El proyecto FORLAN apostó por analizar en el efecto e impacto del estado emocional de las personas al inicio de la formación y profundizar en el impacto que pueden tener las emociones en el éxito de las formaciones y así entender sus causas y consecuencias. Así, se invirtieron muchos esfuerzos en generar un espacio seguro y de confianza entre las personas participantes para acompañarse mutuamente y mantener un seguimiento cercano con las personas que permitiera identificar riesgos y trabajar juntamente con la persona para mitigarlos.

Para ello, se articularon diferentes mecanismos de apoyo:

- La organización de un pre-taller en competencias transversales como paso previo a la formación.
- Sesiones de competencias transversales complementarias a lo largo de toda la formación.
- Seguimiento personalizado.
- Sesiones de coaching personalizadas (ad hoc).

Estos mecanismos fueron muy efectivos para atender los condicionantes emocionales:

- ✓ El pretaller en competencias transversales facilitó la **construcción de una identidad** de grupo.
- ✓ El pretaller permitió **identificar barreras** psicológicas y físicas y mejorar el autoconocimiento por parte del alumnado.
- ✓ El pretaller permitió conocer y **ajustar las expectativas** de la formación.
- ✓ El seguimiento personalizado permitió establecer un **vínculo más cercano** entre los equipos profesionales y las personas participantes.
- ✓ La atención emocional **favoreció el aumento de la responsabilidad y mejora de la actitud hacia la formación continua**.
- ✓ El seguimiento personalizado **augmentó la autoestima** de las personas participantes al sentirse acompañadas y escuchadas.
- ✓ El seguimiento personalizado **augmentó la implicación** de las personas en la formación al crease un vínculo personal.
- ✓ La atención emocional permitió profundizar y **resolver las barreras psicológicas** identificadas.
- ✓ La atención emocional permitió **resolver conflictos** en el grupo y llegar a acuerdos dentro del mismo.
- ✓ El seguimiento personalizado generó un **vínculo mayor entre la persona participante y los servicios públicos** facilitando el acceso a servicios de su interés que no conocía.

Orientaciones y recomendaciones para la transferencia

Los mecanismos de apoyo emocional complementario pueden ser muy beneficiosos para favorecer la continuidad y el éxito de los itinerarios formativos, especialmente entre aquellas personas que encuentran mayores dificultades en mantenerse adheridas a una formación que requiera mucha dedicación de tiempo y esfuerzo personal.

Por eso se recomienda:

- Promover que en todos los cursos en los que participen personas adultas poco cualificadas o vulnerables, el tutor o tutora identifique si el alumnado cuenta con una persona referente de servicios sociales con quien poder coordinarse para atender o gestionar las necesidades o barreras emocionales que van surgiendo a lo largo del proyecto; si no lo tiene identificar una persona que podría hacer esta función (podría hacerla alguna persona de una entidad social).** Para esto es fundamental establecer mecanismos de coordinación entre los departamentos de Educación, Derechos Sociales, Empleo y de los equipos de servicios sociales o de inclusión de las entidades locales o entidades sociales. Esto debe facilitar una comunicación e intercambio fluido de la situación de las personas usuarias y así ofrecer una solución coordinada y conjunta a la persona aprovechando los recursos existentes (preferentemente del entorno de las personas). De esta manera se puede reforzar el método de atención centrado en la persona en el que la persona tiene un referente que se coordina con el resto de los servicios y tiene capacidad para ofrecer una solución adaptada entre las opciones existentes, evitando duplicidades.

- ✓ **Contratar y/o formar a los equipos de servicios sociales para que sean referentes en el acompañamiento a los itinerarios formativos para que puedan prevenir o gestionar necesidades o barreras emocionales que eviten que la persona abandone su proceso formativo.** Es fundamental que los equipos existentes o que se contraten cuenten con habilidades y competencias relacionadas con la empatía, la escucha activa, y el acompañamiento social, entre otras.
- ✓ **Organizar un pretaller en competencias transversales** a través del cual el equipo formativo pueda conocer más en profundidad al alumnado y el alumnado entre sí, y generar una sensación de grupo. En este tipo de actividades favorecen la adhesión a la formación y permiten identificar con antelación posibles dificultades o barreras y prever así adaptaciones o soluciones de modo anticipado.
- ✓ **Reservar horas lectivas a tutores y tutoras destinadas organizar dinámicas de grupo e individuales que permitan identificar barreras personales y cohesionar el grupo.** Esto es crucial en los cursos de formación en competencias básicas y digitales para personas adultas poco cualificadas o vulnerables. Se recomienda que estos espacios se integren dentro de la formación como parte del curso y que se organicen desde el inicio de la formación.
- ✓ **Introducir nuevos canales de comunicación con las personas, que sean más ágiles e interactivos** (llamadas de teléfono o videollamadas, WhatsApp, Moodle, correo electrónico, etc.).
- ✓ **Aplicar metodologías pedagógicas más participativas** que favorezcan un aprendizaje dialógico teniendo en cuenta el entorno y la experiencia vital del alumnado.

3.3. Estrategias para adaptar y personalizar la formación a las necesidades de las personas

Descripción del problema

Resulta difícil convencer a las personas del perfil al que se dirigía el proyecto a que inicien un itinerario formativo, especialmente cuando se trata de competencias básicas, y, en caso de conseguir iniciarlo, es muy frecuente que estas personas encuentren numerosas barreras y dificultades a lo largo del proceso para terminar con éxito la formación; la tasa de abandono entre estos perfiles es muy alto.

Estrategia de éxito utilizada en FORLAN

El proyecto FORLAN invirtió grandes esfuerzos a identificar con precisión aquellas barreras que podían dificultar tanto el acceso a la formación como la permanencia (barreras disposicionales, situacionales o institucionales). Para mitigar el efecto de muchas de estas barreras, la formación testada en el marco del proyecto FORLAN apostó por flexibilizar muchos aspectos de la formación, principalmente a través de la modularización de los contenidos, la flexibilización de los horarios y la modalidad virtual.

A modo de síntesis, se destacan aquellos elementos que han sido más efectivos:

- ✓ La modularización **pone en valor los conocimientos y competencias** ya adquiridas por el alumnado y refuerza su motivación.
- ✓ La flexibilización de los horarios **facilita la conciliación entre la formación y el trabajo.**
- ✓ La modalidad híbrida favorece la **conciliación familiar** de las personas participantes
- ✓ Contar con un aula virtual permite crear espacios de intercambio de información que contribuyen al **aprendizaje continuo.**
- ✓ La flexibilización de la formación deposita **mayor confianza en el alumnado y en su autonomía** para organizar su tiempo y su desempeño
- ✓ La flexibilización de la **formación favorece la autonomía de las personas** participantes y la posibilidad de compaginar la formación con otros aspectos de su vida.

Orientaciones y recomendaciones para la transferencia

- ✓ **Establecer mecanismos que faciliten la asistencia al alumnado a clases que se imparten fuera de su horario habitual** con el fin de que pueda conciliar con mayor autonomía su vida personal, laboral y profesional.
- ✓ **Incorporar la modularización y la microacreditación de los contenidos de la formación dentro de los marcos normativos establecidos** para reducir el número de horas de formación que el alumnado debe cursar porque ya cuenta con esas competencias. Este es un aspecto crítico a no sólo a la hora de motivar al alumnado, sino a la hora de mejorar su autoestima y autoeficacia.
- ✓ **Potenciar la creación y el uso de espacios virtuales** que pongan a disposición del alumnado materiales y contenidos didácticos actualizados que favorezcan el aprendizaje al ritmo de cada persona.
- ✓ **Organizar mejor el seguimiento que se hace a las personas que participan en la formación para que sea más personalizado.** Esto requiere una mayor sistematización y optimización del uso del tiempo por parte del equipo formativo.



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.