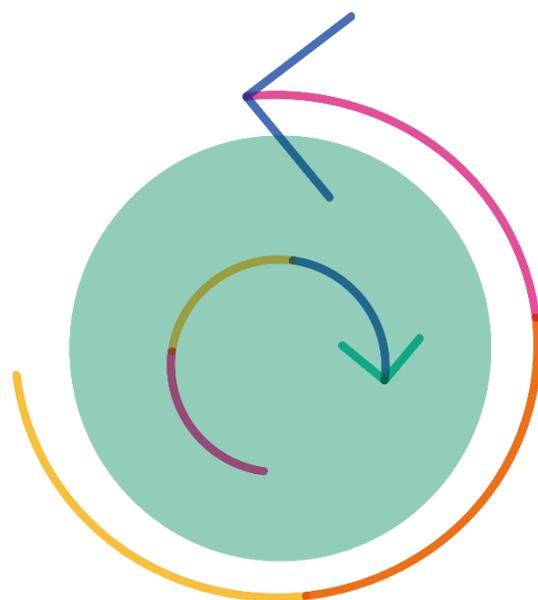


MEJORAR LAS COMPETENCIAS  
MEDIANTE LA CREACIÓN DE ITINERARIOS  
DE APRENDIZAJE INDIVIDUALIZADOS  
(2020-1-ES01-KA204-082734)



PATHWAYS

103. Manual del formador  
del curso Pathways

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union





## Información sobre el documento

Título final:	I03: Pathways Course (Trainers Handbook)
Responsable de la entrega:	EUROTraining Educational Organization
Colaboradores	Todos los socios
Nivel de difusión:	Interna
Versión:	0.3
Resumen:	<p>Este manual para formadores se ha elaborado en el marco del proyecto europeo "PATHWAYS" y tiene como objetivo ofrecer a los formadores de adultos una orientación práctica sobre cómo utilizar el conjunto de herramientas PATHWAYS para ayudar a adultos que necesitan mejorar su formación a reconocer las competencias básicas adquiridas a través del aprendizaje no formal o informal. Esto se logrará a través de un curso de formación de seis módulos que consisten en actividades, planes de lecciones y cuestionarios, así como ejemplos de cómo desarrollar sus propias sesiones de formación, ofreciendo un esquema detallado del curso tanto para el aprendizaje físico como el mixto.</p> <p>El curso de formación también está disponible en línea en la plataforma de aprendizaje electrónico PATHWAYS. (<a href="https://pathways-vle.eu/?lang=es">https://pathways-vle.eu/?lang=es</a>)</p>

## Historial del documento

Fecha	Versión	Estatus	Descripción
6/4/2022	0.4	Draft	Borrador final (interno)
16/2/2022	0.3	Draft	Tercer borrador (interno)
22/12/2021	0.2	Draft	Segundo borrador (interno)
17/12/2021	0.1	Draft	Primer borrador (interno)



*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. [Project Code 2020-1-ES01-KA204-082734]*

## Partnership



Gabinete de Recolocación Industrial (GRI)  
[www.e-gri.com](http://www.e-gri.com)



Education Centre Geoss  
[www.ic-geoss.si](http://www.ic-geoss.si)



EUROTraining  
[www.eurotraining.gr](http://www.eurotraining.gr)



Novel Group  
[www.novelgroup.lu](http://www.novelgroup.lu)



European Association of Career Guidance  
[www.eacg.eu](http://www.eacg.eu)



CSC Danilo Dolci  
[www.en.danilodolci.org](http://www.en.danilodolci.org)



# INDICE

INDICE	2
SOBRE ESTE MANUAL	2
DEFINICIÓN DE TÉRMINOS Y ABREVIATURAS	2
MÓDULO 1. INTRODUCCIÓN AL CURSO DE FORMACIÓN	2
MÓDULO 2. ENFOQUES PARA LAS METODOLOGÍAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL RAP - VISIÓN GENERAL Y MARCO	2
MÓDULO 2: ACTIVIDADES	2
MÓDULO 2 EVALUACIÓN (CUESTIONARIO)	2
MÓDULO 3: DISEÑAR LA EVALUACIÓN DEL RAP – DE LAS IDEAS A LA ACCIÓN	2
MÓDULO 3: UNIDAD DIDÁCTICA	2
MODULO 3: ACTIVIDADES	2
EVALUACIÓN DEL MÓDULO 3 (TEST)	2
MÓDULO 4: APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA AUMENTAR LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO EN EL CONTEXTO DEL APRENDIZAJE PERMANENTE	2
MÓDULO 4: ACTIVIDADES	2
EVALUACIÓN DEL MÓDULO 4 (TEST)	2
MÓDULO 5: RECURSOS ÚTILES PARA LOS PROFESIONALES	2
MÓDULO 5 PLAN DE ESTUDIOS	2
MÓDULO 5 EVALUACIÓN (CUESTIONARIO)	2
MÓDULO 6: METODOLOGÍAS Y TÉCNICAS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS ANTECEDENTES DE LOS ADULTOS Y DE SUS OBJETIVOS PARA SU PERFECCIONAMIENTO	2
MÓDULO 6: PLAN DE ESTUDIOS	2
MÓDULO 6: ACTIVIDADES	2
EVALUACIÓN DEL MÓDULO 6 (CUESTIONARIO)	2
EVALUACIÓN GENERAL	2
DISEÑAR Y PONER EN PRÁCTICA LA FORMACIÓN	2
RETOS Y CÓMO ABORDARLOS	2
ANEXOS	2



# INTRODUCCIÓN

"Pathways" es un proyecto europeo financiado por el programa Erasmus+ con el objetivo principal de crear una metodología y un conjunto de herramientas para los profesionales de la educación para adultos y del desarrollo de las carreras profesionales, a través de las cuales podrán guiar a los adultos poco cualificados para que se les reconozcan sus competencias básicas adquiridas a través del aprendizaje no formal o informal. Se centra en el desarrollo de capacidades de dichos profesionales para garantizar que sean capaces no sólo de aplicar la metodología y utilizar las herramientas, sino también de implicar y motivar a los beneficiarios finales para que tomen decisiones de aprendizaje que les ayuden a mejorar su potencial de empleabilidad, basándose en su experiencia previa (si la tienen), sus elecciones y sus preferencias.

En el desarrollo de este proyecto han participado los siguientes socios:

GRI (España): es una consultora de recursos humanos y gestión especializada en empleo, formación y recolocación con más de 15 años de experiencia. Desde nuestros inicios en 2001, el equipo de profesionales que conformamos GRI tenemos un objetivo principal: contribuir al desarrollo económico y social del país conectando el talento individual con las organizaciones que lo demandan. GRI cuenta con más de 10 oficinas en todo el territorio español por lo que tiene una amplia influencia en cuanto a la difusión y desarrollo de proyectos e iniciativas.

Education Centre Geoss Ltd. es un sucesor de la Universidad Popular de Litija con 60 años de experiencia en el campo de la educación y el desarrollo regional en el municipio de Litija y más ampliamente en la región de Eslovenia Central. El Centro de Educación GEOSS ofrece una amplia gama de programas educativos: CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL SECUNDARIA (11 programas de formación profesional secundaria formal), COLEGIO DE FORMACIÓN SUPERIOR DE CICLO CORTO (6 programas de educación terciaria), UNIDAD DE FORMACIÓN NO FORMAL, PROYECTOS NACIONALES Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL y ESCUELA ELEMENTAL PARA ADULTOS. En nuestro trabajo seguimos las necesidades locales, regionales y nacionales más amplias y europeas. Las actividades de IC Geoss son llevadas a cabo por 12 empleados con



estudios superiores, estudios pedagógicos y de ingeniería o especializaciones y más de 100 asociados contractuales. En IC Geoss, aproximadamente 1000 alumnos adultos al año participan en diversos programas educativos.

Organización educativa Eurotraining (Grecia): es una organización educativa de ámbito nacional, especializada en los sectores de las nuevas tecnologías y las TIC, el espíritu empresarial, la gestión financiera, el turismo, las artes y la cultura, la energía, la agricultura y la acuicultura. EUROTraining tiene como objetivo satisfacer las necesidades de las empresas, organismos y organizaciones tanto del sector público como del privado. EUROTraining lleva a cabo numerosas acciones y ofrece sesiones de formación centradas en grupos vulnerables. EUROTraining se dirige al potencial laboral del mercado que quiere mejorar sus cualificaciones y habilidades. Se trata de desempleados, personas que se incorporan al mercado laboral, nuevos empresarios, empleados, personas con discapacidad, funcionarios de empresas, graduados de institutos y universidades.

Novel Group (Luxemburgo): Novel Group Sarl es un centro de formación profesional y una empresa de consultoría con sede en Luxemburgo. El Grupo Novel está especializado en el campo de la educación y formación profesional basada en el trabajo y también en servicios de consultoría. El Grupo Novel ofrece un paquete integrado de servicios de formación profesional, promoción del empleo y desarrollo del espíritu empresarial a organismos europeos, nacionales y locales, así como a empresas y organizaciones privadas. Los sectores indicativos son: Finanzas y gestión, informática, turismo, artes y estudios culturales, economía creativa y profesiones agrícolas.

EACG (Chipre): Se fundó en 2010, EACG fue un producto del proyecto financiado por Europa CAREER-EU shop. Los objetivos de la Asociación son Permitir el intercambio de información y experiencias por parte de los orientadores profesionales y los profesionales de los recursos humanos, difundir las disposiciones de la Estrategia Europa 2020 y sus actualizaciones en los círculos académicos y profesionales, apoyar el proceso de elevar los estándares y la calidad de la educación y los profesionales en el territorio de la Unión Europea, apoyar y contribuir a las políticas europeas de empleo y de educación y formación profesional, organizar cursos de formación y de formación de formadores para la promoción del aprendizaje a lo largo de la vida (LLL), organizar seminarios y conferencias, lo que permitirá la comunicación directa entre los miembros de la Asociación y más allá y para la definición de nuevas áreas de las



actividades de la Asociación.

El CENTRO PER LO SVILUPPO CREATIVO "DANILO DOLCI" es una organización sin ánimo de lucro situada en Palermo, que nació en 1958 a partir de la experiencia y el trabajo de Danilo Dolci, activista social, sociólogo, pacifista y educador. Es una organización sin ánimo de lucro que involucra a jóvenes y adultos y ha operado con éxito durante más de diez años principalmente en el sector educativo en colaboración con escuelas, universidades, instituciones, asociaciones y grupos sociales tanto a nivel local como internacional.

## OBJETIVOS DEL PROYECTO PATHWAYS

Algunos de los principales objetivos del proyecto son

- Dotar a los educadores de adultos de una caja de herramientas que proporcione información relacionada con el RAP (reconocimiento del aprendizaje previo), junto con técnicas de motivación, para involucrar a los adultos poco cualificados en la continuación de su aprendizaje, como medio para la mejora de sus competencias y su desarrollo personal.
- El curso de formación correspondiente y su manual didáctico tendrán como objetivo desarrollar las competencias de los profesionales mencionados en el uso de la metodología Pathways;
- El reconocimiento por parte de los adultos poco cualificados de sus competencias básicas previamente adquiridas a través del aprendizaje informal o no formal. Y poder comprender sus aspiraciones profesionales, pero también sus inclinaciones/talentos.
- Proponer un conjunto de alternativas de aprendizaje permanente para la mejora del potencial profesional y personal de los adultos poco cualificados.

## RESULTADOS DEL PROYECTO "PATHWAYS

Resultado 2. Conjunto de herramientas: El objetivo de este resultado es desarrollar un conjunto de herramientas para los educadores/formadores de adultos, así como para



los orientadores profesionales, a través del cual podrán reconocer las competencias básicas que los adultos que necesitan mejorar sus capacidades han adquirido a través del aprendizaje informal o no formal, identificar su potencial, proponer vías de aprendizaje para mejorar sus capacidades y su empleabilidad, para ayudarles en su integración en el mercado laboral. El beneficiario de este conjunto de herramientas es una persona que ha adquirido competencias relevantes a través de la experiencia laboral o el aprendizaje no formal/informal, pero que no tiene una cualificación/certificado relacionado.

Resultado 3. Curso de formación: Este resultado es el curso de formación para profesores/formadores de educación de adultos y consejeros/asesores de carrera sobre cómo aplicar el kit de herramientas de Pathways a los beneficiarios finales. El curso de formación de Pathways es innovador, ya que combina elementos relacionados con el proceso de RAP y sus beneficios, especialmente para adultos poco cualificados, que han adquirido habilidades adicionales a través de entornos informales o no formales, como medio para mejorar su potencial de empleabilidad, con elementos de motivación y técnicas de compromiso para promover activamente el aprendizaje permanente.

Resultado 4. La Plataforma: Sirve para facilitar el proceso formativo de todos los profesores/formadores de adultos y de los orientadores/casesoras laborales. La plataforma incluye todos los contenidos formativos, folletos, material de referencia, lecturas adicionales, estudios de caso y herramientas de evaluación, que pueden descargarse gratuitamente. Para acceder al contenido, todos los miembros del grupo destinatario tienen que registrarse en la plataforma Pathways. La plataforma estará disponible en los siguientes idiomas: inglés, griego, español, italiano, francés y esloveno.



## SOBRE ESTE MANUAL

El presente Manual para Formadores de PATHWAYS fue desarrollado dentro del resultado 3 del proyecto: Desarrollo del Curso Pathways, como material adicional al curso de formación desarrollado, que consta de seis módulos tal y como se describe en los siguientes capítulos. El curso de formación también está disponible en la plataforma de eLearning de PATHWAYS, mientras que este Manual fue desarrollado como una forma alternativa para ser utilizado también en sesiones presenciales.

El Manual está dirigido principalmente a los profesores/formadores de adultos y a los orientadores/asesores laborales que trabajan con los beneficiarios finales (adultos desempleados poco cualificados). Servirá para cualquier educador, consejero o formador de adultos que trabaje con adultos poco cualificados que necesiten mejorar su trayectoria profesional y personal.

El objetivo de este manual es ofrecer una orientación práctica para ayudar a los formadores a encontrar su camino y entender cómo utilizar el kit de herramientas PATHWAYS y los módulos, así como desarrollar su propia sesión de formación. Permite a los formadores tener flexibilidad a la hora de preparar e implementar su sesión de formación según sus preferencias (tiempo disponible, forma de implementación - online, presencial o mixta, lugar, contenido a enseñar al alumnado, objetivos de aprendizaje deseados, etc.) y las necesidades de sus participantes.

El Manual sigue el conjunto de herramientas de PATHWAYS, que es un documento básico que proporciona información teórica importante y algunas herramientas prácticas sobre los itinerarios de mejora de las cualificaciones para adultos poco cualificados. Incluye información sobre Reconocimiento del aprendizaje previo, Actores y beneficiarios, Papel de los educadores y asesores de adultos, Técnicas de motivación, Técnicas para identificar la trayectoria previa de los adultos, Técnicas para identificar los objetivos y perspectivas de los adultos, Ejercicios de motivación, Ejercicios para identificar el potencial de los adultos y Ejercicios para identificar sus opciones de futuro. El manual facilita el uso del conjunto de herramientas y su realización en forma



---

de sesiones de formación.

Los formadores pueden pasar sistemáticamente por todos los módulos en sus formaciones o utilizar sólo un módulo específico para incluirlo en sus propias formaciones existentes - esto significa que los módulos no están necesariamente interrelacionados, sino que pueden utilizarse como sesiones individuales.



# DEFINICIÓN DE TÉRMINOS Y ABREVIATURAS

## GLOSARIO

Los autores de este manual consideran necesario incluir un breve glosario de términos clave con los términos más utilizados en los Módulos, de acuerdo con la política europea de educación y formación.

Las deficiones están disponibles en el glosario online: [“Terminology of European education and training - a selection of 130 key terms”](#), Publicado por el Centro Europeo para el desarrollo de la formación profesional CEDEFOP.



**Acreditación de un programa de educación o formación**

proceso de garantía de calidad mediante el cual un programa de educación o formación es reconocido y aprobado oficialmente por las autoridades legislativas o profesionales pertinentes

**Adaptabilidad**

Capacidad de adaptación a las nuevas tecnologías, nuevas condiciones de mercado o nuevas pautas de trabajo

**Educación De Adultos**

La enseñanza general o profesional impartida a los adultos después de la educación y la formación iniciales con fines profesionales y/o personales, y que tiene por objeto

- proporcionar una educación general
- proporcionar un aprendizaje compensatorio de las competencias básicas
- dar acceso a las cualificaciones
- adquirir, mejorar o actualizar conocimientos, habilidades o competencias en un campo específico



<b>Aprendizaje</b>	Formación sistemática de larga duración que alterna periodos en el lugar de trabajo y en una institución educativa o centro de formación.
<b>Competencias</b>	<p>La habilidad de aplicar adecuadamente los resultados de un aprendizaje en un contexto dado (educación, trabajo y desarrollo personal o profesional).</p> <p>o</p> <p>La habilidad de usar el conocimiento y habilidades personales, sociales y/o herramientas metodológicas en el trabajo, la educación y el desarrollo personal y profesional.</p>
<b>Aprendizaje no formal</b>	<p>aprendizaje integrado en actividades planificadas que no se designan explícitamente como aprendizaje (en términos de objetivos de aprendizaje, tiempo de aprendizaje o apoyo al aprendizaje). el aprendizaje no formal es intencional desde el punto de vista del alumno.</p> <p>Observaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los resultados del aprendizaje no formal pueden ser validados y pueden conducir a una certificación;</li> <li>- el aprendizaje no formal se describe a veces como aprendizaje semiestructurado.</li> </ul>
<b>Aprendizaje formal</b>	<p>El aprendizaje que se produce en un entorno organizado y estructurado (como en una institución educativa o de formación o en el trabajo) y que se designa explícitamente como aprendizaje (en términos de objetivos, tiempo o recursos). El aprendizaje formal es intencional desde el punto de vista del alumno. Suele conducir a una certificación.</p>
<b>Competencia digital / alfabetización digital</b>	Capacidad para utilizar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)
<b>Aprendizaje informal</b>	<p>aprendizaje resultante de las actividades diarias relacionadas con el trabajo, la familia o el ocio. no está organizado ni estructurado en términos de objetivos, tiempo o apoyo al aprendizaje. El aprendizaje informal es, en la mayoría de los casos, involuntario desde la perspectiva del alumno.</p> <p>Observaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los resultados del aprendizaje informal pueden ser validados y certificados;</li> <li>- el aprendizaje informal también se denomina aprendizaje experimental o aprendizaje incidental/aleatorio.</li> </ul>
<b>Educación o formación Pathways</b>	Conjunto de programas de educación o formación afines impartidos por centros de formación, o proveedores de EFP, que facilitan la progresión de las personas dentro de los sectores de actividad o entre ellos.



<b>Empleabilidad</b>	Combinación de factores que permiten a los individuos progresar hacia el empleo o conseguirlo, permanecer en el mercado de trabajo y progresar durante su carrera.
<b>Contenido de la enseñanza</b>	Temas y actividades que conforman lo que se aprende durante un proceso de aprendizaje
<b>Persona poco cualificada</b>	Persona cuyo nivel de estudios es inferior al estándar predeterminado
<b>Reconocimiento de los resultados del aprendizaje</b>	<p>reconocimiento formal: proceso de concesión de un estatus oficial a los conocimientos, las aptitudes y las competencias, ya sea mediante - la validación del aprendizaje no formal e informal; - la concesión de equivalencias, unidades de crédito o exenciones; - la concesión de cualificaciones (certificados, diplomas o títulos)</p> <p><i>y/o</i></p> <p>Reconocimiento social: reconocimiento del valor de los conocimientos, aptitudes <i>y/o</i> competencias por parte de los agentes económicos y sociales.</p>
<b>Validación de los resultados del aprendizaje</b>	<p>La confirmación por parte de un organismo competente de que los resultados del aprendizaje (conocimientos, habilidades <i>y/o</i> competencias) adquiridos por una persona en un entorno formal, no formal o informal han sido evaluados con arreglo a criterios predefinidos y cumplen los requisitos de una norma de validación. La validación suele conducir a la certificación.</p> <p><i>o</i></p> <p>Proceso de confirmación por parte de un organismo autorizado de que una persona ha adquirido resultados de aprendizaje medidos en función de una norma pertinente. La validación consta de cuatro fases distintas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- identificación mediante el diálogo de las experiencias particulares de un individuo;</li> <li>- documentación para hacer visibles las experiencias del individuo</li> <li>- evaluación formal de estas experiencias; y</li> <li>- la certificación de los resultados de la evaluación, que puede dar lugar a una cualificación parcial o total.</li> </ul>



# MÓDULO 1. INTRODUCCIÓN AL CURSO DE FORMACIÓN

El CURSO **PATHWAYS**, se basa en los resultados del conjunto de herramientas **PATHWAYS** para la educación de adultos, por lo que la estructura del curso sigue la lógica del conjunto de herramientas.

Por lo tanto, el curso está estructurado en seis módulos que pretenden introducir al grupo objetivo en el conjunto de herramientas desarrollado y familiarizarlo con la metodología para su aplicación.

**Módulo 1:** Introducción al curso de formación

**Módulo 2:** Enfoques para las metodologías de implementación del RAP

**Módulo 3:** Diseño evaluación del RPL

**Módulo 4:** Implementación de estrategias para aumentar la motivación y el compromiso en la vida

**Módulo 5:** Recursos útiles para los profesionales

**Módulo 6:** Metodologías para la identificación del talento y la mejora de las competencias

Cada uno de los módulos (del 2 al 6) consta de:

✓ Un plan de estudios -para ayudar a los profesores/formadores y a los orientadores/asesores laborales a estructurar una sesión relacionada con el tema del módulo y las sugerencias del conjunto de herramientas



- ✓ Ejercicios y actividades de grupo -que pueden conducir al desarrollo de las habilidades requeridas
- ✓ Un cuestionario al finalizar cada módulo, como herramienta para evaluar los conocimientos adquiridos y la comprensión del tema y el contexto tratados.

## OBJETIVOS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

El objetivo principal del curso de formación es enseñar a los profesores/formadores de educación para adultos y a los orientadores/asesores laborales cómo aplicar el conjunto de herramientas Pathways a los beneficiarios finales.

Además, se proporcionan técnicas de motivación y compromiso para aumentar el interés de los beneficiarios finales (adultos desempleados poco cualificados) por el aprendizaje permanente y la promoción del desarrollo personal, además del profesional.

Por lo tanto, el énfasis del curso se centra en la familiarización con el proceso de RAP y sus beneficios, especialmente para los adultos que necesitan mejorar sus competencias, que han adquirido habilidades adicionales a través de entornos informales o no formales, como medio para mejorar su empleabilidad.

Al final del curso, los alumnos habrán adquirido los conocimientos necesarios para motivar e implicar a los estudiantes adultos en el aprendizaje permanente para su desarrollo personal y profesional. Además, desarrollarán la capacidad de fomentar las habilidades de empleabilidad, y se familiarizarán con las metodologías de RAP para identificar los conocimientos adquiridos a través del aprendizaje informal o no formal.



## MÓDULO 2. ENFOQUES PARA LAS METODOLOGÍAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL RAP - VISIÓN GENERAL Y MARCO

### INTRODUCCIÓN

La identificación, la evaluación y el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal son las tres fases principales del proceso de validación, según "Making Learning Visible" (Cedefop, 2000). Aunque la validación desemboque en un certificado o una certificación formal, los pasos de identificación y evaluación que preceden al reconocimiento formal son cruciales para todo el proceso. El modo en que se gestiona la identificación y la evaluación inicial del aprendizaje, a menudo tácito, tiene un gran impacto en la calidad del proceso de validación. El aprendizaje no estandarizado se produce fuera de las instituciones oficiales de educación y formación y suele basarse en experiencias y trayectorias de aprendizaje complicadas y adaptadas personalmente. Para garantizar la validez, la fiabilidad y la credibilidad de los procesos de identificación y evaluación es necesario examinar cuidadosamente los métodos y enfoques diseñados para gestionar las fases de identificación y evaluación.

La implementación gradual de la validación en los países europeos ha coincidido con el reconocimiento de que cada una de las etapas anteriores puede tratarse de forma independiente. Mientras que en determinadas circunstancias se habla de un proceso integral que conduce a un certificado o cualificación formal, en otras, la identidad de aprendizaje se considera un objetivo en sí mismo, sin relación con ningún procedimiento de certificación formal. Los aspectos de la validación se denominan de diversas maneras y con distintos nombres, como "medición de las competencias", "evaluación de las competencias", "diagnóstico de conocimientos", "prueba de habilidades", etc.

Este módulo se basa principalmente en los datos de investigación del inventario europeo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal, desarrollado por la



Comisión Europea y el Cedefop desde 2002. Los procedimientos e instrumentos utilizados para la validación están inextricablemente relacionados con las normas, el marco y las metodologías que sustentan los sistemas de certificación. Esta relación también es el tema del presente módulo.

## METAS Y OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

El objetivo del presente módulo es la familiarización con las metodologías de RAP para el reconocimiento de los conocimientos adquiridos a través del aprendizaje informal o no formal. Más concretamente, el módulo tiene como objetivo la comprensión de los enfoques teóricos y prácticos de la aplicación del RAP, así como del marco en el que funciona. El módulo también pretende enriquecer los conocimientos de los profesores/formadores y de los orientadores/asesores profesionales sobre lo que significa la evaluación formativa y la sumativa, y el contraste en su relación.

El módulo intenta ofrecer una comprensión de los siguientes objetivos de aprendizaje

- definición de la evaluación formativa y sumativa
- la relación entre estos tipos de evaluación
- los pasos del procedimiento de validación
- cómo interactúan los sistemas formales e informales
- cómo las normas y los métodos apoyan los sistemas de certificación
- los tipos de reconocimiento del aprendizaje previo con el uso de ejemplos prácticos

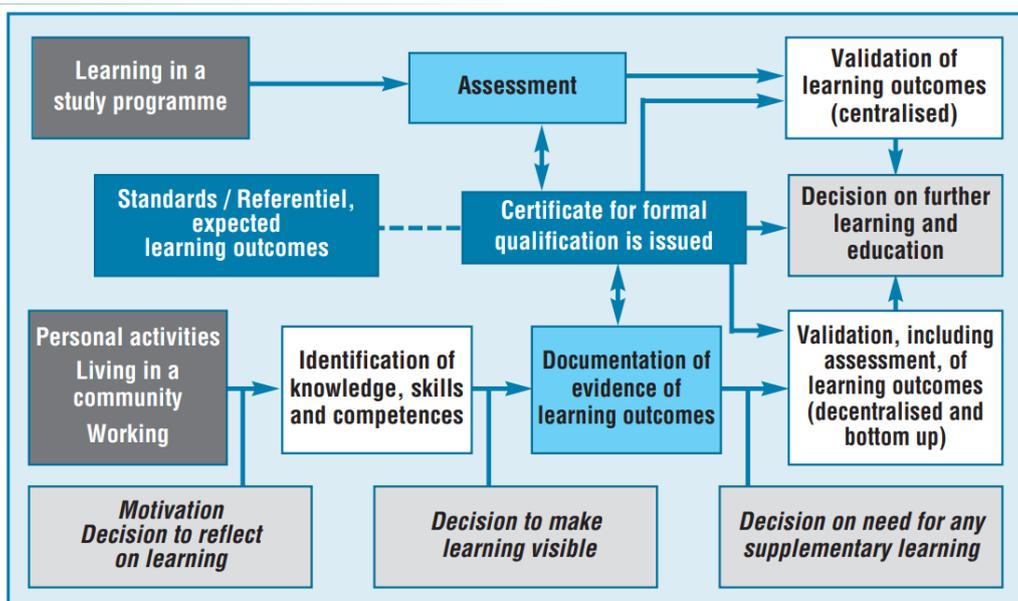
### La relación entre la evaluación formativa y la sumativa

El contraste entre los enfoques formativo y sumativo de la validación suele utilizarse para describir la distinción entre identificación, evaluación y reconocimiento. El objetivo principal de las evaluaciones sumativas es proporcionar una declaración concluyente sobre lo que se ha aprendido hasta el momento, y se trata claramente de formalizar y



certificar los resultados del aprendizaje. Por ello, están vinculadas e integradas en organizaciones y autoridades que están autorizadas para otorgar acreditaciones. El objetivo principal de la evaluación formativa es ayudar a los alumnos a ampliar y profundizar su comprensión. La evaluación formativa proporciona retroalimentación al proceso de aprendizaje o a la carrera, identificando los puntos fuertes y débiles y sentando las bases para el progreso personal u organizativo. Las evaluaciones formativas desempeñan un papel importante en diversas situaciones, que van desde la orientación y el asesoramiento hasta la gestión de los recursos humanos de las empresas. Aunque la distinción entre evaluación formativa y sumativa es útil a efectos de análisis, debe abordarse con precaución. De hecho, la mayoría de los procedimientos de validación incluirán ambas partes al mismo tiempo.

Aunque el método formativo es importante, las políticas de validación han estado vinculadas y motivadas por el deseo de abrir los sistemas de certificaciones y cualificaciones a los resultados de aprendizaje obtenidos fuera de los sistemas formales en la mayoría de los casos. Es vital observar cómo la validación está vinculada y alineada con el sistema formal para comprenderla completamente. En la figura 1 se describen los numerosos pasos de la validación y cómo interactúan los sistemas formales e informales en términos generales. Los individuos de ambos sistemas tienen opciones sobre cómo aprenden y cómo lo hacen público. Los procesos de validación fuera de la corriente formal, en general, ofrecen muchas más opciones, ya que son más complicados, y las profesiones de aprendizaje no son una excepción. El entorno de aprendizaje y validación de un sistema formal suele ser sencillo.



Source: created by Jens Bjørnåvold and Mike Coles.

En la imagen se explican las diferencias para la validación entre un programa de estudio, o las formaciones que se puedes recibir por actividades personales o en el trabajo. En un programa formativo existirá la evaluación para validar los resultados de aprendizaje, mientras que a través de otros métodos la validación será a través de la identificación y reconocimiento de habilidades y competencias previamente adquiridas.

### La validación individual y el procedimiento de validación

El primer concepto europeo para la validación del aprendizaje no formal e informal sitúa al individuo en el centro del proceso. Sostiene que hacer visible toda la gama de conocimientos, capacidades y experiencias de un individuo es una actividad voluntaria, y que los resultados de la validación siguen siendo propiedad del individuo. Existe un derecho de apelación contra las decisiones, y posteriormente se protege al individuo de los conflictos de intereses entre las personas que realizan la validación.

En la figura 1 se representan las distintas etapas de la validación y las decisiones que deben tomarse en cada encrucijada. El cuadro 1 profundiza en las opciones de las personas.



Fase de validación	Elecciones y opciones	Comentarios
<b>Preiniciación</b>	Para empezar a pensar en el aprendizaje temprano en más detalle	<p>Es fundamental estar motivado para iniciar el procedimiento. Los motivos personales pueden incluir la mejora de la autoestima, así como los motivos económicos, como la búsqueda de una nueva carrera o el proceso de solicitud de un programa de escolarización formal.</p> <p>Los cambios en las prácticas laborales y la presentación de nuevas perspectivas que exigen la confirmación de las habilidades pueden a veces incitar a las empresas a considerar la validación.</p>
<b>Iniciación</b>	Redactar los conocimientos y habilidades que se enseñaron en un esquema.	Las expectativas de una certificación oficial o de un puesto de trabajo sirven como punto de partida para la identificación.
<b>Pre-documentación</b>	<p>Como reconocer la documentación requerida en el proceso</p> <p>Avanzar o no con la documentación.</p>	La decisión de seguir adelante con el proceso de documentación requiere información, asesoramiento y orientación preciso, oportuno y accesible. También es crucial a la hora de decidir si se sigue o no cualquier tipo de formación adicional.



<p><b>Documentación</b></p>	<p>Cómo recopilar y mapear las pruebas de la manera más eficiente posible. En términos de pruebas, ¿cuánto es suficiente? Qué hacer en situaciones en las que no hay suficientes pruebas.</p> <p>Si quieres presentar algo para su validación, puedes hacerlo.</p>	<p>Este es el componente más importante del proceso de validación desde el punto de vista del individuo. Se debe consultar a los asesores expertos (en el contenido de la materia y en el proceso de documentación) sobre cualquier cuestión que surja durante el proceso. Estas conversaciones servirán para tomar decisiones sobre la suficiencia de las pruebas.</p> <p>Durante el proceso de documentación, se hará evidente la necesidad de aprendizaje adicional. También en este caso se solicitará asesoramiento.</p>
<p><b>Presentación para la validación</b></p>	<p>¿Las pruebas son válidas?</p> <p>Cómo preparar las preguntas de la entrevista de la mejor manera posible.</p>	<p>Se requiere asesoramiento independiente sobre la suficiencia de la base probatoria y la mejor manera de respaldarla oralmente.</p>
<p><b>Validación</b></p>	<p>¿Cuál es la mejor manera de garantizar un resultado feliz?</p>	<p>Los resultados son créditos, calificación parcial o calificación completa.</p>
<p><b>Certificación</b></p>	<p>Si se busca o no la certificación.</p>	<p>Es necesario orientar sobre el valor adicional de la certificación.</p>



<b>Calificación adicional</b>	Tomar la decisión de dar el siguiente paso.	Es sabido que el aprendizaje y la cualificación pueden conducir a un deseo de aprender y seguir formándose.
-------------------------------	---	---

Source: European Commission – DG Education and Culture and Cedefop, 2007.

### Normas y métodos de validación

Los procedimientos e instrumentos utilizados para la validación están inextricablemente ligados a las normas y referencias que sustentan los sistemas de certificación. Esta relación es el tema de las siguientes páginas de este capítulo.

Se necesita un punto de referencia común para abrir las cualificaciones a una gama más amplia de procesos y situaciones de aprendizaje. La forma en que se establece y se percibe este punto de referencia - norma - determina la validez del aprendizaje no formal e informal. Un estándar excesivamente restrictivo puede chocar con el aprendizaje no estandarizado, pero a menudo muy importante, que se produce fuera de las escuelas. Mientras que los procedimientos de validación han recibido mucha atención, los estándares y cómo afectan a los resultados finales del proceso han recibido menos atención. Las cualificaciones -incluida la validación del aprendizaje no formal e informal- suelen dividirse en dos categorías: estándares ocupacionales y de educación-formación. Estos dos grupos, que se denominan especificaciones laborales y de enseñanza/aprendizaje, funcionan con lógicas diferentes, que reflejan prioridades, objetivos y metas distintas.

Los estándares ocupacionales son clasificaciones y definiciones de los trabajos principales de las personas. Estos estándares siguen la lógica del empleo, centrándose en lo que las personas deben hacer, cómo lo harán y lo bien que lo harán.

Por ello, las normas profesionales deben redactarse como competencias y expresarse en términos de resultados. Existen en todos los países europeos, aunque la derivación y presentación de las normas de cada país es única. Los estándares ocupacionales sirven de enlace entre el mercado laboral y la educación, ya que pueden utilizarse para construir estándares educativos (programas de estudios y pedagogías).



Siguiendo la lógica de la educación y la formación, los estándares de educación-formación se concentran en lo que los individuos necesitan aprender, cómo lo adquirirán y cómo se medirá la calidad y el contenido del aprendizaje. En consecuencia, la preocupación principal se expresa en términos de aportación (asignatura, programa de estudios, métodos de enseñanza, proceso y evaluación). Las especificaciones de enseñanza y los requisitos de cualificación son formas comunes de normas educativas. Para ser un fontanero cualificado, por ejemplo, hay que estudiar estos cursos durante este tiempo en este tipo de institución y utilizar este libro de texto o manual. Las normas profesionales expresadas como competencias están impulsando un cambio en la forma en que se redactan las normas educativas: como resultados de aprendizaje, o declaraciones de lo que una persona entiende y puede hacer en el lugar de trabajo.

La validación debe funcionar según las mismas normas que el sistema formal si quiere convertirse en una parte importante de los sistemas (y marcos) de cualificaciones. Esto es problemático porque la mayoría de los procedimientos de validación del aprendizaje no formal e informal se basan en el segundo tipo de normas, las creadas expresamente para el sistema de educación y formación. La cuestión clave es si estos estándares se establecen identificando la aportación de la enseñanza o los resultados, y si reflejan un enfoque orientado a las competencias. Mientras que el enfoque basado en las competencias parece utilizarse en gran medida en la educación y la formación profesional (debido a que el vínculo con las normas profesionales suele ser más fuerte), los estándares existentes en la educación general y superior no siempre son adecuados para la validación de los resultados de aprendizaje adquiridos de manera no formal e informal. La forma en que se desarrollan los estándares y la medida en que se especifican y caracterizan a través de los resultados de aprendizaje o las competencias son factores cruciales para el éxito de la aplicación de la validación en toda Europa.

### Métodos

El inventario europeo de 2005 ofreció una visión general de los numerosos métodos y enfoques de identificación, documentación y evaluación utilizados en los países investigados, además de definir una tipología de métodos (Colardyn y Bjornavold, 2004; Cedefop, Colardyn y Bjornavold, 2005). A continuación se desglosan los enfoques recogidos en el inventario de 2005:



- Pruebas y exámenes: en el sistema formal, los tests y los exámenes se utilizan para identificar y validar el aprendizaje informal y no formal.

Un test es una técnica utilizada para determinar la calidad, el rendimiento o la fiabilidad de algo, especialmente antes de que se generalice su uso. Un examen es una exploración o investigación exhaustiva. Es un examen formal de los conocimientos o habilidades de una persona en una materia o especialidad concreta. La principal distinción entre un test y un examen es que ambos se refieren a diferentes formas de evaluación. En comparación con un examen, un test suele ser una evaluación más pequeña y menos importante. Test y examen se malinterpretan con frecuencia, ya que se utilizan indistintamente para ambos fines. Sin embargo, una frase puede parecer fuera de lugar a veces, lo que no debería ser el caso si los dos conceptos fueran realmente intercambiables. Esto ocurre debido a la distinción entre un test y un examen. Tanto un test como un examen son formas de evaluación que deben completarse. Ambos se utilizan para determinar el nivel educativo o de conocimientos de una persona. (Diferencia entre prueba y examen | Prueba vs Examen, 2021)

- Métodos declarativos: se basan en la propia identificación y documentación de las competencias de los individuos, que suele ser verificado por un tercero. Aprendizaje de acontecimientos, hechos y normas históricas. Es más importante aprender "eso" que "cómo". El aprendizaje declarativo se compara a veces con el "aprendizaje procedimental" o el "saber cómo". El aprendizaje declarativo es el que podemos describir (declarar) mediante el lenguaje en los seres humanos. El aprendizaje declarativo se suele separar en dos tipos de aprendizaje: la información semántica, los hechos, y los acontecimientos episódicos, autobiográficos. Dado que el aprendizaje declarativo se define e identifica en términos de lenguaje, es difícil identificar el aprendizaje declarativo en los animales. (Aprendizaje declarativo, s.f.)

- Observación: obtener pruebas de competencia de una persona mientras realiza tareas rutinarias en el trabajo. Los profesionales pueden utilizar la evaluación por observación para registrar e informar sobre las demostraciones de aprendizaje de los alumnos. Podemos observar el proceso de aprendizaje mediante la evaluación observacional. La evaluación observacional es un enfoque pedagógico formativo e integrador en el que tanto el profesor como el alumno se guían por evaluaciones continuas. Permite a los profesores registrar metódicamente las observaciones que pueden utilizarse para planificar futuras sesiones, seguir el progreso de los alumnos,



identificar los problemas de aprendizaje individuales y de grupo, y consultar con los alumnos y los padres.

La evaluación por observación es igualmente válida y apropiada en todos los ámbitos del aprendizaje, incluido el crecimiento intelectual, emocional, físico y estético del alumno, así como el desarrollo de las habilidades sociales. La evaluación por observación ayuda a los profesores a centrarse en diversos aspectos, como la adquisición y aplicación de conocimientos, los resultados del aprendizaje, las capacidades de aprendizaje en grupo y los estilos de aprendizaje individuales.

Hay dos tipos de evaluación por observación: la involuntaria y la intencionada. La observación involuntaria se produce durante las actividades formativas y aprendizaje en curso (intencionales), así como en las interacciones entre profesores y alumnos: surge una oportunidad imprevista, en el contexto de las actividades del aula, para que el profesor observe algún aspecto del aprendizaje individual de los alumnos. La observación intencionada implica que el profesor concierte un momento para observar determinados resultados del aprendizaje. Esta oportunidad programada puede darse durante las actividades habituales del aula o como parte de un requisito de evaluación, como una actividad práctica o de rendimiento. (Alfabetización y aritmética para el aprendizaje y la vida, 2021)-

Simulación y pruebas basadas en el trabajo: La simulación consiste en colocar a una persona en una situación que reúne todas las condiciones de un escenario real para evaluar sus competencias. El candidato reúne pruebas físicas o conceptuales de los resultados del aprendizaje para extraer pruebas del trabajo. Esto puede ocurrir en el contexto del empleo, el trabajo voluntario, la familia u otras circunstancias. Estas pruebas sirven de base para la validación de las competencias por parte de un tercero.

- Método del portafolio: conjunto de procedimientos e instrumentos utilizados para crear un conjunto cohesionado de documentos o muestras de trabajo que demuestren los talentos y competencias de un individuo de diversas maneras.

Estas categorías deben considerarse en el contexto del proceso de validación representado en la figura 1 y de las diversas herramientas y metodologías empleadas en las distintas etapas. Las distinciones entre los distintos enfoques no siempre son evidentes. Por ello, algunas iniciativas de validación pueden incluir más de una de estas



metodologías, por ejemplo, para aumentar la validez o fiabilidad de los resultados. También cabe señalar que estas categorías son bastante amplias, y que es posible hacer distinciones adicionales dentro de algunas de ellas. (Zeichner y Wray, 2000).

El portafolio es especialmente útil para confirmar el aprendizaje no formal e informal. Permite que cada solicitante participe activamente en la recogida de pruebas y proporciona una variedad de técnicas para aumentar la validez general del enfoque. Muchos países lo han demostrado haciendo del portafolio un componente fundamental de sus procedimientos de certificación. La construcción del portafolio aumenta la autoevaluación y concentra la atención de los estudiantes en los estándares de calidad, según un amplio conjunto de investigaciones en la literatura sobre portafolios. En general, un portafolio de validación exitoso es fácil de evaluar y se centra en resultados de aprendizaje específicos vinculados, según los evaluadores (Peters, 2005).

Los preparativos del portafolio suelen comenzar con la fase de "documentación", que es anterior a la fase de evaluación. Ya en esta fase se adquieren y organizan las pruebas de acuerdo con las normas acordadas. Como resultado, el portafolio sirve como una herramienta vital para hacer visible el aprendizaje, tanto formativo como sumativo. El Inventario Europeo 2007 reconoció que el riesgo más importante en la preparación del portafolio es cuando los candidatos lo preparan solos o con poca ayuda de un tutor. Un método para superar estas posibles restricciones es reunir a grupos de candidatos con el fin de compartir experiencias y aprendizajes, lo que permite a todos los participantes proceder con más confianza a la hora de preparar su propio portafolio para la validación (Cedefop, 2007). A estas sesiones se pueden añadir tutorías individuales.

El uso de portafolios digitales es una tendencia reciente que se está haciendo más popular en el sector público. Aunque estos portafolios son interesantes y amplían fundamentalmente la herencia de los portafolios en papel (Davies y Willis, 2001), corren el riesgo de que la novedad tecnológica eclipse su objetivo. Aprender a utilizar la tecnología puede anular las oportunidades de aprendizaje que ofrece la construcción de portafolios, contrarrestando en cierto modo las ventajas que éstos pueden aportar. Entre ellas se encuentra la posibilidad de combinar representaciones de la información basadas en texto, audio, gráficos y vídeo, así como una mayor capacidad para acumular datos (Woodward y Nanlohy, 2004), lo que puede proporcionar al público una mejor comprensión de los logros y éxitos del alumno (Kimeldorf, 1997) y una mayor motivación



del mismo. Según Harnell-Young y Morris (1999), el desarrollo de los portafolios debe ser apoyado, que no impulsado, por la tecnología.

### Conclusiones

Para concluir, los currículos y las entrevistas sólo pueden proporcionar un aspecto específico de la verificación de los conocimientos cuando se trata de contratar, desarrollar o promover a los trabajadores para nuevos puestos de trabajo. La formación, la experiencia y las referencias transmiten información sobre los conocimientos y logros de una persona. Sin embargo, la realización de una evaluación de habilidades es la mejor manera de conocer las capacidades y el nivel de competencia de una persona. Una evaluación de habilidades es un simple examen de la capacidad de una persona para realizar una determinada habilidad o grupo de habilidades. Suele ser una prueba de las habilidades particulares de un trabajo o función. En un mundo ideal, la evaluación registra el grado de competencia de cada participante para cada habilidad, lo que permite ver quién es nuevo en la habilidad y quién la domina. Las evaluaciones de habilidades pueden adoptar la forma de una simulación, una prueba, un cuestionario o una observación y pueden realizarse en persona o en línea. (Equipo, 2021)

Para abrir las cualificaciones a una gama más amplia de procesos y contextos de aprendizaje, es esencial contar con un punto de referencia común. La validez del aprendizaje no formal e informal viene determinada por la forma en que se establece y se percibe este punto de referencia -estándar-. Los estándares ocupacionales son clasificaciones y definiciones utilizadas para categorizar y definir las principales ocupaciones de las personas. Estos criterios se basan en la lógica del empleo, centrada en lo que las personas deben realizar, cómo lo harán y con qué éxito lo harán.

### Referencias

- Cedefop (2007). Reconocimiento y validación del aprendizaje no formal e informal para profesores y formadores de EFP en los Estados miembros de la UE. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones. (Serie Panorama del Cedefop; 147). Disponible en línea: [http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/480/5174\\_en.pdf](http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/480/5174_en.pdf)



- Cedefop; Bjornavold, J. (2000). Hacer visible el aprendizaje: identificación, evaluación y reconocimiento del aprendizaje no formal en Europa. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones. (Serie de referencias del Cedefop).

- Colardyn, D.; Bjornavold, J. (2004). Validación del aprendizaje formal, no formal e informal: política y prácticas en los Estados miembros de la UE. *European Journal of Education*, Vol. 39, No 1, p. 70-88.

Davies, M.; Willis, E. (2001). Through the looking glass ... preservice professional portfolios. *The teacher educator*, Vol. 37, No 1, p. 7-31.

- Differencebetween.info. 2021. Diferencia entre Prueba y Examen | Prueba vs Examen. [en línea] Disponible en: <<http://www.differencebetween.info/difference-between-test-and-examination>> [Consultado el 30 de agosto de 2021].

- Encyclopedia of Neuroscience, n.d. Declarative Learning. pp.931-931.

- Hartnell-Young, E.; Morris, M. (1999). Portafolios profesionales digitales para el cambio. Arlington Heights: Skylight Professional Development.

- Kimeldorf, M. (1997). El poder del portafolio: la nueva forma de mostrar todas sus habilidades y experiencia laboral. Princeton, NJ: Peterson's Publishing Group.

- Peters, H. (2005). Contested discourses: assessing the outcomes of learning from experience for the award of credit in higher education. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, Vol. 30, No 3, p. 273-285.

- Sess.ie. 2021. Alfabetización y aritmética para el aprendizaje y la vida. [en línea] Disponible en: <[https://www.sess.ie/sites/default/files/Temp\\_Upload\\_Files/2013\\_14/Numeracy%20Day%201%20Observational%20Assessment.docx](https://www.sess.ie/sites/default/files/Temp_Upload_Files/2013_14/Numeracy%20Day%201%20Observational%20Assessment.docx)> [Consultado el 30 de agosto de 2021].

- Equipo, A., 2021. Qué es una evaluación de competencias y por qué es importante? - El blog de Avilar. [en línea] El blog de Avilar. Disponible en: <<https://blog.avilar.com/2020/05/20/what-is-a-skills-assessment-and-why-is-it-important/>> [Consultado el 31 de agosto de 2021].



- 
- Woodward, H.; Nanlohy, P. (2004). Portafolios digitales: ¿hecho o moda? *Assessment and Evaluation in Higher Education*, Vol. 29, No 2, p. 227-238.
  - Zeichner, K.; Wray, S. (2000). El portafolio de enseñanza como vehículo para el desarrollo de los estudiantes de magisterio: lo que sabemos y lo que necesitamos saber. Documento presentado en la reunión anual de la American Educational Research Association, Nueva Orleans, abril de 2000.



## MÓDULO 2: PLAN DE ESTUDIOS

Módulo: 2

Duración: 70 minutos

Tema: Comprobación de las habilidades de los alumnos

Número de actividades:  
3 actividades  
(1 ejercicio de calentamiento,  
1 ejercicio de identificación de habilidades,  
1 ejercicio de autoconocimiento)

### ENFOQUE Y OBJETIVOS DE LA LECCIÓN

#### Estructura / Actividad:

Hay cinco componentes que conforman este plan: Objetivos, Calentamiento, Presentación, Práctica, Evaluación.

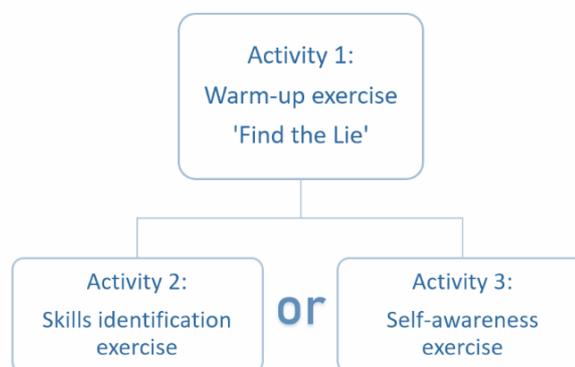
Objetivos: El plan de estudios comienza con las expectativas de los alumnos que se completarán al final de la sesión. Éstas varían en función del ejercicio y se detallan en la hoja de actividades de cada ejercicio del módulo 2.

Calentamiento (10 minutos): Un ejercicio de calentamiento es un juego rápido y divertido que el formador puede realizar con los alumnos. En este caso, dado que



el calentamiento está al principio de la sesión, el ejercicio elegido también funciona como rompehielos: un rompehielos es una actividad de facilitación diseñada para ayudar a los miembros de un grupo a iniciar el proceso de creación de un equipo. Los ejercicios para romper el hielo se utilizan a menudo como un juego para "calentar" un grupo ayudando a los miembros a conocerse.

Mientras tanto, el objetivo de un calentamiento es: motivarlos; despertarlos (la gente suele estar somnolienta a primera hora de la mañana y después de comer); y prepararlos para estudiar activando sus pensamientos y sus cuerpos. En la hoja de actividades se incluye un ejercicio de calentamiento ejemplar titulado "Encuentra la mentira".



Presentación (10 a 20 minutos): Se presenta el nuevo material utilizando la técnica más adecuada. En la hoja de actividades se incluyen dos ejercicios ejemplares que el formador puede elegir:

La actividad 2 se titula "Identificación de Habilidades" se elabora en la hoja de actividades, donde se anima a cada alumno a rellenar su propia Hoja de Identificación de Habilidades (disponible en los Anexos de la hoja de actividades), que funciona como un mapa de autodescubrimiento en los temas de: Comunicación, Conexiones interpersonales, Éxito personal, Responsabilidad social, Compromiso con la comunidad, Adquisición y aplicación de conocimientos, Pensamiento crítico y Resolución de problemas. El formador deberá repasar la Hoja de Identificación de Habilidades y explicar qué significa cada una de ellas, utilizando ejemplos prácticos para que todos los participantes comprendan las habilidades mencionadas en la hoja.

La actividad 3 se titula "Ejercicio de autoconciencia". Los alumnos deben rellenar la hoja de autoconciencia (disponible en los anexos de la hoja de actividades). Este ejercicio, más largo, puede utilizarse para mejorar la conciencia de la motivación en la vida cotidiana y para medir en qué medida la motivación de la actividad diaria se caracteriza por la autonomía. En pocas palabras, esta actividad tiene como



objetivo identificar los elementos que influyen en la motivación, así como las acciones que deben llevarse a cabo.

Práctica (20 a 40 minutos): Los alumnos pueden trabajar individualmente o en grupo, según el ejercicio.

Evaluación (10 a 20 minutos): El formador recoge las hojas de los alumnos o hace que el grupo/individuo presente su trabajo.

Como se explicó en el módulo 2, el objetivo principal de las evaluaciones sumativas es proporcionar una declaración concluyente sobre lo que se ha aprendido hasta el momento, y se trata claramente de formalizar y certificar los resultados del aprendizaje. El objetivo principal de la evaluación formativa es ayudar a los alumnos a ampliar y profundizar su comprensión. La evaluación formativa proporciona retroalimentación al proceso de aprendizaje o a la carrera, identificando los puntos fuertes y débiles y sentando las bases para el progreso personal u organizativo. Por lo tanto, pueden aplicarse diversos métodos de evaluación, dependiendo de la naturaleza del material presentado y practicado en los pasos anteriores.

En esta parte, los objetivos de aprendizaje deben cotejarse con los resultados de los ejercicios, para que el formador pueda tener una comprensión más profunda de si se han alcanzado los objetivos.

#### **Objetivos de aprendizaje:**

El ejercicio de identificación de habilidades de esta lección pretende ayudar a los alumnos a identificar las habilidades que ya tienen y las que desean desarrollar, así como a crear un breve plan de acción que describa los objetivos que desean alcanzar. Para las habilidades que ya tienen, se les anima a consultar los pasos del proceso de validación elaborados en el Módulo 2: Enfoques para las metodologías de aplicación del RAP - visión general y marco - dirigido por Novel Group, con el fin de tomar las decisiones correctas en cada paso. Los objetivos de aprendizaje ofrecen un resumen de las 5 habilidades que uno siente más fuertes o que más disfruta, y 3 habilidades más quisiera desarrollar.

El ejercicio de autoconciencia pretende ayudar a la orientación motivacional que dirige el comportamiento y tiene ramificaciones sustanciales para la autorregulación y el bienestar psicológico. Este breve ejercicio puede utilizarse para tomar conciencia



de la motivación en la vida cotidiana y determinar en qué medida la motivación de la actividad diaria se caracteriza por la autonomía. En pocas palabras, esta actividad consiste en tomarse el tiempo necesario para darse cuenta de los factores que impulsan la motivación y de las acciones que deben llevarse a cabo. La autoconciencia y el aprendizaje permanente necesitan la capacidad de reconocer y explicar los talentos que uno tiene y los que necesita mejorar. Ser consciente de uno mismo es un componente esencial del progreso.

**Materiales:**

**Post-it,**

**Hoja de identificación de habilidades,**

**Hoja de autoconocimiento.**



## MÓDULO 2: ACTIVIDADES

### INTRODUCCIÓN

Podrás establecer un mejor objetivo profesional si eres consciente de tu información, habilidades y talentos. Un objetivo profesional es una breve descripción de lo que una persona pretende hacer o conseguir (normalmente una o dos frases). Es fundamental establecer un objetivo profesional con antelación para poder concentrar los esfuerzos de búsqueda de empleo. También es crucial indicarlo claramente en el currículum y en las secciones adecuadas de las solicitudes de empleo.

Las habilidades específicas del puesto son las que uno puede emplear para completar una determinada tarea. Estas habilidades se adquieren con frecuencia a través de la formación y la educación especializadas, así como de la experiencia en el trabajo. La mayoría de las ocupaciones requieren la adquisición de habilidades especializadas. El trabajo voluntario, los pasatiempos, la administración de la casa y la formación pueden ayudar a crear habilidades específicas para el trabajo.

Los talentos transferibles son habilidades que pueden transferirse de un trabajo o carrera a otro y que no son específicas de una tarea. Los talentos transferibles suelen implicar el trabajo con personas, datos u objetos, y pueden clasificarse según su nivel de dificultad. Las habilidades más avanzadas requieren más iniciativa, inventiva y resolución de problemas. Cuanto más difícil sea la habilidad, menor será la competencia por los puestos de trabajo y mayor será el salario.

Supervisar, analizar, resolver problemas y organizar son algunos ejemplos de habilidades transferibles.

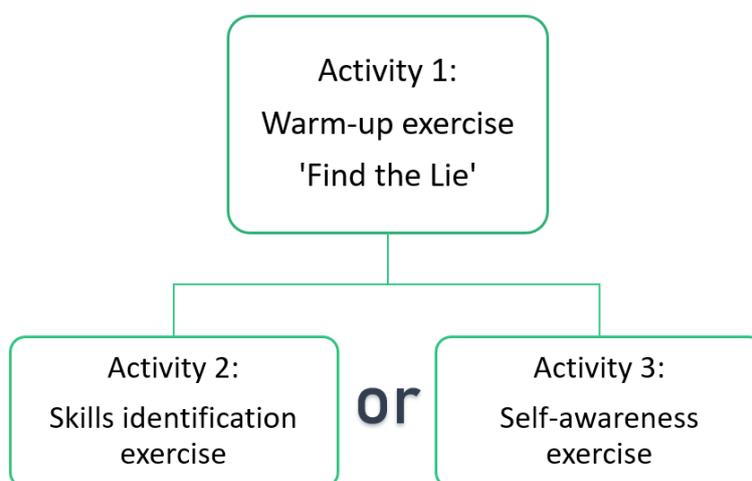
Uno será capaz de desarrollar un objetivo laboral si sabe cuáles son sus conocimientos, habilidades y capacidades. Un objetivo profesional es una breve explicación de lo que uno pretende hacer (normalmente una o dos frases). Es fundamental especificar un objetivo profesional para poder acotar la búsqueda de empleo. Esta hoja de actividades ofrece tres ejercicios: un ejercicio de calentamiento,



al que seguirá uno de los dos ejercicios siguientes: identificación de habilidades y ejercicios de autoconciencia.

## METAS Y OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Esta hoja de actividades incluye tres ejercicios: un ejercicio de calentamiento y un ejercicio de identificación de habilidades que se implementará en el plan de lección ejemplar del Módulo 2.



El primer ejercicio de la lección es, por supuesto, el de romper el hielo. Los ejercicios de calentamiento pueden funcionar como rompehielos, ya que son un juego corto y divertido que el formador puede realizar con los alumnos. El objetivo es animar a los alumnos, despertarlos (la gente suele estar somnolienta a primera hora de la mañana y después de comer) y conseguir que aprendan algunas cosas sobre los demás, todo ello estimulando sus mentes y sus cuerpos.

El segundo ejercicio de la lección es más elaborado y pretende ayudar a los alumnos a identificar las capacidades que ya tienen y las que desean desarrollar, así como a crear un breve plan de acción que describa los objetivos que desean alcanzar. Para las habilidades que ya tienen, se les anima a consultar los pasos del proceso de validación elaborados en el Módulo 2: Enfoques de las metodologías de aplicación del RPL - visión general y marco - dirigido por Novel Group, con el fin de tomar las decisiones correctas en cada paso. Los objetivos de aprendizaje ofrecen un resumen de las 5 habilidades



que uno siente más fuertes o que más disfruta, y 3 habilidades que el aprendiz más quisiera desarrollar.

El tercer ejercicio de la lección puede realizarse en lugar del segundo. El ejercicio de autoconciencia está pensado para ayudar a la orientación motivacional que dirige el comportamiento y tiene ramificaciones sustanciales para la autorregulación y el bienestar psicológico. Este breve ejercicio puede utilizarse para tomar conciencia de la motivación en la vida cotidiana y determinar en qué medida la motivación de la actividad diaria se caracteriza por la autonomía. En pocas palabras, esta actividad consiste en tomarse el tiempo necesario para darse cuenta de los factores que impulsan la motivación y de las acciones que deben llevarse a cabo. La autoconciencia y el aprendizaje permanente necesitan la capacidad de reconocer y explicar los talentos que uno tiene y los que necesita mejorar. Ser consciente de uno mismo es un componente esencial del progreso.

La autoconciencia y el aprendizaje permanente necesitan la capacidad de reconocer y explicar los talentos que uno tiene y los que necesita mejorar. Ser consciente de uno mismo es un componente esencial del progreso.

## ACTIVIDADES

En la siguiente tabla, escriba la lista con el número y el título de las Actividades

ACTIVIDADES
Actividad 1.1 Ejercicio de calentamiento
Actividad 1.2 Ejercicio de identificación de habilidades
Actividad 1.3 Ejercicio de autoconocimiento

Actividad 1.1
---------------



Título:	Ejercicio de calentamiento
Implementación:	El ejercicio "Encuentra la mentira" se basa en el uso de post-its o de una pizarra digital interactiva como Google Jamboard. Se repartirá un post-it a cada participante, que dispondrá de un tiempo para escribir tres frases sobre sí mismo (2 verdaderas y 1 falsa), leerla al grupo y luego hacer que los demás identifiquen la mentira. (Ideas para actividades de calentamiento, 2021)
Objetivo:	Un ejercicio de calentamiento es un juego rápido y divertido que el formador puede realizar con los alumnos. El objetivo de un calentamiento es: motivarles; despertarles (la gente suele estar somnolienta a primera hora de la mañana y después de comer); y prepararles para estudiar activando sus pensamientos y sus cuerpos.
Competencia/s:	Hablar ante un grupo. Socializar. Romper el hielo.
Duración:	10 minutos

#### Descripción de la actividad

Presentación (2 minutos): Se explica a los participantes el ejercicio para romper el hielo. 1. Cada participante recibirá un pequeño trozo de papel. 2. Cada uno de ellos



debe escribir tres datos sobre su persona en su propio papel. Dos de estos datos deben ser verdaderos, pero uno de ellos debe ser falso.

✓ Soy vegetariano.

Soy carpintero.

✓ He estado en Islandia.



Figura 1 Ejemplo de pizarra digital creada en Jamboard

3. A continuación, los participantes se pondrán de pie uno por uno, sosteniendo su pieza frente a ellos, o sosteniéndola frente a la cámara si está en línea.

4. Leerán las tres afirmaciones y verán si la gente puede adivinar la afirmación falsa.

Práctica (1 minuto): Los alumnos disponen de 1 minuto para trabajar individualmente en su propio post-it.

Evaluación (7 minutos): Se pide a cada participante que lea en voz alta sus afirmaciones, una por una, mientras los demás participantes intentan adivinar cuál de las tres afirmaciones era la falsa. El formador evalúa el estado psicológico de los participantes observándolos en sus interacciones, mientras que el ejercicio ofrece una forma divertida y rápida de aprender un par de cosas básicas sobre los demás.



Actividad 1.2	
Título:	Ejercicio de identificación de habilidades
Implementación:	Este ejercicio de identificación de competencias se basa en el uso de la hoja de identificación de competencias elaborada e incluida en el Anexo 1. Se espera que la hoja se entregue a los participantes, que dispondrán de un tiempo para rellenarla, entregarla al formador y, a continuación, discutirla más a fondo con ellos en una sesión de consulta individual.
Objetivo:	Un ejercicio de identificación de habilidades es una forma divertida y eficaz de que los participantes entren en contacto con sus propias habilidades. El objetivo es crear un breve mapa de autodescubrimiento en los temas de Comunicación, Conexiones Interpersonales, Éxito Personal, Responsabilidad Social, Compromiso con la Comunidad, Adquisición y Aplicación de Conocimientos, Pensamiento Crítico y Resolución de Problemas. (Ejercicio de identificación de habilidades   Educación y desarrollo profesional, 2021)
Competencia/s:	Comprensión básica de los puntos fuertes en términos de habilidades. Toma de contacto con el interés personal. Capacidad de crear un plan de acción básico para ejercer una ocupación.
Duración:	60 minutos

### Descripción de la actividad

Presentación (20 minutos): Se anima a cada alumno a rellenar su propia Hoja de Identificación de Habilidades, que funciona como un mapa de autodescubrimiento en los temas de: Comunicación, Conexiones interpersonales, Éxito personal, Responsabilidad social, Compromiso con la comunidad, Adquisición y aplicación de conocimientos, Pensamiento crítico y Resolución de problemas. El formador deberá repasar la Hoja de Identificación de Habilidades y explicar qué significa cada una de ellas, utilizando ejemplos prácticos para que todos los participantes comprendan las habilidades mencionadas en la hoja.

Práctica (20 minutos): Los alumnos pueden trabajar individualmente en su hoja de identificación de habilidades en un breve viaje de autodescubrimiento.



**Evaluación (20 minutos):** El formador reúne las hojas de identificación de habilidades y se reúne individualmente con cada uno de los participantes para discutir su hoja y las formas prácticas de perseguir el interés de los participantes en el contexto local.

Actividad 1.3	
Título:	Ejercicio de autoconciencia
Implementación:	El ejercicio de autoconciencia pretende ayudar a la orientación motivacional que impulsa la acción, y tiene importantes implicaciones para el autocontrol y el bienestar psicológico.
Objetivo:	Este ejercicio puede utilizarse para mejorar la conciencia de la motivación en la vida cotidiana y para medir en qué medida la motivación de la actividad diaria se caracteriza por la autonomía. En pocas palabras, esta actividad tiene como objetivo identificar los elementos que influyen en la motivación, así como las acciones que deben llevarse a cabo. (21 habilidades y actividades de autodeterminación para utilizar hoy, 2021)
Competencia/s:	Identificación consciente de los talentos y las preferencias. Toma de contacto con los objetivos y prioridades personales. Capacidad de evaluar cómo poner en marcha las ideas para la realización personal.
Duración:	60 minutos

### Descripción de la actividad

**Presentación (10 minutos):** Se anima a cada alumno a rellenar su propia hoja de autoconciencia, que funciona como guía en la autocomprensión de los temas de talentos, habilidades, debilidades, prioridades, inseguridades, relaciones sociales, logros. El formador debe aceptar y responder a las preguntas sobre las explicaciones de las hojas de autoconciencia.

**Práctica (40 minutos):** Los alumnos pueden trabajar individualmente en su hoja.

**Evaluación (10 minutos):** El formador reúne las hojas de autoconciencia y se reúne individualmente con los individuos para discutir su hoja y las formas prácticas de perseguir el interés de los participantes en el contexto local.



## Hoja de trabajo 1: Ejercicio de trabajo de identificación de habilidades

Marca una X en aquellas habilidades que creas que tienes

### Comunicación (Compartir ideas de manera efectiva)

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Escritura               | <input type="checkbox"/> Comunicación Verbal                |
| <input type="checkbox"/> Exponer presentaciones  | <input type="checkbox"/> Dinamización de grupos             |
| <input type="checkbox"/> Escucha Activa          | <input type="checkbox"/> Hacer preguntas                    |
| <input type="checkbox"/> Influenciar y persuadir | <input type="checkbox"/> Negociación                        |
| <input type="checkbox"/> Diplomacia              | <input type="checkbox"/> Personalizar estilos comunicativos |

### Conexiones interpersonales

(Colaborar con los otros)

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Construir compenetración      | <input type="checkbox"/> Colaboración         |
| <input type="checkbox"/> Creación de lazos             | <input type="checkbox"/> Mostrar empatía      |
| <input type="checkbox"/> Demostrar compromiso de grupo | <input type="checkbox"/> Enseñar              |
| <input type="checkbox"/> Guiar / Aconsejar             | <input type="checkbox"/> Liderar y mentorizar |
| <input type="checkbox"/> Resolución de conflictos      | <input type="checkbox"/> Motivar e inspirar   |
| <input type="checkbox"/> Networking                    | <input type="checkbox"/> Delegar              |
| <input type="checkbox"/> Construir consenso            |   |

### Éxito personal

(Desarrollar autoconsciencia y responsabilidad)

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Demostrar integridad y ética                                      | <input type="checkbox"/> Demostrar diligencia y ética del trabajo      |
| <input type="checkbox"/> Demostrar organización  | <input type="checkbox"/> Demostrar confianza                           |
| <input type="checkbox"/> Demostrar capacidad de seguir ordenes, políticas y procedimientos | <input type="checkbox"/> Demostrar profesionalidad y actitud positiva. |



- Mantener la confidencialidad
- Responsabilidad sobre la propiedad
- Flexibilidad y adaptación al cambio
- Proactividad
- Mantener la compostura
- Demostrar compromiso con la formación continua
- Manejo efectivo del tiempo.
- Demostrar perseverancia y resiliencia

**Responsabilidad social y compromiso comunitario**  
(Interiorización del respeto, igualdad, diversidad e inclusión)

- Fomento de la diversidad
- Desafío de las injusticias
- Demostrar competencia cultural
- Demostrar compromiso social
- Demostrar conciencia social
- Conocer las problemáticas del momento
- Compromiso con el activismo
- Cultivar la comunidad.

**Adquisición de conocimiento**  
(Aprendizaje y aplicación de conocimientos e información)

- Interpretación y aplicación de legislación específica, políticas de empresa y buenas prácticas
- Mantenerse actualizado.
- Demostrar conocimiento tecnológico
- Usar técnicas y tecnologías específicas.
- Demostrar conocimientos numéricos
- Leer, comprender y evaluar información
- Procesar información
- Demostrar conocimiento del uso de documentos.
- Interpretar y aplicar marcos y teorías específicas.



### Sumario de habilidades

Basandote en las habilidades que marcaste arriba, ¿cuáles son las 5 con las que te sientes más seguro/a o disfrutas más aplicando ?

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

De las que no elegiste, ¿qué 3 te gustaría desarrollar?

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Mi plan de acción.

Mis metas: Tres metas que me marcaría para ayudar a construir mis habilidades y materializar mis objetivos.

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

De la lista de arriba, qué pasos inmediatos he de dar para empezar con mi plan.



## Hoja de trabajo 2: Autoconsciencia

Esta hoja de trabajo pone el foco en descubrir “¿Quién soy? Dedicar unos minutos a reflexionar sobre las siguientes cuestiones

- ¿Cuáles son tus mayores habilidades?
- De tus talentos y habilidades, ¿cuáles te hacen sentir un mayor sentido de orgullo o satisfacción?
- ¿Qué talentos y habilidades admiras en otras personas?
- ¿Qué talentos o habilidades te gustaría desarrollar?
  
- ¿Cuáles son tus 5 mayores fortalezas?
- ¿Cuáles crees que son tus 2 mayores debilidades?
- ¿Cuáles son tus mejores características?
- ¿Qué comportamientos y cualidades te gustaría que los otros admirasen en tí?
  
- ¿Cuáles son las 5 cosas más importantes para ti?
- ¿Dedicar todo el tiempo que quisieras a ellas?
- ¿Qué hace que sea difícil ser tú mismo/a con las demás personas?
  
- ¿Cómo tratas de agradar a los demás en cómo vives tu vida?
- ¿Quiénes son las personas con las que puedes ser tú mismo/a?
- ¿Qué 3 cosas son de las que estás más orgulloso/a de haber logrado?
  
- ¿Qué te gustaría lograr en la vida?



## CONCLUSIONES Y REFERENCIAS

Es fundamental que uno pueda reconocer y valorar las habilidades, capacidades y cualidades personales que cree poseer. Sólo entonces se podrá demostrar con valentía estas habilidades en un CV y comunicarse eficazmente con los posibles empleadores. Mediante los ejercicios mencionados, un formador podrá ayudar a los participantes a detectar sus talentos, puntos fuertes y débiles y, en consecuencia, prepararse para mejorarlos y actualizarlos como resultado de la evaluación de sí mismos. Para tener éxito en la búsqueda de empleo, es fundamental ser capaz de expresar la experiencia laboral y las habilidades relativas a un empleador y, al mismo tiempo, ajustarse a sus necesidades. Al participante le resultará más fácil adecuar y exhibir sus habilidades a las necesidades de los reclutadores si se toma el tiempo y el esfuerzo de examinarse a sí mismo.

Esta hoja de actividades ofrece tres ejercicios: un ejercicio de calentamiento, al que seguirá uno de los dos ejercicios siguientes: identificación de habilidades y ejercicios de autoconciencia, que ayudan a los participantes en su viaje de autodescubrimiento a través del reconocimiento del aprendizaje previo.

Career.berkeley.edu. 2021. Conócete a ti mismo - Habilidades y destrezas | Career Center. [en línea] Disponible en: <<https://career.berkeley.edu/Plan/Skills>> [Consultado el 31 de agosto de 2021].

Careers.yorku.ca. 2021. Skills Identification Exercise | Career Education & Development. [en línea] Disponible en: <<https://careers.yorku.ca/identify-your-skills>> [Consultado el 31 de agosto de 2021].

DayJob.com. 2021. Identificando tus habilidades, capacidad, cualidades personales, evalúate a ti mismo, fortalezas, consejos de carrera, trabajo. [en línea] Disponible en: <<https://www.dayjob.com/identifying-your-skills-254/>> [Consultado el 31 de agosto de 2021].

Eenet.org.uk. 2021. Ideas para actividades de calentamiento. [en línea] Disponible en: <[https://www.eenet.org.uk/resources/docs/cambodia\\_warmups.pdf](https://www.eenet.org.uk/resources/docs/cambodia_warmups.pdf)> [Consultado el 31 de agosto de 2021].



---

PositivePsychology.com. 2021. 21 Habilidades y actividades de autodeterminación para utilizar hoy. [en línea] Disponible en: <<https://positivepsychology.com/self-determination-skills-activities/>> [Consultado el 31 de agosto de 2021].



## MÓDULO 2 EVALUACIÓN (CUESTIONARIO)

1. La identificación, evaluación, y reconocimiento de la educación no formal e informal son las tres primeras fases del proceso de \_\_\_\_\_.
  - a. Validación
  - b. Entendimiento
  - c. Colaboración
  - d. Progreso
  
2. Una colección de procedimientos e instrumentos para crear un conjunto de documentos cohesionados que demuestran los talentos y competencias de una persona se llama
  - a. CV
  - b. portfolio
  - c. doctorado
  - d. Experiencia práctica
  
3. Obtener la prueba de competencia de una persona mientras están llevando a cabo una rutina de tareas laborales para conocer y reportar la prueba de conocimiento, es parte del método de
  - a. Auto-evaluación
  - b. Observación
  - c. Cuestionario



d. Evaluación declarativa

4. ¿De las siguientes cuál NO significa “Validación de habilidades”?
  - a. Medición de competencias
  - b. Evaluación de competencias
  - c. Diagnóstico de habilidades
  - d. Actualización de habilidades
  
5. ¿Cuál es el objetivo de este módulo?
  - a. Explicar los estándares y métodos en los sistemas de certificación
  - b. Ofrecer recursos online a los participantes
  - c. Asistir a los participantes para que estén más integrados en las sesiones
  - d. Enseñar métodos alternativos para motivar a refugiados
  
6. Dar una afirmación conclusiva sobre lo que ha aprendido hasta ahora, y formalizando y certificando los resultados del aprendizaje son objetivos de los
  - a. Logros personales
  - b. Exámenes
  - c. Evaluaciones sumativas
  - d. Tests
  
7. Sin embargo, facilitar feedback en el proceso formativo o profesional, identificar fortalezas y debilidades y trabajar el terreno para el progreso personal y profesional son objetivos de



- a. Evaluaciones sumativas
  - b. Tests
  - c. Observaciones
  - d. Evaluaciones formativas
8. Los primeros pasos del proceso de validación son
- a. Pre-iniciación, iniciación, pre-documentación, documentación.
  - b. iniciación, documentación, validación.
  - c. iniciación, validación, cualificación.
  - d. documentación, pre-iniciación, certificación, pre-documentación.
9. Un punto de referencia que marca y que determina la validez de los aprendizajes no formales e informales, se llama
- a. test
  - b. estándar
  - c. exámen
  - d. marco de referencia
10. El aprendizaje que podemos describir a través del lenguaje humano, normalmente separado en dos tipos de aprendizajes: Información semántica y hechos y episodios y eventos biográficos se llama:
- a. Memoria cognitiva
  - b. Soft skills
  - c. Aprendizaje declarativo



---

**d. Experiencia**



# MÓDULO 3: DISEÑAR LA EVALUACIÓN DEL RAP – DE LAS IDEAS A LA ACCIÓN

## INTRODUCCIÓN

Las personas están continuamente aprendiendo, sin importar dónde estén o cuánto tiempo hayan vivido. Por otro lado, el aprendizaje que se produce fuera del sistema tradicional de educación y formación es a menudo malinterpretado e infravalorado. La formación en el puesto de trabajo, el aprendizaje informal, la gestión del hogar y el cuidado de los familiares enfermos y ancianos son actividades que proporcionan resultados de aprendizaje, pero no siempre van acompañadas de un certificado de competencia que reconozca la información, las habilidades y la experiencia adquiridas. El reconocimiento de todas las formas de aprendizaje puede suponer ventajas en el mercado laboral, la educación y la formación formales, así como ganancias económicas y de autoestima. Los países de todo el mundo reconocen cada vez más la importancia del aprendizaje informal y no formal, y muchos están poniendo en marcha procedimientos para reconocer las competencias adquiridas a través de estos métodos. Facilitar el paso del sector informal al formal, así como el aumento de los patrones de migración, ha dado lugar a una mayor necesidad de ayuda a los constituyentes de todas las regiones para construir, analizar y modificar los sistemas de Reconocimiento del Aprendizaje Previo (RAP).

Este módulo de aprendizaje se basa en ese conocimiento. Describe los componentes esenciales de un sistema de RAP que funcione bien y sea inclusivo, e incluye algunos ejemplos de cómo diferentes naciones han abordado la tarea. Está dirigido a un grupo diverso de personas, incluidos los empleadores y los grupos de trabajadores, los evaluadores y los facilitadores.



## METAS Y OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

- Componentes del RAP y métodos de evaluación
- Recopilación de pruebas de los resultados de aprendizaje: Componentes clave para la evaluación del RAP
- El proceso práctico del RAP: Etapas clave del proceso de RAP
- Seguimiento y evaluación: Qué información y datos debe recoger el seguimiento y la evaluación de la RAP
- La medición del impacto del RAP a diferentes niveles
- Cómo recopilar información sobre el impacto del sistema del RAP

## RECONOCIMIENTO DE LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE PREVIO

Según el paquete de Reconocimiento del Aprendizaje Previo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) los componentes clave para la evaluación del RAP son:

- Evidencias: Presentadas en una forma requerida o regulada por el sistema o aplicable para indicar el aprendizaje anterior, son componentes clave para la evaluación del RAP. La persona tendrá que mostrar pruebas de los resultados de aprendizaje o competencias que ha obtenido.
- Asesores y evaluadores competentes y formados para asesorar y guiar al solicitante en la recogida de pruebas (relacionadas con el reto de la capacidad de los profesionales del RAP) y para proporcionar comentarios significativos al solicitante.
- Servicios (de asesoramiento y de orientación) accesibles y adaptables a las diferentes necesidades de los solicitantes, en particular de las poblaciones vulnerables.
- Las capacidades reales del solicitante, así como la forma de documentarlas.



Se requieren criterios claros tanto para los solicitantes como para los evaluadores, independientemente del entorno o de si la solicitud es para un título profesional, un puesto de trabajo, un crédito o una cualificación. Del mismo modo, el objetivo de una evaluación debe ser evidente. Las evaluaciones se basan en resultados específicos de aprendizaje o de rendimiento, que los candidatos y las organizaciones/instituciones deben conocer.

En pocas palabras, las evaluaciones del RAP deben ser: transparentes, válidas y fiables.

### Métodos de evaluación

Según el paquete de reconocimiento del aprendizaje previo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) en el proceso de RAP se pueden utilizar diversos métodos y tecnologías de evaluación. Por ejemplo, el RAP para los créditos en la educación superior puede requerir una prueba, mientras que la observación del trabajo o un examen de oficio específico pueden ser necesarios en la EFTP.

Para mantener la paridad de las cualificaciones (formales y RAP), los requisitos de evaluación para el aprendizaje no formal e informal deberían ser los mismos que para el aprendizaje formal. Sin embargo, dado que hay que demostrar las competencias, las técnicas de evaluación pueden y presumiblemente deben ser diferentes. Las técnicas y metodologías de evaluación deben modificarse, fusionarse y aplicarse de forma que reflejen la naturaleza no estandarizada del aprendizaje no formal e informal. Los instrumentos de evaluación deben ser apropiados para su uso previsto (CEDEFOP, 2015).

No todas las estrategias son apropiadas o necesarias en todas las situaciones. Se puede utilizar una combinación de métodos de evaluación, dependiendo de la cualificación o de sus partes y del estándar que se deba cumplir, como registros y referencias de empleadores anteriores, observación del lugar de trabajo y un examen oral; o una prueba escrita o un portafolio solamente; o una simulación de prueba comercial y un examen oral. Cada herramienta o método de evaluación tiene sus propias ventajas e inconvenientes.



A continuación, podemos ver una tabla del Gobierno de Queensland, que incluye la naturaleza de las pruebas para el RAP (Aggarwal, 2015):

Evidencia directa	Evidencia indirecta	Evidencia histórica
Observación en el lugar de trabajo	Premios del sector	Referencias escritas de antiguos empleadores
Demostración de habilidades	Especificaciones de trabajo o descripciones de puestos	Libros de registro y otros registros de rendimiento
Muestras de trabajo	Curriculum vitae	Certificados o calificaciones
Los materiales o herramientas con los que trabaja el solicitante	Listas o fichas de trabajo	Cartas de apoyo
Informes de los referentes	Presupuestos	Tareas, informes y documentación de cursos anteriores
Vídeos	Presentaciones visuales o discursos escritos	Evaluaciones anteriores basadas en la competencia
Archivos de audio	Cartas o memorias del lugar de trabajo	Registro de resultados académicos
Fotos	Referencias/cartas de apoyo	Registro de asistencia a cursos
Obras publicadas, como manuales operativos	Pruebas de trabajo en comités	Álbumes de recortes
	Listas de lectura	Revista o periódico
	Registros de formación en el lugar de trabajo	

Métodos como exigir a los candidatos que elaboren enormes portafolios, por ejemplo, pueden ser ineficaces en algunas situaciones. Según el paquete de reconocimiento del aprendizaje previo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), una técnica



mejor podría ser utilizar demostraciones prácticas y/o preguntas orales. Si bien los procedimientos de evaluación deben ceñirse a los criterios actuales para garantizar la comparabilidad y la calidad, deberían adaptarse en la medida de lo posible a las exigencias de cada candidato en particular. Siguen siendo necesarios sistemas innovadores de evaluación del RAP con los siguientes criterios: que requieran menos tiempo, sean menos costosos y más sencillos, pero que sigan siendo creíbles; que consideren el contexto en el que se obtuvieron los conocimientos de cada candidato, así como sus características únicas (Aggarwal, 2015).

En general, la combinación de estrategias puede ser útil porque se pueden complementar y aprovechar mutuamente. Sin embargo, dado que la evaluación en los distintos sectores requiere enfoques distintos, no es posible aplicar un enfoque único para el empleo de los procedimientos de evaluación. Por ejemplo, dentro de un oficio de la EFTP, puede ser necesaria una prueba práctica (examen de oficio) para demostrar ciertas habilidades, mientras que la documentación de los certificados y las pruebas pueden ser suficientes para los créditos en la educación superior.

Proceso práctico del RAP; Fases principales del proceso de RAP

<p><b>Concienciación e información</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Los solicitantes potenciales son conscientes de que el RAP es una oportunidad</li> <li>● Existe información general sobre el sistema de RAP, los requisitos relacionados, los pasos a seguir, la asistencia disponible y dónde obtenerla</li> </ul>
<p><b>Asesoramiento y facilitación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● El asesoramiento está disponible para proporcionar a los posibles solicitantes información más detallada sobre el proceso de RPL</li> <li>● Los posibles solicitantes pueden obtener orientación sobre los pasos específicos del RAP y sus requisitos</li> <li>● Los asesores/facilitadores realizan una evaluación inicial (preselección) de los solicitantes y les apoyan en la preparación de sus carteras (pruebas)</li> <li>● Los asesores/facilitadores ofrecen orientación sobre la formación en materia de competencias, si es necesario</li> </ul>



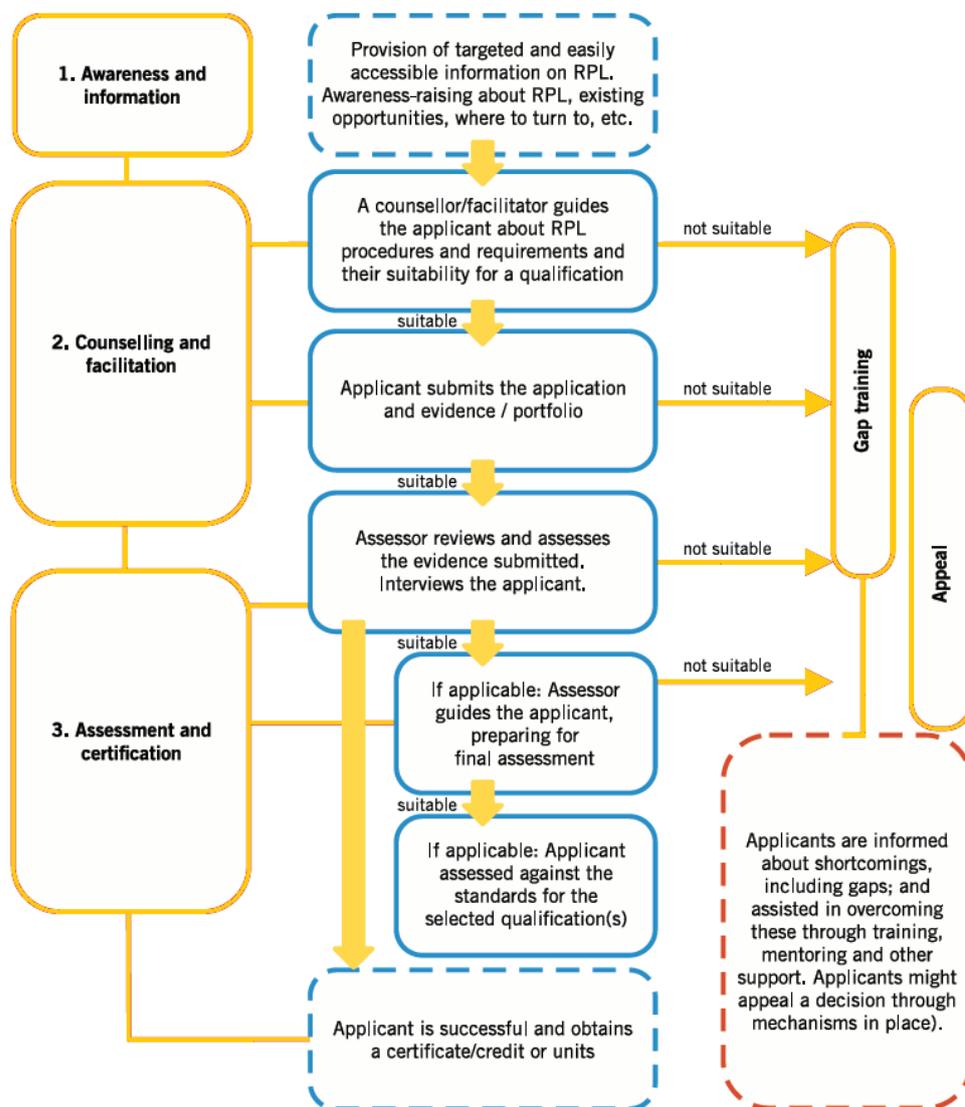
**Evaluación y  
certificación**

- El evaluador revisa las pruebas/cartera presentadas
- Si procede, el solicitante podría estar preparado para una evaluación final, una prueba o una demostración con respecto a las normas de cualificación existentes para recibir la certificación/unidades/créditos
- Evaluación final (por ejemplo, examen o demostración)
- Decisión sobre la evaluación final e información sobre las deficiencias, en su caso (y posible recualificación, tutoría, etc. para otra evaluación).
- Recurso, si procede legalmente, del solicitante contra la decisión, si es pertinente
- Concesión de cualificación/certificado/créditos/unidades/exenciones

Según el paquete de Reconocimiento del Aprendizaje Previo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), a pesar de las diferencias existentes entre países y sistemas, un proceso genérico de RAP se retrata en la siguiente figura del diagrama



de flujo y se explica con más detalle en la tabla adjunta:



### Ejemplos y mejores prácticas del mundo:

Escocia es el país con más métodos en uso y con la más amplia gama de métodos. Los métodos tradicionales coexisten con otros menos tradicionales que resultan muy prometedores. La simulación y la observación de la práctica, el mapeo de los resultados del aprendizaje, la elaboración de perfiles, el currículum vitae (Europass u otros tipos), los portafolios de aprendizaje, la actividad voluntaria certificada, la evaluación a demanda (exámenes o tareas), las entrevistas estructuradas, la evaluación oral y los proyectos personales son sólo algunos ejemplos.



En la enseñanza superior, Bélgica (Comunidad flamenca) utiliza un procedimiento en dos etapas: una evaluación inicial basada en el portafolio y luego una evaluación en situación real. El primer paso debe completarse con éxito antes de pasar al segundo.

Además del portafolio, los Países Bajos han optado por las entrevistas, las observaciones basadas en el contexto y las evaluaciones de 360 grados, justificando su decisión en función del coste, la calidad deseada y el número de solicitantes a evaluar. Se considera pionera en cuanto a la metodología de evaluación, ya que los solicitantes tienen la opción de que se les reconozcan los resultados del aprendizaje en uno de los cuatro métodos diferentes. En los Países Bajos, el proceso de reconocimiento de los resultados del aprendizaje no formal e informal es un plan de desarrollo personal legítimo.

#### Sistema de seguimiento y evaluación para el RAP

De acuerdo con el paquete de reconocimiento del aprendizaje previo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), el seguimiento es el proceso de rastrear y reportar información (especificada) relativa a una intervención de manera regular y rutinaria. Se puede hacer un seguimiento de los insumos (financieros, materiales, recursos humanos, etc.), las actividades, los productos, los resultados y los impactos. También puede referirse a nuevos problemas o resultados, así como al contexto interno y externo (incluidos los peligros potenciales) en el que se desarrolla la intervención. Los datos de seguimiento se utilizan para determinar si una intervención va por buen camino y para detectar y abordar cualquier problema lo antes posible.

La evaluación periódica debe llevarse a cabo con el objetivo de llegar a una conclusión evaluativa general sobre el mérito, el valor o la importancia de una intervención. Las conclusiones de las evaluaciones suelen estar diseñadas para fundamentar los juicios sobre una intervención (o política) actual, pero también pueden utilizarse para fundamentar las inversiones y la planificación futuras (Peersman et al., 2016).

El seguimiento y la evaluación no son lo mismo, pero son complementarios. Generan diferentes tipos de datos, y la evaluación se basa en los datos de seguimiento para obtener conclusiones. Establecen un proceso que va desde el seguimiento hasta la evaluación. Mientras que el seguimiento es continuo y registra los avances, la evaluación es una valoración única de la situación.



### Herramientas y métodos de recogida de datos de seguimiento y evaluación

Existen métodos de recogida de datos cuantitativos y cualitativos. En la mayoría de las circunstancias, los datos se guardarán en una base de datos. De acuerdo con el Reconocimiento del Aprendizaje Previo - Paquete de Aprendizaje de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), en la medida de lo posible, los datos deben ser desagregados, por ejemplo, por género, edad, industria, región geográfica, etc. (con el debido respeto a los principios de protección de datos, cuando sea aplicable). Todas las bases de datos deben gestionarse y mantenerse a lo largo del tiempo.

Los estudios de rastreo, que hacen un seguimiento de los solicitantes años o décadas después para ver cómo han cambiado con el tiempo, son otra opción, y pueden utilizarse los datos de una encuesta anterior. Los estudios de seguimiento para la supervisión del impacto son más fáciles si se mantiene la información sobre los solicitantes a lo largo del tiempo. Las entrevistas y los estudios de casos son enfoques de evaluación más cualitativos que suelen utilizarse junto con los datos de las encuestas cuando están disponibles. Un problema es la relevancia estadística, que es difícil de lograr en la mayoría de las circunstancias. Sin embargo, se pueden utilizar métodos similares con fines de comparación previa y posterior, por ejemplo, recopilando un conjunto de información sobre el punto de vista de un solicitante, su autoevaluación, su nivel salarial actual, etc., antes de la RPL para permitir la comparación posterior. También es fundamental incluir métodos indirectos de medición, como la necesidad de formación en los procesos de evaluación, etc. (Braka, 2016).

Los datos recogidos en las áreas podrían utilizarse para determinar el impacto del RAP, las consecuencias a largo plazo y los cambios en los distintos niveles de solicitantes, empleadores, proveedores de formación y gobierno.

### Medición del impacto del RAP a diferentes niveles

#### **A nivel individual:**

- Productividad



- Confianza, activación y motivación
- Situación laboral antes y después del reconocimiento
- Puesto de trabajo antes y después del reconocimiento, y su relación con el RAP\*.
- Salario antes y después del reconocimiento
- Formación/educación iniciada y obtenida tras el reconocimiento\*
- Aceptación de las competencias obtenidas mediante el certificado de reconocimiento por parte de los empleadores

#### Sobre los empleadores:

- Cambios en la proporción de vacantes difíciles de cubrir y evaluación (basada en la opinión) de los empleadores sobre la influencia del reconocimiento de competencias en ella
- Cambios en el porcentaje de accidentes antes y después del reconocimiento\*.
- Cambios en el porcentaje de trabajadores que cumplen la normativa\*.
- Duración media del proceso de contratación; duración media de la vacante publicada\*
- Productividad del personal\*
- Motivación del personal\*
- Cambios en el gasto de los establecimientos en RAP

#### Sobre los proveedores de educación y formación:

- Cambios en el número de nuevos cursos desarrollados y comercializados sobre la base del RAP
- Cambios en los servicios (orientación y asesoramiento) para los solicitantes de RAP
- Cambios en el número de participantes en los cursos desarrollados y comercializados sobre la base del RAP
- Cambios en los perfiles del personal y en el número de empleados
- Cambios en el número de certificados y cualificaciones expedidos sobre la base del RAP

#### Sobre las prioridades del gobierno:



- Crecimiento del PIB; crecimiento de la productividad a nivel de empresa; crecimiento total de las ventas y la producción sectoriales; crecimiento de las exportaciones sectoriales;
- crecimiento del producto sectorial
- Crecimiento de la movilidad laboral (ocupacional, sectorial, territorial)
- Disminución de la tasa de desempleo - total y/o para grupos específicos (enfoque: RAP)
- Aumento de la adecuación de las cualificaciones y los puestos de trabajo para grupos específicos (enfoque: RAP)
- Cambios en las vacantes difíciles de cubrir comunicadas por los empleadores
- Cambios en los índices de desigualdad, diferencia salarial, pobreza, etc.
- Comparación de los trabajadores migrantes y los nacionales en términos de:
  - ▶ situación laboral
  - ▶ sobreeducación/subeducación
  - ▶ nivel de ingresos
- Mayor interés y matriculación en la EFTP
- Aumento de la participación en el aprendizaje permanente
- Disminución del nivel de informalidad para las ocupaciones/sectores a los que se dirige el reconocimiento de competencias
- Cambios en la proporción de personas con las certificaciones requeridas dentro de estas ocupaciones
- Cambios en el número de accidentes u otros problemas relacionados con estas ocupaciones

### Cómo recopilar información sobre el impacto del sistema de RAP

#### Pregunta sobre el impacto

¿Los participantes en el RAP pueden encontrar un trabajo más rápido y más fácil?

#### Información sobre el impacto

➤ Duración, resultado del proceso de búsqueda de empleo antes y después del RAP



¿Los participantes en el RAP pueden trabajar en puestos en los que pueden aprovechar las competencias reconocidas?

➤ Situación laboral antes y después de la RAP

¿Ha contribuido el RAP a abrir una nueva carrera o vía de formación para los participantes?

➤ Ocupación antes y después del RAP, relación con el RAP

¿Ha tenido el RAP alguna repercusión en los salarios? ¿Están mejor recompensados los participantes con competencias reconocidas?

➤ Porcentaje de participantes en el RAP que inician una nueva carrera, ascienden, inician una nueva formación vinculada al RAP

¿Ha ayudado el RAP a los participantes a encontrar un empleo o a crear su propia empresa?

➤ Salario antes y después de la RAP

### Para los empleadores

¿El RAP ha acelerado el proceso de contratación?

➤ Duración media del proceso de contratación

¿Ha mejorado la adecuación entre las competencias y el empleo?

➤ Eficacia percibida de la equiparación

¿Ha aumentado la productividad de los empleados?

➤ Productividad percibida

¿Trabaja el personal de forma más eficiente y realiza tareas más exigentes?

➤ Moral, trabajo en equipo



¿Ha ayudado la RAP a cumplir las normas de seguridad y otras regulaciones?

➤ Porcentaje de trabajadores que cumplen las normas

➤ Parte de los accidentes antes y después



## CONCLUSIÓN Y REFERENCIAS

### Conclusión

El Rap ha recibido un interés creciente tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo desde el cambio de milenio. La globalización y la migración han aumentado la demanda de métodos que permitan el reconocimiento de las cualificaciones más allá de las fronteras nacionales. También han puesto un mayor énfasis en el aprendizaje permanente, ya que los empleados deben actualizar continuamente sus habilidades para seguir siendo relevantes. La atención prestada a la economía informal ha reavivado el interés por la RAP y su capacidad para contribuir al proceso de formalización. Muchos trabajadores adquieren habilidades en el trabajo en un entorno no formal. En consecuencia, los individuos se enfrentan a grandes obstáculos para encontrar un trabajo adecuado y continuar sus estudios. Los sistemas de RAP se ocupan de las competencias obtenidas a través de fuentes no formales e informales.

### Referencias

- Cedefop, Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal, 2015. [https://www.cedefop.europa.eu/files/3073\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/3073_en.pdf)
- Aggarwal, OIT, Reconocimiento del aprendizaje previo: Key success factors and the building blocks of an effective system, 2015. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2015/115B09\\_79\\_engl.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2015/115B09_79_engl.pdf)
- Peersman, et al.; When And How to Develop an impact-oriented monitoring and evaluation system, 2016. <https://www.betterevaluation.org/sites/default/files/impact-oriented%20monitoring%20and%20evaluation%20system.pdf>
- Braňka J., Fortalecimiento de los sistemas de reconocimiento de competencias: Recomendaciones para las principales partes interesadas, 2016. [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_541698.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_541698.pdf)



- 
- OIT, Reconocimiento del aprendizaje previo (RPL): Paquete de aprendizaje; Oficina Internacional del Trabajo, Subdivisión de Competencias y Empleabilidad / Departamento de Política de Empleo, 2018.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_626246.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_626246.pdf)



## MÓDULO 3: UNIDAD DIDÁCTICA

Módulo: 3

Duración: 2 horas

Tema: Diseño de la evaluación del RAP: de las ideas a la acción

Número de actividades:  
4

### Estructura / Actividad:

#### Actividad 1.1 Lluvia de ideas

Desde el punto de vista del grupo objetivo, pida a los participantes que consideren los numerosos grupos objetivo que podrían beneficiarse del RAP.

#### Actividad 1.2 Beneficios a largo plazo

Pida a los participantes que piensen en los beneficios a largo plazo del RAP en un entorno de grupo. Indique que el RAP tiene un impacto a nivel sistémico, social y personal, además de los solicitantes.

#### Actividad 1.3 Lo que un solicitante pondría en un portafolio

Explique a los participantes que quiere que consideren lo que los solicitantes podrían incluir en un portafolio para que se reconozca su aprendizaje previo de manera concreta. Asigne a cada uno de los tres grupos un individuo hipotético con un perfil.

#### Actividad 1.4 Vídeo sobre el reconocimiento de competencias y las cualificaciones RAP

Con los participantes, vea el vídeo sobre las ventajas. Se desmienten los mitos de la RAP (minutos 6:32-9:03). Mientras los participantes lo ven, pídeles que tomen notas sobre lo que escuchan de las distintas partes interesadas respecto a por qué el RAP funciona y qué ha cambiado



## CONCLUSIONES Y REFERENCIAS

- Comprender cómo puede ser de utilidad el RAP.
- Autoobservación, RAP
- Explorar los posibles beneficios del RAP a nivel sistémico, social y personal
- Entender cuáles son los componentes clave en las metodologías de evaluación
- ¿Cómo saber si el sistema está funcionando?
- Seguimiento del sistema de reconocimiento de habilidades, por qué el RAP funciona y qué cambió

### Materiales necesarios:

Actividad 1.1 Lluvia de ideas - un rotafolio o Powerpoint

Actividad 1.2 Beneficios a largo plazo - GoogleJamboard, GoogleDocs  
o lápiz y papel

Actividad 1.3 Lo que un candidato pondría en un portafolio

Actividad 1.4 Reconocimiento de habilidades y calificaciones de RAP

Vídeo - <https://www.youtube.com/watch?v=SZ5gNaskgv4>

Resumen en español: <https://www.youtube.com/watch?v=7aK7fWtEMrU>



## MODULO 3: ACTIVIDADES

### METAS Y OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Beneficios potenciales del RAP a nivel sistémico, social y personal

#### Beneficios potenciales a nivel económico y educativo

Aumento de la empleabilidad de la población para un mercado laboral más saludable

La capacidad de los empresarios para encontrar nuevas contrataciones y cubrir vacantes ha mejorado.

El desempleo y la inactividad podrían reducirse al mínimo.

Habrà menos presión en el mercado laboral al haber más opciones de empleo.

Los desajustes en las cualificaciones son un problema menor.

Reducción de la escasez de cualificaciones (si se utiliza principalmente en sectores en los que el personal cualificado, es decir, con cualificaciones verificables, tiene una gran demanda).

Se facilita la transición de la economía informal a la formal

Aumento de la capacidad del mercado laboral para ofrecer empleos decentes

Mayor movilidad laboral

Se facilita la movilidad de los individuos hacia un mejor empleo.

Las personas empleadas tienen una mayor capacidad para cambiar de trabajo y de empleador.

Mayor posibilidad de que los trabajadores se desplacen de las zonas rurales a las urbanas y a través de las fronteras nacionales.

Mejora del acceso a la educación y la formación formales

Se ha reducido la cantidad de tiempo y dinero necesarios para obtener una cualificación, haciéndola más asequible y accesible para las personas que quieren avanzar en su educación.



	Se amplía el acceso al aprendizaje permanente.
Refuerzo del sistema de cualificaciones	Sistema reforzado de cualificaciones que sirva de puente entre la economía informal y la formal  Refuerzo del marco de aprendizaje permanente, ya que el RAP crea nuevas oportunidades para conseguir una cualificación

**A nivel social**

Inclusión y reconocimiento social	Aumento de la capacidad de las sociedades para empoderar a los grupos desfavorecidos  Mejora de la visibilidad y el uso del capital humano existente  Reconocimiento del valor de los servicios, como el trabajo voluntario y no remunerado
Mano de obra más motivada	Una mano de obra fortalecida, ya que las oportunidades de trabajo decente y aprendizaje permanente se abren a más personas, incluidos los grupos desfavorecidos en el mercado laboral  Aumento de los ingresos de los empleados
Más interés en el aprendizaje permanente	Mayores oportunidades para que las personas adopten el aprendizaje permanente y se beneficien de él en términos de resultados en el mercado laboral

**Personal Level**

Beneficios psicológicos	Fortalecimiento de la autoestima, la confianza y la motivación para trabajar y aprender, incluso entre quienes antes estaban desanimados
Mayor rendimiento individual de la experiencia de trabajo	Mejora de las oportunidades de acceso a puestos de trabajo que se ajusten a las competencias de las personas



Reducción de los costes de la educación, incluso en términos de la inversión de tiempo necesaria para obtener una cualificación

Mayores oportunidades para pasar de la economía informal a la formal

**ACTIVIDADES**

ACTIVIDADES
Actividad 1.1 Lluvia de ideas
Actividad 1.2 Beneficios a largo plazo
Actividad 1.3 Lo que un candidato pondría en un portafolio
Actividad 1.4 Vídeo de reconocimiento de competencias y calificaciones del RAP

Actividad 1.1	
Título:	Lluvia de ideas
Aplicación:	Desde el punto de vista del grupo objetivo, pida a los participantes que consideren los numerosos grupos objetivo que podrían beneficiarse de la RAP. Anote sus ideas en un rotafolio.



	<p>También puede pedir a los participantes que propongan otros destinatarios concretos.</p> <p>Divida el rotafolio en dos columnas en este caso, una con el título "Perfiles" y la otra con el título "Razones". Si los participantes no han identificado los grupos clave, añádelos a la lista. En el plenario, discuta las numerosas necesidades. Para recapitular, también puedes mostrar/repartir y explicar la tabla anterior.</p>
<b>Objetivo:</b>	Comprender la utilidad del RAP
<b>Competencia/s:</b>	Auto-observación, RAP
<b>Duración:</b>	10 minutos

Actividad 1.2	
<b>Título:</b>	Beneficios a largo plazo
<b>Aplicación:</b>	<p>Pida a los participantes que reflexionen sobre los beneficios a largo plazo del RAP en grupo. Indique que el RAP tiene un impacto en los niveles sistémico, social y personal, además de los solicitantes.</p> <p>Asigne las tres categorías de sistémico, social y personal a tres grupos. Proporcione a cada grupo papel de rotafolio en blanco y rotuladores, e indíqueles que realicen lo siguiente (anotando las tareas del grupo en un rotafolio o en una presentación de PowerPoint):</p> <p>Decidir un presidente (para mantener el rumbo de la conversación) y un ponente (para documentar y presentar los resultados).</p> <p>(ii) Hablar, acordar y enumerar los beneficios del RAP que se les ocurran para el nivel que se les haya asignado, incluyendo breves ejemplos si es necesario.</p> <p>(iii) Escriba sus resultados en el rotafolio con letra legible (o en el ordenador para proyectarlos en la pantalla).</p> <p>Concédeles 15 minutos para terminar la tarea. Invite a cada grupo a pasar al frente y hacer una presentación de 3 a 5 minutos sobre sus conclusiones.</p> <p>Proporcione algunos ejemplos para enfatizar la necesidad de la RAP para las poblaciones desfavorecidas. Cuando sea posible,</p>



	<p>proporcione cualquier información adicional con una entrada rápida (por ejemplo, utilizando un PPT).</p> <p>Si es posible, vincule sus adiciones a las sugerencias hechas por la audiencia. Cabe señalar que la medición exacta de los beneficios sigue siendo difícil, debido a la falta de recopilación periódica de datos. Para más información sobre este tema, consulte el Módulo 3, que trata de los retos, y la parte que trata del seguimiento y la evaluación.</p>
<b>Objetivo:</b>	Exploración de los posibles beneficios del RAP a nivel sistémico, social y personal
<b>Competencia/s:</b>	Autoobservación, RAP
<b>Duración:</b>	10 minutos

<b>Actividad 1.3</b>	
<b>Título:</b>	Lo que un candidato pondría en un portafolio
<b>Aplicación:</b>	<p>Explique a los participantes que quiere que consideren lo que los candidatos podrían incluir en un portafolio para que se reconozca su aprendizaje previo de forma concreta. Asigne a cada uno de los tres grupos un individuo hipotético con un perfil. Presente a los participantes estos perfiles, por ejemplo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ralph, un enfermero de Filipinas con seis años de experiencia trabajando en centros de rehabilitación en Noruega y Suecia, quiere obtener un certificado de fisioterapeuta.</li> <li>- Betty, de 56 años, que ha trabajado como niñera de niños en la guardería durante los últimos 13 años y ha hecho algunos cursos breves de educación infantil, quiere obtener un título.</li> <li>- Gene, mecánico, ha trabajado en un taller de motores sudafricano durante diez años sin obtener ninguna certificación y está buscando un RAP (o RAP para artesanos, como se conoce en ese país) para avanzar en su carrera.</li> </ul>
<b>Objetivo:</b>	Comprender cuáles son los componentes clave de las metodologías de evaluación



Competencia/es:	Reconocimiento de competencias
Duración:	30 minutos

Entregue a cada grupo uno o dos rotafolios, así como rotuladores. Pídeles que creen un portafolio para su aplicación específica, incluyendo una lista del tipo de hechos, pruebas, etc. Involúcralos en el proceso pidiéndoles que sean inventivos y que piensen de forma innovadora. También pueden mencionar los cursos cortos o la formación que el solicitante haya realizado, si es necesario. Concédales 20 minutos para terminar el portafolio antes de pedirles que informen de sus resultados. Discuta con el grupo y añada (por ejemplo, con tarjetas de colores) dónde se ha pasado por alto información potencialmente esencial o dónde podría ser útil proporcionar información adicional. Relaciona con lo que el experto ha nombrado en la aportación en la medida de lo posible.



Actividad 1.4	
<b>Título:</b>	Vídeo de reconocimiento de competencias y calificaciones RAP
<b>Aplicación:</b>	<p>Con los participantes, vea la película sobre las ventajas. Se desmienten los mitos del RAP (minutos 6:32-9:03).</p> <p>Mientras los participantes ven la película, pídeles que tomen notas sobre lo que escuchan de las distintas partes interesadas respecto a por qué el RAP funciona y qué ha cambiado.</p> <p>Discuta con ellos si las observaciones se refieren a los productos o a los resultados/impactos.</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=SZ5gNaskgv4">https://www.youtube.com/watch?v=SZ5gNaskgv4</a></p>
<b>Objetivo:</b>	¿Cómo saber si el sistema funciona?
<b>Competencia/es:</b>	Seguimiento del sistema de reconocimiento de competencias, por qué funciona el RAP y qué ha cambiado
<b>Duración:</b>	30 minutos

## CONCLUSIONES Y REFERENCIAS

- ILO, Recognition of Prior Learning (RPL): Learning Package; International Labour Office, Skills and Employability Branch / Employment Policy Department, 2018. Retrieved from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/--ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_626246.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_626246.pdf)



## EVALUACIÓN DEL MÓDULO 3 (TEST)

### Preguntas

11. Los componentes clave de la evaluación del RAP son
  - a. Evidencia, evaluadores competentes, servicios accesibles, habilidades reales
  - b. Ver, contar, escuchar
  - c. Evidencia, Talleres, certificados
  - d. Portfolios y experiencia
  
12. Los evaluadores del RAP han de ser
  - a. Reales, tranquilos, veraces
  - b. Transparentes, válidos, confiables
  - c. Accesibles, reales y subjetivos
  - d. Subjetivos y exigentes
  
13. Por qué las herramientas de evaluación deben cambiarse frecuentemente
  - a. Para mantener una variedad de métodos objetivos
  - b. Para poner a prueba su efectividad.



- 
- c. Porque las herramientas de evaluación deben de usarse para su propósito.
  - d. Para elegir las herramientas más sencillas.
14. Los CV, premios y hojas de tiempo son pruebas de
- a. Evidencia directa
  - b. Evidencia indirecta
  - c. Evidencia Histórica
  - d. Ninguna de las anteriores
15. Podemos considerar evidencias históricas de RAPs...
- a. Certificaciones y cualificaciones
  - b. Demostración de habilidades
  - c. Observación del puesto de trabajo.
  - d. Fotografías.
16. ¿Por qué es útil combinar estrategias de RAPs en las evaluaciones?
- a. Porque se pueden complementar entre ellas
  - b. Porque podemos testear su eficiencia
  - c. Porque podemos pillar al evaluado
  - d. Porque cada asesor puede elegir la herramienta más cómoda.



17. En el proceso de RAP, la primera fase clave es
- Consultoría y facilitación
  - Sensibilización e información
  - Certificación
  - Información.
18. ¿Qué pasa durante la segunda etapa que es Consultoría y facilitación?
- El asesor revisa las evidencias o portafolios enviados.
  - Los potenciales participantes reconocen el RAP como oportunidad.
  - La consultoría está disponible para que los potenciales participantes tengan más información sobre el proceso de RAP
  - La información general sobre el RAP está disponible.
19. El proceso de seguir la información específica sobre una intervención en una rutina ordinaria es
- seguimiento
  - sugerencia
  - construcción
  - checking
20. Para poder medir el impacto del RAP en diferentes niveles, examinamos el efecto que tienen en
- El nivel individual (Productividad, confianza, status de empleabilidad)



- 
- b. Empleadores (Productividad de la plantilla, motivación, cambios en la proporción de vacantes difíciles de cubrir)
  - c. Educación y formación de proveedores (Nuevos cursos desarrollados, perfiles de personal y número de empleados)
  - d. Prioridades del gobierno (Crecimiento de la movilidad laboral, crecimiento del PIB)
  - e. Todas las anteriores



# MÓDULO 4: APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA AUMENTAR LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO EN EL CONTEXTO DEL APRENDIZAJE PERMANENTE

## INTRODUCCIÓN

Uno de los objetivos que se pretende alcanzar mediante la aplicación de la Caja de Herramientas para la Educación de Adultos, es proporcionar los conocimientos y las herramientas adecuadas a los educadores de adultos, formadores y asesores profesionales sobre cómo pueden ayudar activamente a los adultos desempleados que necesiten mejorar sus competencias para aumentar sus posibilidades de conseguir un empleo. Este objetivo puede alcanzarse, sin duda, mediante el reconocimiento de sus competencias básicas previamente adquiridas a través del aprendizaje informal o no formal, la comprensión de sus aspiraciones profesionales y la propuesta de un conjunto de alternativas de aprendizaje permanente para la mejora de su potencial profesional y personal. Para conseguir este objetivo es muy importante que los formadores y educadores sean capaces de aplicar estrategias para aumentar la motivación y el compromiso de los adultos en el contexto del aprendizaje permanente.

Como ya se sabe, la implicación emocional y la motivación de una persona juegan un papel clave para una mayor eficacia en la realización de los propósitos personales. Como se describe en la Caja de Herramientas, el papel de los educadores y asesores de adultos es trabajar para conseguir un cambio positivo, no sólo transfiriendo conocimientos, sino también instando a los alumnos a buscarlos por sí mismos y a mantenerse motivados para hacerlo.

El aumento de la motivación podría contribuir a cambiar la actitud de los alumnos adultos y a ayudarles a encontrar una motivación interna para seguir aprendiendo. Es importante garantizar que los alumnos adultos se den cuenta del valor del aprendizaje y del impacto que puede tener en sus vidas.



Este módulo aborda la cuestión de qué se puede hacer para motivar a los adultos que necesitan mejorar sus competencias para que persistan en sus esfuerzos por aprender y se centra en cómo aplicar estrategias para aumentar la motivación y el compromiso en el contexto del aprendizaje permanente, que pueden utilizarse para implicar a los alumnos adultos con el fin de que sigan aprendiendo para lograr su desarrollo profesional y personal.

## METAS Y OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

- Introducir a los profesores/formadores de educación de adultos y a los orientadores/asesores profesionales en el papel de la motivación en el aprendizaje de adultos, así como en las habilidades y herramientas para aumentarla.
- Comprender la importancia del aprendizaje permanente para que cada persona pueda responder eficazmente a las nuevas necesidades, cambios y desafíos que se presentarán durante su vida personal y laboral
- Aplicar estrategias para aumentar la motivación y el compromiso en el contexto del aprendizaje permanente
- Desarrollar la capacidad de ayudar a los participantes a establecer objetivos realistas y a reflexionar sobre sus puntos fuertes y débiles
- Desarrollar la capacidad de fomentar un comportamiento de cambio positivo en los alumnos adultos para alcanzar sus objetivos
- Dominar las técnicas de motivación y compromiso en el aprendizaje permanente para el desarrollo personal y profesional

## ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN Y COMPROMISO

La motivación es el conjunto de razones que inducen a un individuo a realizar una determinada acción empujando el comportamiento hacia un objetivo determinado. La motivación es la "emoción" que inicia, guía y mantiene nuestros comportamientos y explica "por qué las personas hacen lo que hacen" (Langley, 2018).



Existen motivaciones primarias que cumplen la función de satisfacer necesidades primarias (hambre, sed, sueño, etc.) y motivaciones secundarias, que se adquieren o aprenden del contexto y el entorno de la vida.

El impulso motivacional se produce cada vez que el individuo siente una necesidad, que es un estado de insatisfacción que empuja a las personas a alcanzar los medios útiles para satisfacer esa necesidad. Esta necesidad representa la percepción de un desequilibrio entre la situación actual y la situación deseada.

La motivación también puede ser extrínseca o intrínseca.

La motivación extrínseca está impulsada por razones externas: el comportamiento se genera por una recompensa o un reconocimiento. La acción se realiza porque al alcanzar la meta fijada se obtiene un premio o una recompensa que de alguna manera retribuye y motiva el esfuerzo (ejemplo: trabajar por un salario o competir para ganar una carrera).

La motivación intrínseca, está impulsada por razones que parten de uno mismo y de la propia experiencia o voluntad: el comportamiento tiene valor en sí mismo y la persona no actúa para conseguir algo del exterior sino para enriquecerse, seguir un objetivo interno de crecimiento, mejora, aprendizaje, etc. (de Beni, Moè, 2000).

En cuanto a la motivación para aprender, hay desmotivación cuando la persona se centra sólo en factores externos, porque falta el placer y la satisfacción de la propia participación, así como los sentimientos, voluntades y motivaciones intrínsecas. La falta de motivación aparece cuando no hay interés en la tarea realizada, en el contexto, en el entorno social, o el objetivo se percibe como poco equilibrado, demasiado difícil o demasiado fácil.

Para motivar el aprendizaje de una persona, ésta tiene que percibir el control sobre lo que hace y tiene que implicarse activamente.

#### La motivación en el contexto del aprendizaje permanente

La falta de confianza y motivación es una de las principales razones del fracaso escolar y, por tanto, mostrar apoyo y motivar a los alumnos son aspectos importantes del proceso de enseñanza. La escasa persistencia de los participantes adultos suele discutirse sólo en términos psicológicos, por ejemplo "no estar motivado o



autorregulado", pero el entorno del alumno (interacciones, experiencias, formas de aprendizaje) también afecta a la motivación, el compromiso y la consecución de objetivos (National Research Council, 2012).

La orientación profesional, el asesoramiento y los servicios de formación/educación para adultos que necesitan mejorar sus competencias avanzan de forma decisiva hacia un proceso de apoyo a lo largo de toda la vida.

El término aprendizaje permanente, o aprendizaje continuo/permanente, se refiere a un tipo de educación que dura toda la vida, no sólo los años escolares. Especialmente en el caso de los adultos que necesitan mejorar sus capacidades, y que presentan niveles educativos bajos, como no haber completado la escuela secundaria, o son personas que obtienen una puntuación baja, es muy necesario que estén constantemente dispuestos a participar en el aprendizaje permanente y que se mantengan motivados y constantes en sus esfuerzos (Toolkit for adult education, Pathways project, 2021).

Teniendo en cuenta que vivimos en una era digital en la que las habilidades relevantes de gran demanda cambian constantemente, el mercado laboral y las habilidades que necesitan los individuos para prosperar y destacar entre la competencia están en constante cambio.

Por lo tanto, el aprendizaje continuo tiene como objetivo ampliar las habilidades y los conocimientos que ya se poseen, con el fin de promover el crecimiento personal y profesional.

El aprendizaje permanente tiene numerosos beneficios, por ejemplo

crecimiento profesional: el aprendizaje continuo permite aumentar los conocimientos y aumentar la ventaja competitiva, además de crear la oportunidad de una promoción laboral o un aumento de sueldo. Además, recibir nuevas licencias, certificados o que se reconozcan las habilidades previamente adquiridas, estimula el deseo de aprender, porque el reconocimiento puede ser tentador para quienes quieren crecer profesionalmente.

Ventajas cognitivas: el aprendizaje constante mejora la mente y ayuda a ver y apreciar nuevas oportunidades.



sociabilidad: el aprendizaje constante es útil para el desarrollo de las habilidades sociales, porque estimula el intercambio y ofrece muchas oportunidades para socializar y ampliar los conocimientos (Arisci, 2020.).

El aprendizaje permanente permite a las personas responder eficazmente a las nuevas necesidades, cambios y retos que surgen durante el desarrollo de la vida personal y profesional. Por lo tanto, para que un adulto perciba la utilidad de lo aprendido y encuentre la energía adecuada para seguir aprendiendo, es necesario garantizar

- la motivación para aprender
- una formación adaptada a las necesidades del sujeto
- herramientas de aprendizaje flexibles

#### Motivación para el aprendizaje

Cuando los adultos que necesitan mejorar sus competencias son conscientes del objetivo de sus estudios y de la utilidad de una cualificación expedida al final, su motivación para comprometerse y sus posibilidades de éxito son mayores. Por eso es importante en el ámbito de la educación de adultos aplicar medidas de motivación y divulgación como "la sensibilización sobre los beneficios de la mejora de las competencias, la puesta a disposición de información sobre la orientación existente, las medidas de apoyo, las oportunidades de mejora de las competencias y los organismos responsables, y la concesión de incentivos a los menos motivados para que los aprovechen" (Diario Oficial de la Unión Europea, 2016).

El aprendizaje de los adultos debe ser considerado como un proceso de investigación activa, no como una recepción pasiva de contenidos, en consecuencia, es necesario utilizar métodos de enseñanza que involucren activamente a los alumnos. En este proceso, la motivación es un factor muy importante, ya que en la edad adulta las motivaciones y voluntades internas (por ejemplo, el deseo de una mayor satisfacción en el trabajo, la autoestima, la calidad de vida, el reconocimiento y la confianza por parte de los demás, etc.) suelen ser más fuertes que las presiones externas (por ejemplo, un mejor trabajo, ascensos, un mayor salario).



### Formación adaptada a las necesidades de la persona

Una estrategia eficaz para los itinerarios de mejora de las competencias se basa en el concepto de oportunidades adaptables e itinerarios de aprendizaje adaptados a las necesidades individuales de los alumnos.

Los adultos que necesitan mejorar sus capacidades pueden progresar hacia la capacitación individual embarcándose en un viaje de mejora de las capacidades, adaptado a sus propias necesidades específicas y basado en el aprendizaje permanente (CEDEFOP, 2020).

La formación a medida aborda la variedad de la población adulta que necesita mejorar sus capacidades, reconociendo su aprendizaje previo y eliminando los obstáculos que facilitan la participación. Además de ser relevante para las necesidades de los individuos, debe ser de alta calidad e impartida por profesionales bien formados y plenamente cualificados.

### Herramientas de aprendizaje flexibles

La educación de adultos debe contemplar las diferencias de estilo, tiempo y tipo de aprendizaje, para garantizar un enfoque flexible que pueda acomodarse a las propias preferencias, motivaciones y objetivos: un modelo flexible de aprendizaje para adultos les permite elegir y contextualizar su aprendizaje de forma más adecuada.

Por esta razón, el éxito en el uso de una determinada herramienta de aprendizaje está garantizado por saber seleccionar y utilizar las metodologías de enseñanza más coherentes con los objetivos de aprendizaje, que, por tanto, deben ser analizados y definidos de antemano. La aplicación de una herramienta conduce ciertamente a una formación dirigida al ser humano en su totalidad, considerando su propia historia, experiencia, ideas, necesidades y creencias, intereses y motivaciones.

### Estrategias para aumentar la motivación de los adultos que necesitan mejorar sus conocimientos

Cuando los alumnos adultos se proponen alcanzar el éxito, es más probable que se esfuercen y estén más motivados para obtener buenos resultados. La autoeficacia es un fuerte predictor de muchos resultados y se ha asociado con el éxito en la mejora de las propias capacidades o en la consecución de un objetivo. Por poner un ejemplo, si



un sujeto tiene una fuerte orientación de autoeficacia y está convencido de mejorar sus habilidades en un determinado campo, es más probable que su rendimiento sea muy positivo, mientras que si un sujeto tiene aprensión por lo que va a aprender, es probable que el rendimiento resultante sea más pobre.

La autoeficacia no es comparable a la autoestima. En cambio, se refiere a las creencias de los sujetos sobre sus habilidades en un área determinada, o sobre su capacidad para completar una tarea específica: es posible tener una alta autoestima en general y tener una baja autoeficacia en un área determinada.

Un formador, un tutor, un orientador laboral pueden ayudar a aumentar la autoeficacia y, en consecuencia, la motivación teniendo en cuenta los siguientes puntos (National Research Council, 2012):

- Ayudar a los alumnos a establecer objetivos de aprendizaje apropiados y valiosos: los adultos que necesitan mejorar sus competencias deben comprender claramente sus objetivos y metas personales, tanto a nivel profesional como personal, para definir su propio camino. Es importante distinguir entre "meta", que se refiere a algo abstracto o relacionado con un resultado a largo plazo, y "objetivo", que se refiere a algo más medible y relacionado con el periodo a corto plazo. Para fijar objetivos, es importante conocer a la persona, cuáles son sus intereses y pasiones. A continuación, hay que asegurarse de que estos objetivos pertenecen al alumno y que no se modelan sobre los del profesor. Un objetivo fijado tiene que ser SMART: Específico (no demasiado amplio y no demasiado vago, sino concreto y preciso), Medible (es necesario poder cuantificar los datos o indicar dónde estamos en relación con el objetivo a alcanzar), Alcanzable (tener en cuenta los límites), Realista (accesible y pertinente), Limitado en el tiempo (definido en el tiempo).
- Proporcionar feedback para lograr atribuciones adecuadas para el éxito y el fracaso: recibir retroalimentación es extremadamente importante porque sobrestimar o subestimar las propias capacidades puede llevar a comportamientos que impiden la adquisición de nuevas habilidades. El feedback proporcionado debe ser claro, específico y realista, centrado en la competencia y la experiencia. El feedback debe ser adecuado al nivel de progreso de la persona y desarrollar explicaciones para los éxitos y los fracasos. Las personas que experimentan un fracaso o una dificultad tienen más



probabilidades de persistir si atribuyen la dificultad a algo externo o incontrolable, mientras que una persona que experimenta un éxito tendrá más probabilidades de persistir si el progreso se atribuye a algo interno y controlable.

Es probable que muchos de los adultos que necesitan mejorar sus capacidades hayan experimentado años de dificultades con las habilidades básicas, y algunos de ellos pueden asumir que sus capacidades son limitadas. Los educadores pueden ayudar a los adultos a superar los efectos desmotivadores de las experiencias pasadas tratando de modelar las atribuciones que podrían hacer: deben reconocer y corregir las atribuciones negativas proporcionando una retroalimentación que destaque los procesos de aprendizaje, como la importancia de utilizar estrategias, supervisar la propia comprensión y comprometerse con un esfuerzo sostenido.

● Ayudar a los alumnos a desarrollar sentimientos de control y autonomía: cuando los alumnos adultos tienen cierto control sobre su propio aprendizaje, es más probable que se enfrenten a los retos y persistan en las tareas difíciles. Sin embargo, la cantidad de autonomía que desea cada persona depende de lo competente y autoeficaz que se sienta. Si la tarea es nueva o desafiante, un individuo puede requerir poca autonomía. Dar a las personas la posibilidad de elegir qué actividades hacer y cómo hacerlas puede aumentar la motivación. Las opciones permitidas pueden ser bastante limitadas y aun así tener efectos importantes en la motivación. Por ejemplo, los formadores y educadores pueden animar a los alumnos adultos a elegir si quieren trabajar en una tarea de forma individual o en pequeños grupos o elegir el orden de las actividades durante una sesión de clase. Construir un sentido de autonomía y control no significa abandonar a los adultos para que aprendan por sí mismos, siempre es necesario proporcionar retroalimentación, modelar estrategias y monitorear el progreso.

● Ayudar a los alumnos a controlar su progreso: los adultos que participan en un itinerario de mejora de las competencias y que aprenden a controlar su progreso de aprendizaje y sus motivaciones tienen más probabilidades de tener éxito. Sin embargo, algunos de ellos pueden necesitar ayuda para reconocer y apreciar su progreso, de modo que se sientan motivados y persistan. Por este motivo, la forma en que se presenta la retroalimentación sobre la progresión puede tener efectos importantes en la motivación. Por ejemplo, cuando un alumno adulto tiende a comparar sus resultados con los de los demás, puede desmotivarse y disminuir su eficacia. Es posible evitar la desmotivación de los alumnos adultos presentando los comentarios y las evaluaciones



en privado y animando a los alumnos a centrarse en el esfuerzo y la mejora. La motivación aumenta si los adultos sienten que pueden mejorar, aunque en un momento dado los resultados no hayan sido óptimos.

- Fomentar las relaciones e interacciones sociales que afectan al aprendizaje: es importante que los alumnos sientan la pertenencia a la comunidad de alumnos y el cuidado de sus formadores/consejeros para sentirse motivados y comprometidos. "Las intervenciones a pequeña escala en el aula pueden marcar una gran diferencia a la hora de promover relaciones positivas en la escuela. Los formadores pueden celebrar reuniones matinales y animar a los alumnos a trabajar en grupo para fomentar entornos en los que los alumnos se sientan seguros y apoyados" (Caja de herramientas para alumnos adultos, proyecto Pathways 2021)

- Favorecer la participación: es importante establecer un ambiente positivo, construir una atmósfera de compartir e intercambiar, haciendo referencia a las experiencias de los participantes, asegurarse de que actúan voluntariamente y se sienten libres para expresarse sin temor a ser juzgados. Los adultos deben sentirse seguros dentro del grupo y participar activamente en el proceso de aprendizaje (EDEC: Rafforzare e sviluppare le competenze degli educatori di adulti, 2019).

- Experimentos para identificar nuevos enfoques que motiven la participación en el aprendizaje de los adultos que necesitan mejorar sus competencias: un buen formador también debe ser proactivo en la búsqueda de nuevos enfoques en función del tema. Es importante entender que varias influencias (personales, familiares, institucionales...) interactúan para afectar a la motivación.

- Considerar la orientación del aprendizaje: es bueno tener en cuenta la riqueza de la experiencia y los conocimientos de cada adulto y valorarla como punto de partida para el proceso de aprendizaje o como recurso a utilizar. Los alumnos adultos están motivados para invertir energía en la medida en que creen que les ayudará a realizar tareas o a enfrentarse a los problemas que encuentran en sus situaciones de la vida real. Aprenden nuevos conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes de forma mucho más eficaz cuando pueden aplicarlos a situaciones reales.

- Desarrollar formas de validar la motivación de los participantes y poner a prueba su persistencia: la orientación motivacional se compone de muchos factores que incluyen procesos cognitivos como la percepción, la atención, las expectativas y las creencias.



Por lo tanto, es necesario recurrir a diferentes metodologías de evaluación, desde cuestionarios, pasando por pruebas cognitivas, hasta entrevistas. Sin embargo, no se trata de utilizar de forma única una estrategia, sino que es más fructífera la integración de múltiples métodos. Las pruebas, los cuestionarios, las entrevistas o los métodos de observación, individualmente, pueden ser incompletos, pero integrados permiten obtener una evaluación más adecuada (Costabile A. 2011).

Estrategias para involucrar a los alumnos adultos y motivarlos hacia el aprendizaje permanente

Para mantener a los alumnos adultos comprometidos y motivados para seguir su itinerario de aprendizaje, especialmente si son adultos que necesitan actualizarse, es necesario utilizar técnicas de aprendizaje activo. Existe una amplia gama de estrategias efectivas que pueden utilizarse y, según el objetivo, puede ser muy eficaz utilizar técnicas que permitan incorporar las experiencias vitales de los alumnos adultos como parte del proceso de aprendizaje.

Algunos ejemplos (Goddu K., 2012):

- Aprendizaje autodirigido: La autodirección es una técnica para transferir el control del aprendizaje al estudiante adulto para conferirle independencia, capacidad de elección, capacidad de articular valores y creencias personales. A medida que aumenta el conocimiento de las habilidades y recursos del estudiante, éste deja de ser un receptor pasivo de información y asume la responsabilidad del aprendizaje y los resultados, y el instructor se convierte en el facilitador del aprendizaje. Este enfoque de la enseñanza permite que el estudiante adulto sea autodirigido y esté motivado.
- Aprendizaje Situacional o Experiencial: varios formadores utilizan el método de la conferencia para acercarse a los alumnos adultos. Lamentablemente, ese método de formato dominado por el profesor no permite que el alumno adulto aporte experiencias vitales a la lección. El aprendizaje situacional o experimental proporciona un contexto que refleja cómo se utilizarán los conocimientos en la vida real. Por ejemplo, el uso de actividades basadas en juegos o escenarios simulados puede ayudar a un alumno adulto a hacer un uso práctico de los conocimientos y a aplicarlos adecuadamente para resolver una situación crítica.



● Aprendizaje narrativo: La narrativa y la narración son una forma fundamentalmente humana de dar sentido; destaca el papel de la narración en el aprendizaje individual y ayuda a comprender cómo actúan las personas en el mundo. Este enfoque ayuda al alumno adulto a reflexionar sobre sus propias experiencias vitales. Los relatos en forma de casos son una buena técnica para enseñar a resolver problemas. Las narraciones están influenciadas por los contextos sociales, como la raza, el género y el estatus socioeconómico, de modo que cuando un adulto reflexiona sobre la historia de su vida, estos contextos dan forma a la historia, proporcionándole marcos de referencia e influyendo en el aprendizaje, a menudo planteando nuevas interpretaciones del pasado.

Algunas buenas practicas (Dunnick Karge et al, 2011):

- Estrategia de decir-ayudar-comprobar: esta estrategia ofrece a los alumnos adultos la oportunidad de revisar y confirmar su comprensión de la información crítica. El formador numera a los alumnos como 1 y 2, y luego hace una pregunta al primer participante. Una vez que la pregunta ha sido respondida por el primero, el segundo ayuda con la respuesta añadiendo información o modificando alguna. La naturaleza interactiva de esta actividad ayuda a los estudiantes adultos a mantener el interés y la motivación hacia los temas tratados, y además es una excelente oportunidad para evaluar los conocimientos de los participantes sobre el tema en cuestión.
- Estrategia de pensar-parejas-compartir: es una estrategia de aprendizaje colaborativo en la que los alumnos trabajan juntos para resolver un problema o responder a una pregunta sobre una tarea asignada.

Esta estrategia requiere que los alumnos reflexionen individualmente sobre un tema y compartan ideas con sus compañeros. El formador plantea una pregunta y los alumnos, tras reflexionar por su cuenta, se ponen en pareja con otro participante y discuten sus respuestas. A continuación, comparten el resultado con el resto del grupo. La interacción personal motiva a los alumnos y hace participar a todo el grupo.

- Estrategia de resolución de problemas: es una estrategia para dejar que los adultos resuelvan problemas y escenarios complejos y desafiantes. Esta estrategia requiere que el instructor facilite, en lugar de dirigir, y deje que los



estudiantes tomen la iniciativa en el desarrollo de soluciones a los problemas del mundo real, animándoles a asumir la responsabilidad de su propio aprendizaje. Se proporciona a los estudiantes una situación o problema de la vida real y algunas directrices. Los estudiantes deciden colectivamente qué información adicional necesitan para comprender plenamente el problema y comienzan a elaborar una solución. Finalmente, formulan una solución y presentan los resultados.

### Un método exitoso: la entrevista motivacional

La entrevista motivacional es una herramienta desarrollada por William Miller y Stephen Rollnick en el contexto de los servicios sociales y las relaciones de ayuda. Dado que investiga los aspectos psicológicos relacionados con la motivación del candidato, es una herramienta muy versátil que se aplica a diferentes ámbitos, incluido el de la ayuda y el asesoramiento a adultos que necesitan mejorar sus capacidades. Tiene relevancia en cualquier situación en la que una persona intente realizar un cambio significativo en su vida, ya que se enfrenta a los retos y a la ambivalencia que rodea al proceso de cambio. Al dar el paso de continuar su educación y seguir una trayectoria profesional, los estudiantes adultos están a punto de realizar un cambio personal significativo.

Este método es un estilo de comunicación colaborativo y orientado a los objetivos, con especial atención al lenguaje del cambio, no es sólo asesoramiento centrado en el cliente (Miller y Rollnick, 2009).

### Conceptos clave de la entrevista motivacional (OARS):

- Preguntas abiertas: permitir que el alumno hable más con respecto a las preguntas cerradas que solicitan respuestas monosilábicas o lacónicas como "sí" o "no".
- Afirmaciones: permiten al educador destacar las características positivas de la persona, sus recursos y habilidades, resaltando sus puntos fuertes. Significa apoyar a la persona mediante afirmaciones de aprecio como "gracias por llegar a tiempo" o "esta es una buena idea" o "eres una persona muy perspicaz".
- Escucha reflexiva: incluye escuchar lo que la persona dice y su significado. La escucha empática y reflexiva es crucial para la creación de una relación exitosa que



constituye la base de la entrevista motivacional. Cuando se repite lo que la persona ha dicho en forma de declaración y no de pregunta, el orientador/formador le anima a seguir hablando.

● Reflexiones sintéticas: Las reflexiones sintéticas refuerzan lo que ya se ha dicho, demostrando que el orientador ha escuchado atentamente y que ahora está preparando al alumno para el siguiente paso.

El objetivo de la entrevista motivacional no es presionar a las personas para que se acepten a sí mismas y permanezcan en la situación actual, sino que está dirigida a resolver la ambivalencia motivando a las personas para que realicen un cambio positivo de comportamiento. El objetivo más importante es reconocer y enfatizar el discurso de cambio, prestando especial atención al lenguaje: el discurso de cambio representa una oportunidad para inducir a la persona a elaborar y reforzar el nivel de motivación y compromiso. Al mismo tiempo, es bueno prestar atención a la ambivalencia, que surge como una charla de mantenimiento que frena la motivación y la persistencia.

Algunos ejemplos de discurso de cambio:

- Afirmación de deseo: mejorar mis habilidades me haría sentir mucho mejor conmigo mismo.
- Declaración de capacidad: Creo que, con algo de ayuda, podría aprobar el curso.
- Afirmación de la razón: Tengo que obtener la cualificación porque es importante para encontrar un trabajo mejor.
- Declaración de necesidad: Algo tiene que cambiar, o mi situación laboral no mejorará.

Algunos ejemplos de cómo el discurso de cambio se ve obstaculizado por el “sustain talk” (mantener el discurso):

- Me gustaría aprenderlo (discurso de cambio), pero no es tan sencillo (mantener el discurso)
- Quizá podría matricularme en este curso (discurso de cambio), pero no tengo mucho tiempo (mantener el discurso)



- No puedo alcanzar esa meta (discurso de cambio) aunque quiera (mantener el discurso).
- Para evocar afirmaciones orientadas al cambio, es necesario hacer preguntas evocadoras (Evangelista, 2014):
  - ¿Qué crees que serías capaz de conseguir?
  - ¿Qué esperas que se pueda conseguir con la obtención de una mejor cualificación?
  - ¿Qué importancia tiene mejorar tus competencias?
  - ¿Por qué te gustaría realizar un curso de formación?

#### Herramientas útiles: Hoja de cálculo de balance de decisiones

Durante una entrevista motivacional puede ser útil utilizar la hoja de cálculo de balance de decisiones para enumerar en un solo lugar los beneficios y los costes de cambiar o seguir aplicando el comportamiento actual. [Aquí](#) es posible encontrar una plantilla.

Por poner un ejemplo, consideremos la decisión de un alumno adulto de seguir estudiando para obtener una mejora de sus competencias básicas. Es importante hacerle reflexionar sobre cuáles son los pros del cambio (aumentar las competencias básicas), los contras del cambio (tener menos tiempo libre), los pros de la situación actual (estar más relajado) y los contras de la situación actual (no poder tener un trabajo mejor).

Esta herramienta puede ayudar a la persona a estar más motivada para persistir en la consecución de un objetivo. Ayuda a la persona a visualizar dónde está y dónde quiere estar y suscita la conversación sobre el cambio. Es eficaz en el asesoramiento individual, pero también es un gran ejercicio para hacer en grupo, ya que puede involucrar a todo el grupo en la charla sobre el cambio y la motivación.

#### Herramientas útiles: Matriz de análisis DAFO

Es una herramienta utilizada principalmente en el ámbito empresarial que puede ayudar tanto a los educadores como a los alumnos a analizar los recursos de que disponen y a reflexionar sobre cómo alcanzar los objetivos.



Es una herramienta que puede utilizarse eficazmente a nivel personal para ayudar en un proceso de autoconciencia y permitir analizar los objetivos y metas, identificando las mejores estrategias para alcanzarlas y realizarlas. Considere el siguiente cuadro:

D: debilidades  (Factores internos)	A: amenazas  (Factores internos)
F. fortalezas  (Factores externos)	O: oportunidades  (Factores externos)

Rellenar la tabla puede ser útil para visualizar mejor toda la situación. Es importante anotar cuáles son los puntos fuertes para conseguir un objetivo, y así centrarse en los propios recursos e intentar superar las dificultades. Las siguientes preguntas pueden ayudar:

- ¿Qué aprecian los demás en mí?
- ¿Qué cosas hago mejor?
- ¿De qué recursos dispongo?
- ¿Qué aspectos puedo cambiar?
- ¿Qué puntos débiles notan los demás?
- ¿Qué oportunidades tengo?
- ¿Quién puede ayudarme?
- ¿Qué necesito?
- ¿Cuáles son las dificultades?

Para responder a estas preguntas, es esencial que la persona se tome el tiempo necesario para pensar y reflexionar. El resultado de este análisis es relativo a la persona en ese momento, por lo que es preferible utilizarlo principalmente para definir objetivos y estrategias a corto o medio plazo.

[Aquí](#) puedes encontrar una plantilla para el esquema de análisis DAFO.



## CONCLUSIONES Y REFERENCIAS

### Conclusiones

La motivación en el proceso de aprendizaje permanente es algo que desde dentro activa, dirige y apoya a los alumnos adultos en la adquisición consciente de conocimientos, habilidades y actitudes.

Lo que se puede hacer para estimular y mantener la motivación en los alumnos adultos es adaptar la formación a las necesidades del tema utilizando herramientas de aprendizaje flexibles, utilizando ejemplos basados en la vida real para estimular la curiosidad, prestando atención a las actitudes, ayudando a definir los objetivos, las expectativas y las atribuciones, dando retroalimentación adecuada sobre la calidad y la cantidad de los resultados alcanzados, teniendo en cuenta la percepción de la propia competencia, dando espacios a la autodeterminación del alumno, supervisando los progresos y fomentando la participación.

Los adultos con escasa cualificación necesitan apoyo para identificar sus necesidades de formación, para entender qué tipo de formación es la más adecuada para ellos y sobre cómo abordar cualquier barrera a la participación. Para mantener a los adultos que necesitan mejorar sus capacidades comprometidos y motivados para seguir su camino de aprendizaje, es necesario utilizar técnicas de aprendizaje activo que permitan incorporar las experiencias vitales de los estudiantes adultos como parte del proceso de aprendizaje.

### Referencias

- Arisci P. (2020), Lifelong learning. Un approccio alla formazione costante che parte da noi stessi, Mindwork Recuperado de <https://blog.mindwork.it/lifelong-learning/>



- CEDEFOP (2020), Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volumen 2: Marco analítico del Cedefop para el desarrollo de enfoques coordinados y coherentes de itinerarios de mejora de las cualificaciones para adultos poco cualificados. Obtenido de [https://www.cedefop.europa.eu/files/3082\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/3082_en.pdf)
- Costabile A. (2011), Motivazione: aspetti valutativi e interventi migliorativi, Obtenido de [http://www.pestalozzi.cc/ic/wp-content/uploads/2015/03/09\\_Motivazione.pdf](http://www.pestalozzi.cc/ic/wp-content/uploads/2015/03/09_Motivazione.pdf)
- Dunnick Karge, B. et al (2011), Effective Strategies For Engaging Adult Learners, Obtenido de <https://clutejournals.com/index.php/TLC/article/view/6621/6697>
- EDEC: Rafforzare e sviluppare le competenze degli educatori di adulti (2019), "Sviluppo delle competenze negli educatori di adulti" Manuale di formazione con lavoro autonomo e di gruppo. Recuperado de [https://danilodolci.org/media/EDEC\\_manuale\\_didattico-IT.pdf](https://danilodolci.org/media/EDEC_manuale_didattico-IT.pdf)
- Evangelista, L. (2014), Il colloquio motivazionale: una tecnica per promuovere il cambiamento personale. Orientamento.it, Obtenido de <https://www.orientamento.it/colloquio-motivazionale-e-cambiamento-personale/>
- Goddu K., (2012) Cómo afrontar el reto: estrategias de enseñanza para estudiantes adultos. Obtenido de <https://pdfslide.net/documents/meeting-the-challenge-teaching-strategies-for-adult-learners.html>
- Langley, T., (2018) Propósito: ¿Qué impulsa todas las cosas que hacemos?", Psychology Today. Recuperado de <https://www.psychologytoday.com/us/blog/beyond-heroes-and-villains/201804/purpose-what-drives-all-the-things-we-do#:~:text=Dependiendo%20de%20quien%27se%20defina%20la%2C%20motivaci%20n%20puede%20referirse,pero%20la%20palabra%20misma%20explica%20nada%20de%20eso>



- Miller y Rollnick (2009), Diez cosas que la entrevista motivacional no es. Obtenido de [https://core.ac.uk/reader/8819110?utm\\_source=linkout](https://core.ac.uk/reader/8819110?utm_source=linkout)
- Consejo Nacional de Investigación. (2012). Improving Adult Literacy Instruction: Opciones para la práctica y la investigación. Recuperado de <https://www.nap.edu/read/13242/chapter/1#ii>
- OCDE (2019), Getting Skills Right Engaging low-skilled adults in learning. Recuperado de <https://www.oecd.org/els/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf>
- OCDE (2021), Profesores y líderes en la educación y formación profesional. Recuperado de [https://www.oecd-ilibrary.org/education/teachers-and-leaders-in-vocational-education-and-training\\_59d4fbb1-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/teachers-and-leaders-in-vocational-education-and-training_59d4fbb1-en)
- Diario Oficial de la Unión Europea (2016), Recomendación del Consejo de 19 de diciembre de 2016 sobre los itinerarios de mejora de las competencias: Nuevas oportunidades para los adultos. Recuperado de [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOC\\_2016\\_484\\_R\\_0001](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOC_2016_484_R_0001)
- Rossana de Beni, Angelica Moè (2000), Motivazione e apprendimento, Bologna, Il Mulino.



## MÓDULO 4: UNIDAD DIDÁCTICA

**Módulo: 4**

**Duración: 2,5 HORAS**

**Tema: Aplicación de estrategias para aumentar la motivación y el compromiso en el contexto del aprendizaje permanente**

**Número de actividades: 3 (+ una opcional)**



## ENFOQUE Y OBJETIVOS DE LA LECCIÓN

### Estructura / Actividad:

#### FASE 1

Teoría (15 minutos): presentación del formador; presentación de los objetivos del módulo; presentación de los participantes.

Práctica (20 minutos): Actividad 1 - "Citas de motivación"

#### FASE 2

Teoría (15 minutos): qué es la motivación; la motivación en el contexto del aprendizaje permanente; la motivación para aprender; formación adaptada a las necesidades del sujeto; herramientas de aprendizaje flexible

Práctica (15 minutos): Actividad 2 - "Dinero, dinero"

#### FASE 3

Teoría (15 minutos): Estrategias para aumentar la motivación de los adultos que necesitan mejorar sus competencias y Estrategias para involucrar a los estudiantes adultos y motivarlos hacia el aprendizaje permanente.

Práctica (30 minutos): Actividad 3 - "Viaje en el tiempo para aprender" y/o Actividad 4 "Lo mejor - lo peor"

#### FASE 4

Teoría (15 minutos): Métodos y herramientas de éxito: entrevista motivacional; hoja de trabajo de balance de decisiones; análisis DAFO.

Práctica (opcional): Con las plantillas proporcionadas en el formulario es posible probar las herramientas proporcionadas. Esto es muy útil para conocer las herramientas que deben utilizar los alumnos adultos.

#### FASE 5

Teoría (15 minutos): Conclusiones sobre el módulo y posible debate

Práctica (10 minutos): Prueba final



### Objetivos de la lección

#### FASE 1

Teoría: introducción al módulo, familiarización con el grupo

Práctica: reflexión sobre la motivación personal

#### FASE 2

Teoría: Comprender la importancia del aprendizaje permanente para que cada persona pueda responder eficazmente a las nuevas necesidades, cambios y desafíos que se presentarán durante su vida personal y laboral.

Práctica: Saber que la motivación para actuar es interna, pero a veces los incentivos externos pueden empujar a las personas a la acción; saber destacar las motivaciones internas y externas para motivar a los adultos a perseguir sus objetivos.

#### FASE 3

Teoría: Aplicar estrategias para aumentar la motivación y el compromiso en el contexto del aprendizaje permanente; desarrollar la capacidad de ayudar a los participantes a establecer objetivos realistas; desarrollar la capacidad de ayudar a los alumnos adultos a reflexionar sobre sus puntos fuertes y débiles; desarrollar la capacidad de fomentar un comportamiento de cambio positivo en los alumnos adultos para alcanzar sus objetivos; dominar las técnicas de motivación y compromiso en el aprendizaje permanente para el desarrollo personal y profesional.

Práctica: Concienciar sobre la dimensión de la planificación del itinerario de aprendizaje, los factores y los actores del proceso; promover las habilidades de planificación y el establecimiento de objetivos; ejercer comportamientos motivadores y experimentar nuevas soluciones en el contexto de la educación de adultos; desarrollar habilidades de comunicación y motivación.

#### FASE 4

Teoría: Enriquecer los conocimientos sobre las habilidades y herramientas que aumentan la motivación de los alumnos adultos

Práctica: aprender a utilizar las herramientas sugeridas

#### FASE 5

Teoría: estimular una reflexión final sobre el módulo

Práctica: Autoevaluación



### Materiales necesarios:

#### FASE 1

Teoría: Presentación PPT opcional sobre el tema

Práctica: tarjetas con fragmentos de frases que estimulen la motivación personal, espacio para moverse libremente

#### FASE 2

Teoría: Presentación PPT opcional sobre el tema. Referencias a la caja de herramientas: Capítulo 2.1 "Técnicas de motivación".

Práctica: Sala amplia, una silla para cada participante, billetes o monedas, cinta adhesiva

#### FASE 3

Teoría: Presentación opcional en PPT sobre el tema. Referencias a la caja de herramientas: Capítulo 1.3 "Papel de los educadores de adultos y de los asesores", sección "¿Qué hacen los buenos educadores de adultos? - Consejos útiles" y el capítulo 3.1 "Ejercicios para motivar", actividad "Intercambio de roles de motivación".

Práctica: Papel, imprimir la cuadrícula de proyección de futuro, bolígrafo/lápiz

#### FASE 4

Teoría: Presentación PPT opcional sobre el tema. Referencias a la caja de herramientas: Capítulo 2.3 "Técnicas para identificar los objetivos y la perspectiva de los adultos" y Capítulo 3.1 "Ejercicios para motivar", Actividad "Visualización de metas"

Práctica: Plantillas de las herramientas

#### FASE 5

Teoría: Ninguna

Práctica: Cuestionario



## MÓDULO 4: ACTIVIDADES

### INTRODUCCIÓN

La motivación se define como el proceso que inicia, guía y mantiene los comportamientos orientados a objetivos. Implica las fuerzas biológicas, emocionales, sociales y cognitivas que activan el comportamiento.

El reto de trabajar con adultos que necesitan mejorar sus competencias es conseguir utilizar la motivación como motor de un proceso de aprendizaje exitoso que conduzca a la mejora de las competencias y habilidades del alumno adulto para tener más posibilidades de éxito en su vida profesional y personal.

Un formador, educador u orientador de adultos tiene que ser capaz de motivar a los alumnos y elegir las herramientas más adecuadas para ello. Por supuesto, todas las personas son diferentes y es difícil motivarlas a todas con los mismos métodos. Una de las características de la educación formal y no formal es la flexibilidad, de hecho, cada actividad puede modificarse y adaptarse de forma creativa y flexible según las necesidades específicas de cada persona.

Las siguientes actividades pueden ser útiles para que los formadores, los profesores, los asesores y los educadores dispongan de algunos métodos que pueden utilizar para aumentar la motivación y el compromiso de los adultos que necesitan mejorar sus competencias en el contexto del aprendizaje permanente: el compromiso del alumno conduce a un aumento de la motivación, lo que, en consecuencia, contribuye a un mayor rendimiento del alumno.

Para los alumnos, estar verdaderamente comprometidos significa ser activos en el proceso de aprendizaje, y las siguientes actividades ayudarán a conseguir este objetivo estimulando a los participantes a planificar, resolver problemas, discutir, debatir, hacer/responder preguntas, actuar, presentar e interactuar activamente con el formador y con los demás alumnos.



## METAS Y OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Las siguientes actividades reflejan las metas generales y los objetivos de aprendizaje del módulo:

- Comprender la importancia de la motivación en el aprendizaje de adultos
- Comprender la importancia del aprendizaje permanente
- Aplicar estrategias para aumentar la motivación y el compromiso en el contexto del aprendizaje permanente
- Desarrollar la capacidad de ayudar a los participantes a establecer objetivos realistas
- Desarrollar la capacidad de ayudar a los alumnos adultos a reflexionar sobre sus puntos fuertes y débiles
- Desarrollar la capacidad de fomentar un comportamiento de cambio positivo en los alumnos adultos para alcanzar sus objetivos
- Dominar las actividades de motivación y compromiso para el desarrollo personal y profesional
- Enriquecer el conocimiento sobre las herramientas que aumentan la motivación de los alumnos adultos
- Crear experiencias de aprendizaje relevantes basadas en los intereses de los alumnos

En particular, las siguientes actividades tienen como objetivo:

- Ser capaces de que los participantes reflexionen sobre las motivaciones personales
- Ser capaces de que los participantes comprendan el papel de la motivación interna y externa



- Concienciar sobre la dimensión de la planificación del itinerario de aprendizaje, los factores y los actores del proceso
- Ejercitar los comportamientos motivadores'
- Promover las habilidades de planificación y el establecimiento de objetivos
- Ser capaz de hacer reflexionar a los participantes sobre los puntos fuertes y débiles
- Utilizar algunas técnicas de aprendizaje como el juego de rol motivador

**ACTIVIDADES**

ACTIVIDADES
Actividad 1: Citas de motivación
Actividad 2: ¡Dinero, dinero!
Actividad 3: Viaje en el tiempo
Actividad 4: Lo mejor y lo peor (adicional)

Actividad 1	
Título:	Citas de motivación
Aplicación:	Para aplicar con grupos pequeños o grandes de estudiantes adultos
Objetivo:	Reflexionar sobre las motivaciones personales
Competencia/s:	Utilizar frases de motivación como herramienta



Duración:	20 minutos
-----------	------------



### Descripción de la actividad

Para poner en práctica esta actividad los materiales necesarios son:

- Tarjetas con fragmentos de frases que estimulen la motivación personal. Cada frase debe escribirse en dos tarjetas, la primera con su inicio y la segunda con la parte final
- Espacio abierto para moverse libremente.

El formador distribuye las tarjetas entre los adultos y les pide que encuentren a la persona que tiene la otra parte de la frase. De este modo, se formarán parejas haciendo coincidir la información que los participantes tienen en sus tarjetas.

Como pareja, los participantes reflexionan sobre el significado de su cita e intentan pensar en cómo aplicarla en su experiencia vital personal.

Posteriormente, los participantes se reunirán en grupos y debatirán las opiniones que hayan surgido. El formador dirigirá la reflexión haciendo preguntas sobre los sentimientos que tienen hacia las citas. El objetivo del formador debe ser animar a las personas a persistir en la consecución de sus objetivos y pensar en cómo superar los miedos u obstáculos que puedan surgir para evitar el abandono.

Algunos ejemplos de frases que se pueden escribir en las tarjetas:

- Sólo yo puedo cambiar mi vida. (1) Nadie puede hacerlo por mí (2).
- La vida es un 10% de lo que te pasa (1) y un 90% de cómo reaccionas a ello (2).
- Siempre parece imposible (1) hasta que se hace (2).
- Nunca se es demasiado viejo para (1) fijarte otra meta o para tener un nuevo sueño (2).
- Cuanto más trabajes por algo (1), más grande te sentirás cuando lo consigas (2).
- Haz algo hoy (1) que tu yo futuro te agradecerá (2).



- Sólo hay una cosa que hace que un sueño sea imposible de alcanzar (1) y es el miedo al fracaso (2).
- Los sueños no funcionan (1) a menos que tú lo hagas (2).
- Todos los campeones fueron alguna vez (1) principiantes que no se rindieron (2).

Actividad 2	
Título:	¡Dinero, Dinero!
Aplicación:	Para aplicar con grupos pequeños o grandes de estudiantes adultos
Objetivo:	Mostrar que la motivación para actuar es interna, pero a veces los incentivos externos pueden empujar a las personas a la acción
Competencia/s:	Conocer la importancia de las motivaciones internas y externas y cómo destacarlas para motivar a los adultos a perseguir sus objetivos
Duración:	15 minutos

Descripción de la actividad.

Para realizar esta actividad los materiales necesarios son:

- Una sala espaciosa
- Una silla para cada participante
- Billetes o monedas (pueden ser falsos)
- Cinta adhesiva

Antes de comenzar la actividad, hay que pegar billetes o monedas debajo de cada silla con la cinta adhesiva. Los participantes no deben saber que el dinero está escondido bajo sus sillas.

Una vez que todos los participantes están sentados, el instructor comienza a hablar sobre la motivación interna, que es muy importante porque da la razón para persistir en la consecución de un objetivo (dar breves nociones teóricas).



Para dar un ejemplo práctico el formador pide al grupo: "¿Podrían levantar su mano derecha?". Seguramente todos la levantarán, por lo que el formador debe preguntar por qué lo hicieron, cuál fue el motivo. Las respuestas serán diferentes ("porque usted nos lo dijo", "porque yo quería", "porque usted dijo 'por favor'...").

Después de escuchar las respuestas de todos, el formador debe pedir que se haga algo más, no tan simple como levantar la mano, sino preguntas más "raras", por ejemplo "¿Podrías tumbarte debajo de la silla?" o "¿Podrías levantarte de la silla y saltar?". Seguramente no todos lo harán.

El formador tiene que preguntar por qué y seguir diciendo: "Si os dijera que hay dinero escondido debajo de vuestras sillas y que ese dinero es vuestra recompensa, ¿podría eso motivaros para realizar la acción?". En este punto es necesario mostrar a los participantes que el dinero está ahí y que seguramente alguien se subirá a la silla o pasará por debajo de ella para cogerlo.

El formador debe hacerles algunas preguntas para que reflexionen, por ejemplo "¿Por qué necesitabas una razón externa para motivarte a realizar la acción? ¿Qué diferencias había entre la primera y la segunda petición? ¿Te motivó el dinero? (Haga hincapié en que el dinero no suele actuar como motivador). ¿Cuál es la única forma real de motivar?".

Es importante aceptar cualquier respuesta pertinente, pero los participantes deben reflexionar sobre el hecho de que la única manera de conseguir que una persona haga algo es hacer que lo desee. A veces las personas hacen algo porque lo quieren o lo desean (motivación interna), otras veces las personas necesitan un incentivo externo (motivación externa).

Otra reflexión a realizar en grupo podría ser la de cómo los participantes pueden aplicar lo aprendido en su vida personal.



Actividad 3	
Título:	Viaje en el tiempo para aprender
Aplicación:	Para ser aplicado individualmente
Objetivo:	Concienciar sobre la dimensión de la planificación del itinerario de aprendizaje, los factores y los actores del proceso
Competencia/s:	Habilidades de planificación a través de la fijación de objetivos y la exploración vocacional
Duración:	30 minutos

### Descripción de la actividad

Para realizar esta actividad los materiales necesarios son:

- Papel
- Rejilla impresa de proyección de futuro
- Bolígrafo/lápiz

Se propone que el alumno adulto realice un "viaje" en el tiempo, sugiriendo que vea la planificación de los itinerarios de aprendizaje como un viaje que se va actualizando momento a momento.

Primera sesión: los alumnos adultos reflexionarán individualmente sobre su respuesta a algunas preguntas centradas en sus itinerarios de aprendizaje. Algunos ejemplos:

- ¿Cuáles fueron las razones que te llevaron a elegir su actual itinerario de aprendizaje?
- ¿Cuáles son las razones que te empujan a emprender un nuevo itinerario de aprendizaje?
- ¿Se te ocurre alguna influencia que haya podido ser importante en su elección?
- ¿Volverías atrás y te darías algún consejo a ti mismo/a?



• ¿Estás satisfecho/a con tu situación actual?

Al final de la reflexión, se pueden poner en común los factores que más influyeron en las elecciones (si hay grupo) y debatir, reflexionando sobre los que pueden o no servir para futuras elecciones.

Segunda sesión: se sugiere que los alumnos adultos piensen en su futuro (tal vez un futuro no muy lejano como 1 año, 3 años o 5 años) y registren un conjunto de proyectos de vida, lo que les gustaría cambiar en su trabajo, nivel de competencia en su profesión, cambios personales, dificultades u obstáculos, etc. Su reflexión debe registrarse en una "Cuadrícula de proyección de futuro" como la siguiente:

Objetivos (a corto, medio y largo plazo)	Cambios en su vida profesional	Habilidades y nivel de competencia requeridos	Actividades realizadas por placer	Dificultades y obstáculos	Soluciones o alternativas

Tercera sesión: El formador debe estimular una reflexión sobre los resultados del ejercicio reforzando la importancia y la necesidad de establecer metas y potenciando la consecución de objetivos y lo que puede motivar a los participantes a conseguirlos. Es posible agrupar a los adultos al azar buscando puntos comunes. Puede ser motivador ver que otras personas tienen los mismos objetivos o se enfrentan a las mismas dificultades y reflexionar juntos sobre cómo superarlas.

Actividad 4 (adicional)	
Título:	Lo mejor - lo peor
Aplicación:	Para aplicar con grupos pequeños o grandes de estudiantes adultos
Objetivo:	Descubra qué motiva a los participantes y cómo pueden motivarse mejor en el aprendizaje continuo



Competencia/s:	Reconocer lo que motiva a un alumno adulto, permitirle motivar a otros
Duración:	30 minutos

### Descripción de la actividad

Para realizar esta actividad los materiales necesarios son:

- Sala espaciosa
- Papel y lápices

El formador explica que los participantes tienen que reflexionar primero individualmente sobre lo que les motiva y lo que les desmotiva en el contexto de su itinerario de mejora de las competencias. Deben escribir toda la información recogida en hojas de papel que se recogerán al final de la reflexión. Cada persona tiene que escribir al menos 3 cosas que le motivan más para seguir o implicarse en su itinerario de aprendizaje y al menos 3 cosas que le desmotivan más (el nombre del participante debe estar escrito en cada hoja).

Una vez recogidos todos los papeles, el formador los baraja y los redistribuye entre los participantes, que encontrarán en sus manos el papel de otra persona. A continuación, cada participante deberá leer las 3 cosas que motivan a la persona que ha escrito en la hoja y reflexionar sobre el hecho de poder hacerlas suyas y explotarlas para su propia motivación. Cada participante debe leer también las 3 cosas que desmotivan a la persona que ha escrito en la hoja de papel y escribir algunos métodos/herramientas que pueden utilizarse para ayudar a esa persona a motivarse y superar sus factores desmotivadores.

En este punto, cada hoja de papel vuelve a su propietario.

El formador inicia un debate proponiendo construir juntos un cuadro en el que se destaque lo que suele motivar a las personas y cuáles son las principales herramientas que pueden utilizar para motivar a los demás y mantenerse motivados. Algunas preguntas útiles para estimular el debate:



- ¿Este ejercicio fue fácil o difícil?
- ¿Cuáles son los factores de motivación más comunes?
- ¿Cuáles son los factores desmotivadores más comunes?
- ¿Crees que has identificado correctamente tu factor de motivación?
- ¿Utilizas para ti las herramientas sugeridas para los demás?

## CONCLUSIONES Y REFERENCIAS

### CONCLUSIONES

El objetivo general de las actividades enumeradas era mejorar las capacidades de los educadores para motivar a los alumnos adultos proporcionándoles algunas sugerencias.

El apoyo a la educación es un proceso que dura toda la vida y que abarca la gestión del aprendizaje, la cualificación, el trabajo y el cambio para avanzar hacia un futuro personal y profesional en evolución. Las decisiones personales que se toman dentro de este proceso y la persistencia en la consecución del objetivo están influidas por diferentes factores, entre los que destaca la motivación personal.

A veces es necesario motivar a los alumnos adultos y las actividades enumeradas anteriormente son algunos ejemplos de cómo un formador o educador puede hacerlo.

Este material debe concebirse como una lista de herramientas para diversificar el aprendizaje y el proceso educativo, por lo que es posible adaptar y personalizar las actividades en función de los diferentes objetivos, necesidades y metas que se quieran alcanzar.

Al proporcionar a los formadores y a los profesores un apoyo para motivar a los adultos que necesitan mejorar sus competencias para que persigan su objetivo, se contribuirá



a un mejor compromiso de la población adulta en el contexto del aprendizaje permanente.

Las actividades propuestas, por un lado, son útiles para que los formadores desarrollen habilidades que les ayuden a mantener el nivel de compromiso y motivación de los alumnos adultos (reconocer lo que motiva a un alumno adulto, desarrollar habilidades de comunicación y motivación, estimular la reflexión sobre la motivación); por otro lado, las actividades son útiles para que los alumnos adultos desarrollen habilidades que les ayuden a perseguir sus objetivos (habilidades de planificación, habilidades de fijación de objetivos, habilidades de exploración profesional, habilidades de resolución de problemas...).

### Referencias

- Cape project (2016), Risorse per l'apprendimento e l'insegnamento  
  
● [http://cape-project.eu/assets/files/I07\\_Handbook%20of%20%20Teaching%20&%20Learning%20Resources\\_ITA.pdf](http://cape-project.eu/assets/files/I07_Handbook%20of%20%20Teaching%20&%20Learning%20Resources_ITA.pdf)
- EDEC: Rafforzare e sviluppare le competenze degli educatori di adulti (2019), "Sviluppo delle competenze negli educatori di adulti" Manuale di formazione con lavoro autonomo e di gruppo. Recuperado de [https://danilodolci.org/media/EDEC\\_manuale\\_didattico-IT.pdf](https://danilodolci.org/media/EDEC_manuale_didattico-IT.pdf)
- Proyecto I-Motole (2018), Paquete de formación para educadores en educación de adultos para desarrollar la motivación intrínseca - Mejora de la motivación intrínseca en la educación de adultos. Recuperado de [http://www.imotole.eu/materials/I02\\_I-MoToLe\\_Training\\_for\\_Adult\\_Educators.pdf](http://www.imotole.eu/materials/I02_I-MoToLe_Training_for_Adult_Educators.pdf)
- Motivar, inspirar y soñar (2015), Guía para trabajadores juveniles sobre motivación. Obtenido de [https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox\\_tool\\_download-file-1221/Motivate%20inspire%20dream%20brochure.pdf](https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1221/Motivate%20inspire%20dream%20brochure.pdf)
- Rasmussen, C (2015), Adults as Learners: Estrategias de enseñanza eficaces. Recuperado de [https://www.leadingagemn.org/assets/docs/15\\_Workforce\\_103\\_CreatingEffectiveOrientationPrograms-CRasmussen.pdf](https://www.leadingagemn.org/assets/docs/15_Workforce_103_CreatingEffectiveOrientationPrograms-CRasmussen.pdf)



- 
- Proyecto de reforma (2019), METODOLOGÍA para ofrecer asesoramiento sobre carreras y orientación profesional en los centros educativos. Recuperado de <https://cesie.org/media/reform-methodology-en.pdf>



## EVALUACIÓN DEL MÓDULO 4 (TEST)

### Preguntas

21. ¿Cuál es el significado de motivación intrínseca?
- La motivación que opera con la función de satisfacer las necesidades primarias.
  - Las motivaciones adquiridas por el contexto y el entorno.
  - La motivación fruto de las razones que salen de uno y su experiencia.
  - La motivación que sale de razones externas y generadas por una gratificación o recompensa.
22. ¿Cuál de los siguientes no es una característica del aprendizaje continuo?
- Proceso obligatorio.
  - Proceso orientado al aprendiz
  - Proceso proactivo
  - Proceso voluntario
23. Para que un adulto perciba la utilidad de lo aprendido y encuentre la energía adecuada para seguir aprendiendo, es necesario
- Un proceso estandarizado para todos
  - Herramientas flexibles
  - Rigidez en los métodos didácticos.
  - Formación adaptada a las necesidades del profesor



24. ¿Qué debe hacer un formador, tutor, consejero laboral para ayudar a los adultos que necesitan mejorar sus habilidades a aumentar su autoeficacia y, en consecuencia, su motivación?
- Dar un feedback apropiado
  - Subestimar los éxitos
  - Sobreestimar los fallos
  - Dar feedback general
25. ¿Qué NO debe de hacer un tutor, formador, orientador labor para ayudar adultos a aumentar sus habilidades y autoeficacia?
- Ayudar a los formados a seguir sus progresos
  - Permitir a los aprendices desarrollar sentimientos de control y autonomía.
  - Definir los objetivos en nombre de la persona
  - Hacer referencia a la vida real de la persona
26. ¿Qué es una técnica de aprendizaje activo?
- Método de aprendizaje donde los estudiantes reciben información del instructor y la interiorizan pasivamente.
  - Un estilo de aprendizaje basado en el tutor.
  - Un estilo de aprendizaje generado por el profesor y absorbido por el estudiante.
  - Técnica que pone el foco en activar al alumnado en su propio aprendizaje.
27. ¿Qué es el aprendizaje narrativo?
- Técnica para transferir el control del aprendizaje al estudiante adulto para conferirle independencia.
  - Técnica que pone el acento del aprendizaje individual en la narración para comprender cómo las personas actúan en el mundo.



- c. Método de formación por conferencias
- d. Juegos de rol

28. ¿Cuál es el objetivo de la entrevista motivacional?

- a. Hacer que la gente cambie de mentalidad.
- b. Resolver la ambivalencia motivando a las personas a realizar un cambio positivo en su comportamiento.
- c. Motivar a las personas para aceptarse a sí mismas en su situación actual
- d. Engañar a las personas para que hagan lo que no quieren

29. ¿Cuál es el elemento clave en la entrevista motivacional?

- a. Negación.
- b. Juicios precipitados
- c. Escucha reflectiva
- d. Preguntas cercanas

30. ¿Cuál de las siguientes frases contiene un cambio conversacional?

- a. No es tan simple aprenderlo
- b. No es tan simple que pueda aprenderlo yo
- c. No lo puedo aprender porque no es tan simple.
- d. Me gustaría aprenderlo, pero no es tan simple.



# MÓDULO 5: RECURSOS ÚTILES PARA LOS PROFESIONALES

## INTRODUCCIÓN

El papel del educador en la educación de adultos, según la teoría de la Andragogía, el cambio social y el aprendizaje transformador, es trabajar para conseguir un cambio positivo coordinando el procedimiento de aprendizaje de forma que permita a los alumnos superar ciertas falsas creencias que tienen debido a los condicionamientos sociales, su entorno de trabajo y la forma en que han aprendido. El objetivo del educador no es sólo transferir conocimientos, sino también instar a los alumnos a buscarlos por sí mismos. Otro objetivo del educador es animar a los alumnos y facilitar el procedimiento de aprendizaje. El papel de los educadores es guiar, animar, coordinar y ayudar a abordar las cuestiones. Sugieren, fomentan el curso heurístico hacia el conocimiento, interactúan constantemente con los aprendices, les ofrecen estímulos, cooperan creativamente con ellos. Además, dan la posibilidad de participar libremente en la resolución de los asuntos dando tiempo, a veces limitado, para la discusión, las preguntas y la duda de una respuesta.

El papel de los educadores es versátil (modelo de rol, juez, facilitador, apoyo, guía experto y entrenador) y significativo para el futuro de los aprendices. Por lo tanto, este módulo actuará como una guía de ayuda para los educadores de adultos, proporcionándoles recursos y actividades útiles para poner en práctica durante la formación.

## METAS Y OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

El objetivo de este módulo es proporcionar recursos útiles a los educadores de adultos y a los profesionales de la orientación profesional que trabajan con adultos que necesitan mejorar sus competencias. La base del desarrollo del módulo reside en la facilitación de la caja de herramientas, a partir de la cual se reunirá la información necesaria y los recursos adicionales en este módulo para ayudar adecuadamente a los



profesionales a lograr su objetivo de crear las vías para la mejora de las competencias de los adultos.

Los recursos útiles que se ofrecen reflejan los siguientes temas:

- Creación de un espacio de aprendizaje adecuado.
- Recursos útiles para la búsqueda de empleo de los adultos en proceso de aprendizaje.
- Cómo crear portfolios de estudiantes adultos

Con las herramientas de información y las referencias apropiadas, los educadores de adultos y los profesionales de la orientación profesional que trabajan con adultos que necesitan mejorar sus competencias podrán disponer de un puñado de recursos útiles para ayudar a los adultos en proceso de aprendizaje en su camino hacia la empleabilidad o para darles un futuro mejor.

## CREAR UN ESPACIO DE APRENDIZAJE ADECUADO

Crear un espacio de aprendizaje adecuado es importante para el profesional, ya que permite la creatividad y la libertad de expresión. En consecuencia, la libertad de expresión permite al educador recabar toda la información posible de los participantes y ayudarles individualmente en sus trayectorias laborales

Algunas cosas que hay que tener en cuenta al preparar un curso:

- Conozca a sus alumnos:
  - o ¿Qué sabe de ellos?
  - o ¿Por qué asisten a este curso?
  - o ¿Cuáles son sus principales retos?
  - o ¿Cuáles podrían ser sus expectativas sobre este curso?
  - o ¿Cuáles podrían ser sus preocupaciones con respecto a este curso?
- En la práctica es muy difícil abstenerse de planificar en base a lo que sabemos y lo que consideramos importante. Por lo tanto, es un buen hábito cuestionarse permanentemente durante la fase de preparación: ¿Por qué quiero incluir este tema? ¿Qué ganarán los alumnos



con él? ¿Cómo podrán aplicar esta información en sus vidas? ¿Por qué este método es el más adecuado para impartir este contenido? ¿Cómo puedo aprovechar la experiencia de los participantes?

- Al planificar el contenido del curso, reserve un espacio para utilizar la información proporcionada por los participantes, por ejemplo, en lugar de utilizar ejemplos previamente preparados, cree ejemplos junto con los alumnos durante el curso.

- No te centres únicamente en la preparación del contenido del curso, sino que considera cómo puedes asumir otras funciones que apoyen el proceso de aprendizaje de los participantes.

Cómo crear un espacio de aprendizaje:

El objetivo es crear un entorno que fomente el aprendizaje y crear una dinámica de grupo positiva. Además, crear un espacio seguro hace que los alumnos se sientan seguros. Los aspectos relacionados con el espacio físico de un curso no suelen estar bajo la influencia directa del formador, por ejemplo, la temperatura de la sala o los fallos de diseño en la disposición de la misma. Sin embargo, es el formador quien tendrá que hacer frente a la situación. Los participantes tampoco reflexionarán demasiado sobre las razones por las que hubo problemas en el proceso de enseñanza: consciente o inconscientemente responsabilizarán al formador de las deficiencias. Por lo tanto, es importante que el formador preste atención a la organización de la sala, compruebe que el equipo necesario está disponible y funciona, y preste atención a otros aspectos que puedan influir en la enseñanza.

Los ejemplos de aspectos físicos negativos son:

- El aula carece de aire o es demasiado fría.
- Los participantes están cansados debido a una enseñanza demasiado intensa o a la falta de descansos.
- La disposición del mobiliario limita la comunicación entre los participantes.
- El uso de teléfonos móviles perturba el flujo de aprendizaje y resta atención.
- Los participantes van y vienen.
- El grupo es demasiado grande.



Al mismo tiempo, si la formación es en línea, hay algunos aspectos negativos que vuelven a influir en la enseñanza en línea.

Algunos ejemplos de aspectos negativos en línea son

- Mala conexión a Internet
- El formador no puede manejar el entorno en línea (silenciar los micrófonos o apagar las cámaras cuando sea necesario)
- La clase se vuelve aburrida porque el formador es el único que habla
- La plataforma o herramienta utilizada para las reuniones no es eficiente
- El formador no puede o no tiene los conocimientos necesarios para crear actividades interactivas en un entorno online

Puesta en marcha - El inicio del curso:

En gran medida, la fase inicial con un nuevo grupo determinará el ambiente en el aula durante todo el curso. En esta fase el formador debe conseguir lo siguiente:

- Sacar a los participantes de sus "cajas" y promover la comunicación entre ellos.
- Equilibrar las expectativas de los participantes y los contenidos/requisitos reales establecidos por el formador y el programa.
- Extraer información sobre los antecedentes de los participantes que será útil más adelante en el curso

Una buena manera de empezar el curso es aplicando ejercicios para romper el hielo. Esto no sólo ayudará a establecer el estado de ánimo, a relajar a los participantes y a crear un ambiente positivo, sino que también será una buena forma de conocer a los participantes y sus antecedentes. Cuanto más conozca el formador los antecedentes, los puntos fuertes y los puntos débiles de sus participantes, mejor imagen tendrá para ayudarles en consecuencia, para un futuro mejor.



### Ventajas de romper el hielo

- Es una actividad impresionante para las presentaciones y los nuevos participantes, mientras que puede ser una manera informal de conocerse unos a otros, automáticamente trae un ambiente relajado y sin presión.
- Romper el hielo hace que cualquier reunión semanal sea más divertida y atractiva y ayuda a mezclar la agenda normal.
- Estos ejercicios relajan a los equipos y les ayudan a conocerse mucho más rápida y fácilmente.
- Las preguntas para romper el hielo dan energía, motivan y hacen participar a cualquier equipo, independientemente de su procedencia.

A continuación, una selección de los mejores juegos para romper el hielo para adultos

Dos verdades y una mentira. (Puede aplicarse en una reunión presencial o en línea)

Este juego funciona bien en cualquier grupo, tanto si los participantes son miembros habituales del equipo como si son desconocidos. Haz que cada uno proponga dos cosas sobre sí mismo que sean verdaderas y una que sea falsa pero creíble. Escribirlas elimina la presión de tener que recordarlas. A continuación, los participantes tratan de identificar la mentira.

Prefiere. (Puede aplicarse en una reunión presencial o en línea)

El educador debe preparar para la sesión al menos diez preguntas del estilo "Preferiría..." que sean difíciles de responder. A continuación, dividir la sala con un trozo de cinta adhesiva y decir a los participantes que se situarán en el lado de su respuesta. En caso de que la reunión sea en línea, esto se puede hacer con los participantes simplemente respondiendo a las preguntas o mediante una votación en línea a través de Zoom.

Ejemplo: La pregunta es "¿Preferirías A) Comer en un restaurante de lujo todas las noches o B) No tener que volver a lavar la ropa?" Si un participante piensa que prefiere comer en un restaurante de lujo todas las noches, se situará en el lado A.

Lo importante es que el formador no dé ninguna otra información. Por ejemplo, alguien puede preguntar: "¿tendría que pagar para comer todas las noches en un restaurante de lujo?"



La razón por la que este juego es tan interesante es que así también se puede entender cómo piensa cada participante, a su manera. Después de su elección, el formador puede preguntar a los participantes si hay una razón para su respuesta.

Si pudieras tomar un camino diferente (Puede aplicarse en una reunión presencial o en línea) Casi todo el mundo ha deseado en algún momento haber tomado un camino diferente en la vida y, a veces, vocalizar este deseo puede resultar tranquilizador, inspirador o alentador. Tal vez esto ayude a algunos participantes a comprender que no son los únicos que se sienten de cierta manera y que pueden inspirarse y animarse mutuamente. Ten cuidado al hacer esta actividad, ya que el tema de las opciones de vida puede ser demasiado intenso para las personas que se sienten incómodas expresando sus pensamientos internos profundos a casi extraños.

Para un enfoque más desenfadado, pídele al grupo que imagine algo que cree que le gustaría probar una o dos veces en lugar de elegir un camino de vida diferente por completo; tal vez alguien siempre ha querido conducir un coche de carreras, entrenar a un delfín, caminar por una pista de aterrizaje o hacer el pastel más grande del mundo.

Primer trabajo/peor trabajo/First job (Puede aplicarse en una reunión presencial o en línea) Éste también puede ser bastante esclarecedor. Cualquier ejercicio que anime a la gente a compartir historias o recuerdos ayudará a derribar muros. En este caso, el ejercicio se centra específicamente en las experiencias profesionales de las personas. Al pedir a los miembros del equipo que recuerden su primer o su peor trabajo (o ambos), les estás animando a compartir perspectivas que el resto de sus compañeros quizá no hayan considerado.

La perspectiva es un componente importante de un lugar de trabajo consciente de sí mismo, que ayuda a promover la diversidad y la inclusión, entre otros aspectos positivos. Tenga cuidado de no forzar involuntariamente a las personas a revelar información personal o sensible, pero anímelas a compartir las lecciones que han aprendido, especialmente si fueron humillantes, inspiradoras o divertidas.

- <https://www.quizbreaker.com/icebreakers-for-adults>
- <https://www.quizbreaker.com/virtual-team-building-activities#top-21-most-fun-virtual-team-building-activities>
- <https://funattic.com/icebreaker-games-for-adults/>
- <https://www.thoughtco.com/classroom-ice-breaker-31410>



## RECURSOS Y HERRAMIENTAS ÚTILES

La pandemia de Covid-19 ha demostrado que nada es seguro. Es posible que los profesionales tengan que llevar a cabo algunas reuniones en línea. Por ello, sería útil que los educadores de adultos tuvieran una lista de herramientas de colaboración para utilizar en esos casos. Estas herramientas son gratuitas y están disponibles en línea:

### Miro

Miro no es sólo una pizarra online gratuita; es una gran herramienta para organizar lluvias de ideas online, clases magistrales, flujos de trabajo ágiles, videochat y mucho más. Miro tiene una gran cantidad de diseños diferentes que se ajustan a las necesidades y preferencias de cualquier equipo.

Echa un vistazo a Miro [aquí](#)

### Google Meet

Google Meet es un servicio de comunicación por vídeo desarrollado por Google. Cualquier persona con una cuenta de Google puede organizar una reunión en línea con hasta 100 participantes y hasta 60 minutos por reunión.

Consulta Google Meet [aquí](#).

### EdApp

EdApp es un sistema de gestión del aprendizaje móvil mejor diseñado para los hábitos digitales actuales, que ofrece un microaprendizaje más atractivo y eficaz directamente a los alumnos. EdApp incorpora aspectos de vanguardia respaldados por la ciencia, como elementos de gamificación y repetición espaciada.

Consulta EdApp [aquí](#).



A la luz de la sección anterior, sería útil para los profesionales crear Talleres estructurados. Los talleres son reuniones diseñadas a medida, normalmente de más de dos horas, que pueden utilizarse para alcanzar diversos objetivos.

#### Estructura del taller:

1. Comienza con una visión general: Utiliza los rompehielos, inicia las presentaciones, crea un ambiente cómodo. Esto creará un lugar seguro.
2. Determina el objetivo: En estos talleres el objetivo es identificar los conocimientos, las competencias y los antecedentes de los estudiantes adultos.
3. Decidir quién tiene que venir: El público objetivo son los adultos que necesitan mejorar sus conocimientos. Estos adultos pueden participar de muchas maneras, como la comunicación telefónica, el correo electrónico, la comunicación cara a cara, etc.
4. Enumerar los resultados tangibles: A través de las acciones, los juegos, las actividades y las conversaciones en el taller, se puede lograr la evaluación de las habilidades y competencias de los alumnos adultos y escribirla en una lista.
5. Decide cuándo y dónde será: online, físico, en la oficina, en un parque, en una sala de conferencias, etc.
6. Trabaja hacia atrás para elaborar un plan: Imagina el resultado y trabaja para estructurar las actividades para este resultado.
7. Detallar las actividades de cada sección: Cada sección debe incluir una actividad diferente, por ejemplo, las secciones se pueden dividir como: introducción, visualización, actividades interactivas como test de pensamiento crítico, juegos de escenarios, conversación abierta y conclusiones.
8. Utiliza juegos de improvisación para calentar: Un buen juego de improvisación que hace circular la colaboración puede ser Palabra en una historia de tiempo: Los participantes se sientan en círculo si el taller se realiza físicamente . A continuación, el educador/instructor de adultos les da un título para una historia. "El mejor día de mi vida". La historia se cuenta palabra por palabra alrededor del círculo o, si es en línea, alrededor de la sala virtual. Hay que recordar a los participantes que la historia debe tener sentido. Deben construir frases, y no limitarse a lanzar palabras graciosas para tratar de conseguir una



- risa. Todos tienen que trabajar juntos para recordar dónde han estado y tratar de crear una cohesión en todo momento.
9. Ten en cuenta la lluvia de ideas: Todo el mundo debe sentirse libre de hablar y participar sin que se le interrumpa o desanime de ninguna manera.
  10. Esboza más ideas.
  11. Comparte ideas
  12. Delega cuando sea necesario
  13. Haz diapositivas: Las diapositivas suelen ayudar a los participantes a visualizar mejor sus instrucciones y pueden estar más concentrados y comprometidos en los talleres.
  14. Controla el tiempo: Los talleres de periodos superiores a 2 horas tienden a ser agotadores y los participantes perderán el interés.
  15. Informa

Se pueden considerar actividades interactivas como las siguientes:

- La sección de pruebas de pensamiento crítico del cuestionario puede utilizarse como ejercicios interactivos para involucrar el pensamiento crítico de los participantes en el taller.
- Los juegos basados en escenarios (como se mencionó anteriormente) también se pueden utilizar como para iniciar la participación e interacción de los participantes y acceder a su forma de pensar en tales situaciones.

Las conversaciones abiertas sobre las habilidades y conocimientos de los adultos que necesitan mejorar sus capacidades y su experiencia laboral son una forma eficaz de que los participantes en los talleres se sientan cómodos compartiendo más información. Algunas buenas reglas que los participantes en los talleres deben seguir en las conversaciones abiertas son

- Ten en cuenta a todos los presentes en la sala - Escucha sin juzgar
- Intenta no interrumpir - Si necesitas interrumpir intenta hacerlo con empatía.
- Si necesita claridad en lo que otra persona está diciendo, házselo saber.
- Si están confundidos y piden clarificación sobre lo que se les ha dicho, sé lo más específico y claro posible.
- Practica una pausa de 5 segundos antes de responder.



## Indeed Worldwide

(<https://www.indeed.com/worldwide>)

Indeed, es el sitio de empleo número 1 del mundo con más de 250 millones de visitantes únicos cada mes. Indeed se esfuerza por dar prioridad a los solicitantes de empleo, ofreciéndoles acceso gratuito a la búsqueda de empleo, a la publicación de currículos y a la investigación de empresas. También da acceso a comparaciones salariales de empleos y empresas en más de 60 países de todo el mundo. Su búsqueda por palabras clave es sencilla y fácil de usar, y una vez que hayas empezado a buscar, recibirás ofertas de trabajo recomendadas que también podrás consultar.

## CareerBuilder International

(<https://www.careerbuilder.com/>)

El objetivo de CareerBuilder International es proporcionar las herramientas necesarias no sólo para encontrar un trabajo, sino también para construir una carrera. Los solicitantes de empleo pueden subir su CV, sus datos y sus preferencias, y CareerBuilder les enviará recomendaciones de trabajo. También hay comparaciones salariales internacionales que muestran, lado a lado, cómo se pagan los distintos puestos de trabajo en diferentes ciudades del mundo (Canadá, Francia, Alemania, Grecia, India, Suecia, Reino Unido, Vietnam)

## Careerjet

(<https://www.careerjet.com/>)

Agrupar la enorme selección de ofertas de trabajo disponibles en Internet en una amplia base de datos, referenciando los listados de empleo procedentes de bolsas de trabajo, sitios web de agencias de contratación y grandes sitios de contratación especializados. Mediante una interfaz rápida y sencilla, los usuarios pueden consultar esta base de datos y ahorrarse la molestia de visitar cada sitio por separado. La red de buscadores de empleo de Careerjet abarca más de 90 países y cuenta con interfaces independientes traducidas a 28 idiomas.

## EURES

(<https://ec.europa.eu/eures/public/homepage> )

Lanzada en 1994, EURES es una red de cooperación europea de servicios de empleo, diseñada para facilitar la libre circulación de trabajadores. La red siempre se ha esforzado por



garantizar que los ciudadanos europeos puedan beneficiarse de las mismas oportunidades, a pesar de las barreras lingüísticas, las diferencias culturales, los retos burocráticos, la diversidad de leyes de empleo y la falta de reconocimiento de los certificados educativos en toda Europa

### **Eurojobs.com**

[\(https://eurojobs.com/\)](https://eurojobs.com/)

Eurojobs.com es el mayor sitio web de empleo dirigido a los solicitantes de empleo europeos y a los que buscan trabajo en el extranjero para conseguir el empleo soñado en Europa. El sitio de Eurojobs.com incluye un blog lleno de posts actualizados y relevantes para los buscadores de empleo centrados en Europa, incluyendo una lista de empresas destacadas.

Áreas de servicio: Reino Unido, Europa



## CÓMO CREAR PORTAFOLIOS Y CVs

### Cómo crear portafolios:

Los portafolios son una forma estupenda de demostrar las competencias que se enumeran en un currículum o de las que se habla en una entrevista. Durante la búsqueda de empleo, el portafolio muestra su trabajo a los posibles empleadores. Presenta pruebas de tus habilidades y capacidades relevantes. Por eso es fundamental que los educadores de adultos ayuden a los adultos que necesitan mejorar sus competencias a crear sus portafolios.

Este portafolio puede ser

- Una herramienta de por vida para ayudar a los adultos que aprenden a descubrir y expresar quiénes son;
- Una colección dinámica de materiales o artefactos que resuman, documenten y destaquen lo mejor de quién es el estudiante adulto, lo que ha hecho y lo que espera hacer;
- Una "prueba" de su potencial.

A continuación, se presenta una tabla de pasos sugeridos para que el participante cree su portafolio. El formador/educador debe poder ayudarles en cada paso y ser lo más creativo posible con ellos.

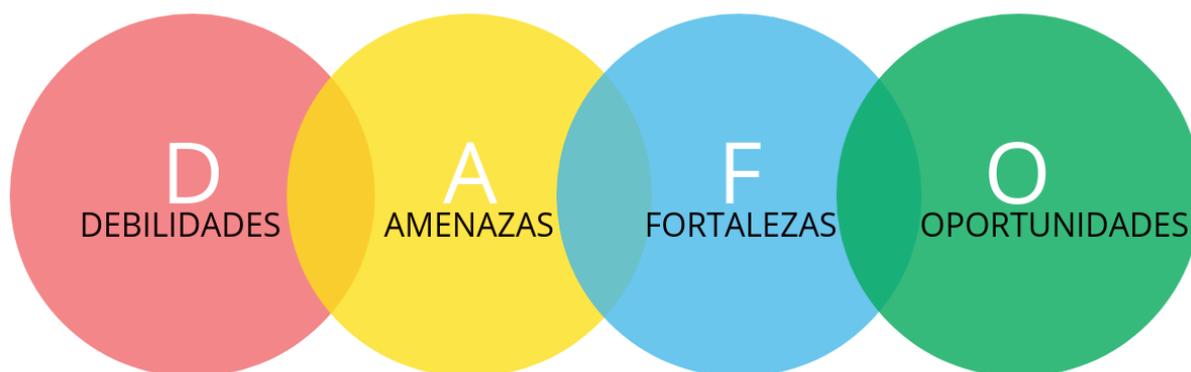
<b>Auto-análisis</b>	Hacerse un análisis DAFO, es una fase de autodescubrimiento que te ayudará a definir y organizar tus futuras metas profesionales
<b>Fijar metas</b>	Definir dónde quieres ir
<b>Investigación</b>	Identificar las competencias que necesitas
<b>Tomar decisiones</b>	Decidir cuál es la mejor manera de conseguir tus metas basándote en tus necesidades
<b>Tomar acción</b>	Definir pasos específicos necesarios para alcanzar tus objetivos
<b>Recursos necesarios</b>	Identificar qué recursos (tiempo, presupuesto...) necesitas para implementar cada acción de tu plan



<b>Fijar metas y fechas límite</b>	Hacer una línea temporal, identificando metas y fechas límite para implementar cada acción de tu plan (ayuda a ceñirse al plan)
<b>Implementación</b>	Esta en la fase de hacer lo planeado. Podrías necesitar ayuda externa en esta fase.
<b>Seguimiento</b>	Actualiza tu plan regularmente, haciendo seguimiento de tus logros. Puede suponer aplicar posibles medidas correctivas
<b>Premiarse</b>	Celebra tu progreso y tus logros. Aumentará tu motivación

Para el paso de autoanálisis, una buena manera de hacerlo es mediante un análisis DAFO de uno mismo. Un DAFO personal se realiza para un individuo en busca de sus objetivos profesionales. Proporciona una visión basada en los puntos fuertes y débiles de la personalidad de cada uno, los retos que ve por delante y las oportunidades que se presentan a su alrededor ahora y en el futuro.

Cómo realizar un análisis DAFO (paso a paso):



Empieza por identificar tus puntos fuertes. Estos son los rasgos o habilidades que te distinguen de los demás. Házte estas preguntas:



- ¿En qué eres bueno/a por naturaleza?
- ¿Qué habilidades has trabajado para desarrollar?
- ¿Cuáles son tus talentos, o dones natos?
- ¿Algo que hayas logrado y que te haga sentir orgulloso?

El siguiente paso son las debilidades. Esta parte examina las áreas en las que necesitas mejorar y las cosas que te harán retroceder en tu carrera. Estas son algunas preguntas a tener en cuenta:

- ¿Cuáles son tus hábitos y rasgos de trabajo negativos?
- ¿Hay que mejorar alguna parte de tu educación o formación?
- ¿Qué verían los demás como tus puntos débiles?

En el apartado de oportunidades, fíjate en los factores externos que puedes aprovechar para conseguir un ascenso, encontrar un nuevo trabajo o determinar una dirección profesional. Estas son algunas preguntas que debes hacerte:

- ¿Cuál es el estado de la economía?
- ¿Está creciendo tu sector?
- ¿Hay nuevas tecnologías en su sector?

Por último, analiza cualquier amenaza para el crecimiento de tu carrera. Esta parte tiene en cuenta los factores externos que podrían perjudicar tus posibilidades de alcanzar tus objetivos. Considera estas preguntas:

- ¿Se está contrayendo tu industria o está cambiando de dirección?
- ¿Existe una fuerte competencia para los tipos de trabajo para los que eres más adecuado/a?
- ¿Cuál es el mayor peligro externo para tus objetivos?

Para construir una cartera sólida se pueden utilizar los siguientes recursos como refuerzo. Estas herramientas y recursos ayudarán a dar una imagen más concisa de las características y los puntos fuertes de los participantes, a la vez que producen un perfil de sus habilidades.



## EU Skills Profile Tool – Adaptación PATHWAYS

La herramienta de perfil de competencias de la UE para nacionales de terceros países apoya la elaboración de perfiles tempranos de las competencias de los refugiados, los inmigrantes y los ciudadanos de países no pertenecientes a la UE que permanecen en ella (nacionales de terceros países). Los servicios que ayudan a los ciudadanos de países no comunitarios pueden utilizarla en una situación de entrevista para elaborar un perfil de sus aptitudes con vistas a apoyar la evaluación posterior, servir de base para ofrecer orientación, identificar las necesidades de mejora de las competencias y apoyar la búsqueda de empleo y la adecuación del mismo.

Esta herramienta está disponible [aquí](#).

### Europass cv

([https://cvbuilder.mobi/?utm\\_source=google&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign=11609320484&utm\\_content=117011370145&utm\\_term=europass%20cv&gclid=CjwKCAjw7--KBhAMEiwAxfpkWCE7QqgOH-\\_2\\_Q6OagtTklsxR-f89v6mrFQHZGn49YxZxNfBGzuCVRoCVyoQAvD\\_BwE](https://cvbuilder.mobi/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=11609320484&utm_content=117011370145&utm_term=europass%20cv&gclid=CjwKCAjw7--KBhAMEiwAxfpkWCE7QqgOH-_2_Q6OagtTklsxR-f89v6mrFQHZGn49YxZxNfBGzuCVRoCVyoQAvD_BwE) )

La primera impresión es importante. Elige entre una amplia variedad de plantillas únicas y de diseño profesional y crea un CV que destaque sobre los demás.

Lo que es importante para ayudar a los adultos que necesitan mejorar su formación a crear su portafolio o currículum es incluir también cartas de recomendación de anteriores empleadores, que muchas veces se ignoran.

### Skill-building: Skills Health Check (Desarrollo de habilidades: Chequeo de habilidades)

<https://nationalcareers.service.gov.uk/skills-assessment>

Esto servirá para que los estudiantes adultos comprendan qué habilidades tienen actualmente e identifiquen sus puntos fuertes. Sólo tienen que responder a una serie de preguntas sobre su experiencia y conocimientos. Al final del cuestionario, obtendrán un informe que los ayudará a averiguar qué funciones pueden ser adecuadas para ellos. Una vez tienen este conocimiento, pueden solicitar los puestos pertinentes.



## WorkStyle Personality Tests (Test de personalidad WorkStyle)

Objetivo: Comprender los estilos de trabajo únicos de las personas de su equipo

Participantes: Ilimitado

Duración: Se tarda unos 60 minutos

Dificultad: Fácilmente autodirigido

WorkStyle ha creado una actividad única de team building (construcción de equipos) que ayuda a los equipos a entender cómo trabajar mejor entre ellos. Cada persona obtiene un perfil en el que puede realizar hasta 6 tests de personalidad diferentes para añadirlos a su informe. También pueden rellenar secciones sobre sus preferencias de trabajo óptimas y mostrar cómo trabajan mejor.

Descubre [WorkStyle](#)

## Cedefop

El Cedefop es una de las agencias descentralizadas de la UE. Fundado (1) en 1975 y con sede en Grecia desde 1995, el Cedefop apoya el desarrollo de las políticas europeas de educación y formación profesional (EFP) y contribuye a su aplicación. La agencia ayuda a la Comisión Europea, a los Estados miembros de la UE y a los interlocutores sociales a desarrollar las políticas europeas de EFP adecuadas.

Duscubre [Cedefop](#)



## CONCLUSIONES Y REFERENCIAS

Referencias para una lectura adicional:

- Building Adult Capabilities to Improve Child Outcomes: A Theory of Change <https://developingchild.harvard.edu/resources/building-adult-capabilities-to-improve-child-outcomes-a-theory-of-change/>
- Building Core Capabilities for life: <https://46y5eh11fhgw3ve3ytpwxt9r-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2016/03/Building-Core-Capabilities-for-Life.pdf>
- PATHWAYS: Toolkit for adult education [http://www.eacg.eu/assets/files/2021/PATHWAYS\\_IO2\\_Toolkit%20for%20Adult%20Education\\_Final%20Version.pdf](http://www.eacg.eu/assets/files/2021/PATHWAYS_IO2_Toolkit%20for%20Adult%20Education_Final%20Version.pdf)
- Empowering adults through upskilling and reskilling pathways [https://www.cedefop.europa.eu/files/3082\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/3082_en.pdf)



## MÓDULO 5 PLAN DE ESTUDIOS

Módulo: 5

Duración: 2 horas

Tema: Recursos útiles para los profesionales

Número de actividades: 2

### ENFOQUE Y OBJETIVOS DE LA LECCIÓN

#### Estructura / Actividad:

El módulo actual, titulado: Enlace útil para los profesionales, ofrece un enlace de recursos útiles y actividades y otra información a los educadores sobre los siguientes temas:

- Creación de un espacio de aprendizaje adecuado
- Recursos y herramientas útiles para la búsqueda de empleo, el reconocimiento de habilidades y el desarrollo de los adultos que aprenden
- Cómo crear carteras y CV de los estudiantes adultos

Como refuerzo a lo anterior se desarrollan otras dos actividades. Una actividad tiene como objetivo identificar los objetivos de los alumnos y transformarlos en vías de empleo. La otra actividad pretende motivar a los alumnos para que alcancen sus objetivos para un futuro mejor.

#### Objetivos de aprendizaje:

Con los recursos proporcionados, el educador sabrá cuáles son sus principales responsabilidades y encontrará recursos para ayudar a sus alumnos.

#### Materiales necesarios:

Bolígrafo y papel.



## MÓDULO 5: ACTIVIDADES

### INTRODUCCIÓN

El papel del educador en la educación de adultos, según la teoría de la Andragogía, el cambio social y el aprendizaje transformador, es trabajar para conseguir un cambio positivo coordinando el procedimiento de aprendizaje de forma que permita a los alumnos superar ciertas falsas creencias que tienen debido a los condicionamientos sociales, a su entorno laboral y a la forma en que han aprendido. El objetivo del educador no es sólo transferir conocimientos, sino también instar a los alumnos a buscarlos por sí mismos. Otro objetivo del educador es animar a los alumnos y facilitar el procedimiento de aprendizaje. El papel de los educadores es guiar, animar, coordinar y ayudar a abordar las cuestiones. Sugieren, fomentan el curso heurístico hacia el conocimiento, interactúan constantemente con los aprendices, les ofrecen estímulos, cooperan creativamente con ellos. Además, dan la posibilidad de participar libremente en la resolución de los asuntos dando tiempo, a veces limitado, para la discusión, las preguntas y la duda de una respuesta.

El papel de los educadores es versátil (modelo de rol, juez, facilitador, apoyo, guía experto y entrenador) y significativo para el futuro de los estudiantes. Por lo tanto, las actividades mencionadas en este documento sirven de apoyo al Módulo y actúan como recursos útiles para el educador de adultos cuando trata con adultos en formación y su camino hacia la empleabilidad.

### METAS Y OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

El objetivo de las actividades mencionadas en este documento es identificar las metas y el potencial de los alumnos y motivarlos para que alcancen sus objetivos. Estas actividades incluyen enlaces útiles para que el educador los utilice al poner en práctica sus lecciones/talleres.



**ACTIVIDADES**

ACTIVIDADES
Actividad 1.1- El potencial de los estudiantes adultos a través de una actividad práctica
Actividad 1.2- Motivación y empoderamiento_ Vídeos de inspiración

Actividad 1.1	
Título:	El potencial de los estudiantes adultos a través de una actividad práctica
Aplicación:	<p><b>Paso 1:</b>                      En primer lugar, los participantes (estudiantes adultos) deben tomar un papel y dividirlo en dos columnas. En la parte superior izquierda de la columna, deben escribir "Resultados" y en la parte superior derecha, "Habilidades/Competencias".                      El lado de los resultados es una lista de todo tipo de creación en el mundo que admiran y que les gustaría lograr. Cualquier cosa de la que les hubiera gustado formar parte, contribuir, hacer por sí mismos o entender.</p> <p><b>Paso 2:</b>                      Los participantes deben dedicar tres minutos a rellenar la parte izquierda del papel con todos los resultados que se les ocurran en ese tiempo. Se les debe indicar que no filtren sus pensamientos y que simplemente escriban lo que se les ocurra. Si los participantes se atascan y no pueden pensar en muchos resultados, el educador/profesional debe ayudarles.                      Por ejemplo, algunas buenas preguntas de ayuda serían                      - ¿El trabajo de quién admiras?                      - ¿Tienes algún ídolo en mente? (Bill Gates, JK Rowling...) ¿A qué se dedican?                      - ¿Qué les gusta hacer?                      - ¿Qué te gustaba hacer de pequeño/a?</p>



- ¿Qué logro de los últimos 100 años te gustaría seguir?

Outcomes	Skills / Competences
- Start a company	
- Publish a book/article	
- Sell socks	
- Give important speeches	
- Invest in startups	
- Use twitter, instagram etc.	
- Be a teacher	
- Create a website	
- Travel to the moon	
- Own a real estate company	
- Write a bestseller	
- Make furniture	
...	

**Paso 3**

Una vez finalizado el tiempo (3 minutos), se debe indicar a los participantes que encierren en un círculo los cinco resultados que les parezcan más emocionantes y motivadores de conseguir.

**Paso 4**

Después de que los participantes marquen con un círculo los cinco o diez resultados, el siguiente paso es averiguar las habilidades que les corresponden. Para cada resultado marcado con un círculo, deben enumerar las habilidades/competencias relacionadas con la consecución de ese resultado.

Algunos de ellos sólo tendrán unas pocas habilidades. Escribir un libro, por ejemplo, se reduce principalmente a la creatividad y la escritura. Pero un resultado como "montar mi propio negocio" se divide en liderazgo, gestión, ventas, finanzas, marketing, etc. Si no están seguros de cuál es el término técnico para una habilidad/competencia, sólo tienen que poner lo más parecido a una habilidad/competencia que se les ocurra. Cuando los participantes añadan destrezas o competencias a la parte de "destrezas/competencias" del papel, deberán trazar líneas desde cada resultado rodeado hasta la(s) destreza(s) o competencia(s) correspondiente(s).

Nota: Las competencias están subcategorizadas como - Conocimientos, -Habilidades, -Actitudes

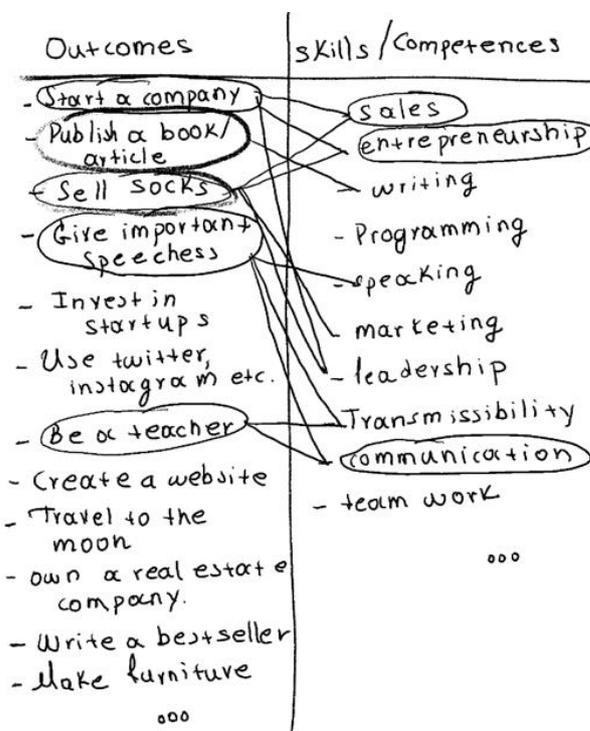


**Paso 5**

Ahora, a partir de la lista elaborada, reduzca a tres competencias (póngalas en círculos) basándose en algunos criterios:

- ¿Qué habilidades aparecen con más frecuencia?
- ¿Qué habilidades te entusiasman más? Ve en función de las habilidades/competencias que más te interesan y de lo que parece más adecuado para ti.
- ¿Qué habilidades son factibles? Puedes seguir aprendiendo liderazgo, pero quizá debas centrarte en algo tangible y más realista a corto plazo.

Los participantes no deben pensar demasiado en qué tres



deben elegir. Deben elegir tres habilidades que sean alcanzables y que realmente les ayuden a conseguir el trabajo que desean (resultados).

**Objetivo:**

Con este ejercicio/actividad, los adultos que necesitan mejorar sus capacidades podrán reconocer sus competencias y objetivos potenciales en su camino hacia la empleabilidad. Les aclarará la forma en que quieren utilizar sus habilidades y potencialidades en el trabajo que quieren conseguir en un futuro próximo. A continuación, el educador/profesional puede utilizar los resultados de esta actividad para ayudarles a crear una cartera y enumerar sus habilidades y mejorar sus posibilidades de empleabilidad. Esta actividad también proporcionará una buena base al educador sobre cuál es la



	carrera más adecuada para cada participante y lo que quiere de la vida profesional.
Competencia/s:	A través de esta actividad se descubrirán las competencias o las competencias potenciales de los estudiantes adultos. Una competencia sólo debe cumplir algunos criterios para tener el potencial de convertirse en una carrera. Este ejercicio explotará los objetivos y el potencial de estas personas.
Duración:	10-25 minutos

Actividad 1.2	
Título:	Motivación y empoderamiento_ Vídeos de inspiración
Aplicación:	<p>Esta actividad ayudará al educador de adultos a motivar a sus participantes para que den lo mejor de sí mismos y no se rindan. Ir contra viento y marea y conseguir lo que realmente quieren de la vida.</p> <p>Los siguientes enlaces son discursos inspiradores o testimonios para motivar. El educador puede mostrar un vídeo por lección.</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=PkHCmoahPcY">https://www.youtube.com/watch?v=PkHCmoahPcY</a>  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=CWpiC0mbVuY">https://www.youtube.com/watch?v=CWpiC0mbVuY</a>  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=Tuw8hxrFBH8">https://www.youtube.com/watch?v=Tuw8hxrFBH8</a>  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=LngxdiwFpno">https://www.youtube.com/watch?v=LngxdiwFpno</a>  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=qLdf3VYsgvg">https://www.youtube.com/watch?v=qLdf3VYsgvg</a>  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=W5tIGJwvmCQ">https://www.youtube.com/watch?v=W5tIGJwvmCQ</a></p> <p>Después de los vídeos habrá un debate abierto.</p>
Objetivo:	Muchas personas adquieren fuerza e inspiración cuando escuchan historias de personas que estuvieron en la misma situación o en una similar y tuvieron éxito. El sentimiento de comunidad y de que hay personas que han estado en el mismo camino que ellos, les da el poder de alcanzar sus objetivos. Por lo tanto, esta actividad requiere que el educador presente estos testimonios a sus alumnos.
Competencia/s:	NO HAY
Duración:	10 minutos por lección. (Sería mejor al principio o al final de cada sesión)



## CONCLUSIONES Y REFERENCIAS

Estas actividades son una gran manera de crear una atmósfera positiva en el entorno de aprendizaje y de construir una comprensión más profunda de cada individuo. Además, estas actividades crean relaciones entre los alumnos y el educador, así como el sentimiento de comunidad, que es una poderosa emoción motivadora.

THE KEY TO  
**SUCCESS** IS TO  
START BEFORE  
YOU ARE  
**READY**

– Marie Forleo

FASHIONFYFAB.COM

## REFERENCIAS Y MÁS LECTURAS

- PATHWAYS: Toolkit for adult education [http://www.eacg.eu/assets/files/2021/PATHWAYS\\_I02\\_Toolkit%20for%20Adult%20Education\\_Final%20Version.pdf](http://www.eacg.eu/assets/files/2021/PATHWAYS_I02_Toolkit%20for%20Adult%20Education_Final%20Version.pdf)
- Tips to Engage and Inspire Adult Learners <https://elearningindustry.com/11-tips-engage-inspire-adult-learners>



## MÓDULO 5 EVALUACIÓN (CUESTIONARIO)

### Preguntas

31. El uso de actividades “rompehielos” es importante para crear un espacio de aprendizaje seguro y protegido
- VERDADERO
  - FALSO
32. En la realización de un taller, se permiten las sesiones de *brainstorming* o lluvia de ideas aunque suponga interrumpir a los demás
- VERDADERO
  - FALSO
33. ¿Cuál de las siguientes no es una buena regla para que sigan los participantes del taller en los debates abiertos?
- Tener en cuenta a todos los presentes en la sala - Escuchar sin juzgar
  - Si los participantes están confundidos y preguntan: "¿Podría darnos más detalles sobre lo que ha dicho?" Ignórelos y continúe con el taller
  - Intenta no interrumpir - si necesitas interrumpir hazlo con empatía
  - Si necesitas claridad en lo que otra persona está diciendo: Hágalo saber
34. Un portafolio puede ser sobre:
- Una herramienta de por vida para ayudar estudiantes adultos a descubrir y expresar quiénes son



- b. Una colección dinámica de material o artefactos que resuman, documenten y destaquen lo mejor de quién es el estudiante adulto, lo que ha hecho y lo que espera hacer
- c. “Prueba” de su potencial
- d. Todas las anteriores

35. Un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades) es una de las mejores maneras de llevar a cabo un autoanálisis

- a. VERDADERO
- b. FALSO



# MÓDULO 6: METODOLOGÍAS Y TÉCNICAS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS ANTECEDENTES DE LOS ADULTOS Y DE SUS OBJETIVOS PARA SU PERFECCIONAMIENTO

## INTRODUCCIÓN

La globalización, el progreso tecnológico y el cambio demográfico están teniendo un profundo impacto en el mundo del trabajo. Estas megatendencias están afectando al número y la calidad de los puestos de trabajo disponibles, a la forma en que se desempeñan y a las competencias que los trabajadores necesitarán en el futuro para tener éxito en el mercado laboral. Aunque el momento y la velocidad de esta evolución difieren según los países, se prevé que las necesidades de cualificación seguirán cambiando, posiblemente a un ritmo acelerado, en las próximas décadas, afectando tanto a los países avanzados como a los emergentes y en desarrollo.

Aunque estos cambios en el mundo del trabajo afectan a todos, los adultos sin estudios superiores son los que corren más riesgo de experimentar un deterioro de sus perspectivas en el mercado laboral. La demanda de sus cualificaciones está disminuyendo, ya que muchos de los trabajos que realizan tradicionalmente se automatizan o se deslocalizan en las economías avanzadas. Los estudios de la OCDE muestran que las ocupaciones que no requieren ninguna cualificación ni formación específica son las que corren mayor riesgo de ser automatizadas. Al mismo tiempo, los adultos con escasa cualificación suelen tener pocas oportunidades de seguir desarrollando sus capacidades a través de la educación y la formación. Muchos se encuentran atrapados en una "trampa de baja cualificación", en puestos de bajo nivel con escasas oportunidades de desarrollo y aprendizaje en el trabajo, y experimentando frecuentes y a veces prolongados periodos de desempleo. Por lo tanto, abordar las barreras formativas específicas de los adultos poco cualificados es imprescindible para que puedan progresar en el mercado laboral y acceder a mejores puestos de trabajo (OCDE, 2019).



Las competencias son un motor para la competitividad, la innovación y el crecimiento, así como para el bienestar y la realización personal y profesional de los individuos. Este es el fundamento del primer principio del Pilar Europeo de Derechos Sociales, que establece que "toda persona tiene derecho a una educación, una formación y un aprendizaje permanente de calidad e inclusivo, con el fin de mantener y adquirir las competencias que permitan a las personas participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral". Los conocimientos, las aptitudes y las competencias se adquieren a lo largo de toda la vida, desde la "cuna hasta la tumba", empezando por el aprendizaje en la familia, pasando por la educación y la atención a la primera infancia, la educación obligatoria, la formación profesional y/o la superior, y continuando con el aprendizaje de adultos en todas sus formas.

Tal y como se establece en la Agenda de Capacidades de la UE, las capacidades son una vía para la empleabilidad y la prosperidad. Con las cualificaciones adecuadas, las personas están preparadas para ocupar puestos de trabajo de calidad y pueden desarrollar su potencial como ciudadanos activos y seguros de sí mismos. En una economía global que cambia rápidamente, las capacidades determinarán en gran medida la competitividad y la capacidad de impulsar la innovación. Son un factor de atracción para la inversión y un catalizador en el círculo virtuoso de la creación de empleo y el crecimiento. Son clave para la cohesión social (Comisión Europea, 2019).

El módulo 6 se centra en las metodologías y técnicas para la identificación de los antecedentes de los adultos - talentos, habilidades y competencias, así como las metodologías y técnicas para la identificación de metas y objetivos, relacionados con la mejora de competencias. El curso sigue la lógica del kit de herramientas PATHWAYS y pretende introducir a los profesores/formadores de educación de adultos y a los asesores/consejeros laborales sobre cómo aplicar el kit de herramientas PATHWAYS a los beneficiarios finales: adultos sin estudios superiores que necesitan mejorar sus competencias.

En este sentido, se basa especialmente en el Conjunto de Herramientas - capítulo 2.2 Técnicas para identificar los antecedentes de los adultos y capítulo 2.3 Técnicas para identificar los objetivos y perspectivas de los adultos, así como en los capítulos 3.2 Ejercicios para identificar el potencial de los adultos y 3.3 Ejercicios para identificar las opciones futuras de los adultos. También se basa en otros recursos externos, enumerados en las referencias.



---

El módulo contiene las siguientes partes que permiten el uso independiente por parte de los profesores/formadores/asesores para llevar a cabo una lección:

- Descripción del módulo (el presente documento)
- Plan de la lección
- Actividades/ejercicios
- Valoración/evaluación



## METAS Y OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

El objetivo del módulo es presentar algunas metodologías y técnicas para la identificación de los antecedentes y los objetivos para la mejora de la capacitación de los adultos sin estudios superiores como beneficiarios finales del proyecto PATHWAYS, que serán utilizadas por los educadores/profesores/formadores/asesores de adultos en su trabajo con este grupo objetivo.

Los objetivos de aprendizaje del módulo son

- Mejorar las competencias de los profesores/formadores/asesores de educación de adultos para la identificación de los antecedentes - talentos, habilidades y competencias de los adultos sin estudios superiores.
- Mejorar las competencias de los profesores/formadores/asesores de educación de adultos para la identificación de metas y objetivos para la mejora de las cualificaciones de los adultos sin estudios superiores.
- Proporcionar a los profesores/formadores/asesores ejemplos prácticos de actividades para la identificación de los antecedentes y objetivos de los adultos sin estudios superiores.
- Aumentar el interés de los profesores/formadores/asesores, así como de los beneficiarios finales, por el aprendizaje permanente.

## IDENTIFICACIÓN DE LOS ANTECEDENTES DE LOS ADULTOS Y OBJETIVOS PARA MEJORAR SUS COMPETENCIAS

Según el Cedefop (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional), un enfoque coordinado y coherente de los itinerarios de mejora de las cualificaciones se basa en la idea de oportunidades adaptables y flexibles e itinerarios de aprendizaje adaptados a las necesidades individuales de los alumnos. La evaluación de las capacidades, una oferta de aprendizaje adaptada y la validación y el reconocimiento de las capacidades y competencias son elementos clave. Los itinerarios de perfeccionamiento que conducen a la educación y formación superior y/o de adultos, o a otras formas de aprendizaje, se basan generalmente en la idea de que todo



aprendizaje se valora, se promueve y se hace visible. En consecuencia, los adultos poco cualificados pueden progresar hacia la capacitación individual embarcándose en un viaje sostenible de mejora de las cualificaciones, adaptado a sus propias necesidades específicas. El proceso puede ser de corta duración (evaluación y validación de competencias, reconocimiento de aprendizajes previos, o un módulo de formación basado en el trabajo), intermitente y alternando entre el empleo y la educación y la formación, o puede implicar un compromiso de aprendizaje continuo y a largo plazo que conduzca a una cualificación; pero siempre se basa en la idea de un camino hacia la capacitación individual y se fundamenta en el aprendizaje permanente.

Este camino puede comenzar con la evaluación de las competencias. Como demuestra la experiencia, los adultos poco cualificados pueden ser todo menos poco cualificados. Aunque los adultos pueden carecer de algunas competencias o cualificaciones básicas, es probable que hayan adquirido otras competencias importantes a lo largo de su vida, incluso en el empleo. Las personas inactivas y los desempleados de larga duración podrían haber participado en trabajos domésticos o en actividades de voluntariado que les han proporcionado una fuente amplia o específica de aprendizaje y desarrollo de competencias. Los inmigrantes pueden tener conjuntos de competencias no documentadas que son valiosas para los mercados de trabajo del país de acogida. Especialmente en el caso de los adultos sin estudios superiores, la identificación de las habilidades y competencias adquiridas previamente contribuirá al compromiso y a la motivación para seguir aprendiendo, además de proporcionar vías de acceso a un empleo significativo. Para algunos, el descubrimiento y la mayor conciencia de sus propias capacidades será un resultado valioso del proceso.

Una evaluación de competencias es un proceso en el que los resultados de aprendizaje de una persona se comparan con puntos de referencia o estándares específicos. También puede denominarse "auditoría de competencias" o "perfil de competencias". En el contexto de los itinerarios de mejora de las competencias, la evaluación de las competencias se centra en la identificación y documentación del aprendizaje previo de una persona en cualquier contexto (formal, no formal e informal) y de cualquier laguna en relación con el nivel de competencias deseado. Este camino puede conducir a una educación y formación más específicas, pero también puede contribuir a mejorar la empleabilidad y la progresión en el empleo (como la promoción, la transición a otro puesto), por lo que existen múltiples vías de oportunidad.



La identificación y la documentación de las competencias también son cruciales para diseñar un enfoque de formación específico basado en el punto de partida de un individuo. Puede reducir la duración de la formación y aumentar la eficacia del sistema, haciendo coincidir al alumno o empleado con un puesto o carrera adecuados. También puede ayudar a superar los llamados obstáculos situacionales, como las responsabilidades familiares, los conflictos de horarios, los costes financieros, la falta de apoyo del empleador o los problemas de proximidad (Cedefop, 2020).

El kit de herramientas PATHWAYS presenta algunos enfoques metodológicos y técnicas para identificar los antecedentes de los adultos (que incluyen talentos, habilidades, competencias y otra información básica importante). En la plantilla de Plan de Lección y Actividades que sigue a la descripción de este módulo, seleccionamos y describimos algunos de los enfoques metodológicos y técnicas, mientras que todos ellos están disponibles en el Juego de Herramientas como una opción adicional.

Una de las técnicas más utilizadas para la identificación de los antecedentes de los adultos es un cuestionario especialmente diseñado que ayuda a revelar los conocimientos, las habilidades y las competencias de los adultos que necesitan mejorar sus capacidades. El cuestionario incluye varias áreas, como el perfil personal, la educación, los estudios, la experiencia laboral, el conocimiento de idiomas, la estancia en el extranjero, las características personales, las habilidades digitales, el uso de servicios en línea, la formación informal, las habilidades y competencias necesarias, o la prueba de pensamiento crítico.

Otro enfoque metodológico para identificar los antecedentes de los adultos es la entrevista individual, que es una situación en la que sólo el entrevistador y el entrevistado (en este caso los educadores de adultos o los profesionales de la orientación profesional y el adulto que necesita mejorar sus competencias) hablan juntos. A través de las entrevistas, los educadores de adultos hacen preguntas del cuestionario mencionado para revelar los conocimientos y las competencias del estudiante adulto.

Los asesores también pueden utilizar el aprendizaje informal a través de los juegos/la gamificación. El uso de juegos en el proceso de aprendizaje tiene muchos beneficios. La gamificación aprovecha las tendencias naturales de las personas hacia la



competición, el logro, la colaboración y la caridad. Los juegos incluidos en este módulo ayudarán a captar los conocimientos y el pensamiento crítico del grupo objetivo.

Otro enfoque metodológico útil es el aprendizaje informal mediante talleres o mesas redondas. Los talleres son reuniones diseñadas a medida, normalmente de más de dos horas, que pueden utilizarse para alcanzar diversos objetivos.

Cuando los adultos que necesitan mejorar sus competencias tienen que definir su propio camino personal, necesitan entender claramente sus objetivos y metas personales, tanto a nivel profesional como personal. Esto les proporciona información sobre "hacia dónde" se dirigen y sobre la duración de su trayectoria educativa. Este proceso de ser consciente de "la dirección" de su propio camino es crucial tanto para ellos como para el formador/educador. Es una especie de brújula que contribuye definitivamente a cómo será su viaje. Además, "tener una visión" de sí mismos en el mercado laboral completa este marco, proporcionando un "mapa detallado" de sus deseos, expectativas y potencialidades para el formador, útil para sugerencias y consejos que permitan el logro esperado. Para apoyarles en este proceso podemos utilizar las diferentes técnicas descritas en la Caja de Herramientas.

Es importante distinguir entre objetivo y meta: una "meta" se ve como algo que se refiere a algo abstracto o relacionado con un resultado a largo plazo, en cambio, el término "objetivo" se refiere a algo más relacionado con el periodo a corto plazo, medible, y que debe entregarse concretamente.

Cuando trabajes con un adulto en sus metas y objetivos, ten en cuenta también la importancia de algunas de sus habilidades blandas, como el autoconocimiento. La autoconciencia se refiere principalmente a ser capaz de observarse a sí mismo y reconocer un sentimiento en el momento en que se produce (Goleman, 1998). Una persona que es consciente de sí misma conoce de la mejor manera sus propios valores y objetivos, sus propios "puntos de venta" y sus puntos débiles. Sabe qué hacer, qué quiere y cómo puede conseguirlo. Ser consciente de las áreas en las que confía, de su potencial y de hacia dónde quiere ir permite definir fácilmente el camino a recorrer.

La identificación de los objetivos con los adultos puede hacerse a través de diferentes enfoques y técnicas. Por supuesto, como se ha mencionado anteriormente, las habilidades blandas de los profesores/formadores/consejeros son realmente importantes: las habilidades clave en este proceso son la empatía y la escucha.



Podemos utilizar algunos enfoques prácticos para permitir que los adultos que necesitan mejorar sus habilidades desarrollen sus objetivos: establecer un entorno positivo, la actitud de los profesores y conocer a la persona; aquí podemos utilizar algunos enfoques de educación no formal para facilitar esta fase, como el mapa mental. El uso de un mapa mental es una buena manera y también un enfoque inicial que puede ayudar a los adultos a expresar algo sobre ellos: pueden ser los principales acontecimientos de su vida o de la experiencia profesional o también sus habilidades o competencias para una potencial carrera/trabajo deseado. Otro enfoque práctico es comprender la propia confianza y las habilidades para el trabajo deseado y establecer, planificar y supervisar la meta y los objetivos. Es importante establecer metas y objetivos relevantes en el marco de un posible itinerario de mejora de las competencias: cuanto más realistas sean, más se controlarán y probablemente tendrán éxito. El adulto no es el único responsable de este proceso, pero el orientador profesional tiene un papel crucial para apoyarle en la definición de sus objetivos.

Con este módulo, los profesores/formadores/asesores de educación de adultos adquirirán valiosos conocimientos y herramientas prácticas para poder identificar los antecedentes de los adultos sin estudios superiores y establecer los objetivos para su mejora. Esto facilitará su trabajo regular con este grupo objetivo como beneficiarios finales del proyecto PATHWAYS. Estarán equipados con un plan de clases, un conjunto de actividades/ejercicios y una herramienta de evaluación que podrán utilizar de forma independiente o combinada con los materiales y herramientas existentes en su trabajo con estos adultos.

## CONCLUSIONES Y REFERENCIAS

- Erasmus+ project PATHWAYS (2021). PATHWAYS Toolkit for adult education
- European Commission (2019). Council Recommendation on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults Taking stock of implementation measures
- OECD (2019). Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning, ([www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf](http://www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf))



- Cedefop (2020). Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 2: Cedefop analytical framework for developing coordinated and coherent approaches to upskilling pathways for low-skilled adults.



## MÓDULO 6: PLAN DE ESTUDIOS

Módulo 6: Metodologías para la identificación de los antecedentes de los adultos y los objetivos para mejorar sus competencias

Duración: 145-160 min.

Tema: identificación de los antecedentes de los adultos (talentos, habilidades, competencias) e identificación de los objetivos/metas para su perfeccionamiento

Número de actividades: 3

### ENFOQUE Y OBJETIVOS DE LA LECCIÓN

Estructura / Actividad:

El formador/asesor debe utilizar los siguientes documentos (plantillas) para llevar a cabo esta lección:

1. Plantilla de descripción del módulo 6 para la parte teórica de la lección - explicación y debate (45 min)
2. Plantilla de actividades para la realización de tres ejercicios prácticos (80-95 min)
3. Plantilla de evaluación tras la finalización de la lección (20 min)

Duración total del módulo: 145-160 min.



### Objetivos del aprendizaje:

- Mejorar las competencias de los profesores/formadores/asesores de educación de adultos para la identificación de los antecedentes - talento, habilidades y competencias de los adultos sin estudios superiores.
- Mejorar las competencias de los profesores/formadores/asesores en la educación de adultos para la identificación de metas y objetivos para la mejora de las cualificaciones de los adultos sin estudios superiores.
- Proporcionar a los profesores/formadores/ asesores ejemplos prácticos de actividades para la identificación de los antecedentes y objetivos de estos adultos.
- - Aumentar el interés de los profesores/formadores/ asesores, así como de los beneficiarios finales, por el aprendizaje permanente.

### Materiales necesarios:

- Una hoja de papel
- Lápiz o bolígrafo
- Folleto para el ejercicio Mi proyecto



## MÓDULO 6: ACTIVIDADES

### INTRODUCCIÓN

Para nuestro Plan de Lección del Módulo 6 seleccionamos tres ejercicios para identificar los antecedentes de los adultos sin estudios superiores (relacionados con los "ejercicios de potencial" en la Caja de Herramientas I02) y la identificación de los objetivos y/o metas de los adultos (relacionados con los "ejercicios de opciones futuras" en la Caja de Herramientas I02).

El primer ejercicio explotará los objetivos y los potenciales de los adultos mediante una breve actividad práctica. El segundo ayudará a los participantes a determinar cuál podría ser su profesión o vocación y les ofrecerá una visión de quiénes son realmente, ayudándoles así a planificar su carrera. El tercer ejercicio está destinado a las personas que quieren mejorar su situación actual. El consultor puede utilizarlo para empoderar a los participantes y ayudarles a darse cuenta de que pueden ser ellos mismos los artífices de los cambios. El orden de realización de los ejercicios puede cambiarse, según las preferencias del profesor/asesor y el tiempo disponible.



## METAS Y OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Las metas y objetivos de aprendizaje de las actividades propuestas son

- Aprovechar los objetivos de los adultos que aprenden, así como sus potenciales.
- Ayudar a los adultos en formación a planificar su carrera profesional.
- Empoderar a los participantes y ayudarles a darse cuenta de que pueden ser ellos mismos los artífices de los cambios

## ACTIVIDADES

ACTIVIDADES
Actividad 1.1 El potencial de los estudiantes adultos a través de una actividad práctica
Actividad 1.2 Mapa de ocupaciones/carreras
Actividad 1.3 Mi proyecto

Actividad 1.1	
<b>Título:</b>	El potencial de los estudiantes adultos a través de una actividad práctica
<b>Preparación/materiales necesarios:</b>	- Un trozo de papel - Un bolígrafo o un lápiz
<b>Ejecución:</b>	Paso 1:  En primer lugar, los participantes tienen que coger un papel y dividirlo en dos columnas. En la parte superior izquierda de la



columna, deben escribir "Resultados" y en la parte superior derecha, "Habilidades/Competencias".

El lado de los resultados es una lista de todo tipo de creación en el mundo que admiran y que les gustaría lograr. Cualquier cosa de la que les hubiera gustado formar parte, contribuir, hacer por sí mismos o entender.

Paso 2:

Los participantes se toman tres minutos para rellenar la parte izquierda del papel con todos los resultados que se les ocurran en ese tiempo. Se les debe indicar que no filtren sus pensamientos y que simplemente escriban lo que se les ocurra. Si los participantes se atascan y no pueden pensar en muchos resultados, el educador/profesional debe ayudarles.

e.g., Algunas buenas preguntas de ayuda serían:

- ¿El trabajo de quién admiras?
- ¿Tienes algún ídolo en mente? (Bill Gates, JK Rowling...)  
¿En qué trabajan?
- ¿Qué les gusta hacer?
- ¿Qué te gustaba hacer de pequeño?
- ¿Qué logro de los últimos 100 años te gustaría seguir?

Paso 3:

Una vez finalizado el tiempo (3 minutos), se debe indicar a los participantes que encierren en un círculo los cinco resultados que les parezcan más emocionantes y motivadores de alcanzar.

**Paso 4:**

Después de que los participantes marquen con un círculo los cinco o diez resultados, el siguiente paso es averiguar las habilidades que les corresponden. Para cada resultado marcado con un círculo, deben enumerar las habilidades/competencias relacionadas con la consecución de ese resultado.

Algunos de ellos sólo tendrán unas pocas habilidades. Escribir un libro, por ejemplo, se reduce principalmente a la creatividad y la escritura. Pero un resultado como "montar mi propio negocio" se divide en liderazgo, gestión, ventas, finanzas, marketing, etc. Si no están seguros de cuál es el término técnico para una habilidad/competencia, sólo deben poner lo más parecido a lo que se les ocurra.

Cuando los participantes añadan destrezas o competencias a la parte de "destrezas/competencias" del papel, deberán trazar líneas desde cada resultado rodeado hasta la(s) destreza(s) o competencia(s) correspondiente(s).

Nota: Las competencias están subcategorizadas como - Conocimientos, -Habilidades, -Actitudes

**Paso 5:**

Ahora, a partir de la lista elaborada, reduzca a tres habilidades (póngalas en círculos) basándose en algunos criterios:

- ¿Qué habilidades aparecieron con más frecuencia?
- ¿Qué habilidades te entusiasman más? Ve en función de las habilidades/competencias que más te interesan y de lo que parece más adecuado para ti.



	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué habilidades son alcanzables? Todavía puedes aprender liderazgo, pero puede que necesites centrarte en algo tangible y más realista a corto plazo.</li> </ul> <p>Los participantes no deben pensar demasiado en qué tres deben elegir. Deben elegir tres habilidades que sean realizables y que realmente les ayuden a conseguir el trabajo que desean (resultados).</p>
<b>Objetivo:</b>	Aprovechar los objetivos y el potencial de los adultos que aprenden.
<b>Competencia/s:</b>	Con este ejercicio, los adultos sin estudios superiores podrán reconocer sus habilidades, competencias y objetivos potenciales en su camino hacia la empleabilidad. Les aclarará la forma en que quieren utilizar sus habilidades y potencialidades en el trabajo deseado en un futuro próximo.
<b>Duración:</b>	15-20 min

<b>Actividad 1.2</b>	
<b>Título:</b>	Mapa de ocupaciones y carreras
<b>Preparación/materiales necesarios:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un trozo de papel A4</li> <li>- Un bolígrafo</li> </ul>
<b>Implementation:</b>	<p>Paso 1:</p> <p>El asesor prepara el espacio y el material.</p>



Paso 2:

Dar instrucciones de trabajo y material a los participantes.

Paso 3:

Cuando los participantes hayan terminado de escribir, el orientador les invita a atribuir puntos a las actividades escritas.

Paso 4:

Cuando los participantes han terminado de puntuar, discuten el resultado.

Recordatorio del ejercicio:

- Proporcione a los participantes un rincón tranquilo para el trabajo individual.
- Los participantes escriben en un papel todo lo que les gusta hacer, las cosas que realmente disfrutan, ya sea en la vida profesional o personal, en el trabajo remunerado o en el ocio.
- Anímales a que escriban en la hoja todo lo que puedan, que intenten rellenarla por completo -también pueden continuar por el otro lado-.
- Cuando los participantes hayan terminado de escribir, invítelos a añadir puntos a todas las actividades registradas:
- 3 puntos por lo que pueden hacer en la vida, todo lo que quieran,
- 2 puntos por lo que pueden hacer en la vida, pero les gustaría aún más si tuvieran más tiempo y dinero,
- 1 punto por lo que no hacen lo suficiente o no hacen en este momento.



	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cuando los participantes hayan terminado de puntuar, el mapa profesional estará listo.</li> <li>● Hablar con los participantes sobre lo que ha resultado: lo que los participantes harían si no hubiera restricciones en su vida. Explore cómo podrían realizar su vocación: si puede estar involucrada de alguna manera en el trabajo que están haciendo actualmente, o podría estar involucrada en la educación, o pueden incluirla en mayor medida en su tiempo libre.</li> </ul>
Objetivo:	Ayudar a los participantes a determinar cuál podría ser su profesión o vocación y ofrecerles una visión de quiénes son realmente, ayudándoles así a planificar su carrera o su formación posterior.
Competencia/s:	Con este ejercicio, los adultos poco cualificados tomarán conciencia de la profesión o las áreas de interés más fuertes.
Duración:	20-30 min

Actividad 1.3	
Título:	Mi Proyecto
Aplicación:	<p>Paso 1: El consultor prepara el material: folleto y bolígrafos.</p> <p>Paso 2: Presentar el objetivo del ejercicio y el método de aplicación.</p> <p>Paso 3: El participante hace un registro del proyecto o la visión en el folleto.</p>



**Paso 4:**

Habla con el participante sobre el registro o proyecto.

**Paso 5:**

El proyecto o la visión es la base de la discusión en posteriores reuniones de asesoramiento.

**Instrucciones**

A veces en la vida nos encontramos en una situación incómoda: estresados, agotados, desempleados, insatisfechos o nos enfrentamos a otras circunstancias difíciles, o queremos empezar algo nuevo. Normalmente podemos imaginarnos en una situación más agradable. La cuestión, sin embargo, es cómo llegar a ella, es decir, de la situación actual a la que queremos. Una forma es elaborar un proyecto personal o formar una visión que podamos realizar en pasos individuales.

**Trabajo escrito**

Entregue a los participantes un folleto que incluya las siguientes preguntas. Pídeles que piensen detenidamente en las cuestiones y que luego escriban sus ideas.

- ● ¿Qué es tan importante para ti que tendría sentido plasmarlo en un proyecto? Elige un proyecto que sea factible y en el que te puedas implicar de verdad.
- ● Imagina un proyecto que te ayude a elegir y definir objetivos en el camino hacia la situación deseada en el futuro.
- ● Pregúntate:
- Tengo una idea clara de lo que me gustaría conseguir y dónde? ¿Cuál es mi verdadero objetivo? Crea un boceto, mapa o imagen del proyecto.
- ¿Es capaz de realizar las tareas que componen el proyecto? ¿Es el proyecto factible y realista? ¿Tengo todos los datos y recursos que necesito para llevar a cabo el proyecto?
- ¿He hablado del proyecto con alguien cuyas sugerencias e ideas respeto y confío? ¿Estoy dispuesto, si es necesario, a elaborar un proyecto alternativo si el primero no funciona? ¿Siento que éste es realmente mi proyecto y que tiene un significado especial para mí?
- Mi plan de ejecución del proyecto es... (escribe tu plan por pasos básicos).



	<p><u>Entrevista</u></p> <p>Hable con el participante sobre el proyecto escrito. Con este artilugio conocerá mejor al participante y le apoyará en la realización del proyecto establecido. Se hace hincapié en la independencia del participante y en su capacidad para cambiar las cosas en su vida para mejor. El proyecto sirve como herramienta que proporciona un marco temático para la discusión en reuniones posteriores con el participante.</p>
Objetivo:	<p>El ejercicio está dirigido a personas que quieren mejorar su situación actual. El consultor puede utilizarlo para empoderar a los participantes y ayudarles a darse cuenta de que pueden ser ellos mismos los artífices de los cambios. El grupo objetivo son los participantes que actualmente están bajo estrés, agotados, desempleados, insatisfechos, pueden estar enfrentándose a otras circunstancias difíciles o simplemente quieren un cambio en la vida.</p>
Competencia/s:	<p>Los participantes entienden que son las personas centrales para mejorar su situación actual. Establecen los objetivos que significan lograr cambios positivos significativos en sus vidas, y exploran los caminos hacia ellos. Saben cómo formular una estrategia para mejorar su situación actual, ejercer su proyecto o alcanzar su visión.</p>
Duración:	<p>45 min</p>

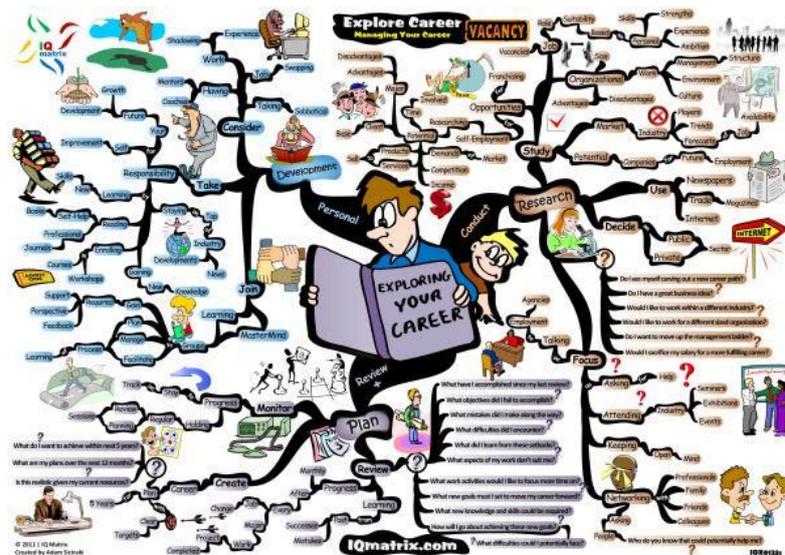


(2020-1-ES01-KA204-082734)

Anexo a la Actividad 1.1:

Outcomes	Skills/Competences	Outcomes	Skills/Competences
- Start a company		- Start a company	sales
- Publish a book/article		- Publish a book/article	entrepreneurship
- Sell socks		- Sell socks	writing
- Give important speeches		- Give important speeches	programming
- Invest in startups		- Invest in startups	speaking
- Use twitter, instagram etc.		- Use twitter, instagram etc.	marketing
- Be a teacher		- Be a teacher	leadership
- Create a website		- Create a website	transmissibility
- Travel to the moon		- Travel to the moon	communication
- Own a real estate company		- Own a real estate company	team work
- Write a bestseller		- Write a bestseller	...
- Make furniture		- Make furniture	...

Anexo a la Actividad 1.2:



CONCLUSIONES Y REFERENCIAS

- <https://wlguidance.wixsite.com/toolbox/blank-lne9u>



## EVALUACIÓN DEL MÓDULO 6 (CUESTIONARIO)

Preguntas (Seleccione Verdadero o Falso O seleccione la/s respuesta/s correcta/s O escriba la respuesta correcta)

36. Las investigaciones de la OCDE muestran que las ocupaciones que no requieren habilidades y formación específicas son las que tienen menos riesgo de ser automatizadas.
- a. Verdadero
  - b. Falso
37. Las habilidades son un motor para (múltiples respuestas posibles):
- a. Competitividad
  - b. Innovación
  - c. Desempleo
  - d. Realización personal y profesional
- 38.Cuál es el primer paso en el enfoque coordinado y coherente de los itinerarios de mejora de las competencias, según el Cedefop:
- a. Evaluación de habilidades
  - b. Oferta de aprendizaje a medida
  - c. Validación y reconocimiento de habilidades y competencias
39. La evaluación de competencias también se denomina:
- a. ....
  - b. ....
40. La evaluación de las competencias se centra en la identificación y documentación de los aprendizajes previos del individuo en el contexto del aprendizaje formal



- a. Verdadero
  - b. Falso
41. La identificación y documentación de las competencias es crucial para diseñar un enfoque de formación específico.
- a. Verdadero
  - b. Falso
42. ¿Cuál es una de las técnicas más utilizadas para identificar los antecedentes de los adultos?
- a. Gamificación
  - b. Talleres o mesas redondas
  - c. Cuestionario especial
  - d. Entrevista individual
43. El término "objetivo" se refiere a algo más relacionado con el periodo a corto plazo, medible y que debe ser entregado concretamente.
- a. Verdadero
  - b. Falso
44. Para conocer a la persona destinataria podemos utilizar algunos enfoques de educación no formal para facilitar esta fase, por ejemplo:
- a. ....
45. El adulto sin estudios superiores es el único responsable del proceso de definición de sus objetivos.
- a. Verdadero
  - b. Falso



# EVALUACIÓN GENERAL

Para la evaluación del curso PATHWAYS se adoptan dos métodos:

- Formativa en forma de cuestionarios al final de cada módulo del curso:

Constan de 5 a 10 preguntas de opción múltiple con una respuesta correcta definida. El alumno puede evaluar sus conocimientos viendo las respuestas correctas e incorrectas a las preguntas. Los cuestionarios ayudan a los alumnos a aprender con la práctica, ya que les permiten recordar la información previamente aprendida

- Sumativa en forma de examen global al final del curso.

El examen global consta de 25 preguntas (5 preguntas por cada Módulo 2-6), con 3 posibles respuestas, mientras que sólo una de ellas será correcta. Cada respuesta correcta vale 4 puntos, por lo que la suma es de

$$25 \times 4 = 100 \text{ puntos.}$$

Un alumno sólo puede aprobar el curso si obtiene al menos una puntuación del 80%, lo que le permite obtener sólo 5 respuestas erróneas y al menos 20 correctas.

Módulo 2	Título del módulo: Diseño de la evaluación del RAP	
Pregunta 1	¿Cuál es el objetivo de la evaluación sumativa?	
Opción A	Proporcionar una declaración concluyente sobre lo que se ha aprendido hasta el momento	
Opción B	Proporcionar retroalimentación	
Opción C	Ayudar a la comprensión	
Pregunta 2	¿Cuál es el objetivo de la evaluación formativa?	
Opción A	Ayudar a los alumnos a ampliar y profundizar su comprensión	
Opción B	Proporcionar una calificación concluyente	



Opción C	Evaluar la suma total de los conocimientos adquiridos	
Pregunta 3	Cómo recopilar y mapear las pruebas de la manera más eficiente posible. En cuanto a las pruebas, cuántas son suficientes. Todo esto, se trata de	
Opción A	validación	
Opción B	documentación	
Opción C	presentación	
Pregunta 4	El aprendizaje y la cualificación pueden conducir a un deseo de aprender y cualificarse aún más. Esto se refiere a:	
Opción A	la validación	
Opción B	certificación	
Opción C	Cualificación adicional	
Pregunta 5	Cuando se coloca a una persona en una situación que reúne todas las condiciones de un escenario de la vida real para evaluar sus competencias, se trata del:	
Opción A	Portafolio	
Opción B	Método declarativo de evaluación	
Opción C	Pruebas de simulación y de trabajo	

Módulo 3	Título del módulo: Diseño de la evaluación del RAP: de las ideas a la acción	
Pregunta 1	Los instrumentos de evaluación deben:	
Opción A	Seguir siendo siempre los mismos	
Opción B	Modificarse para mantener una variedad de métodos objetivos	
Opción C	Modificarse en función del uso previsto	
Pregunta 2	¿Deben combinarse las estrategias de RAP?	
Opción A	No, porque son controvertidas	
Opción B	Sí, porque se complementan entre sí	



Opción C	Sí, para comprobar su eficacia	
<b>Pregunta 3</b>		
Opción A	Entre los componentes clave de la evaluación del RAP se encuentran:	
Opción B	Pruebas y habilidades reales	
Opción C	Crear carteras grandes	
Opción C	Enfoque de talla única	
<b>Pregunta 4</b>		
Opción A	Las etapas clave del proceso de RAP son	
Opción B	Encontrar a los posibles solicitantes	
Opción C	Informar a los posibles solicitantes	
Opción C	Aprendizaje basado en el trabajo de los solicitantes potenciales	
<b>Pregunta 5</b>		
Opción A	Los ejemplos de pruebas indirectas para el RAP incluyen	
Opción B	Presentaciones visuales o discursos escritos	
Opción C	Vídeos	
Opción C	Muestras de trabajo	

Módulo 4	Título del módulo: Aplicación de estrategias para aumentar la motivación y el compromiso en la vida	
<b>Pregunta 1</b>		
Opción A	¿Cómo se puede definir la "motivación secundaria"?	
Opción B	Motivación que cumple la función de satisfacer las necesidades primarias	
Opción C	Motivación adquirida o aprendida del contexto y el entorno de la vida	
Opción C	Motivación impulsada por razones que parten de uno mismo y de la propia experiencia o voluntad	
<b>Pregunta 2</b>		
Opción A	¿Qué característica se ha asociado con el éxito en la mejora de las propias capacidades o en la consecución de un objetivo?	
Opción B	Autoeficacia	
Opción C	Sociabilidad	
Opción C	Confianza	



Pregunta 3	<b>¿Cómo puede un formador, un tutor o un orientador laboral fomentar la motivación del alumno?</b>	
Opción A	Utilizando una estrategia de evaluación única	
Opción B	No proporcionando retroalimentación	
Opción C	Ayudando a los alumnos a establecer objetivos de aprendizaje adecuados y valiosos	
Pregunta 4	<b>¿Qué NO es un tipo de aprendizaje experimental?</b>	
Opción A	Juego de roles	
Opción B	Narración	
Opción C	Juego	
Pregunta 5	<b>¿Qué herramienta, utilizable durante una entrevista motivacional, es útil para enumerar en un solo lugar los beneficios y los costes de cambiar o seguir aplicando el comportamiento actual?</b>	
Opción A	Análisis DAFO	
Opción B	Pregunta abierta	
Opción C	Hoja de trabajo de balance de decisiones	

Módulo 5	Título del módulo: Recursos útiles para los profesionales	
Pregunta 1	<b>El uso de los rompehielos en las formaciones es importante porque</b>	
Opción A	Crean un ambiente positivo	
Opción B	Son una buena forma de conocer a los participantes y sus antecedentes	
Opción C	Todo lo anterior	
Pregunta 2	<b>¿Cuál de los siguientes es un ejemplo que puede afectar negativamente al espacio de aprendizaje (en forma física)?</b>	
Opción A	El aula carece de aire o es demasiado fría	
Opción B	El formador es demasiado entusiasta	
Opción C	Todas las anteriores	



<b>Pregunta 3</b>	¿Cuál de las siguientes es parte de las reglas establecidas para seguir en las conversaciones abiertas dentro del grupo?	
<b>Opción A</b>	Tener en cuenta a todos los presentes en la sala - Escuchar sin juzgar	
<b>Opción B</b>	No hablar de lo que ocurre	
<b>Opción C</b>	No interrumpir nunca, aunque no hayas entendido algo.	
<b>Pregunta 4</b>	Uno de los pasos del proceso para crear una cartera es el análisis DAFO. DAFO significa:	
<b>Opción A</b>	Fortalezas, Advertencias, Oportunidades, Oportunidad	
<b>Opción B</b>	Fortalezas, Debilidades, Oportunidades, Amenazas	
<b>Opción C</b>	Fortalezas, Debilidades, Oportunidades, Oportunidad	
<b>Pregunta 5</b>	Un portafolio es muy importante para el futuro de la empleabilidad del adulto que aprende. Es:	
<b>Opción A</b>	Una herramienta para toda la vida que ayuda a los adultos en formación a descubrir y expresar quiénes son	
<b>Opción B</b>	Una "prueba" de sus puntos débiles	
<b>Opción C</b>	Ninguna de las anteriores	

<b>Módulo 6</b>	Título del módulo: Metodologías y técnicas para la identificación de los antecedentes de los adultos y de los objetivos de éstos para su mejora de las competencias	
<b>Pregunta 1</b>	Estar atrapado en una "trampa de baja cualificación" significa...	
<b>Opción A</b>	Ocupar puestos de nivel medio o alto con buenas oportunidades de desarrollo y aprendizaje en el trabajo	
<b>Opción B</b>	Ocupar puestos de bajo nivel con escasas oportunidades de desarrollo y aprendizaje en el puesto de trabajo	
<b>Opción C</b>	Estar atrapado en el desempleo constante	
<b>Pregunta 2</b>	Las competencias son un motor para...	
<b>Opción A</b>	La competitividad, la innovación y el crecimiento, el bienestar de los individuos y la realización personal y profesional	
<b>Opción B</b>	El bienestar, la felicidad y una mayor calidad de vida	



Opción C	Mejor reputación en la sociedad y mayores ingresos	
Pregunta 3	¿Cuál es el primer paso clave en el enfoque coordinado y coherente de los itinerarios de mejora de las competencias (según el Cedefop), además de la oferta de aprendizaje a medida y la validación y el reconocimiento de las capacidades y competencias?	
Opción A	Evaluación del coeficiente intelectual	
Opción B	Evaluación de habilidades	
Opción C	Test de personalidad	
Pregunta 4	En el contexto de los itinerarios de mejora de las competencias, la evaluación de las mismas se centra en la identificación y documentación del aprendizaje previo de una persona en los siguientes contextos...	
Opción A	Formal	
Opción B	No formal e informal	
Opción C	Formal, no formal e informal	
Pregunta 5	¿Qué habilidades blandas de los profesores/formadores/consejeros son realmente importantes para el proceso de identificación de los objetivos de los adultos poco cualificados?	
Opción A	Negociación y liderazgo	
Opción B	Trabajo en red y en equipo	
Opción C	Empatía y escucha	



# DISEÑAR Y PONER EN PRÁCTICA LA FORMACIÓN

## FORMATO DE APRENDIZAJE

En los últimos dos años, debido a la situación de pandemia que ha asolado al mundo entero, ha surgido la necesidad de contar con vías más flexibles para acceder a una educación de calidad y a oportunidades de aprendizaje permanente para todos. Afortunadamente, las necesidades de los alumnos de hoy en día se satisfacen fácilmente gracias a los avances tecnológicos, el acceso a Internet y las herramientas que se utilizan para el aprendizaje combinado. El Blended Learning es, por tanto, la metodología que más se ha utilizado recientemente, la que probablemente más se necesitará en un futuro próximo y la que, en consecuencia, se propone para esta formación. Representa la combinación de contactos online y presenciales entre profesores y alumnos, mezclando sesiones sincrónicas y asincrónicas.

El aprendizaje combinado tiene, de hecho, varias ventajas:<sup>1</sup>

- Hace que todos los participantes en la sesión de formación colaboren.
- Mejora la comunicación gracias a la mezcla de modelos utilizados
- Permite a los profesores proponer itinerarios personalizados
- Mejora tanto la autonomía como la colaboración de los alumnos

Además, dado que el Objetivo de Desarrollo Sostenible "Educación de calidad" pretende garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y oportunidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida para todos, el aprendizaje combinado puede considerarse un enfoque valioso "para ayudar a promover la educación inclusiva, incluso para llegar a aquellos que están marginados o en situaciones vulnerables".<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Ibidem

<sup>2</sup> Lim, Cher Ping and Wang, Libing, Blended Learning for quality higher education, UNESCO, 2017, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246851>



## SEDE DEL CURSO DE APRENDIZAJE

Utilizando el método de Blended Learning, la formación, puede tener lugar online (en este caso el lugar es una plataforma online) o presencial (en este caso el lugar puede ser un aula o un espacio especial). Dado que cada módulo contiene una parte

## RECURSOS

teórica y otra práctica, se recomienda encarecidamente realizar las actividades prácticas de forma presencial en el aula con la posibilidad de interactuar físicamente, limitando la enseñanza online a las partes teóricas. Las sesiones de evaluación final, por su parte, pueden estructurarse a voluntad y según las necesidades de los alumnos, ya sea a través de plataformas online o en el aula.

Sin embargo, es importante elegir el entorno de aprendizaje que mejor se adapte a los alumnos, teniendo en cuenta las necesidades y los contextos de aprendizaje.

## PLAZO DEL CURSO DE APRENDIZAJE

Cada módulo ha sido diseñado para durar aproximadamente de 2 a 2 horas y media. Se proporciona un ejemplo de plan de clase que ayudaría a los profesores, formadores y asesores de orientación laboral a estructurar una sesión relacionada con el tema del módulo -incluyendo el horario para llevar a cabo las distintas sesiones teóricas y las diversas actividades previstas- y forma parte de cada módulo.

Sin embargo, nada impide a los formadores que, en lugar de estructurar un curso utilizando todos los módulos disponibles, utilicen algunas herramientas de forma independiente, por ejemplo, utilizando sólo las herramientas de un determinado módulo para complementar otra formación que ya utilicen: la duración del curso y de sus módulos es, por tanto, flexible y está influida por el contexto de trabajo, el nivel de conocimientos de los participantes y sus competencias digitales y lingüísticas. Además, en este caso es útil utilizar los Planes de Lección relacionados con cada módulo, ya que contienen la duración de todas las sesiones y actividades, tanto en total como en las partes individuales.



Para llevar a cabo la formación, basta con un formador/profesor que se encargue de las sesiones teóricas, mientras que es útil, aunque no obligatorio, contar con el apoyo de otros moderadores/facilitadores durante la realización de las actividades prácticas.

- Estas personas tendrán la tarea de: Crear un ambiente estimulante
- Hacer que los alumnos se sientan cómodos dando a todos la oportunidad de expresarse
- Identificar los problemas y proponer soluciones
- Estimular la motivación del alumno
- Proporcionar retroalimentación constructiva y no criticar en público
- Estimular los debates y la participación activa
- Animar a los alumnos
- Controlar la asistencia y el progreso
- Proporcionar información precisa

El Pathways Toolkit es un recurso fundamental para la sesión teórica de los módulos, junto con la plataforma de e-learning Pathways y una presentación PPT opcional sobre los temas específicos que puede ayudar a explicar mejor y de forma más resumida las cuestiones, mientras que el número de participantes puede variar según el tipo de enfoque (online o presencial), el contexto y los conocimientos de los estudiantes. Para más información sobre el material y los recursos necesarios, véase el Plan de Estudios anteriormente mencionado.

Sin embargo, nada impide a los formadores que, en lugar de estructurar una sesión utilizando todas las actividades disponibles, utilicen algunas de ellas de forma independiente o las adapten teniendo en cuenta los grupos objetivo, su nivel de conocimientos, sus propensiones e intereses.

También es importante disponer de una lista de herramientas en línea útiles para



utilizar durante las sesiones en línea y hacer que las lecciones sean más participativas e interesantes. Algunas herramientas<sup>3</sup>:

Herramientas online			
	Funcionalidad	Gratis/De pago	Limitaciones (número de usuarios)
<a href="https://docs.google.com">docs.google.com</a>	Escritura colaborativa	Gratis	Ilimitado
<a href="https://yourpart.eu">yourpart.eu</a>	Escritura colaborativa	Gratis	Ilimitado
<a href="https://mentimeter.com">mentimeter.com</a>	Recoger ideas	Versión gratis con funcionalidad limitada	Audiencia ilimitada
<a href="https://padlet.com">padlet.com</a>	Recoger ideas	Versión gratis con funcionalidad limitada	Ilimitado
<a href="https://tricider.com">tricider.com</a>	Recoger ideas	Gratis	Ilimitado
<a href="https://jamboard.google.com">jamboard.google.com</a>	Recoger ideas /Dibujar	Gratis	Ilimitado
<a href="https://kialo-edu.com">kialo-edu.com</a>	Debatir	Gratis	Ilimitado
<a href="https://canva.com">canva.com</a>	Infografía/ Cartel/ Folleto	Versión gratis con funcionalidad limitada	Ilimitado
<a href="https://thinglink.com">thinglink.com</a>	Infografía/ Cartel/ Folleto	Versión gratis con funcionalidad limitada	Limitado

<sup>3</sup> IO2 “Project-based learning Methodology: from theory to practice” from LEAP – Learning to Participate (Erasmus+ - KA2: Strategic Partnership | Youth. Project n° 2018-3-AT02-KA205-002231)



easel.ly	Poster/Folleto	Versión gratis con funcionalidad limitada	Versión gratuita limitada
mindmup.com	Mapa mental y organización	Versión gratis con funcionalidad limitada	Versión gratuita limitada
mindmeister.com	Mapa mental y organización	Versión gratis con funcionalidad limitada	Ilimitado
miro.com	Mapa mental y organización	Versión gratis con funcionalidad limitada	Ilimitado
bubbl.us	Mapa mental y organización	Versión gratis con funcionalidad limitada	Limitado
timetoast.com	Mapa mental y organización	Gratis	Ilimitado
zeemaps.com	Mapa mental y organización	Versión gratis con funcionalidad limitada	Ilimitado
Skype	Reuniones online	Versión gratis con funcionalidad limitada	Limitado
Zoom	Reuniones online	Versión gratis con	Limitado



		funcionalidad limitada	
Big Blue Button	Reuniones online	Gratis	Ilimitado
meet.google.com	Reuniones online	Gratis	Limitado
Microsoft Teams	Reuniones online	Versión gratis con funcionalidad limitada	Limitado
Kahoot.com	Cuestionario	Versión gratis con funcionalidad limitada	Limitado
Quizlet.com	Cuestionario	Versión gratis con funcionalidad limitada	Limitado
prezi.com	Presentación	Versión gratis con funcionalidad limitada	Limitado
docs.google.com/presentation	Presentación	Gratis	Ilimitado
h5p.org	Vídeo/Películas	Gratis	Ilimitado
vimeo.com	Vídeo/Películas	Versión gratis con funcionalidad limitada	Ilimitado



El curso consistirá en todos los módulos preparados por el consorcio del proyecto PATHWAYS para facilitar y promover la metodología del Toolkit. Para ello, el consorcio ha elaborado seis módulos, de 2 a 4 horas de duración cada uno, que pueden ajustarse a la formación presencial, híbrida o en línea. Cada módulo consta de una parte teórica, una parte de formación y una parte de evaluación. Según el calendario de formación propuesto a continuación, todo el curso puede impartirse en tres días consecutivos con sesiones de media jornada por la mañana o por la tarde. También se mencionan los módulos que pueden ofrecerse para la formación presencial o en línea.



## Propuesta de horario para la formación 1 – Sesión de mañana

### Día 1

Hora	Acción/Actividad	Objetivos	Metodología	Materiales necesarios
10:00 -10:20	Bienvenida	Dar la bienvenida a los participantes y ofrecer una visión general de la formación	Presentación (pptx)	Proyector or Rotafolio, pizarra, rotuladores
10:20 – 10:30	Icebreaker o <i>rompehielos</i>	Para crear un buen ambiente y conocerse	The trainer can use different <a href="#">exercises</a> taking into consideration the size of the group	<i>Proyector</i> <i>or</i> <i>Rotafolio, pizarra, rotuladores</i>
10:30 – 11:00	<u>Módulo 1:</u> Introducción a la caja de herramientas	Presentar el proyecto PATHWAYS, sus metas y objetivos, los grupos destinatarios, etc.  Proporcionar una visión general de la caja de herramientas	Este módulo se puede impartir de forma presencial u online  Presentación (pptx)/Debate	Proyector, Zoom, Teams



11:00 – 11:30	Descanso del café			
11:30 – 13:00	<p><b>Módulo 2:</b></p> <p>Enfoques de las metodologías de aplicación del RAP: visión general y marco</p>	<p>Familiarizarse con las metodologías del RAP para el reconocimiento de los conocimientos adquiridos a través del aprendizaje informal o no formal</p>	<p>Este módulo se puede impartir de forma presencial o en línea.</p> <p><i>Fase 1</i> Introducción</p> <p><i>Fase 2</i> Presentación (pptx)</p> <p><i>Fase 3</i> Actividades</p> <p><i>Fase 4</i> Evaluación</p>	<p><i>Fase 1</i> Herramienta de videoconferencia</p> <p><i>Fase 2</i> Herramienta de videoconferencia</p> <p><i>Fase 3</i> Hoja de identificación de habilidades Hoja de autoconocimiento Papel Post-it Marcadores 0</p> <p>Interactivo digital Pizarra digital Formularios de Google</p>
Día 2				
Hora (aproximada)	Acción/Actividad	Objetivos	Metodología	Materiales necesarios
09:00 – 11:00	<p><b>Módulo 3:</b></p> <p>Diseño de la evaluación del RAP: de las ideas a la acción</p>	<p>Familiarizarse con los componentes esenciales de un sistema de RAP que funcione bien y sea inclusivo</p>	<p>Este módulo se puede impartir de forma presencial u online.</p> <p><i>Fase 1</i> Lluvia de ideas</p>	<p><i>Fase 1</i> Rotafolio, marcadores o herramienta de videoconferencia</p>



			<p><u>Fase 2</u> Actividad: Beneficios a largo plazo</p> <p><u>Fase 3</u> Actividad: Lo que un solicitante pondría en un portafolio</p> <p><u>Fase 4</u> Actividad: Vídeo de reconocimiento de competencias y calificaciones del RAP</p>	<p><u>Fase 2</u> Google Jamboard, Googledocs or pen and paper</p> <p><u>Fase 4</u> Vídeo</p>
11:00 – 11:15	Descanso del café			
11:15 – 12:15	<p><u>Módulo 4:</u> Aplicación de estrategias para aumentar la motivación y el compromiso en el contexto del aprendizaje permanente</p>	<p>Introducir a los profesores/formadores de educación de adultos y a los orientadores/asesores profesionales en el papel de la motivación en el aprendizaje de adultos, así como en las habilidades y herramientas para aumentarla</p> <p>Comprender la importancia del aprendizaje permanente para que cada persona pueda responder eficazmente a las nuevas necesidades, los cambios y los retos que surgirán durante su vida personal y laboral</p> <p>Aplicar estrategias para aumentar la motivación y el compromiso en el contexto del aprendizaje</p>	<p>Este módulo se puede impartir de forma presencial u online.</p> <p><u>Fase 1</u> Teoría /Presentación (pptx) Práctica</p> <p><u>Fase 2</u> Teoría /Presentación (pptx) Práctica</p>	<p><u>Fase 1</u> Teoría: proyector, herramientas de videoconferencia (por ejemplo, Zoom, Teams)</p> <p>Práctica: tarjetas con fragmentos de frases que estimulan la motivación personal, espacio para moverse libremente</p> <p><u>Fase 2</u> Teoría: proyector, herramientas de videoconferencia (por ejemplo, Zoom, Teams)</p> <p><i>Práctica:</i> Sala amplia, una silla para cada</p>



		<p>permanente</p> <p>Desarrollar la capacidad de ayudar a los participantes a establecer objetivos realistas y reflexionar sobre sus fortalezas y debilidades</p> <p>Desarrollar la capacidad de fomentar un comportamiento de cambio positivo en los estudiantes adultos para alcanzar sus objetivos</p> <p>Dominar las técnicas de motivación y compromiso en el aprendizaje permanente para el desarrollo personal y profesional</p>		<p>participante, billetes o monedas, cinta adhesiva</p>
12:15 – 12:30	Descanso del café			
12:30 – 14:00	<p><u>Módulo 4:</u></p> <p>Aplicación de estrategias para aumentar la motivación y el compromiso en el contexto del aprendizaje permanente</p>		<p><i>Fase 3</i> Teoría /Presentación (pptx) Práctica</p> <p><i>Fase 4</i> Teoría /Presentación (pptx) Práctica</p> <p><i>Fase 5</i> Reflexión Autoevaluación</p>	<p><i>Fase 3</i> Teoría: proyector, herramientas de videoconferencia (por ejemplo, Zoom, Teams)</p> <p><i>Práctica:</i> Papel, impresión Rejilla de proyección de futuro, bolígrafo/lápiz</p> <p><i>Fase 4</i> Teoría: proyector, herramientas de videoconferencia (por ejemplo, Zoom, Teams)</p>



*Práctica:* Plantillas de las herramientas  
  
*Fase 5*  
*Práctica: Cuestionario*

Día 3

Hora (aproximada)	Acción/Actividad	Objetivos	Metodología	Materiales necesarios
9:00 – 11:00	<u>Módulo 5:</u> Recursos útiles para profesionales	Con los recursos proporcionados, el educador sabrá cuáles son sus principales responsabilidades y encontrará recursos para ayudar a sus alumnos.	Este módulo se puede impartir de forma presencial u online  <i>Fase 1</i> Presentación (pptx) de los recursos y las herramientas  <i>Fase 2</i> Actividades 1 y 2	<i>Fase 1</i> Proyector, herramientas de videoconferencia (Google Meet, Zoom),  <i>Fase 2</i> Pluma, papel ¡y ganas de aprender!  0  Miro, Mentimeter
11:00-11:30	Descanso del café			
11:30 – 14:00	<u>Módulo 6:</u> Metodologías para la identificación del talento y el	Mejorar las competencias de los profesores/formadores/consejeros de educación de adultos para la	Este módulo se puede impartir de forma presencial u online  <i>Fase 1</i>	<i>Fase 1</i>



	<p>perfeccionamiento</p>	<p>identificación de los antecedentes (talentos, habilidades y competencias de los adultos sin estudios superiores).</p> <p>Mejorar las competencias de los profesores/formadores/asesores en la educación de adultos para la identificación de metas y objetivos para la mejora de las cualificaciones de los adultos sin estudios superiores.</p> <p>Proporcionar a los profesores/formadores/asesores ejemplos prácticos de actividades para la identificación de los antecedentes y objetivos de los adultos sin estudios superiores.</p> <p>Aumentar el interés de los profesores/formadores/asesores, así como de los beneficiarios finales, por el aprendizaje permanente.</p>	<p>Teoría</p> <p><u>Fase 2</u> Práctica</p>	<p>Video projector, Video Conferencing Tool (Google Meet, Zoom),</p> <p><u>Fase 2</u></p> <p>Un trozo de papel</p> <p>Un bolígrafo o un lápiz</p> <p>O</p> <p>Google Jamboard, Miro board</p> <p>Un trozo de papel</p>
12:45 -13:00	Descanso del café			
13:00 -14:00	<p><u>Módulo 6:</u></p> <p>Metodologías para la identificación del talento y el perfeccionamiento</p>		<p><u>Fase 2:</u> Práctica</p> <p><u>Fase 3:</u> Evaluación</p>	<p><u>Fase 2</u></p> <p>Trozo de papel</p> <p>Bolígrafo o Lápiz</p> <p>Hoja de trabajo para el</p>



				ejercicio de Mi proyecto 0 Google Jamboard, Menti
--	--	--	--	---

Propuesta de horario para la formación 2- Sesión de tarde				
DÍA 1				
Hora	Acción/Actividad	Objetivos	Metodología	Materiales necesarios
15:00 - 15:20	Bienvenida	Dar la bienvenida a los participantes y ofrecer una visión general de la formación	Presentación (pptx)	Proyector o Rotafolio, pizarra blanca, rotuladores
15:20 - 15:30	Icebreaker o <i>rompehielos</i>	Para crear un buen ambiente y conocerse	El formador puede utilizar	<i>Proyector</i>



			diferentes ejercicios teniendo en cuenta el tamaño del grupo	<i>or</i> Rotafolio, pizarra blanca, rotuladores
15:30 – 16:00	<b>Módulo 1:</b> Introducción a la caja de herramientas	Presentar el proyecto PATHWAYS, sus metas y objetivos, los grupos destinatarios, etc.  Proporcionar una visión general de la caja de herramientas	Este módulo se puede impartir de forma presencial u online  Presentación (pptx)/ Debate	Proyector, Zoom, Teams
16:00 – 16:15	Descanso del café			
16:15 – 17:45	<b>Módulo 2:</b> Enfoques de las metodologías de aplicación del RAP: visión general y marco	Familiarizarse con las metodologías de RPL para el reconocimiento de los conocimientos adquiridos a través del aprendizaje informal o no formal	Este módulo se puede impartir de forma presencial u online  <i>Fase 1</i> Introducción  <i>Fase 2</i> Presentación (pptx)  <i>Fase 3</i> Actividades  <i>Fase 4</i> Evaluación	<i>Fase 1</i> Herramienta de videoconferencia  <i>Fase 2</i> Herramienta de videoconferencia  <i>Fase 3</i> Hoja de identificación de habilidades Hoja de autoconocimiento



Papel Post-it  
 Marcadores  
 0  
 Pizarra digital  
 interactiva  
 Formularios de Google

**Día 2**

Hora (aproximada)	Acción/Actividad	Objetivos	Metodología	Materiales necesarios
15:00 – 17:00	<p><b>Módulo 3:</b></p> <p>Diseño de la evaluación del RPL: de las ideas a la acción</p>	<p>Familiarizarse con los componentes esenciales de un sistema de RPL que funcione bien y sea inclusivo</p>	<p>Este módulo se puede impartir de forma presencial u online</p> <p><i>Fase 1</i> Lluvia de ideas</p> <p><i>Fase 2</i> Actividad: Beneficios a largo plazo</p> <p><i>Fase 3</i> Actividad: Lo que un solicitante pondría en un portafolio</p> <p><i>Fase 4</i> Actividad: Vídeo de reconocimiento de competencias y calificaciones del PRL</p>	<p><i>Fase 1</i> Rotafolio, marcadores o herramienta de videoconferencia</p> <p><i>Fase 2</i> Google Jamboard, Googledocs o bolígrafo y papel</p> <p><i>Fase 4</i> Vídeo</p>



17:00 – 17:15	Descanso del café			
17:15 – 18:15	<p><b>Módulo 4:</b></p> <p>Aplicación de estrategias para aumentar la motivación y el compromiso en el contexto del aprendizaje permanente</p>	<p>Introducir a los profesores/formadores de educación de adultos y a los orientadores/asesores profesionales en el papel de la motivación en el aprendizaje de adultos, así como en las habilidades y herramientas para aumentarla</p> <p>Comprender la importancia del aprendizaje permanente para que cada persona pueda responder eficazmente a las nuevas necesidades, los cambios y los retos que surgirán durante su vida personal y laboral</p> <p>Aplicar estrategias para aumentar la motivación y el compromiso en el contexto del aprendizaje permanente</p> <p>Desarrollar la capacidad de ayudar a los participantes a establecer objetivos realistas y a reflexionar sobre sus puntos</p>	<p>Este módulo se puede impartir de forma presencial u online</p> <p><i>Fase 1</i> Teoría /Presentación (pptx) Práctica</p> <p><i>Fase 2</i> Teoría/Presentación (pptx) Práctica</p>	<p><i>Fase 1</i> <i>Teoría:</i> proyector de vídeo, herramientas de videoconferencia (por ejemplo, Zoom, Teams)</p> <p><i>Práctica:</i> tarjetas con fragmentos de frases que estimulan la motivación personal, espacio para moverse libremente</p> <p><i>Fase 2</i> <i>Teoría:</i> proyector de vídeo, herramientas de videoconferencia (por ejemplo, Zoom, Teams)</p> <p><i>Práctica:</i> Sala amplia, una silla para cada participante, billetes o monedas, cinta adhesiva</p>



		<p>fuertes y débiles</p> <p>Desarrollar la capacidad de fomentar un comportamiento de cambio positivo en los estudiantes adultos para alcanzar sus objetivos</p> <p>Dominar las técnicas de motivación y compromiso en el aprendizaje permanente para el desarrollo personal y profesional</p>		
18:15– 18:30	Descanso del café			
18:30– 20:00	<p><u>Módulo 4:</u></p> <p>Aplicación de estrategias para aumentar la motivación y el compromiso en el contexto del aprendizaje permanente</p>		<p><i>Fase 3</i> Teoría/Presentación (pptx) Práctica</p> <p><i>Fase 4</i> Teoría/Presentación (pptx) Práctica</p> <p><i>Fase 5</i> Reflexión Autoevaluación</p>	<p><i>Fase 3</i> Teoría: proyector de vídeo, herramientas de videoconferencia (por ejemplo, Zoom, Teams)</p> <p><i>Práctica:</i> Papel, impresión de Rejilla de proyección de futuro, bolígrafo/lápiz</p> <p><i>Fase 4</i> Teoría: proyector de vídeo o herramientas de videoconferencia (por ejemplo, Zoom, Teams)</p>



*Práctica:* Plantillas para las herramientas  
*Fase 5*  
*Práctica:* Cuestionario

**Día 3**

Hora (aproximada)	Acción/Actividad	Objetivos	Metodología	Materiales necesarios
15:00 – 17:00	<u>Módulo 5:</u> Recursos útiles para profesionales	Con los recursos proporcionados, el educador sabrá cuáles son sus principales responsabilidades y encontrará recursos para ayudar a sus alumnos.	Este módulo se puede impartir de forma presencial u online  <i>Fase 1</i> Presentación (pptx) de los recursos y herramientas  <i>Fase 2</i> Actividades 1 y 2	<i>Fase 1</i> Video projector Video Conferencing Tool (Google Meet, Zoom),  <i>Fase 2</i> Pen, Paper, willingness to learn!  Or  Miro, Mentimeter



17:00-17:15	Descanso del café			
17:15 – 18:30	<p><u>Módulo 6:</u> Metodologías para la identificación del talento y el perfeccionamiento</p>	<p>Mejorar las competencias de los profesores/formadores/asesores de educación de adultos para la identificación de los antecedentes (talentos, habilidades y competencias de los adultos sin estudios superiores).</p> <p>Mejorar las competencias de los profesores/formadores/asesores en la educación de adultos para la identificación de metas y objetivos para la mejora de las cualificaciones de los adultos sin estudios superiores.</p> <p>Proporcionar a los profesores/formadores/asesores ejemplos prácticos de actividades para la identificación de los antecedentes y objetivos de los adultos sin estudios superiores.</p> <p>Aumentar el interés de los profesores/formadores/asesores, así como de los beneficiarios</p>	<p>Este módulo se puede impartir de forma presencial u online</p> <p><u>Fase 1</u> Teoría</p> <p><u>Fase 2</u> Práctica</p>	<p><u>Fase 1</u> Proyector, herramienta de videoconferencia (Google Meet, Zoom),</p> <p><u>Fase 2</u> Trozo de papel Bolígrafo o lápiz O Google Jamboard, Pizarra Miro</p>



		finales, por el aprendizaje permanente.		
18:30- 18:45	Descanso del café			
18:45 -19:45	<p><u>Módulo 6:</u></p> <p>Metodologías para la identificación del talento y el perfeccionamiento</p>		<p><i>Fase 2:</i> Práctica</p> <p><i>Fase 3:</i> Evaluación</p>	<p><u>Fase 2</u></p> <p>Trozo de papel</p> <p>Bolígrafo o lápiz</p> <p>Folleto para el ejercicio de Mi proyecto</p> <p>O</p> <p>Google Jamboard, Menti</p>
19:45 – 20:00	<i>Reflexión</i>	Extraer lo que los alumnos han obtenido de esta formación y cuánto han aprendido con su realización.		



## RETOS Y CÓMO ABORDARLOS

MÓDULO	RETO	DESCRIPCIÓN	CÓMO ABORDARLO
5	Los participantes no se sienten seguros/ cómodos	Los participantes no se sienten cómodos para expresarse y opinar libremente.	Es importante que el formador preste atención a la organización de la sala, compruebe que el equipo necesario está disponible y funciona, y preste atención a otros aspectos que puedan influir en la enseñanza y crear un entorno cómodo para todos.
5	Falta de habilidades digitales o incertidumbre sobre las herramientas TIC para la versión online	Si la formación se imparte en línea, los participantes pueden tener preguntas o no están familiarizados con las herramientas en línea	El instructor debe enviar de antemano una lista con las herramientas que van a utilizar y unas instrucciones básicas sobre cómo utilizarlas. Además, durante la formación el instructor debe ser paciente y orientar a los que tengan dificultades.
6	Comprensión de los términos para la realización de la actividad 1	Los participantes no entienden lo que significan los "resultados" y/o las "habilidades/competencias".	Un formador explica el significado de estos términos al principio del ejercicio de forma sencilla y comprensible
6	Falta de ideas sobre los deseos, intereses, etc. de los participantes en la actividad 2	Los participantes no recuerdan qué deben escribir sobre sus deseos, intereses, etc. en el primer paso de la actividad 2	Un formador ofrece algunos ejemplos (por ejemplo, la jardinería, la lectura, la escritura, los rompecabezas, el mantenimiento de las obras en casa, la cumplimentación de formularios, la elaboración de planes, etc.)



# ANEXOS

## Respuestas a los cuestionarios (Módulos 2 – 6)

Nº pregunta	Módulo 2	Módulo 3	Módulo 4	Módulo 5	Módulo 6
1	a	a	c	Verdadero	b
2	a	b	a	Falso	a,b,d
3	b	c	b	b	a
4	d	b	a	d	auditoría de competencias, perfil de competencias
5	a	a	c	Verdadero	b
6	c	a	d		a
7	d	b	b		c
8	b	c	b		a
9	b	a	c		Mapa mental
10	d	e	d		b

## Respuestas a la evaluación general

Nº pregunta	Módulo 2	Módulo 3	Módulo 4	Módulo 5	Módulo 6
1	A	C	B	C	B
2	A	B	A	A	A



(2020-1-ES01-KA204-082734)

3	B	A	C	A	B
4	C	B	B	B	C
5	C	A	C	A	C