

UPSKILLING BY CREATING INDIVIDUALIZED LEARNING PATHWAYS

2020-1-ES01-KA204-082734

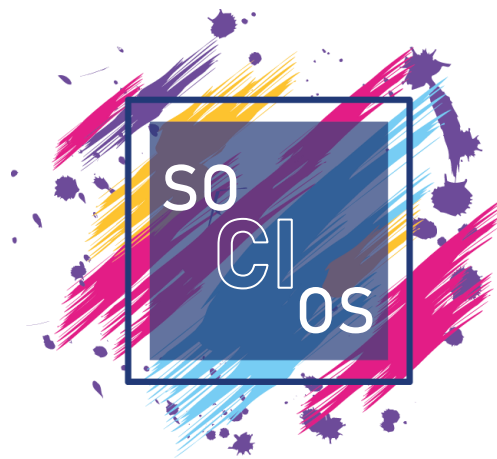


PATHWAYS

TOOLKIT PARA EDUCACIÓN ADULTA

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





GABINETE DE RECOLOCACIÓN INDUSTRIAL (GRI)
www.e-gri.com



NOVEL GROUP
www.novelgroup.lu



CSC DANILLO DOLCI
www.en.danilodolci.org



EUROTraining
www.eurotraining.gr



EUROPEAN ASSOCIATION OF CAREER GUIDANCE
www.eacg.eu



EDUCATION CENTRE GEOSS
www.ic-geoss.si



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
1.1. RECONOCIMIENTO DEL APRENDIZAJE PREVIO (RPL)	5
1.2. ACTORES Y BENEFICIARIOS.....	11
1.3. EL PAPEL DE LOS EDUCADORES Y DE LOS ORIENTADORES DE LOS ADULTOS	16
2.1. TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN	35
2.2. TÉCNICAS PARA IDENTIFICAR LOS HISTORIALES DE LOS ADULTOS.....	41
2.3. TÉCNICAS PARA IDENTIFICAR LOS OBJETIVOS Y PERSPECTIVAS DE LOS ADULTOS	58
3.1. EJERCICIOS DE MOTIVACIÓN.....	69
3.2. EJERCICIOS PARA IDENTIFICAR EL POTENCIAL DE LOS ADULTOS.....	78
3.3. EJERCICIOS PARA IDENTIFICAR LAS OPCIONES DE FUTURO DE LOS ADULTOS	90
REFERENCIAS	113



INTRODUCCIÓN



El objetivo de este documento es desarrollar una caja de herramientas para los educadores/formadores de adultos, así como para los asesores profesionales, a través del cual podrán reconocer las competencias básicas que los adultos que necesitan mejorar su cualificación han adquirido a través del aprendizaje informal o no formal, identificar su potencial, proponer itinerarios de aprendizaje para la mejora de la cualificación y la empleabilidad, para ayudarles en su integración en el mercado laboral.

La caja de herramientas incluirá:

1. Qué es el Reconocimiento del Aprendizaje Previo (RPL) y cuáles son sus propósitos, valor añadido, pasos, metodología.
2. Quiénes son los actores involucrados/ beneficiarios finales.
3. Los asesores y su papel, las técnicas y herramientas a utilizar y la contribución global al futuro de un adulto que necesita mejorar sus competencias en busca de empleo
4. Lo que el candidato debe conocer, las técnicas de motivación para continuar su camino de aprendizaje, las herramientas a utilizar después del proceso de RPL, las posibilidades y las opciones.
5. Formularios y plantillas listos para ser utilizados no sólo en los países participantes, sino también en otros.

A través de esta caja de herramientas, los socios del proyecto Pathways pretenden crear un conjunto de documentos destinados a proporcionar los conocimientos y las herramientas adecuadas a los educadores/formadores de adultos y a los asesores profesionales sobre:

- Cómo pueden ayudar activamente a los adultos desempleados que necesitan mejorar sus posibilidades de conseguir un empleo, mediante el reconocimiento de sus competencias básicas previamente adquiridas a través del aprendizaje informal o no formal





- Comprender sus aspiraciones profesionales, pero también sus inclinaciones/talentos y proponer un conjunto de alternativas de aprendizaje permanente para la mejora de su potencial profesional y personal.





1

**EL RECONOCIMIENTO
DEL
APRENDIZAJE PREVIO
& EL PAPEL
DE LOS EDUCADORES
Y DE LOS
ORIENTADORES DE LOS
ADULTOS**



1.1. RECONOCIMIENTO DEL APRENDIZAJE PREVIO (RPL)

La caja de herramientas forma parte del proyecto Pathways, dirigido a los profesionales de la educación de adultos y a los profesionales que trabajan con adultos desempleados que necesitan mejorar sus competencias (beneficiarios finales).

Este documento servirá para ayudar a estas dos categorías de profesionales (grupo objetivo directo) a reconocer las competencias básicas adquiridas en contextos de aprendizaje informal o no formal, como medio para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios finales. Además del reconocimiento de las competencias, el grupo destinatario directo podrá ayudar a los beneficiarios finales a crear su propia trayectoria de aprendizaje, como medio para mejorar sus competencias y su posición en el mercado de trabajo, pero también para su propia mejora, en el contexto de la promoción del aprendizaje permanente

¿Qué es el RPL y por qué es importante?

UNESCO-UNEVOC ofrece varias definiciones interesantes sobre lo que se refiere al Reconocimiento del Aprendizaje Previo (RPL). Algunas de ellas son:

- Es el reconocimiento de las competencias y los conocimientos adquiridos por una persona a través de su formación previa, su trabajo o su experiencia vital, que puede servir para conceder un estatus o un crédito en una materia o un módulo. Puede conducir a una cualificación completa en el sector de la EFP.
- Proceso de evaluación que valora el aprendizaje no formal e informal del individuo para determinar en qué medida ha alcanzado los resultados de aprendizaje o competencia requeridos; También puede denominarse: Acreditación del aprendizaje previo; Validación del aprendizaje informal/no formal.

La Asociación Internacional de Trabajo, presenta un paquete de aprendizaje sobre el RPL, y explica detalladamente por qué es importante.





La razón principal por la que el RPL es importante es porque la gente siempre está aprendiendo, en todas partes, pero el aprendizaje que tiene lugar fuera de los sistemas de educación y formación formales, a veces no se entiende bien o no se valora.

Ejemplos de este tipo de aprendizaje pueden ser: la formación en el trabajo, el aprendizaje informal, la participación en deportes, la organización de eventos comunitarios, la ayuda en la crianza de los hijos, la gestión del hogar, el cuidado de los enfermos y los ancianos, etc. Todas estas actividades, que tienen como resultado un conocimiento, no van necesariamente acompañadas de un certificado o diploma de competencias, que reconozca y demuestre ese conocimiento, las habilidades y las experiencias adquiridas.

El reconocimiento de todos los tipos de aprendizaje -conocimientos, habilidades y experiencias- puede suponer beneficios en el mercado laboral, en la educación y la formación formales, económicamente y en el crecimiento personal.

El RPL reconoce que los resultados del aprendizaje pueden adquirirse de muchas maneras. No obstante, existe una distinción entre los contextos de aprendizaje formal, no formal e informal, como se describe a continuación:

- Aprendizaje formal: instrucción impartida en instituciones de educación y formación o en áreas de formación especialmente diseñadas, incluso dentro de las empresas en sistemas formales de aprendizaje. La formación está estructurada y tiene objetivos de aprendizaje precisos.
- Aprendizaje no formal: aprendizaje que se realiza en actividades no designadas exclusivamente como actividades de aprendizaje, pero que contienen un elemento de aprendizaje importante.
- Aprendizaje informal: el que resulta de las actividades realizadas diariamente en el trabajo, en la familia o en las actividades de ocio.

La Organización Internacional del Trabajo en el documento *Key success factors and the building blocks of an effective system* (2015), cita al CEDEFOP en los ocho métodos de evaluación del RPL de la siguiente manera:

1. El debate ofrece al candidato la oportunidad de demostrar su nivel de conocimientos y su capacidad de comunicación.



2. Los métodos declarativos admiten la identificación personal y el registro de las competencias del individuo y normalmente son firmados por un tercero para verificar la autoevaluación.
3. Las entrevistas pueden utilizarse para aclarar cuestiones planteadas en las pruebas documentales presentadas y/o para revisar el alcance y la amplitud del aprendizaje.
4. La observación permite extraer las evidencias de competencia de un individuo mientras realiza tareas cotidianas en el trabajo.
5. Método del portafolio, que utiliza una mezcla de métodos e instrumentos empleados en etapas consecutivas para producir un conjunto coherente de documentos o muestras de trabajo que muestren las habilidades y competencias de un individuo de diferentes maneras.
6. Presentación, que puede ser formal o informal y puede comprobar la capacidad del individuo para presentar la información de forma adecuada al tema y a la audiencia.
7. Simulación y evidencia extraída del trabajo, es decir, en la que se coloca a los individuos en una situación que cumple con todos los criterios del escenario de la vida real para evaluar sus competencias.
8. Pruebas y exámenes para identificar y validar el aprendizaje informal y no formal a través de, o con la ayuda de, los exámenes del sistema formal. Fuente: CEDEFOP, 2009.

Además, se mencionan algunos criterios relativos a las características de los métodos de evaluación (NSW DET, 2009; UNESCO, 2012a; VETA, 2014):

Válido (evaluar las competencias deseadas):

- Fiable y coherente (varios evaluadores utilizan las mismas herramientas y métodos de evaluación y obtienen los mismos resultados).
- Transparente (los candidatos, los evaluadores y los moderadores conocen los métodos).





- Equitativo y flexible (se tienen en cuenta las necesidades de los candidatos, tiempo, lugar y método).
- Manejable y alcanzable (la evaluación debe ser posible dentro del tiempo y los recursos disponibles).
- Justo (que permita la apelación).
- Además, la obtención de evidencias debe cumplir con las normas probatorias, que así lo exigen:
 - a. Válido (cubre las competencias clave de una cualificación)
 - b. Suficiente (permite a los evaluadores tomar decisiones sobre el nivel de competencia)
 - c. Actual (contemporáneo)
 - d. Auténtico (ejemplos del propio trabajo del candidato)

El proyecto BeFlex de EUCEN y la Plataforma de Aprendizaje Permanente, incluye una descripción sobre los elementos del RPL que se resumen a continuación:

- El proceso de RPL debe estar centrado en el alumno. El proceso de RPL debe proporcionar a los alumnos una vía accesible para intentar recibir créditos por los conocimientos que ya poseen. El proceso debe aceptar diversos tipos de pruebas, que pretenden representar la variedad de experiencias que los alumnos han elegido para demostrar su aprendizaje y experiencia previos

La orientación ofrecida a los participantes debe ser clara y contener términos que puedan entender, para permitirles tomar decisiones responsables sobre cómo responder a los cuestionarios, si desean pasar por el proceso de RPL y qué se les exige. Además, se debe informar a todos los participantes sobre la utilidad de los créditos que han recibido, sobre cómo pueden acceder a un programa de estudios **para obtener una exención dentro de un programa que desean estudiar; o sobre otras alternativas.**

- Los alumnos que desean obtener créditos mediante el RPL deben aportar pruebas de su aprendizaje previo. Como ya se ha mencionado, los tipos de pruebas pueden variar en función del tipo de aprendizaje que se pretende reconocer y de la disposición de cada institución evaluadora. Sin embargo, en todos los casos, el proceso de evaluación debe ser transparente, riguroso y de





calidad garantizada, de modo que los alumnos puedan presentar un recurso contra una decisión si consideran que ha habido una injusticia. Preferiblemente, todo el proceso debería contar con la participación de un agente externo, alguien ajeno al procedimiento o a la institución implicada en el proceso.

- Se debe proporcionar apoyo a los alumnos para que presenten evidencias de su aprendizaje. Se espera que las evidencias recogidas tengan un aspecto muy diferente al del aprendizaje realizado a través de un curso o un programa oficial. Es posible que algunos alumnos deseen obtener créditos por el aprendizaje basado en la experiencia, y es posible que necesiten ayuda para averiguar la mejor manera de presentarlo, con el fin de tener un resultado decente, y para decidir qué habilidades y experiencias son relevantes. Hay que animar a que se presenten todas las evidencias de aprendizaje formal, no formal e informal.
- El crédito que los participantes obtienen del RPL debe tener el mismo valor que el obtenido al completar un programa de aprendizaje evaluado. La aceptación de esto dentro de la institución puede verse reforzada por la transparencia del procedimiento, el proceso de evaluación de las evidencias y la calidad de la garantía.

División de competencias - Habilidades técnicas y sociales

Existe una división sobre el tipo de habilidades, pero ¿cuál es la diferencia entre las habilidades técnicas y las habilidades sociales? Se diría que las habilidades técnicas se refieren a los conocimientos y capacidades relacionados con el trabajo, mientras que las habilidades sociales pueden considerarse las cualidades personales que pueden ayudar a una persona a prosperar. Es mucho más fácil identificar las habilidades técnicas sobre el papel, mientras que las habilidades sociales son más fáciles de identificar en persona. Por supuesto, una persona necesitaría un buen equilibrio de habilidades técnicas y sociales para tener éxito en su puesto.

Las habilidades técnicas son capacidades o conjuntos de habilidades que se pueden enseñar y que son fáciles de cuantificar. Normalmente, las habilidades técnicas se aprenden en el aula, a través de libros u otros materiales de formación, o en el trabajo.



Las habilidades sociales, en cambio, son habilidades subjetivas mucho más difíciles de cuantificar. También se conocen como "habilidades de la gente" o "habilidades interpersonales" y se refieren a la forma de relacionarse e interactuar con otras personas.

¿Se te ocurren ejemplos de este tipo de habilidades?

Habilidades técnicas	Habilidades sociales
<ul style="list-style-type: none">• Fácil de cuantificar• En el aula• Libros• Material de formación• En el trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Habilidades subjetivas• Más difíciles de cuantificar• "Habilidades de la gente"• Habilidades interpersonales





La herramienta multilingüe de la UE para crear el perfil de capacidades de nacionales de terceros países - Adaptación de PATHWAYS

La herramienta multilingüe de la UE para crear el perfil de capacidades de 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 pertenecientes a la UE pueden utilizarla en una situación de entrevista para elaborar un perfil de sus capacidades con el fin de: apoyar una evaluación posterior; constituir una base para ofrecer orientación; identificar las necesidades de mejora de las cualificaciones; apoyar la búsqueda de empleo y la adecuación del mismo.

La Herramienta de perfil de competencias de la UE está disponible aquí <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>

1.2. ACTORES Y BENEFICIARIOS

Actores implicados

Entre las categorías de actores que participan en el proceso de reconocimiento del aprendizaje previo, podemos distinguir:

- Gobierno: puede incluir diferentes autoridades. Ministerios o Departamentos de Educación, Trabajo, EFTP y otros, a nivel nacional y/o regional, local.
- Proveedores de educación y formación: pueden ser públicos y/o privados.
- Empresarios/sectores privados y asociaciones.
- Sindicatos, interlocutores sociales, ONG: que supervisan y defienden los derechos de los trabajadores.

Las relaciones e interacciones entre todos los participantes en este proceso podrían describirse así:





Los individuos (adultos que necesitan mejorar sus competencias en el caso de nuestro proyecto) pueden recibir dos tipos de reconocimiento:

- Reconocimiento por el trabajo, relacionado con su experiencia laboral, empleos regulados, ocupaciones prioritarias, etc.
- Reconocimiento por el aprendizaje, relacionado con sus acreditaciones, itinerarios de aprendizaje, certificaciones... pero también el aprendizaje adquirido a través de entornos informales y no formales.

El primero lo otorgan los empresarios/el sector privado y las asociaciones, y el segundo los proveedores de educación y formación.

Sin embargo, para que este reconocimiento sea oficial es necesario un marco de reconocimiento en el que intervengan tanto el Gobierno como los sindicatos, los interlocutores sociales y las ONG.

Funciones y responsabilidades

Aunque estos actores son en su mayoría los mismos a nivel internacional, el nivel de su implicación práctica puede variar de un país a otro o incluso entre diferentes regiones administrativas de un mismo país.

Por este motivo, a continuación, se destacan los aspectos más importantes a tener en cuenta respecto a cada uno de los actores que participan en el proceso de RPL, con el objetivo de, a través de esta información, poder realizar una radiografía de la situación real que rodea a los educadores/consejeros y a los adultos en formación que participan.

En cuanto al gobierno, como responsable de la agenda política y de cómo se integra el RPL en los sistemas de educación, formación y empleo, la información más importante relacionada con esta figura se refiere a:

- Determinar si el gobierno trabaja en línea con la Unión Europea, adaptando un marco para el RPL, si este marco no sigue las líneas europeas y se limita a un contexto nacional y cuáles son sus diferentes niveles.



- Asegurar si el derecho a la RPL está integrado en las políticas y marcos legales nacionales y cómo se relaciona con las políticas laborales, la educación y los marcos de cualificación.
- Determinar en qué consiste la promoción del aprendizaje permanente y de los itinerarios de aprendizaje y si se crearán o no condiciones favorables para ello.
- Regular la evaluación de los solicitantes y la acreditación de las instituciones.
- Determina cómo es la aplicación del sistema de RPL: centralizada (a través de instituciones a nivel nacional) o descentralizada (a través de instituciones locales/regionales).
- Es una obligación del gobierno asegurar la financiación del RPL y sus procesos, además de establecer un modelo para dicha financiación, por ejemplo, compartido, en el que todos los interesados (empresas, gobierno y solicitantes) contribuyan.

Los proveedores de educación y formación (públicos y/o privados) pueden:

- Ofrecer servicios como información y orientación para el reconocimiento de aprendizajes previos y la facilitación de estos procesos.
- Evaluar y/o validar estos procesos en relación con las cualificaciones y los marcos normativos actuales como profesionales acreditados.
- Proporcionar facilitadores y/o evaluadores, según los métodos de evaluación elegidos y aplicados por el gobierno.
- Apoyar y aplicar medidas de aprendizaje permanente, además de orientar o aplicar la formación para cumplir las normas.

Los empleadores que imparten la formación y las cualificaciones, las asociaciones que supervisan las cualificaciones, según el sistema, pueden:

- Colaborar en el diseño de estándares adecuados, adaptados y personalizados.
- Establecer o ajustar los marcos de competencias dentro de su propia industria/sector, así como los marcos internos relacionados con el RPL.
- Implementar evaluaciones para los procesos de RPL, incluso dentro de su industria/empresa.





- Supervisar los procesos de evaluación, actuar como entidad de evaluación y validación (principalmente para la EFP, a menudo para asociaciones, cámaras).

Los sindicatos, los interlocutores sociales y las ONG/organizaciones comunitarias deben ser incluidos también en el diseño del sistema de RPL. Pueden:

- Apoyar el proceso de RPL de diferentes maneras a lo largo de su desarrollo.
- Ayudar a establecer las bases y el funcionamiento del sistema y proteger los intereses de todos los actores implicados.
- Estar representado en las entidades pertinentes.

Los individuos, como potenciales solicitantes y principales beneficiarios, se someten al proceso para obtener la totalidad o parte de una cualificación. En este sentido:

- Recopilar información relevante para su caso.
- Aplicar y presentar las evidencias correspondientes.

Recibir el reconocimiento de sus competencias, si lo consiguen, para el aprendizaje y para el trabajo, tanto por parte de los proveedores de educación y formación como por parte de los empleadores y/o sus asociaciones.

Beneficiarios finales

Una vez que el marco y el contexto del proceso de reconocimiento del aprendizaje previo están claros, los beneficiarios finales son el centro de atención.

El perfil general será el de una persona que haya adquirido competencias relevantes a través de la experiencia laboral o el aprendizaje no formal/informal, pero que no tenga una cualificación/certificado relacionado. Gracias al proceso de RPL, un solicitante puede:

- Progresar en la empresa
- Cambiar de trabajo o de sector
- Conseguir un aumento de sueldo.





- Ahorrar recursos (tiempo y dinero) haciendo que se reconozcan algunas unidades de competencia como parte de una nueva cualificación.
- Empezar a trabajar en un país extranjero (reconocimiento de cualificaciones extranjeras).

Los beneficiarios del proceso de RPL pueden ser diversos:

- Trabajadores de ocupaciones elementales (artesanos, fontaneros, constructores, electricistas, peluqueros...) que han desarrollado sus habilidades y competencias en el trabajo, pero no tienen una cualificación profesional oficial o, si la tienen, no está reconocida por los empleadores o representa un nivel inferior al que han obtenido en el desempeño de su trabajo.
- Trabajadores de la economía informal que quieren dar el salto a la economía formal.
- Desempleados que quieren mejorar su empleabilidad gracias a las certificaciones.
- Personas empleadas que trabajan en cualquier puesto de trabajo en el que los requisitos de cualificación han cambiado a lo largo de los años o en el que los requisitos de cualificación difieren entre países (por ejemplo, los inmigrantes).

Especialmente en el caso de grupos vulnerables como los inmigrantes, las mujeres, los trabajadores de edad avanzada o las personas poco cualificadas, los procesos de RPL son un gran apoyo.





1.3. EL PAPEL DE LOS EDUCADORES Y DE LOS ORIENTADORES DE LOS ADULTOS

El papel del educador en la educación de adultos

El educador en la educación de adultos, según la teoría de la Andragogía, el cambio social y el aprendizaje transformador, debe 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 motivar a los alumnos para que busquen el conocimiento 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, ayudar a abordar los asuntos que sugieren, fomentan el curso heurístico hacia el conocimiento, están constantemente interactuando 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.

Es un hecho aceptado que en un proceso educativo el educador del equipo tiene el papel más significativo. Este papel consiste en crear las condiciones adecuadas en el equipo que permitan la libre expresión de las expectativas y objetivos de los alumnos. Además, es muy importante que el educador actúe para establecer los límites y las normas relativas a las funciones de los individuos durante el proceso educativo. De este modo, será más fácil para todos los participantes intercambiar opiniones e información.

Según la teoría de la Andragogía, el educador está obligado a hacer que los alumnos comprendan la razón por la que han entrado en el proceso educativo. A través de una formación totalmente experimental que utiliza las experiencias de los alumnos que han preexistido o han tenido lugar durante el curso educativo interactuando en el equipo. El clima dentro del equipo juega un papel importante. El educador trata de inspirar el respeto, la libre expresión y la conexión con los asuntos que se derivan del marco social del que proceden (Mezirow, 1991). Además, también es una fuente de aprendizaje





combinada con los métodos seleccionados; contribuye a una finalización más positiva del proceso de enseñanza (Mezirow, 1990).

La teoría del cambio social de P. Freire se basa en el cuestionamiento de lo actual y a través del pensamiento crítico que obtienen al aprender a comprender la realidad y sus problemas para luego transformarla (Knowles, Holton y Swanson, 1998). A través de este proceso de enseñanza, los educadores crean las condiciones adecuadas de aprendizaje; promueven la discusión centrada en los problemas de los participantes (Knowles, 2000).

En el marco del aprendizaje transformador, los participantes que pretenden cambiar su forma de socializar y organizarse, buscan a otras personas que compartan su ambición de crear formas de resistir a las normas culturales inéditas de las organizaciones, las sociedades, las familias y la vida política; se convierten en sujetos activos del cambio cultural (Rogers, 1996). Los formadores de adultos deben apoyar y ampliar las normas, las prácticas sociales, las instituciones y los sistemas que potencian una participación más completa y abierta en la discusión intelectual, en el aprendizaje transformador, en la acción contemplativa y en una mayor activación de los participantes (Mezirow, 2007). Están obligados a dar y potenciar oportunidades con reglas que apoyen una participación más libre y completa en la discusión, y en la vida social y política democrática (Kokkos, 2005). También es necesario que trabajen para lograr un cambio positivo. Esto puede lograrse desde el momento en que distingan sus objetivos y expectativas de los de los educadores y promuevan la discusión y la participación de los alumnos en ella, evitando el dogmatismo (Navridis, 1994). El educador debe actuar como coordinador intergradual del proceso de formación, como consejo, como estimulador, como guía en el camino del conocimiento para elaborar las experiencias de conocimiento y las admisiones de los alumnos (Navridis, 2005).

De acuerdo con las teorías anteriores, el educador del ejemplo ayudó a consolidar la esencia de la libre expresión y la conexión con los asuntos que provienen del marco social al que pertenecen (andragogía); trató de estimular una discusión sobre algún problema al que se enfrentan los aprendices (cambio social) con el objetivo de hacer un cambio positivo a través de la transformación de las experiencias y la aceptación, y la discusión racional con el fin de lograr el aprendizaje comunicacional (aprendizaje transformativo) (Jarvis, 2004). El educador está obligado a no involucrarse en una relación emocional que le lleve a asumir el papel de terapeuta en lugar del de educador.





Algo similar supera los límites del equipo educativo, ya que su propósito es proporcionar conocimientos y experiencias para adquirir habilidades profesionales y sociales, mientras que el objetivo de la terapia es resolver los problemas que se derivan de la psique del miembro.

En algunos casos, como el del ejemplo, en el que el objetivo, los límites, los roles y las condiciones de la educación no están definidos por el educador y eso da lugar a provocar confusión y desorientación en el equipo, es decir, el aprendizaje. Los educadores deben establecer límites de referencia en el marco del uso del lenguaje y por el clima ficticio de seguridad y familiaridad en el equipo y no dejarse llevar por sus emociones.

A través de los equipos en los que el educador ha colocado a los alumnos, los adultos resuelven las cuestiones específicas, desarrollando su pensamiento crítico aplicando técnicas de forma amistosa, que animan a los alumnos a completar el proceso educativo. El educador desde el principio debe diseñar el currículo utilizando el juego de rol, para que los aprendices puedan comprender los objetivos del curso, y el educador también debe intervenir como guía-coordinador del proceso de enseñanza.

Una de las teorías más completas y científicamente comprobadas de la formación de adultos es el aprendizaje transformativo, y según su representante, Jack Mezirow, reconoce la capacidad de cambio interior del individuo haciendo hincapié en el uso de las experiencias de los adultos en formación. La esencia del aprendizaje transformador consiste en determinar la percepción que tiene cada persona y como resultado de sus experiencias sociales, políticas, ideológicas, éticas, históricas y culturales. Estas experiencias se derivan de los elementos biográficos-inventariables de los adultos, a saber, la familia, el entorno en el que crecieron, viven y trabajan, la edad, la educación, así como las tradiciones histórico-nacionales y las opiniones religiosas. Todo lo anterior crea una mezcla de percepciones, admisiones y experiencias que están en lo más profundo de la mente, el comportamiento que se imprime en la personalidad del educando y crea el marco del informe y el trabajo del educador.

El proceso estocástico es una de las características básicas del aprendizaje de los adultos. Jack Mezirow apoya que a medida que avanza el tiempo también lo hace la capacidad del individuo para desarrollar estimaciones más profundas y transformar la personalidad. La edad adulta es el momento de reevaluar los conocimientos adquiridos



durante nuestra crianza y, a menudo, esto ha llevado a la distorsión de la realidad. Por eso, la parte del educador es muy importante.

En concreto, los educadores deben comprender primero sus experiencias y, mediante un proceso de *feedback*, deben clasificarlas para determinar la razón de vivir. De esta manera evitan el caos que se requiere no sólo en el caso del olvido del conocimiento sino también en la capacidad-posibilidad de redefinirse.

Los educadores de adultos están obligados a trabajar para lograr un posible cambio. Esto lo pueden lograr:

- Determinando sus objetivos y expectativas a partir de los de sus alumnos.
- Fomentando el debate y la participación de los alumnos, evitando el dogmatismo.

Tras el proceso de contemplación y fomento del pensamiento crítico que apoya el aprendizaje transformador, los aprendices serán capaces de comprender que algunas de sus concesiones eran erróneas. Esto les ayuda a aceptar las opiniones no sólo del educador, sino también del resto de aprendices. De este modo, su percepción de las cosas que les rodean se transforma, se vuelven más aceptables a las nuevas ideas y redefinen sus experiencias dándoles un nuevo significado. El papel del educador de adultos, en consecuencia, consiste en ayudar a los aprendices a reexaminar los fundamentos de sus percepciones erróneas y a dudar de las que han demostrado ser disfuncionales, para que puedan formarse una imagen más viva del mundo y de su lugar en él.

En conclusión, los educadores contribuyen a la formación del contexto de enseñanza donde la discusión es el punto principal, coordinan y organizan los equipos siguiendo los métodos de organización de las actividades educativas, estimulan a los aprendices para que puedan participar activamente en todas las actividades, definen de forma adecuada el contexto de los capítulos de enseñanza, aplican las técnicas educativas que tienen como objetivo la combinación de la teoría y la experiencia de los aprendices, bastante a menudo pero no siempre con éxito (Silberman, 1998). El educador responde, a pesar de cualquier debilidad, de forma efectiva al modelo moderno de formación de adultos que consiste en utilizar técnicas activas como proyectos de grupo, ejercicios, ampliar la discusión del aprendizaje, preguntas que conducen a un buen resultado de





la formación de adultos. Está claro que el cambio personal de concepción y experiencias del educador y del alumno es la piedra angular del proceso de formación de adultos.

¿Qué hacen los buenos educadores de adultos? - Consejos útiles

1. ASUMIR DIFERENTES FUNCIONES PARA SATISFACER LAS NECESIDADES DE LOS ALUMNOS

La principal tarea de un educador de adultos es ofrecer a los participantes la oportunidad de aprender. Para ello tendrá que desempeñar una serie de funciones, que dependen de las necesidades de los participantes y de la situación específica del curso.

EXPERTO

No hace mucho tiempo, el acceso a la información era un privilegio de profesores, investigadores y expertos. Ellos poseían el conocimiento y se encargaban de difundirlo. Gracias a Internet, el acceso a la información está ampliamente disponible para la mayoría de las personas. Por lo tanto, la tarea tradicional de los formadores de proporcionar información se ha vuelto menos importante. Sin embargo, la experiencia y los conocimientos previos de los formadores les permiten ser catalizadores y expertos capaces de seleccionar lo que es más relevante para los alumnos y ayudarles a situar esta información en el contexto adecuado. Lo que no ha cambiado es la capacidad de un buen formador para explicar temas complejos de una manera comprensible y demostrar cómo los alumnos pueden aplicar esta información.

Acciones que reflejan este papel:

- Interés por el tema, buscando activamente nuevos materiales y recursos.
- Contenido cuidadosamente seleccionado, filtrado por la propia experiencia.
- Contenido claramente estructurado.
- Habilidades de presentación claras.
- Generar el interés de los participantes por el tema mediante el uso de métodos interactivos.
- Fomentar la curiosidad de los participantes.





- Vincular la información a la propia experiencia de los participantes.

Acciones que reflejan este papel:

- Crear un entorno de aprendizaje positivo.
- Mostrar interés por los antecedentes del alumno.
- Ser paciente.
- Estar preparado para ofrecer apoyo individual

APOYO

El promotor valora la experiencia vital de los alumnos y las competencias existentes. Es consciente de que la falta de confianza y la baja autoestima son las principales razones del fracaso escolar. Por lo tanto, mostrar apoyo y motivar a los alumnos son aspectos importantes del proceso de enseñanza.

Acciones que reflejan este papel:

- Crear un entorno de aprendizaje positivo.
- Mostrar interés por el historial del alumno.
- Ser paciente.
- Estar preparado para ofrecer apoyo individual.

MONITOR

Ayudar a establecer objetivos realistas y mostrar al alumno cómo se pueden alcanzar aumentará la motivación de los alumnos y hará que el aprendizaje sea más eficaz. Apoyar a los alumnos para que aborden sus puntos débiles y mejoren sus habilidades son tareas típicas de un tutor.

Acciones que reflejan este papel:

- Garantizar que la información proporcionada y las habilidades enseñadas sean aplicables en el trabajo y la vida de los participantes.





- Motivar a los participantes para que reflexionen sobre sus puntos fuertes y débiles y apoyarlos para que cambien sus hábitos y actitudes.
- Proporcionar feedback.

FACILITADOR

El facilitador ayuda a los alumnos a aprovechar sus puntos fuertes. Se asegura de que el potencial del grupo se desarrolle y se aproveche. No hay que subestimar la "*sabiduría popular*", apenas hay una tarea que un grupo no pueda realizar y, en la mayoría de los casos, los resultados superarán las expectativas de los formadores; sin embargo, hay que confiar en los alumnos y darles la oportunidad de mostrar su potencial.

Acciones que reflejan este papel:

- Estructurar el proceso y ofrecer herramientas para el trabajo en grupo.
- Implicar a los participantes en la elaboración de los objetivos y los contenidos.
- Hacer que los procesos sean transparentes.
- Documentar los procesos y los resultados.

JUEZ

El juez evalúa los progresos de los alumnos. También crean un entorno en el que las personas pueden intercambiar opiniones abiertamente.

Acciones que reflejan este papel:

- Proceso de evaluación justo y transparente.
- Uso de diferentes fuentes para evaluar los resultados.
- Comunicar los resultados de la evaluación, mostrando los avances.
- Crear un entorno de confianza en el que las personas puedan compartir sus observaciones positivas y negativas.



MODELO A SEGUIR

Nadie está mejor posicionado que el formador para disipar los estereotipos negativos de los alumnos sobre el aprendizaje.

Acciones que reflejan este papel:

- Complementar lo que se dice con demostraciones.
- Ser plenamente consciente de por qué haces lo que haces en todas las fases del proceso.
- Ser autocrítico y busque la manera de hacer mañana de forma diferente lo que has hecho hoy.

2. PREPARACIÓN PARA LA ENSEÑANZA

ALGUNAS COSAS QUE HAY QUE TENER EN CUENTA AL PREPARAR UN CURSO:

- Conozca a tus alumnos. ¿Qué sabes de ellos? ¿Por qué asisten a este curso? ¿Cuáles son sus principales retos? ¿Cuáles son sus expectativas sobre este curso? ¿Cuáles podrían ser sus preocupaciones con respecto a este curso?
- En la práctica, es muy difícil abstenerse de planificar en función de lo que conozco y de lo que considero 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 ello? ¿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, deje 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 también cómo puedes asumir otras funciones que apoyen el proceso de aprendizaje de los participantes.





3. CREAR UN ESPACIO DE APRENDIZAJE

El objetivo es crear un entorno que fomente el aprendizaje y cree una dinámica de grupo positiva. 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, sino que consciente o inconscientemente responsabilizarán al formador de las deficiencias. Por lo tanto, es importante que el formador preste atención a la preparación de la sala, compruebe que el material necesario está disponible y funciona, y preste atención a otros aspectos que puedan influir en la enseñanza.

Algunos ejemplos de aspectos físicos negativos son:

- El aula no dispone 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 retira la atención.
- Los participantes van y vienen.
- El grupo es demasiado grande.

4. PUESTA EN MARCHA - EL INICIO DEL CURSO

En gran parte, la fase de inicio 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 zonas de confort 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 de fondo sobre los participantes que será útil más adelante en el curso.

SACAR A LA GENTE DE SU ZONA DE CONFORT

Cuando un nuevo grupo comienza su trabajo, los miembros del grupo experimentan dudas y preguntas. En cuanto el formador entra en la sala, toda la atención se centra en él. Los participantes esperan que el formador les proporcione la información y las habilidades necesarias y que les asegure un ambiente positivo, un proceso de enseñanza interesante y la posibilidad de aprender más sobre los demás participantes.

Para crear una dinámica de grupo positiva, es importante superar la concentración de los participantes en el formador y desarrollar las relaciones entre los alumnos. Este es el objetivo principal de utilizar ejercicios para romper el hielo al principio de un curso: pequeños ejercicios que reducen la tensión y hacen que la gente hable entre sí.

EQUILIBRAR LAS EXPECTATIVAS

La falta de correspondencia entre el contenido del curso y los intereses y necesidades de los alumnos es probablemente el principal motivo de insatisfacción de los participantes. La información que se ha distribuido previamente no asegura que los participantes tengan una comprensión adecuada del curso. Por lo tanto, el formador debe aclarar desde el principio cuáles son las expectativas y los intereses de los participantes en el curso. En la mayoría de los casos no será realista introducir cambios importantes en el contenido porque está predeterminado por el plan de estudios y otros factores o porque ciertas expectativas son expresadas sólo por unos pocos participantes y no representan los intereses de todo el grupo. En estos casos, el formador podrá comentar las expectativas expresadas por los participantes, explicar lo que se abordará o no en el curso y mostrar el "panorama general" explicando los objetivos y el contenido del curso. De este modo, todo el mundo tendrá una idea más realista de lo que puede esperar del curso y habrá menos margen para la decepción más adelante.





Al principio del curso, los participantes todavía estarán en su zona de confort y no expresarán públicamente sus expectativas sinceras. Las respuestas típicas son vagas y generales, por ejemplo, "adquirir nuevos conocimientos", "aprender algo interesante", "conocer a gente nueva".

Una forma de obtener información más profunda es asignar esta tarea a parejas o pequeños grupos, por ejemplo, utilizando los métodos de "Entrevista en pareja" o "Árboles de vida". Es más probable que los participantes se sinceren entre ellos, por ejemplo, admitiendo que la verdadera razón para asistir al curso es alejarse de la familia durante unas horas o admitiendo una debilidad que quieren abordar.

5. DESARROLLAR Y APROVECHAR EL POTENCIAL DEL GRUPO A TRAVÉS DEL TRABAJO EN GRUPO

TRABAJO EN GRUPO

El potencial del grupo se desarrolla transfiriendo gradualmente más responsabilidad al grupo. Es importante tener en cuenta que los participantes tienen que encontrar su papel en el grupo y aprender a trabajar juntos antes de poder asumir con éxito tareas importantes. El trabajo en grupo es el principal método para promover este desarrollo porque desvía la atención del formador y desarrolla un equipo en el que los participantes pueden aportar sus conocimientos y experiencia.

En realidad, conseguir que los participantes se comprometan efectivamente con el trabajo en grupo no suele ser tan fácil. Todo el mundo ha tenido la experiencia de trabajar en grupo sin éxito. Especialmente al principio del proceso de enseñanza, los formadores suelen enfrentarse a una situación en la que los participantes reaccionan negativamente hacia las tareas de grupo y no se consiguen los resultados previstos. La perspectiva de trabajar en grupo puede provocar en los participantes dudas y ansiedades similares a las experimentadas al principio del curso (véase "Poner en marcha las cosas"). La diferencia es que, entretanto, los participantes ya han encontrado su lugar en el grupo, han conocido a sus compañeros, saben qué esperar del formador y se han adaptado a la situación: el resultado es una "mentalidad de consumidor", en la que están preparados para seguir el curso, pero no quieren abandonar su recién adquirida zona de confort. En este contexto, la petición del





formador de trabajar en grupos se percibe como una amenaza al orden establecido, lo que vuelve a provocar dudas y más preguntas: "¿Quién más estará en mi grupo?" "¿Cómo debo presentarme en el grupo?". "¿Por qué tenemos que hacer esto?" "¿No sería mejor emplear nuestro tiempo en seguir escuchando al formador?".

El formador también suele tener miedo de invitar a los participantes a trabajar en grupo: "¿Estarán motivados para trabajar activamente?" "¿Qué hacer si se desvían del tema?" "¿Cumplirán con el tiempo establecido?" "¿Qué hacer con los participantes que no participan?" "¿Quizás sería mejor que yo mantuviera el control y siguiera guiando a los participantes a través del contenido?"

Cuanto más dude el formador de la tarea dada, más posibilidades habrá de que ésta no tenga éxito. Las experiencias negativas anteriores con el trabajo en grupo pueden disminuir la creencia de una persona en los beneficios de este método. Por lo tanto, el formador debe estar preparado para una situación en la que los alumnos no reciban la invitación a trabajar en grupo con entusiasmo. Para que el trabajo en grupo tenga éxito, debe prepararse cuidadosamente. El trabajo en grupo requiere confianza en los participantes y flexibilidad hacia el proceso y los resultados.

EL FORMADOR COMO FACILITADOR DEL TRABAJO EN GRUPO

Los alumnos adultos tienen un alto nivel de conocimientos y experiencia, que puede convertirse en un recurso importante durante un curso. Para que esto ocurra, el formador tiene que apartarse de la enseñanza y dar a los participantes espacio para reflexionar sobre su propia experiencia y presentarla al grupo.

TAREAS DE UN FACILITADOR:

- Preparar una estructura de trabajo y garantizar la disponibilidad de todos los materiales y equipamientos necesarios.
- Ofrecer herramientas y métodos para estructurar y guiar el proceso; los participantes son responsables del contenido.
- Observar la dinámica del grupo, fomentar un ambiente positivo para facilitar la comunicación, la interacción y la participación.





- Ser neutral y dedicado para promover la actividad y la cohesión del grupo.
- Hacer que el proceso sea transparente (visualización) y poner reglas cuando sea necesario.
- Evitar un papel de liderazgo; los facilitadores no expresan su opinión ni critican porque la naturaleza humana da más valor a lo que dice un líder que a lo que dicen los demás participantes.

6. PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Presentar información nueva y explicar contenidos complejos son tareas importantes para un formador. Sin embargo, escuchar la información es una de las formas menos eficaces de aprender, ya que los participantes permanecen pasivos y el formador tiene poca información sobre lo que los participantes ya saben, su velocidad de aprendizaje o cómo reciben la información presentada.

Hay una serie de cosas que el formador puede hacer para que una presentación sea más eficaz:

- Preparar el contenido desde la perspectiva de los alumnos, teniendo en cuenta lo que van a ganar y la información que necesitan.
- Limitar la información a 3 o 5 puntos principales. La capacidad del cerebro humano para recibir información es limitada. El filósofo francés Voltaire lo decía así: "El secreto de ser aburrido es decirlo todo".
- Cuanto menos acostumbrados estén los participantes a estar en un aula y a aprender, más breve debe ser la aportación. En cualquier caso, ninguna presentación debe superar los 15-20 minutos.
- La información debe dirigirse a diferentes canales sensoriales. La información auditiva debe ir acompañada de información visual, como palabras clave en un rotafolio o imágenes. Poner declaraciones escritas en diapositivas de PowerPoint no es suficiente porque la información presentada sigue siendo de carácter verbal. Otro inconveniente es que la mayoría de las personas, al ver que la información clave se presenta en la pantalla, prestan aún menos atención a lo que dice el presentador. El PowerPoint es eficaz cuando complementa la





información verbal. Un método eficaz es traducir los mensajes principales en imágenes o metáforas. Para ello se pueden encontrar amplios recursos gratuitos en Internet; por ejemplo, freedigitalphotos.net ofrece una buena colección de imágenes gratuitas.

- La información nueva es más fácil de comprender cuando se basa en los conocimientos existentes y cuando es evidente cómo se puede aplicar en la práctica.
- Mantenga el contacto con la audiencia. Especialmente en entornos de comunicación de una sola dirección. El contacto visual, incluir ejemplos de la vida de los participantes y la posibilidad de hacer preguntas son algunas de las buenas estrategias para mantener el contacto con el público (si los formadores no quieren responder a las preguntas de inmediato, pueden anotarlas en un rotafolio, asegurándose así de que serán atendidas a su debido tiempo).
- La comunicación unidireccional debe complementarse con métodos interactivos, por ejemplo, terminando la presentación con una "colmena" o un trabajo en grupo.

7. MÉTODOS EN LA EDUCACIÓN DE ADULTOS

La elección de los métodos adecuados desempeña un papel importante a la hora de hacer interesante el proceso de enseñanza, creando una dinámica de grupo positiva y ayudando a los participantes a aprender. Sin embargo, los métodos son sólo un medio para alcanzar el objetivo previsto. Para tener éxito, los formadores deben tener una idea clara de lo que quieren conseguir. Esta sección incluye información sobre diferentes tipos de métodos y consejos para ponerlos en práctica.

Una forma eficaz de agrupar los métodos es considerar el nivel de actividad que promueven y el grado en que el proceso de enseñanza se centra en el profesor. Por un lado, están los métodos que se utilizan para la comunicación unidireccional, en los que la actividad de los participantes no desempeña un papel importante. Por otro lado, están los métodos que promueven el aprendizaje autónomo.

La selección de los métodos determina el papel del profesor y viceversa. Si el método elegido es una conferencia, el profesor asume el papel de experto. Si el método elegido





es el trabajo en grupo, el profesor se convierte en un facilitador. Los profesores deben considerar los métodos apropiados para cada papel que quieran asumir.

Mucho más importante que la selección del método adecuado es la actitud del profesor. En primer lugar, los profesores deben considerar lo que quieren conseguir:

- ¿Presentar la información de forma comprensible?
- ¿Garantizar que los participantes aprendan lo que exige el plan de estudios?
- ¿Estimular la reflexión y el pensamiento crítico?
- ¿Aprovechar la experiencia y el potencial creativo de los alumnos?

Dependiendo del objetivo establecido, la actitud del profesor hacia el contenido del curso, el proceso de enseñanza y los participantes cambiará. Las siguientes preguntas ayudarán a equilibrar el contenido, los objetivos y los métodos:

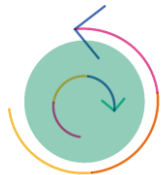
- ¿A quién? ¿Qué sabes de los participantes y sus necesidades?
- ¿Qué? ¿Qué quieres conseguir, qué información quieres transmitir, qué habilidades hay que desarrollar, qué cambios de actitud son necesarios?
- ¿Cómo? ¿Qué métodos son los más adecuados para lograr estos objetivos?
- ¿Por qué? Esta es la pregunta más importante de todas: ¿qué ganarán los participantes con lo que tú dices y con los métodos que utilizas?

8. EXPLORAR LO QUE SE HA APRENDIDO

TESTS

Los test sirven principalmente para comprobar los conocimientos de una persona. Los test pueden tener diferentes propósitos:

- Demostrar que una persona posee los conocimientos requeridos por el plan de estudios.



- Proporcionar al formador y al alumno información sobre si la información entregada se ha entendido correctamente.
- Identificar las carencias de información que aún existen.

El formador debe considerar si el test debe incluir preguntas/tareas que pidan a los alumnos que apliquen sus conocimientos y no sólo que reproduzcan la información.

Una forma fácil de evaluar la eficacia de un curso es pedir a los participantes que rellenen el mismo test antes y después del curso, lo que proporciona información sobre el aumento de conocimientos y/o el cambio de actitudes.

FORMULARIO DE FEEDBACK

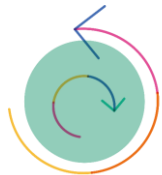
Los formularios de feedback son la forma más habitual de obtener respuestas de los participantes. Uno de los principales problemas es que la mayoría de las personas rellenan los formularios de manera formal sin reflexionar mucho sobre las respuestas. Por lo tanto, los formularios de feedback son más apropiados para obtener una visión rápida o si las respuestas son necesarias para otros fines, como estadísticas o informes. Si el formador está interesado en obtener un feedback más profundo de los alumnos, hay mejores alternativas, por ejemplo, "Frases inacabadas".

En Internet se pueden encontrar varias herramientas gratuitas para crear cuestionarios. Crear un formulario de feedback y pedir a los participantes que lo rellenen en un plazo determinado puede servir para crear vínculos entre el curso y la vida de los alumnos. Además, el encuestado habrá tenido tiempo de "asimilar" el curso y dar respuestas más pertinentes. Otra ventaja es que un formulario en línea es más cómodo de rellenar que uno que debe ser rellenado a mano; además, es mucho más fácil para el formador/organizador recoger y analizar los datos de un formulario en línea.

DIARIO DE APRENDIZAJE

Un diario de aprendizaje permite recopilar información sobre las propias acciones durante un periodo de tiempo más largo. En el diario, los alumnos documentan su





desarrollo personal y profesional, identifican preguntas o situaciones problemáticas, recogen las mejores prácticas, analizan las decisiones que se tomaron en diferentes situaciones, etc.

Puede ser útil ofrecer un enfoque más formalizado -por ejemplo, el formador puede asignar franjas de tiempo en las que los participantes deben escribir en sus diarios- para proporcionar a los alumnos una estructura y para asegurar que el diario de aprendizaje se actualiza con frecuencia.

ENTREVISTAS

Las entrevistas son probablemente la forma más eficaz de recibir información. Una entrevista debe planificarse cuidadosamente, prestando atención a lo que se quiere aprender y a las preguntas que ayudarán a conseguirlo. Durante la entrevista hay que recordar que el entrevistado está hablando de sus propias experiencias y percepciones; la responsabilidad del entrevistador es escuchar atentamente e intentar comprender.

MOMENTO DE REFLEXIÓN

No siempre es necesario utilizar un método de evaluación formal; a menudo el formador puede tener una idea bastante clara de lo que ocurre en el grupo mediante una pregunta no formal o un breve debate durante el curso: "¿Qué te parece esto?", "¿Qué porcentaje de lo que necesitas saber sobre este tema has aprendido ya?", o "¿Cuáles son tus sugerencias para aprovechar al máximo lo que queda de curso?"

9. CONSTRUIR INCURSIONES EN LA VIDA DE LOS ALUMNOS

Una de las principales fallas de la mayoría de los cursos de educación de adultos es que los formadores y organizadores tienen pocas posibilidades de saber cómo los participantes utilizan los conocimientos y habilidades adquiridos en situaciones de la vida real y no pueden ofrecer apoyo para abordar las carencias de conocimientos o superar los desafíos que se presentan en la práctica. Lo ideal es que la relación entre los formadores y los participantes se extienda más allá del aprendizaje presencial, por ejemplo, mediante reuniones de seguimiento, en las que los participantes pueden





presentar sus progresos y pedir ayuda en relación con los problemas que se les plantean. En la práctica, sin embargo, esto no suele ser fácil debido a los costes y los problemas logísticos. No obstante, los formadores pueden hacer una serie de cosas para indagar en la vida de los alumnos:

- **Tareas:** El formador puede invitar a los alumnos a reflexionar activamente sobre cómo aplican en la práctica los conocimientos y habilidades adquiridos, por ejemplo, introduciendo diarios de aprendizaje en los que los alumnos anotan lo que hacen, lo que funciona y lo que no funciona.
- **Estar disponible:** Los formadores pueden insistir en que los alumnos se sientan libres de ponerse en contacto con ellos una vez finalizado el curso para responder a cualquier pregunta y proporcionarles apoyo para superar los retos.
- **Recordatorios:** Los formadores u organizadores pueden enviar recordatorios una vez transcurrido un tiempo en los que vuelvan a destacar los aspectos clave del curso. Una variante de esto es la "Carta a mí mismo".
- **Proporcionar recursos:** El formador puede facilitar a los alumnos fuentes adecuadas para el autoaprendizaje. Internet ofrece un amplio material para este tipo de aprendizaje; YouTube, por ejemplo, ofrece instrucciones prácticas sobre casi todos los temas.
- **Utilizar las tecnologías de la información y la comunicación:** Aunque el acceso a Internet todavía no está al alcance de todos, la situación está cambiando rápidamente. La práctica demuestra que la combinación del aprendizaje presencial tradicional con el uso de herramientas basadas en Internet (aprendizaje combinado) ofrece un enorme potencial para hacer que el aprendizaje sea sostenible y más eficaz. Estas soluciones no tienen por qué ser caras ni complejas. Existen varias herramientas fáciles de usar y de acceso gratuito; por ejemplo, Google ofrece un conjunto completo de productos que pueden utilizarse para compartir y debatir información. Quizás te interese echar un vistazo a los Grupos de Google (www.groups.google.com) como foro en línea o a Google Docs. (www.docs.google.com) para crear cuestionarios en línea. Una gran ventaja del uso de estas herramientas es que permiten una comunicación bidireccional en la que los alumnos pueden compartir sus conocimientos e intercambiar ideas entre ellos. Otra ventaja es que la información basada en texto puede complementarse fácilmente con fotos, vídeos o material de audio.





2

GUÍA
PARA
CANDIDATOS



2.1. TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN

Esta sección se centra en las técnicas de motivación que pueden utilizarse para involucrar a los alumnos adultos de modo que continúen aprendiendo para lograr la mejora de sus capacidades y su desarrollo personal. Según la OCDE, los adultos que necesitan mejorar sus competencias son personas que presentan niveles educativos bajos, como no haber completado la escuela secundaria, o que obtienen una puntuación baja, de nivel 1 o inferior, en la dimensión de alfabetización y/o aritmética de la encuesta de la OCDE sobre las competencias de los adultos (PIAAC) (2019).

El mercado laboral y las competencias que necesitan las personas para prosperar y destacar entre la competencia cambian constantemente. Teniendo en cuenta que vivimos en una era digital en la que las competencias relevantes más demandadas cambian constantemente, las personas deben estar constantemente dispuestas a involucrarse en el aprendizaje permanente y mantenerse motivadas y constantes en sus esfuerzos. Aunque la importancia del aprendizaje de adultos y de la formación relacionada con la carrera profesional es indudable, parece que los niveles de participación de los adultos que necesitan mejorar sus competencias en esas formaciones son relativamente bajos. Según la OCDE (2019), solo el 20% de estos adultos participan en la formación relacionada con el trabajo, lo que supone un porcentaje relativamente bajo en comparación con la participación de los adultos de cualificación media y alta en las formaciones.

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. Las secciones siguientes se centran en la presentación de técnicas y metodologías de motivación para ayudar a los adultos que necesitan mejorar sus competencias a mantenerse motivados y comprometidos con las formaciones en las que participan para acelerar su progresión profesional y su desarrollo personal.

Modelos de motivación para potenciar el compromiso de los alumnos poco cualificados



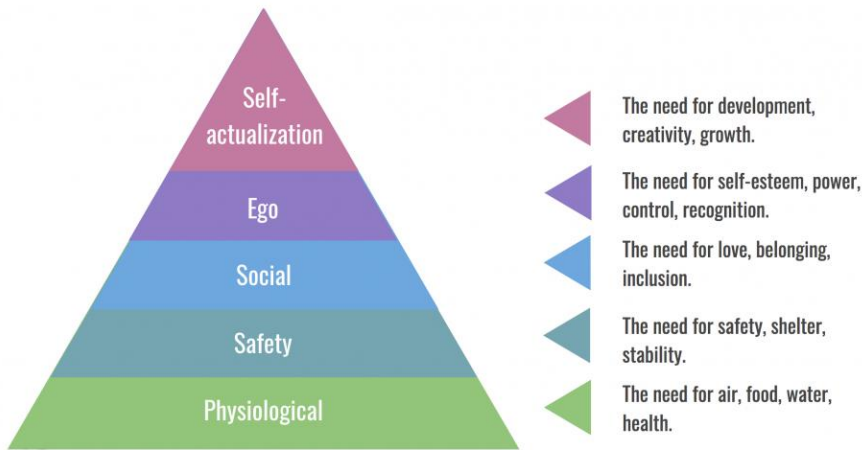
1. La jerarquía de necesidades de Maslow

Teniendo en cuenta el contexto anterior, es importante basarse en teorías de motivación inspiradoras para alumnos adultos que son aplicables en la práctica.

Una de las teorías de la motivación más conocidas es la de Abraham Maslow, quien explicó la motivación a través de la satisfacción de las necesidades en un orden jerárquico. Cuanto más altas son las necesidades insatisfechas, mayor es la necesidad de crecimiento y realización del individuo (Maslow, 1943).

La jerarquía de necesidades de Maslow se puede resumir así:

Maslow's Hierarchy of Needs



Fuente: PeacheyPublications.com, <http://peacheypublications.com/applying-maslows-hierarchy-of-needs-to-the-use-of-educational-technology>

2. Introducción a la teoría del aprendizaje de adultos de Knowles, también llamada Andragogía

Como se explicó en el capítulo anterior, Malcolm Shepherd Knowles fue un educador estadounidense que utilizó el término Andragogía como sinónimo de educación de adultos (Kearsley, 2010). Según Knowles, hay cuatro principios en el aprendizaje de adultos:



- Los adultos necesitan sentirse involucrados en la planificación y evaluación de su formación.
- Los adultos aprenden a través de la experiencia e incluso de sus errores.
- Los adultos están interesados en una formación que sea relevante para su trabajo o su vida personal.
- El aprendizaje de los adultos debe centrarse en los problemas más que en los contenidos (Kearsley, 2010).

Knowles' 4 Principles Of Andragogy

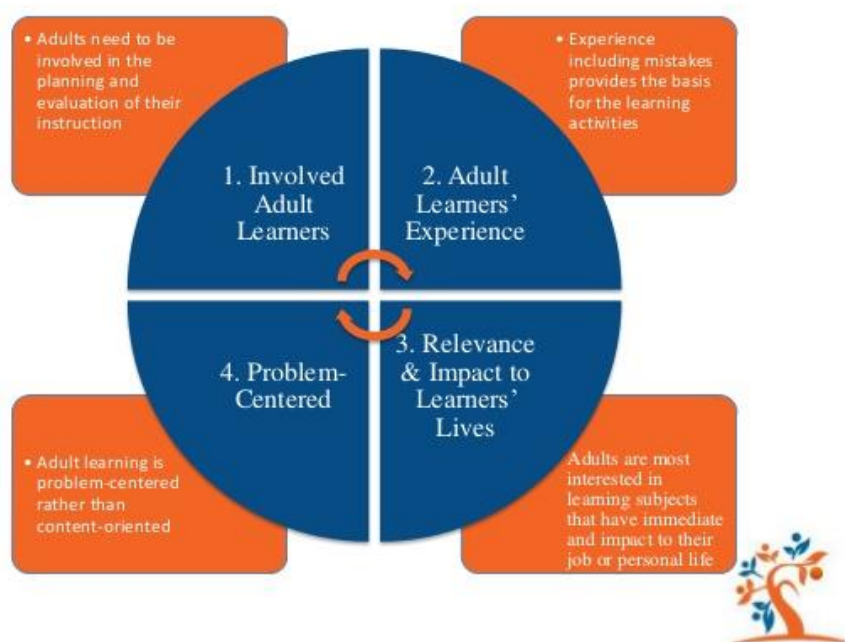


Image: Knowles' 4 Principles of Andragogy (Source: eLearning Industry)

Según Knowles, la educación de adultos y, por tanto, las técnicas de motivación deben ser diferentes de las que se utilizan para la educación infantil.

Los principios de la educación de adultos según Knowles son los siguientes:



- Auto-concepto: A medida que maduramos, pasamos de ser una persona dependiente a ser un ser humano auto-dirigido.
- Experiencia del alumno adulto: La experiencia acumulada de la persona puede funcionar como un recurso de aprendizaje.
- Disposición para aprender: A medida que la persona madura, la disposición a aprender se orienta hacia las tareas de desarrollo de su rol social.
- Orientación al aprendizaje: Los alumnos adultos se orientan hacia el aprendizaje que tiene una aplicación inmediata en sus vidas. Por lo tanto, su aprendizaje está siempre centrado en los problemas.
- Motivación para aprender: La motivación de los alumnos adultos es intrínseca (Knowles, 1984).

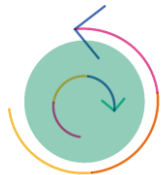
Técnicas de motivación para estudiantes adultos

Las teorías anteriores pueden aplicarse en el aprendizaje de adultos mediante los siguientes consejos prácticos para que los alumnos adultos se sientan motivados y vean el valor de sus actividades de aprendizaje en su vida personal y profesional:

1. Pedir la opinión de los estudiantes adultos

En un contexto de aprendizaje de adultos, es importante realizar encuestas con frecuencia para mostrar a los alumnos adultos que se valora su opinión y se tienen en cuenta sus sugerencias. Según la teoría de Knowles, de este modo los adultos se





sienten implicados en todo momento en su proceso de aprendizaje, por lo que su motivación aumenta.

2. Crear experiencias de aprendizaje relevantes basadas en los intereses, el grupo de edad y el historial de los alumnos

En ese caso, es bueno producir material que se centre en el conocimiento práctico, ya que los alumnos adultos lo aprecian más que las teorías y los resultados de la investigación. El material de aprendizaje con una aplicación inmediata en su campo y un alto nivel de práctica será muy apreciado y también aumentará la motivación al cultivar un sentido de relevancia de la formación en su vida (Pappas, 2013).

3. Facilitar la exploración

Aparte de la práctica, a los alumnos adultos también les motiva la exploración de nuevos conocimientos e información. Para facilitarlos, sería útil utilizar diferentes tipos de material de aprendizaje, como infografías, presentaciones, vídeos, podcasts y recursos de aprendizaje multimedia gratuitos. Todos estos medios pueden facilitar un entorno de aprendizaje ideal que resulte más inspirador para los alumnos adultos (Pappas, 2013).

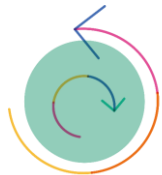
4. Construir una fuerte comunidad de aprendizaje a través de los medios sociales

Los medios sociales son muy populares y pueden utilizarse también para mejorar el vínculo entre compañeros, facilitando el intercambio de información. Sería bueno utilizar grupos de redes sociales en los que profesores y alumnos puedan intercambiar información significativa y complementar sus conocimientos. En esos grupos se pueden subir artículos, vídeos cortos, noticias sobre eventos y conferencias y cualquier otra cosa que pueda añadir valor al proceso de aprendizaje.

5. Introducir el aprendizaje fragmentado

El aprendizaje fragmentado, hace que el aprendizaje y la nueva información sean más fáciles de procesar y asimilar. Según Miller, la memoria a corto plazo sólo puede almacenar entre cinco y nueve informaciones a la vez (1956), por lo que el aprendizaje por trozos puede ser bastante productivo, especialmente para los alumnos adultos que tienen que compaginar diferentes obligaciones.





6. Utilizar ejemplos de la experiencia profesional o del lugar de trabajo de los alumnos

Pedir ejemplos de las experiencias profesionales pasadas o actuales de los alumnos junto con preguntas de reflexión siempre puede ser útil. Establecer la conexión entre el material de aprendizaje y su aplicación práctica es siempre valioso para los alumnos adultos (Pappas, 2013).

McKay (2015) subraya el importante papel de los factores psicológicos y del comportamiento en la motivación de los alumnos. Según esta investigación, los educadores pueden mejorar la motivación de sus alumnos fomentando comportamientos positivos, ofreciendo recompensas y destacando el valor del trabajo de los alumnos, cultivando un sentido de pertenencia y mejorando la conexión de los alumnos con sus compañeros, el instructor y el proceso de aprendizaje.

Aparte de las recompensas y los premios por el buen rendimiento, parece que el valor también es igual de importante. Parece que la clave para asegurar el compromiso de los alumnos adultos es tener en cuenta el valor del aprendizaje y el impacto que puede tener en sus vidas. Harackiewicz (2019), tras un estudio que realizó, llegó a la conclusión de que cuando los alumnos aprecian el valor del aprendizaje y el impacto que tiene en sus vidas, se sienten más motivados para seguir aprendiendo.

Es importante que los alumnos sientan que pertenecen a la comunidad de alumnos y también que sus profesores/formadores se preocupan por ellos 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 organizar reuniones por la mañana y animar a los alumnos a trabajar en grupo para fomentar entornos en los que los alumnos se sientan seguros y apoyados (McKay, 2017) en combinación con las técnicas mencionadas anteriormente.





2.2. TÉCNICAS PARA IDENTIFICAR LOS HISTORIALES DE LOS ADULTOS

El principal enfoque metodológico que vamos a utilizar es a través de un cuestionario que revelará los conocimientos, las habilidades y las competencias del grupo objetivo final (adultos que necesitan mejorar sus capacidades).

* NOTA: los paréntesis incluyen una redacción diferente para ayudar a los alumnos adultos a entender mejor la pregunta.

1. Perfil

¿Cuál es su formación?

Educación primaria	Educación secundaria	Educación superior

Por favor, explique el número de años de estudio:

Educación primaria	Educación secundaria	Educación superior
Número:	Número:	Número:
Nivel:	Nivel:	Nivel:

Edad:

Género:





País de residencia:

1. Experiencia

¿Tienes un trabajo ahora?

SÍ	NO
----	----

¿Cuántos años llevas trabajando?

¿Cuál es tu trabajo actualmente?

¿Cuántos idiomas hablas?	¿Cuál es su nivel de conocimiento de las lenguas?
	1=Mal, 2= Bien, 3=Muy bien, 4=Excelente
Francés...	
Inglés...	
Griego...	

¿Has permanecido en un país diferente al de origen durante un periodo superior a 1 año?





¿Tu estancia en otro país/países te ha ayudado a desarrollar más habilidades? (Por favor, añade más habilidades)

HABILIDADES	SÍ	NO
Comunicación intercultural (comunicación entre personas de diferentes culturas.)		
Conocimiento de una lengua extranjera (Aprendizaje de nuevos idiomas)		
Cualquier otra habilidad:		

Escribe 3 habilidades principales que necesitas para tu trabajo

Si no tienes trabajo actualmente, escriba el período de tiempo que no trabajas

¿Cuál fue el último trabajo que tuviste (si procede)?

¿Trabajas mejor sin orientación/ayuda, supervisión y/o restricciones?



¿Te sientes cómodo trabajando solo o con otros?

¿Crees que tienes estas características?

	SÍ	NO	HASTA CIERTO PUNTO
Creativo/a (tienes nuevas ideas)			
Sociable (te gusta hablar con otras personas)			
Solitario/a (no te gusta hablar con otras personas)			
Impaciente (te quejas, te enfadas rápidamente)			
Paciente (tranquilo/a, no te quejas)			
Responsable (la gente confía en tu comportamiento)			
Influyente (haces que los demás te crean)			
Aprendiz (te gusta aprender nuevas cosas)			
Profesor/a (te gusta ayudar a otras personas)			
Autónomo/a (te gusta hacer las cosas solo)			
Extrovertido/a (muestras tus sentimientos a otras personas)			
Introvertido/a (sabes dónde estás)			
Consciente (sabes a qué atenerte)			



Competencias digitales/Informática/Tecnología

	SÍ	NO
Tengo competencias digitales		
Tengo habilidades sociales digitales (responder a correos electrónicos, manejar Microsoft Office, comunicaciones en redes sociales, etc.)		
Tengo habilidades digitales técnicas (programación, creación o gestión de sitios web, computación en la nube, robótica, etc.)		

¿Tienes un smartphone?

¿Utilizas las redes sociales? (Facebook, twitter, Instagram, etc.)?

¿Tienes una dirección de correo electrónico?

¿Tienes permiso de conducir?

¿Tienes una tarjeta de crédito?





¿Puedes acceder a tu cuenta bancaria en línea?

¿Puedes rellenar solicitudes y formularios oficiales online?

¿Has asistido a algún "curso informal" en los últimos 12 meses (cursos breves para la obtención de certificados)?

¿La educación "no formal" te ayuda a desarrollar tus habilidades? (por ejemplo, aprender de los artículos, los boletines, la página web...).

¿Tienes problemas si quieres estudiar más o tener formación? (Como una mala conexión a Internet, etc.)

1. Identificar las habilidades y competencias que necesita desarrollar - ¿Qué habilidades y competencias necesitas poseer para tener un mejor trabajo?

¿Cuáles de las siguientes habilidades no tienes y cuáles quieres mejorar? (Puedes marcar más de una columna).

5 = Muy alto; 4 = Alto; 3 = Medio; 2 = Bajo; 1 = Muy bajo



HABILIDADES	1	2	3	4	5	QUIERO ESTAS HABILIDADES POR RAZONES PERSONALES	QUIERO ESTOS CONOCIMIENTOS PARA CONSEGUIR UN TRABAJO
Creatividad (puedes usar tu imaginación para ayudarte a trabajar mejor)							
Persuasión (haces que los demás confíen en ti)							
Colaboración (trabajas bien con otras personas)							
Comunicación (hablas bien con otras personas)							
Adaptabilidad (aprendes y comprendes rápidamente tu posición)							
Inteligencia emocional (tienes comprensión y respeto por los demás)							
Comunicación escrita y verbal (puedes hablar y escribir bien en un idioma)							
Habilidades interpersonales (te comportas bien con otras personas)							





Conocimientos de
Microsoft Office
(sabes utilizar el
ordenador)

HABILIDADES	1	2	3	4	5	QUIERO ESTAS HABILIDADES POR RAZONES PERSONALES	QUIERO ESTAS HABILIDADES PARA CONSEGUIR UN TRABAJO
Organización (utilizas tu tiempo y energía con éxito)							
Gestión del tiempo (puedes utilizar tu tiempo de forma adecuada)							
Resolución de problemas (puedes dar buenas resoluciones a los problemas)							
Oyente activo (escuchas a la gente y respondes a los problemas)							
Negociación (tienes una buena estrategia para que te crean)							
Flexibilidad (aceptas la forma de pensar de los demás)							
Conocimientos de informática - Medios							





de comunicación
social (sabes
manejar Facebook,
Instagram, twitter,
etc.)

Habilidades de
instrucción (puedes
explicar las cosas a
la gente)

Conocimientos
matemáticos (se te
dan bien los
números)

Otras habilidades
(por favor,
escríbalas) ...

¿Quieres mejorar algunas habilidades? Por favor, escríbelas.

¿Cuáles de las habilidades anteriores crees que son importantes para conseguir un trabajo? (Escribe las 5 más importantes)

¿Cómo te gustaría mejorar tus habilidades? (¿Leyendo y estudiando a través de un ordenador? ¿O en una clase con un profesor?)

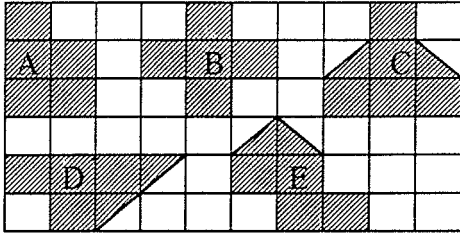




1. PRUEBA BREVE DE PENSAMIENTO CRÍTICO

Si tu hijo tuviera este problema en la escuela, ¿podrías ayudarle?

1. ¿Cuál de las figuras mostradas a continuación tiene un área diferente a las demás?



- (A) A (B) B (C) C (D) D (E) E

2. Había 120 manzanas en dos cestas. Cuando se sacaron 28 de una de las dos cestas, en cada una de ellas había el mismo número de manzanas. ¿Cuántas manzanas había en cada cesta al principio?

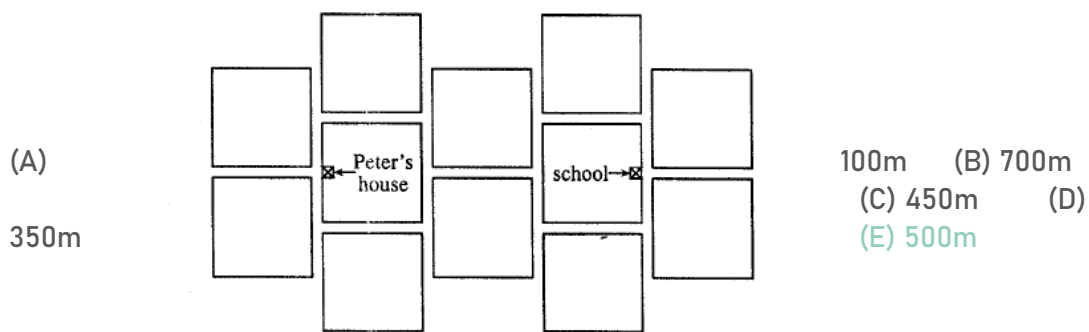
- (A) 68, 52 (B) 78, 42 (C) 68, 54 (D) 74, 46 (E) 80, 40

3. María (niña) tiene 3 hermanos (niños) y 2 hermanas (niñas). ¿Cuántos hermanos tiene su hermano Miguel?

- (A) 3 hermanos and 2 hermanas
(B) 2 hermanos and 3 hermanas
(C) 2 hermanos and 2 hermanas
(D) 3 hermanos and 3 hermanas
(E) Ninguna de las anteriores



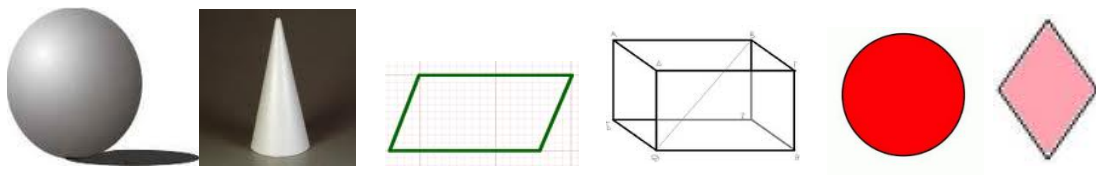
4. La imagen es un mapa del barrio de Pedro. Cada manzana es un cuadrado con lados de 100 m de longitud. ¿Cuál es la distancia mínima que debe recorrer Pedro desde su casa hasta la escuela?



5. En un establo hay el mismo número de cerdos, patos y gallinas en el patio. Estos animales tienen juntos 144 patas. ¿Cuántos patos hay?

- (A) 43 (B) 18 (C) 21 (D) 35 (E) 42

6. ¿Cuántos sólidos geométricos hay en las siguientes figuras?



- (A) 2 (B) 3 (C) 4 (D) 5 (E) 6



7. Si una abuela intenta dar a cada uno de sus nietos 10 caramelos, uno de ellos no recibirá ninguno. Si les da 8 caramelos a todos, quedan 6 caramelos. ¿Cuántos nietos tiene la abuela?

- (A) 2 (B) 6 (C) 9 (D) 8 (E) 10

8.. En un tren, 29 personas se bajan en la primera parada y 17 suben al tren. Ahora hay 77 pasajeros en el tren. ¿Cuántos pasajeros había en el tren al principio?

- (A) 89 (B) 46 (C) 94 (D) 60 (E) 48

9. En un campamento, 50 campistas necesitan 75 kilos de pan al día. Si los campistas llegan a ser 120, ¿cuántos kilos de pan necesitarán en un día?

- (A) 31 (B) 178 (C) 90 (D) 120 (E) 180

10. Helen tiene 16 euros y con los 5 euros que le ha regalado su abuelo, ahora tiene la mitad de su hermana Alice. ¿Cuánto dinero tiene Alice?

- (A) 21 (B) 42 (C) 21 (D) 32 (E) 26

Otros enfoques y técnicas metodológicas para identificar a los adultos que necesitan mejorar sus capacidades

1. Entrevistas uno a uno





La entrevista individual 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 anterior para revelar los conocimientos y las competencias del alumno adulto. Las entrevistas individuales pueden ser incluso más efectivas, ya que generalmente se observa que las personas, cuando están en grupo, son más inseguras y hablan o se expresan menos. Las personas más introvertidas pueden sentirse más cómodas cuando hablan con menos personas y tienen tiempo para pensar y exponer sus ideas. Además, los educadores de adultos y los profesionales de la orientación pueden centrarse en las preguntas sobre el comportamiento y motivar a estos adultos para que utilicen situaciones y experiencias de la vida real al responder a las preguntas. Un consejo importante para los educadores de adultos sería utilizar siempre un rompehielos al principio de las entrevistas o incluso ofrecer a los entrevistados algo de beber para que se sientan cómodos y relajados. Además, cuando las preguntas parezcan confusas, pueden ayudarles a entender mejor las preguntas. En los paréntesis del cuestionario se ofrece otro tipo de expresión para ayudar al entrevistado a entender mejor la pregunta.

2. Aprendizaje informal a través de juegos/gamificación

El uso de juegos en el proceso de aprendizaje tiene muchas ventajas. La gamificación aprovecha las inclinaciones naturales de las personas por la competición, el logro, la colaboración y la caridad. Los juegos que se presentan a continuación ayudarán a captar los conocimientos y el pensamiento crítico de los adultos poco cualificados.

Ejemplos:

Aprendizaje basado en escenarios:

- Desafío - Presentar a los adultos un problema/escenario.
- Opciones - Pedirles que elijan una respuesta al problema.
- Consecuencias - Llevar el escenario hacia adelante y ramificar el camino de aprendizaje basado en las respuestas de los adultos.



Esta metodología aprovechará el pensamiento crítico, las habilidades y las características de los adultos que necesitan mejorar sus conocimientos y que se utilizan para responder en escenarios de trabajo de la vida real.

Escenario 1

Trabajas en un restaurante y uno de tus clientes está enfadado y decepcionado por la calidad de la comida que le han ofrecido. ¿Cómo manejas esta situación? ¿Qué harías en este caso?

Solución propuesta

Sea cual sea la opinión de los clientes, escúchelos atentamente. Pida perdón y hágalo con sinceridad. Dile al cliente que le entiendes y que te gustaría resolver la situación. También ayudará que mantengas una sonrisa en la cara mientras dices estas cosas. Después de disculparte, puedes ofrecerle algún tipo de compensación, como un obsequio que no le costará mucho dinero al restaurante, pero que contribuirá en gran medida a mantener al cliente contento. Estos obsequios pueden ser una ronda de bebidas gratis, un postre gratis, un certificado de regalo para su próxima visita, objetos (vaso de cerveza, camiseta, etc.) o un descuento en la cuenta.

Escenario 2

Empiezas con mal pie con un nuevo compañero de trabajo.

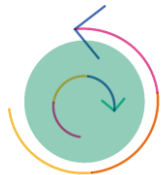
Te ha pedido ayuda para responder a la consulta de un cliente, pero te has negado porque estás trabajando con un plazo muy ajustado y no quieres perder el tiempo. Desde entonces ha habido tensiones entre los dos, y ahora necesitas su ayuda en un proyecto, pero no es muy receptivo ni colaborador.

¿Cómo puedes enfrentarte a esta situación?

Solución propuesta

Te diriges a él/ella y encuentras un momento adecuado para decirle: "Entiendo que hemos tenido un mal momento juntos. Lo siento por ello. Lo que intento resolver es X. ¿Podemos tener una conversación sobre eso?".

Independientemente de con quién sea el conflicto -un empleado, tu jefe, etc.-, pensarán mejor de ti si demuestras que eres consciente de ti mismo. La conversación puede ser



incómoda, pero eso es mejor que una relación tensa que podría durar años, todo porque te comportaste mal o cometiste un error.

Clave: Todo depende de cómo enfoques la situación.

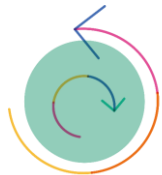
3. Aprendizaje informal - formación (mesa redonda/taller)

Los talleres son reuniones diseñadas a medida, normalmente de más de dos horas, que pueden utilizarse para alcanzar diversos objetivos.

Estructura del taller:

1. Utilizar los rompehielos, iniciar las presentaciones, crear un ambiente cómodo.
2. Determinar el objetivo: En estos talleres, el objetivo es identificar los conocimientos, las competencias y la experiencia de los alumnos adultos.
3. Decidir quién tiene que asistir: El público objetivo son los adultos que necesitan mejorar sus conocimientos. Estos adultos pueden ser contactados de muchas maneras, como la comunicación telefónica, los correos electrónicos, las comunicaciones 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. Decidir 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. Detalla 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 mejora que permite la colaboración puede ser "Palabra en un cuento": Los participantes se sientan en círculo si el taller se realiza de forma física. Entonces 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 solo lanzar





- palabras divertidas para hacer reír. Todos tienen que trabajar juntos para recordar dónde han estado y tratar de crear una cohesión en todo momento.
9. Tener en cuenta el brainstorming: Todo el mundo debe sentirse libre de hablar y participar sin ser interrumpido o desanimado de ninguna manera.
 10. Esbozar más ideas.
 11. Compartir las ideas.
 12. Delegar cuando sea necesario.
 13. Hacer diapositivas: Las diapositivas suelen ayudar a los participantes a visualizar mejor sus instrucciones y pueden estar más concentrados y comprometidos en los talleres.
 14. Controlar el tiempo: Los talleres de periodos superiores a 2 horas tienden a ser agotadores y los participantes perderán el interés.

Las actividades interactivas pueden considerarse como las siguientes:

- La sección de test de pensamiento crítico del cuestionario se puede utilizar como ejercicios interactivos para involucrar el pensamiento crítico de los participantes en el taller.
- Los juegos basados en escenarios (como se ha mencionado anteriormente) también pueden utilizarse para iniciar la participación e interacción de los participantes y acceder a su forma de pensar en dichas 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 deben seguir los participantes de los talleres en las conversaciones abiertas son
 - Tener en cuenta a todos los presentes en la sala - Escuchar sin juzgar.
 - Intentar no interrumpir - Si es necesario interrumpir, hacerlo con empatía.
 - Si necesitas claridad en lo que otra persona está diciendo, házselo saber.
 - Si están confusos, pregunte: "¿Podría darnos más información sobre lo que has dicho?".





- Ser lo más específico y claro posible.
- Practicar una pausa de 5 segundos antes de responder.



2.3

TÉCNICAS PARA IDENTIFICAR LOS OBJETIVOS Y PERSPECTIVAS DE LOS ADULTOS

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 potencial para el formador, útil para las sugerencias y consejos que permitirán el logro esperado.

Esta parte de la caja de herramientas mostrará, en primer lugar, la base principal sobre cómo y por qué es importante identificar los objetivos y las perspectivas de los adultos que aprenden; a continuación, se centrará en algunas técnicas o ejemplos que se pueden utilizar con los participantes para apoyarlos en este proceso.

La importancia de establecer objetivos e identificar las perspectivas personales

Según el CEDEFOP (2020, p. 58), "un enfoque coordinado y coherente de los itinerarios de mejora de las competencias 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".

Esto subraya el camino estructurado que debe afrontar un alumno adulto; uno de los primeros pasos - crucial para definir las características de sus itinerarios - es la definición de sus objetivos y perspectivas en el mercado laboral.





Si bien es cierto que ayudar a las personas a comprender sus objetivos es una actividad clave en general, también lo es que, con demasiada frecuencia, la juventud es el único foco de atención de este debate.

En realidad, es importante ofrecer un espacio a los adultos -y específicamente a los que necesitan mejorar sus capacidades-, ya que establecer un objetivo para ellos y con ellos puede ser una cuestión mucho más compleja. Por supuesto, apoyar a un adulto en este proceso es completamente diferente, ya que se interactúa con una persona con experiencia, conocimientos y capacidades, con estilos de aprendizaje propios. Como hemos visto en el primer capítulo y en este segundo, Knowles (2002) hablaba de un aprendizaje auto-dirigido, que es un proceso en el que los individuos son autónomos en el análisis de sus necesidades de aprendizaje y -sobre todo- en la definición de sus objetivos.

En este ámbito, la guía y la orientación profesional pueden servir de apoyo: de hecho, ofrecen la oportunidad de explorar las percepciones, los intereses, lo que un adulto puede hacer o saber. Es un paso fundamental cuando se trata de un itinerario de mejora de las competencias.

Este "itinerario de mejora de las competencias" definido por el Consejo Europeo se estructura de la siguiente manera (Consejo Europeo, 2016):

1. Identificar sus competencias actuales y sus carencias (evaluación de competencias).
2. Empezar un aprendizaje adaptado y flexible para abordar las carencias de competencias identificadas en el paso 1 (Aprendizaje adaptado).
3. Obtener el reconocimiento de su aprendizaje en forma de cualificación (parcial) o de créditos (Validación y Reconocimiento).

Por supuesto, este camino bien definido sólo puede reforzarse si el adulto expresa un objetivo claro y personal, planificando el modo de alcanzar este logro. Cuanto más claros sean los objetivos iniciales, más probable será la consecución de los resultados esperados.





Objetivo vs. Meta

Para no confundir los términos, es mejor hacer una distinción entre Objetivo y Meta: aunque se usen como sinónimo, en el ámbito de la Orientación Profesional -y también "empresarial"- se distinguen: una "meta" se ve como algo que se refiere a algo abstracto o relacionado con un resultado a largo plazo (por ejemplo, "quiero ser director de Proyectos") (O' Neil, 2018). De alguna manera, es algo relacionado con cómo te ves a ti mismo al final de tu camino personal.

Por otro lado, el término "objetivo" se refiere a algo más relacionado con el corto plazo, medible y que debe ser entregado de forma concreta (por ejemplo, "Para el 2021 me inscribiré en este curso de gestión de proyectos y quiero obtener el título") (Ibid.). La misma distinción se utiliza también en otros campos, como la educación, donde "Meta de aprendizaje" y "Objetivo de aprendizaje" se distinguen y se utilizan de forma diferente, pero con el mismo alcance (Universidad de Harvard).

Por lo tanto, es importante llevar a nuestro objetivo a comprender su meta principal a largo plazo y luego construir con ellos su camino, con sus pequeños pasos (u objetivos a corto plazo). En cualquier caso, es crucial hacerles ver la importancia de saber visualizarse a sí mismos y -como ya se ha especificado- entender qué objetivos necesitan alcanzar para reducir la distancia entre su estado actual y su meta final.

La identificación de un objetivo también está relacionada con sus valores, con lo que quieren, con la forma y las herramientas que tienen para alcanzarlo y -lo más importante- con la motivación y las razones que hay detrás (Brause, 2004).

Por último, un objetivo no sólo nos ayuda a alcanzar nuestra meta principal -o visión de nosotros mismos-, sino que para ello debe ser SMART: Específico | Medible | Alcanzable | Pertinente | Plazo. Aunque el tema sea un objetivo personal y tal vez no puedan encajar todos estos indicadores, siempre son una buena referencia a la hora de desarrollar un objetivo.

Un objetivo poco realista o establecido por encima del potencial del individuo puede conducir a un fracaso y también a consecuencias negativas sobre la confianza y la autoconciencia.

El establecimiento de objetivos permite evaluar la trayectoria profesional y personal y conocer el grado de realización personal esperado. Para ello, siempre



se sugiere un proceso de seguimiento. Aunque se refiera estrictamente a los alumnos adultos de la educación básica, un estudio (Comings et al., 1999) aporta algunas ideas que pueden utilizarse también en este caso, especialmente en lo que se refiere a la concreción de los objetivos y las metas: se recomienda apoyar a los alumnos adultos para que evalúen periódicamente si sus objetivos y metas son pertinentes y alcanzables. Además, se recomienda no tener miedo de replantearlos y desarrollarlos de nuevo si es necesario, así como asignar prioridades entre los objetivos específicos, verificando el desfase entre los objetivos inicialmente propuestos, el estado actual del alumno adulto y la meta final esperada. Con alguna pequeña adaptación, estos consejos pueden aplicarse con éxito en nuestro ámbito.

Una habilidad a tener en cuenta: la autoconciencia

Cuando trabajes con un adulto en sus metas y objetivos, ten en cuenta también la importancia de algunas de sus habilidades sociales, como la autoconciencia. 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). Esta habilidad incluye el acto de autoanalizarse, prestando atención al propio estado interior. Según Goleman, esta habilidad implica conocerse a sí mismo: sus capacidades, competencias, necesidades e impulsos (Goleman, 2012). 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 lo que tiene que hacer, lo que 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.

Cuando falta la autoconciencia, esto puede ser una fuerte barrera para la potencial carrera laboral del individuo, provocando más obstáculos a la hora de aclarar los verdaderos objetivos y metas. Reforzar el autoconocimiento significa maximizar las posibilidades de que las competencias coincidan con el trabajo potencial, facilitando el proceso de mejora de las competencias.

Los elementos en los que hay que centrarse para aumentar el desarrollo de la autoconciencia son:

- Preferencias de estilo de trabajo



- Motivación personal
- Habilidades sociales
- Entorno de trabajo adecuado
- Puntos fuertes y comportamientos clave
- Estilo de aprendizaje preferido
- Posibles carreras y funciones laborales que se ajusten a las potencialidades y talentos de la persona

A través del proceso de aumentar su propia comprensión de lo que tiene y quién es, el individuo puede fortalecerse a sí mismo, mejorando su autoestima y aclarando lo que quiere y definiendo objetivos y metas.

Sugerencias, técnicas o enfoque para ayudar a los adultos que necesitan mejorar sus capacidades a identificar sus objetivos

La identificación de los objetivos con el target adulto puede hacerse a través de diferentes enfoques y técnicas. Por supuesto, como se ha mencionado anteriormente, tus habilidades sociales son realmente importantes: las habilidades clave en este proceso son la empatía y la escucha. La persona a la que vas a apoyar tiene que sentirse escuchada y sentirse libre para aportar su opinión sin tensiones ni barreras. En la siguiente sección, puedes encontrar enfoques prácticos para que el adulto objetivo desarrolle sus objetivos:

1. Establecer un entorno positivo:

El lugar en el que organices la actividad debe ser cómodo o, al menos, debe dar buenas vibraciones al individuo.

Esto le permitirá ser más abierto/a la hora de hablar de su perspectiva profesional, pero también puede dar más oportunidades de tener algunas ideas personales y entender mejor el contexto del que provienen.

2. Tu actitud es importante:



Preséntate a ti mismo y a la organización con la que trabajas; si ya te has reunido con la persona antes, tal vez hagas alguna referencia al encuentro anterior; sonríe; ofrece un poco de agua; haz que se sienta cómoda. Sólo con un ambiente relajado es posible crear un entorno en el que el objetivo esté más dispuesto a contribuir en el desarrollo de su propio camino. Además, vas a iniciar una relación con ellos en la que la confianza y el respeto mutuo son fundamentales para el éxito del proceso.

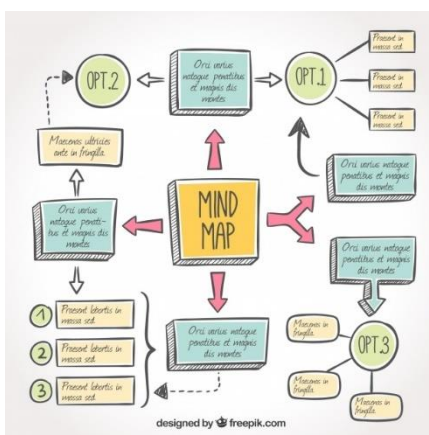
3. Conocer el target:

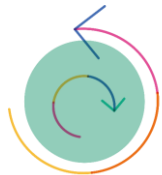
Es fundamental conocer a la persona con la que hablas: siempre es mejor "preguntar" y no "contar". Pregunta por su anterior lugar de trabajo (si lo hay), su experiencia laboral previa, sus estudios, sus actividades en el tiempo libre. Esta conversación puede incluir también otros temas, pero no preguntes nada personal: sólo ellos pueden decidir si se muestran abiertos a su pasado personal.

Por último, intente conseguir si tienen una red o algún apoyo de compañeros: es crucial hacerles comprender la importancia del apoyo que otras personas pueden aportar en su camino, como recursos potenciales o también como modelo positivo que puede aportar inspiración durante la consecución del objetivo.

También es posible utilizar algún enfoque de educación no formal para facilitar esta fase:

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. Algunos de los consejos que hay que dar al elaborar un mapa mental pueden ser los siguientes:

- Es muy recomendable utilizar palabras clave o imágenes.
- Empezar por el centro de la página -donde el objetivo escribirá su nombre- y continúe escribiendo/dibujando a su alrededor.
- Como alternativa, en el centro del mapa mental el objetivo puede poner una imagen -o escribir el nombre- del trabajo/ocupación que desea.
- El uso de colores es importante para destacar un tema común, para hacer asociaciones, para diferenciar un elemento de otro.
- Utilizar flechas, iconos u otros elementos visuales que ayuden a establecer conexiones y vínculos entre los elementos del mapa.
- Promover el uso de la creatividad y la imaginación
- No juzgar el resultado

Puedes dar un máximo de 30 minutos a la persona para que cree su propio mapa mental personal. A continuación, invítales a presentar su trabajo. Utiliza su presentación para profundizar en temas que te ayuden a entender completamente el perfil.

4. Comprender la propia confianza y las habilidades para el trabajo deseado

Es importante darles la oportunidad de autoevaluar sus habilidades y competencias, comprendiendo así la confianza en sí mismos y la motivación que hay detrás. Invítales a que hagan una lista de las principales competencias o habilidades necesarias para el trabajo/ocupación que desean, centrándose siempre en los "puntos fuertes" y en las actitudes o aspectos a mejorar: esta discusión puede ser importante para la siguiente fase. Además, un análisis DAFO podría ser una técnica y un ejercicio interesantes que pueden ayudarles a ser más conscientes de su situación.

5. Establecer la meta y los objetivos





Una vez que los conozcas, después de hablar de ellos mismos, de sus trabajos deseados, de sus habilidades y competencias, es el momento de "visualizar" el camino y establecer la meta y los objetivos en la base de su trayectoria. Para ello, puedes utilizar algunas de las siguientes preguntas para facilitar el proceso:

- ¿Qué tiempo tienes disponible para alcanzar su objetivo?
- ¿Cuál es tu principal motivación para lograr este objetivo?
- ¿Qué nivel de conocimientos requiere?
- ¿Necesitarás alguna cualificación nueva o adicional?
- ¿Cómo vas a conseguir tu objetivo?
- ¿Puedes identificar los objetivos a corto plazo que necesitas para alcanzar tu meta?
- ¿Puedes definir un cronograma para cada uno de ellos?
- ¿Necesitas algún tipo de apoyo para alcanzar tus metas y/u objetivos? ¿Necesitas este apoyo de otra persona y por qué?
- ¿Conoces a alguien que haya querido alcanzar una meta y un objetivo similares? ¿Puedes aprender de ellos y modelar tu comportamiento según su éxito?
- ¿Se ajustan tus objetivos al modelo SMART?

Estas preguntas pueden plantearse mediante un diálogo abierto, para que la conversación sea fluida. Sin embargo, el uso de la tabla de la siguiente fase es más que recomendable para ayudarles a planificar concretamente lo que quieren hacer.

6. ¡Planifica!

Cuando hablamos de metas y objetivos, es importante escribirlos y ponerlos en un marco definido que pueda ayudar a entender si tenemos todos los elementos para proceder en nuestro camino. A partir de las preguntas formuladas en el párrafo anterior, se puede utilizar una tabla como la siguiente para ayudar al destinatario a identificar mejor sus objetivos, con toda la información relacionada:





OBJETIVO	Lo que tengo	Lo que necesito	Objetivo(s) (SMART)	Cómo (apoyo, esfuerzo, recursos)	Para cuando
			1... 2... 3... 4...		

Como puedes ver, la tabla está dividida en 3 partes. Una vez establecido cuál es el objetivo principal en el espacio de la izquierda, puedes invitar al alumno a trabajar en la siguiente parte: esta área se centra en las competencias, la experiencia u otros elementos que pueden ayudarles o encajar en el camino para alcanzar el objetivo definido. Junto a la columna "Lo que apporto", está el espacio dedicado a comprender la información, los conocimientos, la cualificación o la experiencia "que faltan" para salvar la brecha. Una vez definido este elemento, se invita al objetivo a desarrollar uno o varios objetivos, siempre teniendo en cuenta el modelo SMART.

Para cada objetivo, se les invita a analizar el tipo de recursos, la cantidad de esfuerzos, si tienen una red, lo que necesitan para lograr este objetivo. Antes de finalizar la tabla, se les invita a dar un plazo para cada uno de los objetivos. Cuando terminen de completar la tabla, estará listo un primer plan para lograr el objetivo.

Otro paso podría ser desglosar cada uno de los objetivos en pequeñas tareas, con el fin de comprender todos los pasos individuales y posibilitar la verificación del progreso cuando se trate de controlar si se alcanzan los objetivos o no. Un modelo a utilizar puede ser el siguiente:

Objetivo nº...	Como	Plazo
Tareas		
<i>Añade tantas filas como necesites</i>		



7. Monitor

Como se ha indicado anteriormente, para evaluar si los objetivos son pertinentes y alcanzables es importante supervisar el progreso de forma continua: puede planificar siempre una reunión "intermedia" para cada objetivo, en función del tiempo que se haya fijado. Para estas reuniones, puedes utilizar una hoja de trabajo como la siguiente, que puede ayudarte a comprobar junto con tu objetivo el progreso de su trabajo (se basa en la anterior):

Objetivo nº...		Plazo	
Tareas	Plazo	Actualización/Nota	Tareas

Estas reuniones son realmente importantes, ya que pueden hacer que se comprenda el nivel de los logros y cómo y si se debe intervenir para replantear la meta o pensar de nuevo juntos los objetivos.

Cada reunión de seguimiento debe incluir el mismo cuidado y atención de la primera reunión, con el fin de mantener el ambiente positivo durante el camino.

1. Recursos útiles

En los siguientes enlaces encontrarás más recursos para ayudar a los adultos que necesitan mejorar sus capacidades a identificar sus objetivos:

SymfoS – Símbolos para el éxito: el proyecto pretende impulsar mejoras sustanciales en el sistema de educación y orientación profesional de los jóvenes desfavorecidos en Europa mediante la aplicación de un método de asesoramiento innovador que utiliza conjuntos de símbolos. Basándose en las experiencias del proyecto del FSE "Perspektiven BildungÖsterreich", en el que Hafelekar desarrolló este método, el proyecto ve el alto potencial del trabajo con símbolos como un lenguaje adicional para que los jóvenes se expresen (<http://www.symfos.eu/>).

Inclusive+: Un proyecto para potenciar la integración en el mercado laboral de las personas poco cualificadas, mejorando y ampliando las herramientas de apoyo existentes para los profesionales intermedios. Herramientas flexibles y adaptables



para ayudar a descubrir, documentar y desarrollar sus competencias, como las Tarjetas de Evaluación de Competencias para Trabajadores Adultos (<http://www.inclusiveplus-project.eu/>).

En este capítulo, hemos visto la importancia de establecer metas y objetivos relevantes en el marco de un posible itinerario de mejora de las competencias: cuanto más realistas sean, mayor será el seguimiento y las probabilidades de éxito. El adulto alumno no es el único responsable de este proceso, sino que el orientador profesional tiene un papel crucial a la hora de apoyarle en la definición de sus objetivos. Las técnicas y sugerencias introducidas pueden adaptarse a su contexto y objetivo, ajustándose así a las necesidades de aprendizaje de las personas con las que va a trabajar. Seguramente no es una tarea fácil, pero el apoyo continuo y el intercambio entre tú y ellos son cruciales para definir su éxito.





3

FORMULARIOS

Y

PLANTILLAS



el proceso y en los pasos que hay que dar para conseguir el resultado deseado. Se ha demostrado que las imágenes mentales de posibles yos, incluida la visión del futuro yo ideal, la carrera o el estado de las relaciones, aumentan la motivación al ayudar a las personas a identificar objetivos y a desarrollar un comportamiento orientado a los mismos (Oyserman, Bybee y Terry, 2006).

El ejercicio de visualización de metas ha sido adaptado de Hugo Alberts (Ph.D.) y Lucinda Poole (PsyD). Copyright © 2020 por PositivePsychology.com B.V. Todos los derechos reservados. El objetivo principal de la actividad es mejorar la motivación y promover el concepto de comportamiento orientado a objetivos.





EXPLICACIÓN DE LA ACTIVIDAD

El instructor puede guiar a los alumnos con el uso de un guion a través de un proceso en el que utilizarán imágenes visuales para visualizar sus objetivos futuros y, por lo tanto, se sentirán motivados para seguir aprendiendo y trabajando en su desarrollo personal y profesional con el fin de alcanzarlos.

PREPARACIÓN / MATERIALES NECESARIOS (SI PROCEDE)

Una sala tranquila y espaciosa con sillas.

IMPLEMENTACIÓN:

- Paso 1.

Guiar a los alumnos a través del ejercicio siguiendo el siguiente guion:

Ponte cómodo en tu asiento y cierra suavemente los ojos. Respira lenta y profundamente y relájate. Voy a hablarte durante un rato, y lo único que tienes que hacer es escuchar e imaginar. Haz todo lo posible para no quedarte dormido. Simplemente relájate e imagina.

Me gustaría que pensaras en un objetivo que quieras alcanzar en el próximo año de tu vida. Puede ser un objetivo de relación, un objetivo educativo, un objetivo personal o un objetivo laboral. Tómate un momento para plantear este objetivo y visualizarlo en tu mente. (30 segundos)

Ahora, con este objetivo personal en mente, me gustaría que te imaginaras avanzando en el tiempo hacia el futuro... avanzando una semana... dos semanas... tres semanas... Y cuatro semanas... ahora es un mes en el futuro, y has empezado a trabajar para conseguir tu objetivo: estás en el camino del éxito. ¿Qué decisiones has tomado? ¿Qué acciones has emprendido? ¿Qué sientes al estar en este camino hacia el éxito? (30 segundos)

Ahora, usando tu imaginación, continúa avanzando en el tiempo... hasta que estés 6 meses en el futuro. Estás significativamente más cerca de lograr tu objetivo.



Estás empezando a sentir los beneficios de todos tus esfuerzos. ¿Cómo se siente? ¿Cómo te sientes al estar tan cerca de tu objetivo? Permítase notar cualquier sentimiento o emoción relacionada con este momento. Ahora, me gustaría que siguieras avanzando en el tiempo hasta llegar a un año a partir de ahora. En este momento, has cumplido plenamente tu objetivo. Has alcanzado el éxito. Visualízate en tu mente. ¿Dónde estás y qué estás haciendo? ¿Con quién estás, si es que hay alguien? ¿Qué te dice la gente? ¿Qué les dices tú? (15 segundos)

¿Cómo te sientes al alcanzar tu objetivo? ¿Qué emociones están relacionadas con este logro? Tal vez haya sentimientos de orgullo, alegría, felicidad o satisfacción. (30 segundos)

Ahora, me gustaría que miraras hacia atrás en tu viaje. Mira hacia atrás en el proceso de alcanzar este objetivo. Mira hacia atrás, hacia todo el trabajo y el esfuerzo que has realizado, y considera cómo has llegado a tu objetivo, paso a paso. ¿Cuáles fueron las pequeñas cosas que hiciste, día a día, para lograr el éxito? ¿Qué hiciste en el trabajo? ¿Qué hiciste en tus relaciones? (15 segundos)

¿Qué hiciste internamente para lograr el éxito? ¿Cómo gestionaste los pensamientos difíciles y los obstáculos emocionales? ¿Qué estrategias de afrontamiento utilizaste? Dedica un momento a considerar todo lo que te ayudó a gestionar los retos personales que aparecieron en el camino. (30 segundos)

Bien. Ahora, cuando el ejercicio llegue a su fin, respira profunda y lentamente. Cuando estés preparado, abre suavemente los ojos.

- Paso 2.

Evaluar el ejercicio y pedir a los participantes que compartan su experiencia, así como el impacto que este ejercicio tuvo en ellos. Los participantes responderán por escrito a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué tal estuvo esta visualización?
2. ¿Hay algo que hayas aprendido de este ejercicio?



3. ¿Hay alguna idea que puedas utilizar para acercarte a tus objetivos? Si es así, escríbelas a continuación.

REFLEXIÓN GENERAL

PATHWAYS

- Es importante recordar que no todos los deseos o aspiraciones que tengan los participantes tendrán beneficios motivacionales. Las personas que tienden a ser pesimistas pueden sentirse menos motivadas al visualizar su éxito futuro.
- Animar a los participantes a centrarse también en imágenes mentales positivas relacionadas con el proceso y la forma de conseguir sus deseos, en lugar de centrarse exclusivamente en los resultados deseados.
- Animar al participante a cultivar una imagen mental basada en una expectativa positiva (es decir, la creencia de que el acontecimiento futuro imaginado es alcanzable) en lugar de una fantasía positiva (es decir, imágenes idealizadas de acontecimientos deseados que se experimentan independientemente de su probabilidad de ocurrencia), ya que la expectativa positiva es más motivadora.





Intercambio de roles motivadores

DURACIÓN PREVISTA

1 hora

INTRODUCCIÓN

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. A veces, la pérdida de motivación también está causada por el miedo a los obstáculos y fracasos experimentados en el pasado.

Utilizar un estilo de asesoramiento directo y dirigido a los objetivos para provocar cambios motivacionales y de comportamiento es una buena estrategia para alcanzar el objetivo (Miller y Rollnick, 2009). Por lo tanto, es necesario motivar a las personas mediante una atmósfera de empoderamiento, y evocar nuevas ideas, opiniones y razones para cambiar la confianza de la persona.

Además, ponerte en el lugar de otra persona, identificarte con las dificultades que encuentran los demás y ser capaz de animar a otra persona, es una técnica que ayuda a las personas a encontrar soluciones alternativas, a reducir sus propios miedos y a motivarse más.

El ejercicio se inspira, por un lado, en la técnica del juego de rol formativo, una técnica que pide a los participantes que representen unos roles en interacción con los demás. Esto permite un análisis posterior de las experiencias, las dinámicas interpersonales y los procesos de comunicación. También se aplican técnicas de entrevista motivacional. Esta técnica es un estilo de comunicación colaborativo y orientado a objetivos, con especial atención al lenguaje del cambio.

El objetivo de la actividad es activar en los participantes un proceso de control emocional y de motivación que, partiendo de la toma de conciencia de sus propias actitudes, fomente la asunción consciente de nuevas formas proactivas de pensar y actuar.



EXPLICACIÓN DE LA ACTIVIDAD

Ejercicio en parejas: contar al otro un éxito y un fracaso relacionados con la motivación personal, describiendo las circunstancias e identificando las causas. El otro, después de haber escuchado atentamente, debe desempeñar el papel de "motivador", diciendo al compañero cuáles fueron los puntos fuertes y débiles. A continuación, tienen que volver a contar el fracaso centrándose en los puntos fuertes, destacando cómo es posible aprender también de los fracasos e imaginando juntos un final diferente y positivo.

El ejercicio debe repetirse invirtiendo los papeles.

Después de que los dos participantes hayan experimentado los dos papeles, el moderador abre un debate (el debate puede hacerse en pareja, o en grupo si hay más parejas) haciendo preguntas para estimular la reflexión sobre la motivación y el pensamiento positivo, para capacitar a las personas para cambiar sacando su propia capacidad de cambio y explorar las experiencias, perspectivas e ideas de la persona.

PREPARACIÓN / MATERIALES NECESARIOS

Una sala tranquila y espaciosa con sillas.

IMPLEMENTACIÓN

- Paso 1.

Después de determinar cuál de los dos va primero, explique a la pareja participante cómo se desarrollará la actividad, describiéndola con detalle. Asegúrate de que los participantes se sientan cómodos y dispuestos a compartir sus experiencias personales (5 minutos).

- Paso 2

El participante cuenta al otro un éxito y un fracaso relacionados con la motivación personal, describiendo las circunstancias e identificando las causas, mientras el otro escucha con atención (5 minutos).

- Paso 3





El segundo participante debe actuar como "motivador" diciendo al compañero cuáles eran los puntos fuertes y débiles, puede abrir algunos puntos de reflexión, hacer preguntas y profundizar en algunos detalles y mostrar diferentes enfoques del problema (10 minutos).

- Paso 4

Se pide al primer participante que vuelva a contar el fracaso centrándose en los puntos fuertes, e imaginando, con la ayuda del compañero, un final diferente y positivo, si la situación se hubiera afrontado con una motivación y actitud diferentes (5 minutos).

- Paso 5

Repite el ejercicio invirtiendo los papeles (20 minutos)

- Paso 6

El moderador abre un debate con algunas preguntas para que los participantes intenten convertir los puntos negativos en positivos (10 minutos). Algunos ejemplos:

- ¿Qué puedes hacer para pensar en positivo cuando te encuentras en una situación que te resulta difícil?
- ¿Qué te motiva?
- ¿Cuáles son los beneficios de pensar en positivo?
- ¿Quiénes son las personas que pueden ayudarte?
- ¿Qué te motiva a creer más en ti mismo?

- Paso 7

Pida a los participantes que compartan su experiencia y evalúen el ejercicio siguiendo estas preguntas (5 minutos):

- ¿Cómo te sentiste en el primer papel?
- ¿Cómo te sentiste en el segundo papel?



- ¿Te ha servido el ejercicio para entender cómo la diferencia de actitud puede afectar a la consecución de un objetivo?

REFLEXIÓN GENERAL

PATHWAYS

- Es importante recordar que la diferencia de actitud puede ser crucial para lograr los resultados deseados. Sin embargo, a veces la motivación está influenciada por fracasos pasados que impiden un enfoque proactivo.
- La mayoría de las veces, las creencias y la motivación de las personas sobre las razones del éxito y el fracaso determinan la forma en que se enfrentan a las pruebas de cualquier tipo. Es importante enseñar que el fracaso no debe verse sólo como algo negativo, sino como una situación de aprendizaje para el futuro.
- Es muy motivador para una persona ponerse en el lugar del "motivador". Al aprender a hacerlo por los demás, el participante fomentará esta capacidad también en sí mismo.





2.5. EJERCICIOS PARA IDENTIFICAR EL POTENCIAL DE LOS ADULTOS

Un ejercicio sencillo y divertido para saber qué hacer con tu vida

DURACIÓN PREVISTA

5 horas (1 h. / cada paso puede ser cambiado arbitrariamente).

INTRODUCCIÓN

Este ejercicio ayuda a los participantes a descubrir algo que les gusta hacer. Sin embargo, en muchos casos, las personas carecen de dirección y enfoque, y este proceso acaba durando demasiado.

EXPLICACIÓN DE LA ACTIVIDAD

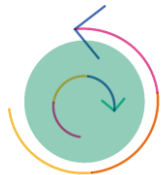
Este sencillo ejercicio creado por Maz Jobrani ayuda a los participantes a descubrir no sólo qué hacer con su vida, sino también a identificar su potencial en términos de sus fortalezas y talentos naturales.

El ejercicio se centra en descubrir dos aspectos principales:

1. ¿Qué te gusta hacer? Hacer lo que nos gusta, está impregnado de un sentido y un propósito, a diferencia de cualquier otra cosa.
2. ¿En qué eres bueno por naturaleza? Hacer lo que se nos da bien por naturaleza tiende a ser satisfactorio y gratificante, por la facilidad con la que lo hacemos. Además, utilizar nuestros puntos fuertes suele ser la clave del éxito.

El ejercicio tiene cuatro pasos.





PREPARACIÓN / MATERIALES NECESARIOS (SI PROCEDE)

Para el Paso 1: Los participantes pueden utilizar cualquiera de los siguientes elementos:

- Scrumblr.ca ejemplo de una tabla interactiva [disponible aquí](#),
- Ejemplo de mapa mental [disponible aquí](#)
- Plantilla de Word (también para el Paso 2,3 y 4) ver Anexo I.

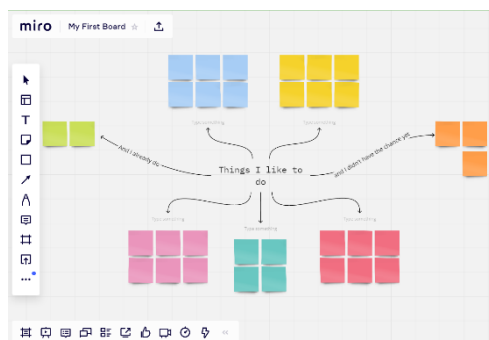
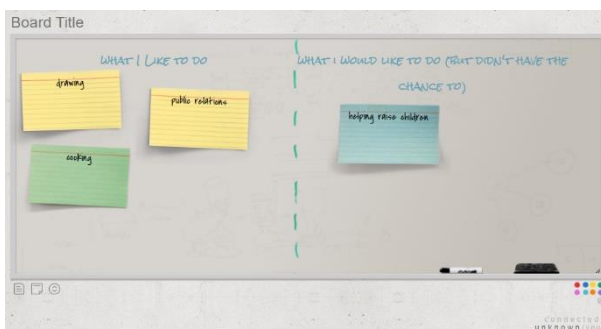
Para los pasos 2, 3 y 4: Los participantes pueden utilizar el mismo Anexo I mencionado anteriormente, ya que incluye todos los materiales para todos los pasos.

IMPLEMENTACIÓN

Por favor, guarde el Anexo I para cada participante. En el Anexo también hay una adaptación de las siguientes instrucciones, para que los participantes puedan leerlas fácilmente.

- Paso 1. Enumera todos tus intereses.

En primer lugar, empieza por hacer una lista de todo lo que te gusta hacer en tu vida. Incluye también cualquier cosa que te gustaría hacer, pero que nunca has tenido la oportunidad de hacer. Esta es sólo la base de los ejercicios, para que los participantes puedan expresarse libremente. La metodología óptima a seguir es la lluvia de ideas utilizando una lista, un tablero de [Scrumblr con post-its](#), o [la creación de un mapa mental interactivo](#). Se anima a los participantes a que se remonten a su primera infancia y recuerden cualquier cosa que les haya apasionado o simplemente les haya interesado. Tenga en cuenta que la lista puede parecer caótica y extensa, pero esto no es un problema.



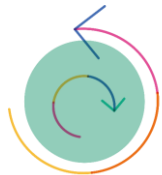


Figura: un ejemplo de tablero de Scrubblr con post-its para lluvia de ideas y de un mapa mental creado en Miro.com

- Paso 2. ¡Haz preguntas!

A continuación, haz preguntas con respecto a lo que se hizo durante el paso anterior para empezar a tener claridad. Tales preguntas incluyen:

¿Por qué creo que me gusta esto? ¿Qué pienso de esto ahora en comparación con cuando era más joven? (si es algo que se hizo antes). ¿Puedo imaginarme a mí mismo persiguiendo alguna de estas cosas?

Las preguntas son una parte importante del ejercicio, pero es importante recordar que también pueden ser útiles después del tercer paso, una vez que ha habido un proceso de experimentación.

*Extra en el Paso 2: Pregúntate "¿Por qué soy bueno en estas cosas específicas?", y "¿Qué habilidades o talentos específicos puedo adquirir de estos procesos?"

- Paso 3. Probar y evaluar.

Esta es la parte más emocionante, en la que se anima a los participantes a probar todas las oportunidades que tengan. Este paso debe considerarse como un gran experimento y eliminar cualquier carga emocional relacionada con el ejercicio. Esta parte del proceso está pensada para que los participantes puedan disfrutar de cada experiencia sin que se interponga ningún prejuicio o juicio preconcebido.

Este paso implica el proceso de prueba y error, que puede implicar: descubrir su red de contactos en la búsqueda de empleo y las oportunidades educativas. Este paso es fundamental para descubrir lo que realmente le gusta hacer a una persona.

*Extra en el Paso 3: Pregúntate "¿Disfruto realmente de esta actividad?", y "¿Me imagino haciendo esto profesionalmente todos los días de mi vida?".

- Paso 4. Registra tus descubrimientos.



Anota las actividades que te han gustado, las que no te han gustado, lo que has disfrutado y lo que no has disfrutado de ellas, y cualquier otra cosa que sientas en relación con la actividad.

Extra: Algunas preguntas extra se añaden como opcionales para cada paso. No son obligatorias, pero pueden ser útiles. Después de hacer el Paso 1, el Paso 2 hasta el Paso 4, responde también a lo siguiente (también incluido en el Anexo I):

- Paso 5. ¡Elige tu camino!

¿Cuáles son las conclusiones de su descubrimiento? ¿Te imaginas como empleado potencial de las categorías que aparecen a continuación, en función de estas competencias? Elige el posible sector económico profesional que más te interese y con el que te sientas más seguro. Si haces clic en estos enlaces, verás ejemplos de profesiones que pertenecen a cada categoría.



[Agricultura, alimentación y recursos naturales](#)



[Arquitectura y construcción](#)



[Artes, tecnología de audio/vídeo y comunicaciones](#)



[Gestión y administración de empresas](#)



[Educación y formación](#)



[Finanzas](#)



[Gobierno y Administración Pública](#)



[Ciencias de la Salud](#)



[Hostelería y Turismo](#)



[Servicios Humanos](#)



[Tecnología de la información](#)



[Derecho, seguridad pública, correcciones y seguridad](#)



[Fabricación](#)



[Marketing, ventas y servicios](#)



[Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas](#)



[Transporte, distribución y logística](#)



ANEXO I

- Paso 1. Enumera todos tus intereses.

En primer lugar, empieza por hacer una lista de todas las cosas que te gusta hacer en tu vida. Incluye también cualquier cosa que te gustaría hacer, pero que nunca has tenido la oportunidad de hacer. Esta es sólo la base de los ejercicios, para que los participantes puedan expresarse libremente.

Se anima a los participantes a que se remonten a su primera infancia y recuerden cualquier cosa que les haya apasionado o simplemente les haya interesado. Hay que tener en cuenta que la lista puede parecer caótica y extensa, pero esto no es un problema

Cosas que me gustan hacer	
que ya hago	que aún no he tenido la oportunidad de hacer
● P.ej. pintura	● P.ej. ayudar a los niños
●	●
●	●
●	●
●	●
●	●
●	●
●	●
●	●
●	●



El potencial de los estudiantes adultos a través de ejercicios matemáticos sencillos

DURACIÓN PREVISTA

La duración prevista de este ejercicio se estima en unos 10 minutos.

INTRODUCCIÓN

Una serie de sencillos ejercicios de fracciones ayudará a los educadores de adultos y a los profesionales de la orientación profesional a comprender la forma de pensar de los adultos que aprenden. Y su capacidad para resolver problemas básicos. Estos ejercicios ayudarán finalmente a identificar el potencial y los objetivos de los adultos.

EXPLICACIÓN DE LA ACTIVIDAD

En el "pequeño ejercicio uno", los adultos poco cualificados tienen que decidir qué signo es el adecuado para que la relación matemática sea verdadera. Tendrán que elegir entre tres opciones de signos que son:

<	"más pequeño que"
>	"más grande que"
=	"igual a"

En el "pequeño ejercicio dos", los adultos que necesiten perfeccionamiento tendrán que elegir la respuesta correcta o darla ellos mismos. La tarea consiste en simplificar las expresiones matemáticas que se les dan.





PEQUEÑO EJERCICIO UNO:

¿Qué signo, si se pone en el lugar del signo de interrogación (?), hace que la relación sea verdadera?			
#1	$5510 ? 5,51 \times 10^3$	#2	$981 ? 9,81 \times 10^3$
	(A) < (B) > (C) =		(A) < (B) > (C) =
#3	$75 ? 7,5 \times 10$	#4	$200 ? 2 \times 10^2$
	(A) < (B) > (C) =		(A) < (B) > (C) =
#5	$270 ? 2,7 \times 10^2$	#6	$18,4 ? 1,84 \times 10^2$
	(A) < (B) > (C) =		(A) < (B) > (C) =

PREGUNTA	RESPUESTA
#1	C
#2	C
#3	B
#4	A
#5	B
#6	C



PEQUEÑO EJERCICIO DOS:

Simplificar la expresión			
#1	$10(5 + 10x)$	#2	$(10 + 3x)7$
	(A) $50 + 100x$ (B) $50x + 100$		(A) $70 + 21$ (B) $70x + 21x$
	(C) $50x + 10$ (D) $50 + 100$		(C) $70x + 21$ (D) $70 + 21x$
#3	$9(4x + 8)$	#4	$(8x + 4)7$
	(A) $72x + 36$ (B) $36x + 72$		(A) $56 + 28$ (B) $56x + 28x$
	(C) $36 + 72$ (D) $36x + 72x$		(C) $56x + 28$ (D) $28x + 56$

PREGUNTA	RESPUESTA
#1	A
#2	D
#3	B
#4	C

REFLEXIÓN GENERAL

PATHWAYS

Si los adultos poco cualificados pueden resolver estas fracciones sencillas, podemos aprovechar su potencial para utilizar el pensamiento crítico para resolver problemas básicos ordinarios. Esto nos demostrará que, independientemente de lo que tengan que afrontar, pueden utilizar su forma de pensar para resolver problemas ordinarios. Por lo tanto, se revelará su potencial de empleabilidad.





El potencial de los estudiantes adultos a través de una actividad práctica

DURACIÓN PREVISTA

La duración prevista de este ejercicio se estima en unos 10 minutos.

INTRODUCCIÓN

Para que una habilidad pueda convertirse en una carrera, es necesario que cumpla algunos criterios. Este ejercicio explotará los objetivos y los potenciales de los adultos que aprenden.

EXPLICACIÓN DE LA ACTIVIDAD

Descripción: se pide a los adultos que necesitan mejorar sus capacidades que sigan los pasos que se indican a continuación para completar el ejercicio/la actividad. Por supuesto, el educador/profesional de adultos les proporcionará ayuda cuando la necesiten o incluso les dará ejemplos para hacer circular su pensamiento.

PREPARACIÓN / MATERIALES NECESARIOS

- Un trozo de papel
- Lápiz o bolígrafo

IMPLEMENTACIÓN

- Paso 1:

En primer lugar, los participantes (adultos que aprenden) 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 realizar. Cualquier cosa de la que les hubiera gustado formar parte, contribuir, hacer por sí mismos o entender.

- Paso 2:

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 escriban simplemente 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:

- ¿A quién admira?
- ¿Tienes algún ídolo en mente? (Bill Gates, JK Rowling...) ¿En qué trabajan?
- ¿Qué te gusta hacer?
- ¿Qué te gustaba hacer de pequeño?
- ¿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 marquen con 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 deben poner lo más cercano que se les ocurra a lo que suena como una habilidad/competencia.

Cuando los participantes añadan habilidades o competencias al lado de "habilidades/competencias" del papel, deberán trazar líneas desde cada resultado rodeado hasta la(s) habilidad(es) o competencia(s) correspondiente(s).

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

- Paso 5

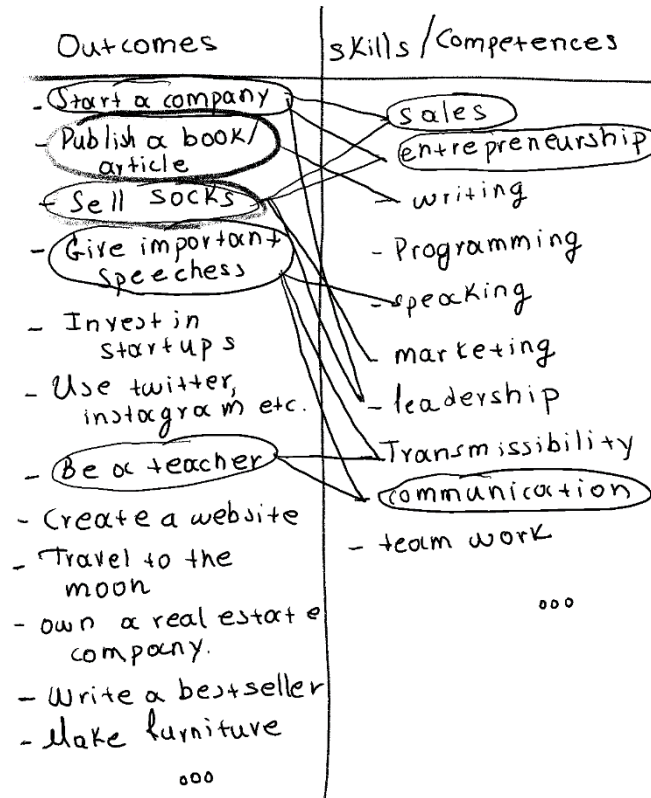
Ahora, de la lista hecha, reduzca a tres habilidades (encierre en un círculo) según algunos criterios:

- ¿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 tengas que 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).



REFLEXIÓN GENERAL

PATHWAYS

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.



2.6.

EJERCICIOS PARA IDENTIFICAR LAS OPCIONES DE FUTURO DE LOS ADULTOS

Ejercicio de collage del tablero de la visión

DURACIÓN PREVISTA

2 - 3 horas

INTRODUCCIÓN

Este ejercicio puede ser muy divertido, a la vez que fomenta el compromiso del grupo. Los tableros de visión son una forma estupenda de crear una representación física de los objetivos y las ideas.

Este ejercicio es una forma divertida de construir una representación física del objetivo deseado. Al comenzar con una actividad de visualización, los participantes pueden crear algo con lo que se sientan conectados, que les ayudará a motivarse cuando lo necesiten.

EXPLICACIÓN DE LA ACTIVIDAD

Vas a necesitar:

- Selección de materiales de arte, incluyendo bolígrafos y lápices
- Selección de revistas, libros o periódicos viejos que se puedan recortar
- Tijeras y pegamento para todos los participantes
- Papel, cartón u otro material para pegar

IMPLEMENTACIÓN

Como jugar:

- Paso Uno

Comienza pidiendo a cada participante que practique un sencillo ejercicio de visualización.





Pídeles que se centren en un objetivo que les gustaría alcanzar y que construyan una idea visual en su mente de cómo será y se sentirá el logro de ese objetivo para ellos. Concéntrate en las imágenes mentales que le vienen a la mente y en los sentimientos que anticipan en caso de éxito.

- Paso Dos

Con estas imágenes en la mente, los participantes pueden buscar en las revistas, libros o periódicos antiguos para recopilar imágenes, palabras y representaciones visuales de cómo podría ser su visualización. Pueden recopilar tantas imágenes como quieran.

- Paso Tres

¡La parte divertida! Los participantes pueden empezar a crear sus tableros. Un tablero de visión es algo muy personal, así que anime a los participantes a crear algo que les represente a ellos y a su objetivo; no hay una forma incorrecta o correcta de hacerlo. Las imágenes finales que elijan deben hacerles recordar la visualización de su objetivo.

Es necesario que haya una fuerte conexión emocional con el tablero para ayudar a recordar y motivar lo que están tratando de lograr. Al final, cada participante puede compartir su tablero con el grupo si lo desea.

REFLEXIÓN GENERAL

PATHWAYS

- ¿Qué has aprendido durante la realización de este ejercicio sobre ti mismo, tus objetivos, tus ideas...?
- ¿Cómo crees que este tablero de visión te puede ayudar en el futuro?
- ¿Qué opinas de la visualización de tus objetivos? ¿Te parecen más realistas y alcanzables gracias a la visualización?





Mapa de Ocupación/Carrera

DURACIÓN PREVISTA

20 – 30 min

INTRODUCCIÓN

El ejercicio ayuda a los participantes a determinar cuál podría ser su profesión o vocación y les ofrece una visión de quiénes son realmente, ayudándoles así a planificar su carrera. Un mapa de la carrera puede ayudar a un participante a pensar y decidir sobre su formación posterior.

IMPLEMENTACIÓN

- Paso 1

El orientador prepara el espacio y el material.

- Paso 2

Dar instrucciones de trabajo y material al participante.

- Paso 3

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

- Paso 4

Cuando los participantes han terminado de puntuar, comentan el resultado

Ejercicio recordatorio:





- Los participantes reciben una hoja de papel A4 y un bolígrafo. Proporciónales un espacio tranquilo para que trabajen individualmente.
- 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 o en el ocio.
- Anímalos a que escriban en la hoja lo máximo posible, a que intenten rellenarla por completo; también pueden continuar por el otro lado.
- Cuando los participantes hayan terminado de escribir, invítales a añadir puntos a todas las actividades registradas:
 - a. 3 puntos por lo que pueden hacer en la vida, todo lo que quieran,
 - b. 2 puntos por lo que pueden hacer en la vida, pero les gustaría aún más si tuvieran más tiempo y dinero,
 - c. 1 punto por lo que no están haciendo o no lo están haciendo suficiente.
- Cuando los participantes hayan terminado de puntuar, el mapa profesional estará listo.
- Habla con los participantes sobre lo que ha pasado: qué harían los participantes si no hubiera restricciones en su vida. Explora 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.

El resultado: el conocimiento de la profesión o las áreas de interés más importantes.

REFLEXIÓN GENERAL

PATHWAYS

- ¿Qué harías si no hubiera restricciones en tu vida?
- ¿Cómo podrías realizar tu vocación (en tu trabajo actual, en la educación, en tu tiempo libre)?
- ¿Tuviste una mayor conciencia después de hacer el ejercicio sobre tu profesión o las áreas de interés más importantes?





El árbol del crecimiento profesional

DURACIÓN PREVISTA

30 – 45 min

INTRODUCCIÓN

El objetivo del ejercicio es identificar los valores, las competencias y los logros de la trayectoria profesional de los participantes, así como permitir y facilitar la conversación sobre los deseos y las esperanzas del individuo para su trayectoria profesional en el futuro. El ejercicio debe realizarse de forma individual.

IMPLEMENTACIÓN

- Paso 1

Preparación de las herramientas-plantillas con la imagen de un árbol, hoja de dibujo, lápices de colores y bolígrafos.

- Paso 2

Presentación del objetivo del ejercicio y del método de aplicación.

- Paso 3

Presentación de la plantilla con una imagen del árbol y preguntas escritas.

- Paso 4

El participante dibuja y escribe, con preguntas escritas de ayuda.

- Paso 5

sobre el árbol dibujado del crecimiento profesional y las notas que hay al lado.

- Paso 6

Debate sobre los deseos y las esperanzas para la carrera futura.





Resultado: los participantes reconocen sus valores, competencias y logros en sus carreras hasta el momento, reflexionan sobre sus deseos para el futuro y discuten su situación actual y el desarrollo futuro de su carrera.

REFLEXIÓN GENERAL

PATHWAYS

- ¿Qué has aprendido sobre ti mismo al realizar este ejercicio?
- ¿Cómo crees que este dibujo puede ayudarte a planificar el desarrollo de tu carrera?
- ¿Cómo te sientes con tu dibujo?





Dibujar una montaña

DURACIÓN PREVISTA

30 min

INTRODUCCIÓN

Propósito y objetivos de uso: El uso del arte en el asesoramiento para desviar al participante de los esquemas de pensamiento establecidos de una manera más creativa y abrir nuevas perspectivas.

Tipo: ejercicio; también puede llevarse a cabo en un grupo cuando sea apropiado (si hay un alto nivel de confianza entre los participantes).

IMPLEMENTACIÓN

- Paso 1

El orientador prepara una hoja de papel (la montaña puede estar ya dibujada) y un lápiz o ceras.

- Paso 2

Presentar al participante el objetivo del ejercicio y el método de realización.

- Paso 3

Elaboración.

- Paso 4

Conversación.

Resultado: El ejercicio puede dirigirse a varios temas de asesoramiento: los participantes obtienen una visión de dónde se encuentran actualmente, por ejemplo, en cuanto a la decisión de matricularse en la educación, el desarrollo de la carrera, la búsqueda o los cambios de trabajo y cuáles son sus sentimientos al respecto

ADJUNTO: DIBUJO DE UNA MONTAÑA

Rendimiento individual





1. Presentación del objetivo del ejercicio y del método de aplicación. Una montaña es una metáfora del reto o problema al que se enfrenta el orientador (búsqueda de empleo, cambio de trabajo, problemas laborales, problemas en otros ámbitos de la vida).
2. La montaña puede ser dibujada por el participante o puede ser un dibujo ya prediseñado de la montaña.
3. Desde el pie de la montaña hasta la cima, los participantes marcan algunas paradas (es decir, contemplación, preparación, acción, campamento base, etc.) y luego determinan dónde se encuentran actualmente en relación con el tema que se está considerando.
4. Hable con los participantes sobre lo que se ha dibujado y sobre los pensamientos o emociones que surgen: dónde se encuentran actualmente, cómo se sienten, tal vez tengan pesos atados en las piernas, mochilas pesadas, tal vez se dibujen a sí mismos atrapados en un saliente rocoso, etc.
5. Comenta cómo se ven los participantes después del ejercicio en relación con los temas tratados.

Rendimiento grupal

El ejercicio puede realizarse en grupo, pero sólo cuando sea apropiado o si existe un alto nivel de confianza entre los participantes.

En los colectivos de trabajo, el ejercicio puede realizarse dibujando una montaña de forma grupal, y el dibujo realizado es el punto de partida para la posterior conversación individual.

REFLEXIÓN GENERAL

PATHWAYS

- ¿Qué has aprendido al dibujar una montaña con diferentes escalas?
- ¿Cómo te ves a ti mismo después de hacer el ejercicio en relación con los temas tratados?
- ¿De qué manera te ayudará el dibujo en relación con tu desafío/problema actual?





Adivina la profesión

DURACIÓN PREVISTA

30 min

INTRODUCCIÓN

Finalidad y objetivos de uso: El ejercicio con las profesiones adivinadas puede utilizarse como forma de aprendizaje sobre las profesiones y el mercado de trabajo o como formación de preguntas. Se realiza en grupo, y las tarjetas de profesiones también pueden ser útiles a nivel individual.

IMPLEMENTACIÓN

- Step 1

Proporcionar un espacio suficientemente grande para permitir el movimiento de todo el grupo.

- Paso 2

Preparación de los materiales: tarjetas profesionales impresas y cinta adhesiva.

- Paso 3

Presentación del objetivo y del desarrollo del ejercicio a todos los participantes.

- Paso 4

Acuerdo sobre la duración del ejercicio.

- Paso 5

Ejecución del ejercicio.

- Paso 6



Hablar sobre la experiencia obtenida en el ejercicio, sobre las sorpresas y los desafíos.

Resultado: Los participantes aprenden o reconocen una serie de ocupaciones y practican la formulación de preguntas. El ejercicio resulta relajante, entretenido y puede ayudar a conectar al grupo.

ADJUNTO: ADIVINAR LA PROFESIÓN

1. El monitor pone una tarjeta de profesión en la espalda de cada participante. Es importante que nadie sepa qué tarjeta tiene en la espalda.
2. La tarea de cada persona del grupo es determinar qué profesión hay en la tarjeta. Es importante que pregunten a los demás miembros obteniendo sólo un SÍ o un NO como respuesta. La pregunta: "¿Cuál es mi profesión?", por supuesto, no está permitida.
3. Conviene formar parejas en las que se produce la determinación mutua de la profesión, o en grupos de tres, si el número de participantes no es par.
4. El facilitador puede ayudar a iniciar el ejercicio sugiriendo algunos tipos de preguntas, por ejemplo:
 - a. ¿trabajo en el interior?
 - b. ¿necesito fuerza física para trabajar,
 - c. ¿manejo máquinas?
 - d. trabajo con personas....

Cuando se produce un estancamiento dentro de un determinado par, otros pueden venir a ayudar. El objetivo del ejercicio no es demostrar conocimientos, sino fomentar la conversación sobre las características de las profesiones y la comunicación, por lo que el líder dirige la dinámica del evento.

5. El ejercicio concluye con una conversación entre todos los participantes. En la conversación, los participantes pueden obtener información adicional sobre las profesiones menos conocidas, así como sobre los caminos que conducen a ellas.





REFLEXIÓN GENERAL

PATHWAYS

- ¿Qué profesiones no conocías/no conocías bien antes?
- ¿Cómo has experimentado este ejercicio? ¿Cuáles fueron los retos o las sorpresas?
- ¿Qué más aprendiste al participar en este ejercicio además de las ocupaciones (por ejemplo, hacer preguntas, conectar con el grupo, etc.)?





Mi Proyecto

DURACIÓN PREVISTA

45 min

INTRODUCCIÓN

Finalidad y objetivos de uso: El ejercicio está destinado a personas que quieren mejorar su situación actual. El orientador 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 de vida. Suelen visualizarse en una situación mejor y más agradable, y la cuestión es cómo llegar a ella, es decir, de la situación actual a la deseada. Una forma es elaborar un proyecto personal o diseñar una visión que pueda realizarse mediante pasos individuales. El ejercicio se realiza de forma individual e incluye un trabajo escrito y una conversación.

IMPLEMENTACIÓN

- Paso 1

El orientador prepara el material: folleto y bolígrafos.

- Paso 2

Presentar el objetivo del ejercicio y el método de ejecución

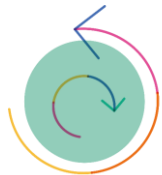
- Paso 3

The participant makes a record of the project or vision at the handover. El participante deja constancia del proyecto o visión en la entrega.

- Paso 4

Habla con el participante sobre el proyecto.





- Paso 5

El proyecto o la visión es la base para el debate en las reuniones posteriores de asesoramiento.

Resultado: Los participantes comprenden 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 lograr su visión.

ADJUNTO: MI PROYECTO

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 bien en las cuestiones y que luego escriban sus ideas.

- ¿Qué es tan importante para ti que tendría sentido convertirlo 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 a ti mismo:
 - a. ¿Tengo una idea clara de lo que me gustaría conseguir y dónde? ¿Cuál es mi verdadero objetivo? Cree un esquema, un mapa o una imagen del proyecto.
 - b. ¿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?
 - c. ¿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?





- d. Mi plan de ejecución del proyecto es... (escribe tu plan por pasos básicos).

Hablar

Habla con los participantes sobre el proyecto escrito. Con este método podrás conocer mejor a los participantes y apoyarlos en la realización del proyecto establecido. Se hace hincapié en la independencia de los participantes 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 los participantes.

REFLEXIÓN GENERAL

PATHWAYS

- ¿Te resultó difícil escribir tu proyecto personal; qué fue lo más difícil y qué lo más fácil?
- ¿Cómo te ayudará el proyecto escrito a alcanzar sus objetivos?
- ¿Cómo has potenciado el conocimiento de que eres la figura central para mejorar tu situación actual?





Mapa de un espacio vital

DURACIÓN PREVISTA

45 – 60 min

INTRODUCCIÓN

Propósito y objetivos de uso: El propósito del ejercicio es ayudar a los participantes a descubrir aquellas áreas de la vida que son realmente importantes para ellos.

Fomenta su expresión creativa a través del dibujo y los colores, así como la búsqueda libre y abierta de vínculos o asociaciones mediante el planteamiento de preguntas de importancia sustantiva por parte del consultor. Los participantes, con el apoyo del consultor, elaboran un mapa de su espacio vital o de su futuro, en el que representan su situación actual, su visión, sus deseos, sus objetivos, los pasos que dan para alcanzarlos, sus fuentes de ayuda, así como los problemas y los obstáculos. El mapa les sirve de motivación pictórica y de recordatorio para alcanzar los objetivos, y al asesor como herramienta para conocer a fondo al participante y supervisar la puesta en práctica de su visión o de los cambios deseados.

IMPLEMENTACIÓN

- Paso 1

El orientador prepara el material - hoja de dibujo y colores y bolígrafos.

- Paso 2

Presentar al participante el objetivo del ejercicio y el método de realización.

- Paso 3

La creación de un mapa del espacio vital tiene lugar en su cooperación.

- Paso 4

El orientador hace preguntas que guían al participante hacia los temas clave y, por tanto, se ocupa de la estructura adecuada del mapa e invita a los participantes a proporcionar información sobre todas las dimensiones clave de su espacio vital. Los participantes, al reflexionar y encontrar respuestas a las preguntas, dibujan y escriben su mapa del espacio vital o de su futuro.



Los participantes guardan el mapa y se ponen de acuerdo sobre cómo lo utilizarán en el futuro.

El resultado: Un mapa del espacio vital es un producto que combina el discurso, la escritura y la presentación visual en un conjunto significativo, creado conjuntamente por el orientador y el participante. Es un ejemplo de aprendizaje y resolución de problemas a través de la cooperación, que aporta claridad y establece una estructura temporal a la hora de resolver un problema o tomar una decisión vital.

ADJUNTO: MAPA DE UN ESPACIO VITAL

Instrucciones

Creación de un mapa de un espacio vital.

La elaboración de un mapa de un espacio personal o de un futuro se realiza en colaboración entre el orientador y el participante. Es importante que la conversación transcurra de forma relajada, en consonancia con el dibujo y la escritura, que el participante tenga tiempo suficiente para pensar y crear. El participante recibe una hoja de dibujo, lápices de colores y bolígrafos.

Se comienza con la instrucción: "Dibuja un círculo grande y elige dónde te vas a dibujar en él. Este es tu mundo personal".

A continuación, se plantean gradualmente las siguientes preguntas:

- Algunas personas imaginan varias variantes de su futuro, otras sólo una. ¿Qué imaginas tú? ¿Cuáles son tus sueños para el futuro, cómo debería ser?
- En algún lugar de tu espacio vital o de tu mundo personal dibuja o escribe algo sobre tu futuro o sobre varias variantes del mismo. Si tienes más de un futuro en mente, ¿cuál te parece más atractivo?
- ¿Quiénes son las personas más importantes de tu vida que pueden ayudarte en el camino hacia el futuro tal y como lo representas o lo quieres? Anótalas en algún lugar de tu mapa.
- ¿Qué pasos importantes ves en el camino hacia el futuro deseado? Anótalos en tu mapa.
- ¿Qué podría impedirte avanzar en el camino hacia tu futuro deseado? Anótalo en el mapa.
- ¿Cómo sería tu vida si lograras lo que quieres en el futuro? ¿Puedes dibujarlo en tu propio mapa?

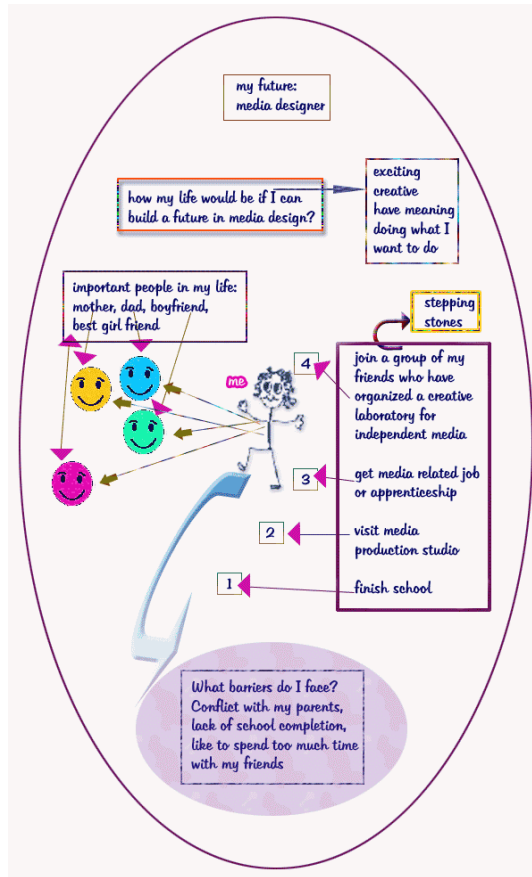




- ¿Hay algo más que debas aprender o hacer para que tus deseos se hagan realidad en el futuro? Anótalo en el mapa.

Al final, el orientador anima al participante a guardar el mapa. Se ponen de acuerdo sobre cuándo y cómo lo utilizarán en el futuro.







REFLEXIÓN GENERAL A

PATHWAYS

- ¿Cómo fue la experiencia de dibujar el mapa de tu espacio vital, qué sentimientos tuviste durante el dibujo?
- ¿Qué has aprendido sobre ti mismo? ¿Has llegado a conocerte mejor?
- ¿Cómo puede ayudarte este mapa a resolver tus problemas o a tomar tus decisiones vitales?





ALMAZUELA de ideas

DURACIÓN PREVISTA

30 minutos

INTRODUCCIÓN

La almazuela de ideas es una actividad de grupo en la que los participantes intentan construir una almazuela (competencias) y no dejar agujeros (huecos) para convertirse en un experto (competitivo).

Lo que se pretende con el uso de esta técnica es:

- Tomar decisiones, obtener información u opiniones de muchas personas sobre un tema específico / habilidad laboral.
- Adquirir la capacidad de realizar una lluvia de ideas en poco tiempo.
- Ampliar la comunicación y la interacción entre los componentes de un grupo.

EXPLICACIÓN DE LA ACTIVIDAD

Actividad grupal para generar un espacio de confianza en el que se compartan las ideas.

PREPARACIÓN / MATERIALES NECESARIOS (SI PROCEDE)

Trozos de papel, tarjetas, bolígrafos, pizarra, tizas.

IMPLEMENTACIÓN:

- Paso 1.

El formador pide a cada participante que escriba en un papel/tarjeta las habilidades que desea desarrollar para mejorar su empleabilidad.

- Paso 2.

El formador recoge las tarjetas de todos los participantes.

- Paso 3.





El formador toma una tarjeta del montón, la lee en voz alta y pide a los participantes que escriban en una tarjeta cómo mejorarían esta habilidad (5 min)

- Paso 4.

El formador recoge todas las tarjetas con las respuestas y las escribe en la pizarra.

- Paso 5.

Se inicia un debate en el que los participantes comentan todas las opciones presentadas.

- Paso 6.

Repite el proceso hasta que se acaben las cartas del montón.

REFLEXIÓN GENERAL

PATHWAYS

Una vez terminada la presentación, el formador hace preguntas a los participantes

- ¿Qué has sacado de la actividad?
- ¿Cuáles fueron los retos a los que se enfrentaron y cómo los superaron?





Un viaje complicado

DURACIÓN PREVISTA

20 minutos

INTRODUCCIÓN

La toma de decisiones en grupo suele generar bastantes problemas, sobre todo porque cada uno tiene un punto de vista diferente y valora de forma distinta las habilidades que son esenciales en un trabajo. Esta actividad presenta una situación desafiante que obliga a los empleados a ponerse de acuerdo para sobrevivir.

Lo que se pretende con el uso de esta técnica es:

- Tomar decisiones, obtener información u opiniones de muchas personas sobre un tema específico / habilidad laboral.
- Adquirir la capacidad de realizar una lluvia de ideas en poco tiempo.
- Ampliar la comunicación y la interacción entre los miembros de un grupo.

EXPLICACIÓN DE LA ACTIVIDAD

Actividad grupal

PREPARACIÓN / MATERIALES NECESARIOS (SI PROCEDE)

No se necesita nada

IMPLEMENTACIÓN

- Paso 1.

Deben imaginar que están viajando en un coche en un país extranjero y que de repente la policía les para.

- Paso 2.

Para sacarles de la situación, la policía elige a uno al azar y le pide que indique su profesión.





- Paso 3.

Esa persona tiene que realizar una tarea relacionada con su profesión y puede elegir a 2 personas más del grupo para que le ayuden.

- Paso 4.

Tienen que decidir en grupo cuáles son las personas más adecuadas según los conocimientos y habilidades que poseen.

- Paso 5.

Si lo cumplen con éxito, quedarán libres.

REFLEXIÓN GENERAL

PATHWAYS

Una vez terminada la presentación, el formador hace preguntas a los participantes

- ¿Cómo te has sentido en una situación de presión?
- ¿Cuáles fueron los retos a los que te enfrentaste y cómo los superaste?





REFERENCIAS

1.1. RECONOCIMIENTO DEL APRENDIZAJE PREVIO (RPL)

Aggarwal, A., 2015. Recognition of prior learning: Key success factors and the building blocks of an effective system. 5(1).

Borzaga, C., Salvatori, G. and Bodini, R., 2019. Recognition of Prior Learning (RPL) Learning Package. Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies, 5(1), pp.37-57.

Eucen.eu. 2021. Be Flex - Recognition of Prior Learning (RPL). [online] Available at: http://www.eucen.eu/BeFlexPlus/TrainingMaterials/08_RPL.pdf [Accessed 5 March 2021].

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). 2009. European guidelines for validating non-formal and informal learning (Thessaloniki).

New South Wales Department of Education and Training (NSW DET). 2009. Skills recognition: Guide for registered training organisations (Darlinghurst)

Recruiting Resources: How to Recruit and Hire Better. 2021. Hard skills vs. Soft skills: What's the difference? | Workable. [online] Available at: <https://resources.workable.com/hr-terms/hard-skills-vs-soft-skills> [Accessed 5 March 2021].

Unevoc.unesco.org. 2021. TVETipedia Glossary. [online] Available at: <https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/filt=all/id=398> [Accessed 5 March 2021]

United Nations Educational Scientific and Cultural Organisation (UNESCO). 2012a. UNESCO guidelines for the recognition, validation and accreditation of the outcomes of non-formal and informal learning (Hamburg, UNESCO Institute for Lifelong Learning).

Vocational Education and Training Authority (VETA). 2014. Guidelines for recognition of prior learning assessment (RPLA) in Tanzania, (Dar-es-Salaam).





1.2. ACTORES AND BENEFICIARES

International Labour Office Skills and Employability Branch (2018), Recognition of Prior Learning (RPL) Learning Package.

1.3. EL PAPEL DE LOS EDUCADORES Y ORIENTADORES DE ADULTOS

Giannoukos G, Besas G, Galiropoulos Ch, Hioctour V. (2015). The Role of the Educator in Adult Education. Journal of Education and Learning. Vol. 9(3) pp. 237-240.

<https://www.metodes.lv/en/articles/what-do-good-adult-educators-do>

2.1. TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN

Harackiewicz, J. M. The Benefits of Combining Value for the Self and Others in Utility-Value Interventions. Journal of Educational Psychology. Advance online publication, 2019. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1037/edu0000343> Last Accessed: 16/03/2021

Kearsley, G. Andragogy (M.Knowles). The theory into practice database, 2010.

Knowles, M. Andragogy in Action. Jossey-Bass, 1984.

Knowles, M. The Adult Learner: A Neglected Species (3rd Ed.). Gulf Publishing, 1984.

Maslow, A. A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 1943.

McKay, S. Using New Research to Improve Student Motivation. Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 2015. Last Accessed 12/03/2021

Miller, G., A. The Magical Number Seven, Plus or Minus Two: Some Limits on our Capacity for Processing Information. Psychological Review, 1956.





OECD, Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning, 2019.
www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf Last
Accessed: 16/03/2021

Pappas, C. 17 “Tips to Motivate Adult Learners”, 2013. Retrieved from
<https://elearningindustry.com/17-tips-to-motivate-adult-learners> Last Accessed:
16/03/2021

2.3. TÉCNICAS PARA IDENTIFICAR LOS OBJETIVOS Y PERSPECTIVAS DE LOS ADULTOS

Advancing Migrant Women (2020), Career Circle Facilitator’s Guide – Erasmus + - KA2:
Strategic Partnership | VET - 2017 - 2020

Brause, Jan (2004) Effective goal setting in coaching
<http://www.janbrause.co.uk/user/custom/downloads/GoalSettingInCoaching.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. Luxembourg: Publications Office of the
European Union. Cedefop reference series; No 113.
<http://data.europa.eu/doi/10.2801/61322>

Comings, J., Parrella, A., & Soricone, L. (1999). Persistence among adult basic education
students in pre-GED classes (NCSALL Report #12). Cambridge, MA: Harvard Graduate
School of Education.

European Council (2016), Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling
Pathways: New Opportunities for Adults, available at: [https://eur-lex.europa.eu/legal-
content/EN/TXT/?uri=OJ%3AJOC_2016_484_R_000](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AJOC_2016_484_R_000)

Harvard University, on learning goal and learning objective, available at:
<https://bokcenter.harvard.edu/learning-goals-and-learning-objectives>



INCLUSIVE + - DG EAC, Erasmus+ Key Action 2, Strategic Partnership in the field of VET (2017 – 2018)

JOB EMOTIONS CLUB (2019 -), Training of Emotional Intelligence in Job Clubs to improve the employability of unemployed adults, DG EAC, Erasmus + - Key Action 2: Strategic Partnership in the field of Adult Education.

Knowles, M. (2002). Quando l'adulto impara. Pedagogia e andragogia. Milano: FrancoAngeli

O' Neil, Matthew (2018), The difference between goals and objectives: create an actionable business planning process, available at: <https://www.samewave.com/posts/the-difference-between-goals-and-objectives-create-an-actionable-business-planning-process#:~:text=While%20goals%20create%20a%20vision,reach%20the%20larger%20end%20goal>

Symfos – Symbols for Success - DG EAC, Erasmus+ Key Action 2, Strategic Partnership in the field of VET (2016 – 2019), available at: <http://www.symfos.eu/>

3.1. EJERCICIOS DE MOTIVACIÓN

Career Circles Facilitator's Guide, Inova Consultancy (2019)

Giochi e role-playing per la formazione e la conduzione dei gruppi, Stefani Masci (2009)

How and when possible selves impel action. Journal of personality and social psychology, 2006

Oyserman, D., Bybee, D., & Terry, K. Possible selves and academic outcomes:

Taylor, S. E., Pham, L. B., Rivkin, I. D., & Armor, D. A. Harnessing the imagination: Mental simulation, self-regulation, and coping. American psychologist, 1998

Ten things Motivational Interviewing is not, Miller, W.R. & Rollnick, S. (2009).





3.2. EJERCICIOS PARA IDENTIFICAR EL POTENCIAL DE LOS ADULTOS

Jobrani, M., 2021. A Simple (and Fun) Exercise for Finding Out What to Do with Your Life. [online] Goalcast. Available at: <https://www.goalcast.com/2017/11/03/simple-fun-exercise-finding-life/> [Accessed 9 March 2021].

Recruiter. 2021. List of Careers and Occupations... [online] Available at: <https://www.recruiter.com/careers/> [Accessed 9 March 2021].



PATHWAYS

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

