



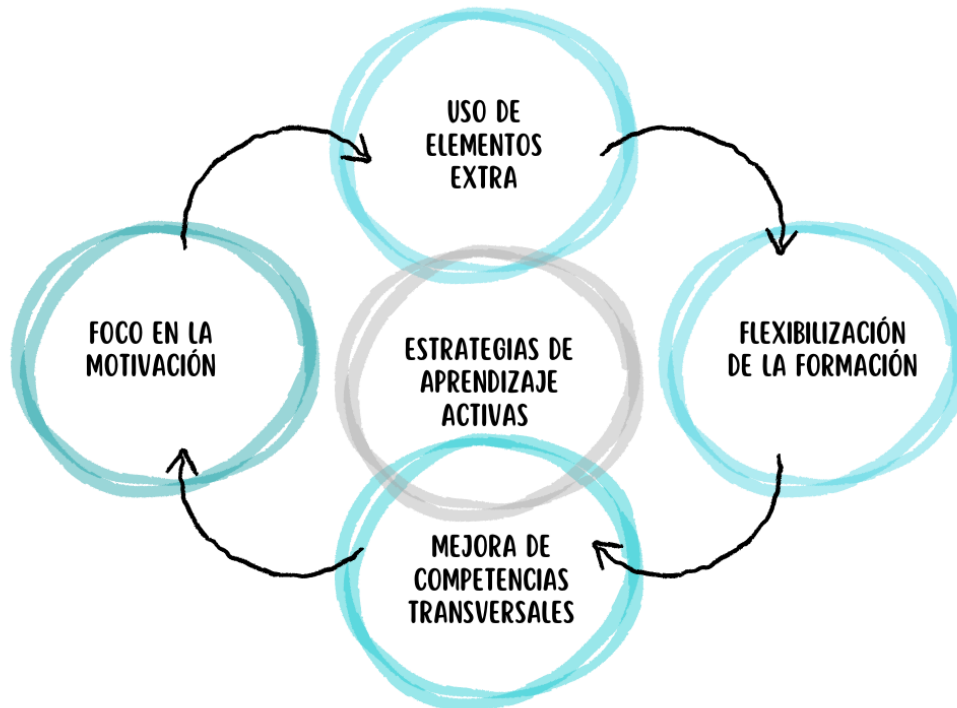
Taller “Construyendo una educación en competencias básicas para personas adultas más inclusiva: la experiencia del proyecto FORLAN”

Resumen

22 de noviembre de 2022 de 10h a 14.30h

1. Contexto y estructura del programa

Tras dos años de implementación, el proyecto FORLAN se encuentra en su fase final de desarrollo y finalizará en diciembre de 2022. A lo largo de este periodo se ha puesto en marcha un modelo innovador de formación en competencias básicas dirigido a facilitar el acceso y la continuidad de personas adultas en situación de vulnerabilidad. Para ello, se ha diseñado un paquete de soluciones en las diferentes etapas del proceso formativo y, especialmente, en la metodología de aprendizaje:



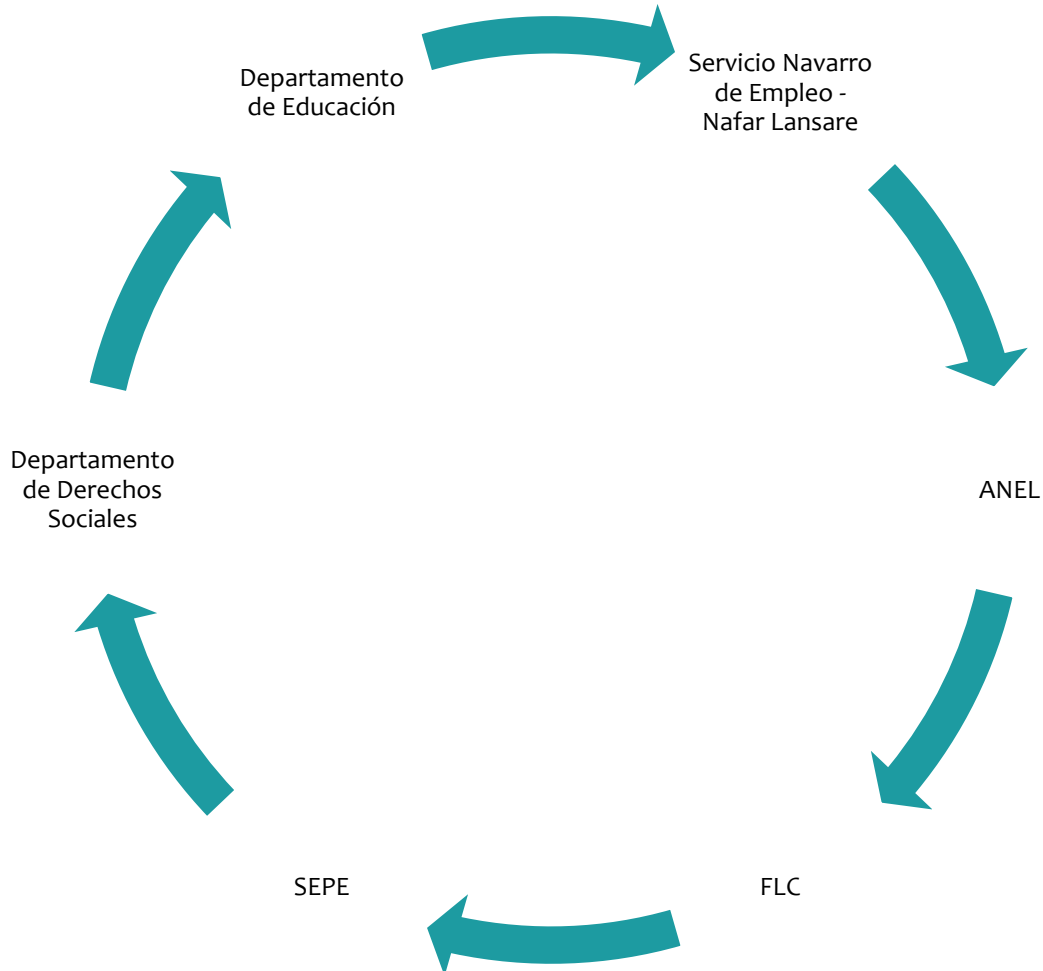
Como parte de esta fase final, el pasado 22 de noviembre se llevó a cabo un taller participativo en la sede del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra. Los objetivos del taller fueron:

- Compartir los principales aprendizajes generados tras el desarrollo del proyecto
- Reflexionar y debatir sobre las oportunidades de mejora de la formación en competencias básicas para personas adultas en Navarra

En este documento se recogen las principales ideas que se trataron durante la sesión.

1.1. Participantes

En este taller participaron un total de 20 personas que representan a las entidades socias públicas y privadas del proyecto FORLAN, entre las que se encuentran:



1.2. Programa

10.00	<p>Bienvenida, contexto y objetivos del taller</p> <p>MIRIAM MARTÓN PÉREZ, GERENTE DEL SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO – NAFAR LANSARE</p> <p>Situación actual de la formación para competencias básicas de personas adultas y retos</p> <p>PABLO ARRIAZU AMAT, DIRECTOR DE SERVICIO DE ORDENACIÓN FORMACIÓN Y CALIDAD. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN</p> <p>El papel de los Servicios Sociales en la formación en competencias básicas para personas adultas en riesgo de vulnerabilidad</p> <p>LOLI GUTIÉRREZ URRESTARAZU, DIRECTORA DE SERVICIO DE ATENCIÓN PRIMARIA E INCLUSIÓN SOCIAL, DEPARTAMENTO DE DERECHOS SOCIALES DEL GOBIERNO DE NAVARRA.</p> <p>DINAMIZA JOSE MANUEL FRESNO, FRESNO THE RIGHT LINK</p>
--------------	---

11.30	<p>El futuro de la formación en competencias básicas para personas adultas en Europa</p> <p>SOFIE DOŠKÁŘOVÁ, Asistente de Políticas de la Dirección General para el Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Unidad B.2. <i>Skills agenda</i>, Comisión Europea.</p>
12.00	<p>Descanso</p>
12.30	<p>Balance de la experiencia del proyecto FORLAN</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Breve síntesis del desarrollo del proyecto: alcance, metodología, perfil de las personas beneficiarias ➤ Retos enfrentados, soluciones propuestas, principales logros y aprendizajes obtenidos <p>AMAYA BENGOCHEA CARPENA, COORDINADORA DEL PROYECTO FORLAN. SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO – NAFAR LANSARE.</p> <p>LOURDES AZANZA BERAMENDI, DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN</p> <p>El rol de las empresas en el desarrollo de la experiencia FORLAN</p> <p>MARTA SILVERO MIRAMÓN, RESPONSABLE DE FORMACIÓN FLC NAVARRA</p> <p>MARÍA JOSÉ VIVAR DURA, RESPONSABLE DESARROLLO Y PERSONAS EN ANEL</p>
13.00	<p>Propuestas de mejora sobre formación en competencias básicas para personas adultas en Navarra</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Qué aprendizajes que hemos obtenido en FORLAN podemos incorporar en nuestras políticas en los próximos dos años? ➤ ¿Cómo? ¿Quién? ¿Con qué financiación? ➤ ¿Qué factores facilitarán o limitarán la integración y sostenibilidad de estos cambios? <p>DINAMIZA JOSE MANUEL FRESNO Y YOLANDA SORIANO SEGOVIA, FRESNO THE RIGHT LINK</p>
14.30	<p>Cierre y próximos pasos</p> <p>MIRIAM MARTÓN PÉREZ, Gerente del Servicio Navarro de Empleo</p>

2. Introducción a las políticas de formación en competencias básicas para personas adultas desde una perspectiva regional y europea

Desde el **Servicio Navarro de Empleo**, se inaugura el taller agradeciendo a todas las personas que han podido asistir a la sesión. El proyecto FORLAN se encuentra en su fase final tras dos años de implementación en la zona de la Ribera y Pamplona. El equipo FORLAN ha tenido que afrontar los retos inherentes a un proyecto experimental y, además, los retos propios de una pandemia sin precedentes que ha requerido de grandes esfuerzos para readaptar el proyecto a las cambiantes necesidades del momento. Por ello, desde el Gobierno de Navarra se agradece mucho el trabajo y compromiso del equipo FORLAN con las personas que han participado en la formación.

Como cualquier iniciativa innovadora, el proyecto FORLAN ha permitido aprender de manera continua y, en este momento final, se puede decir que se ha adquirido una mirada ampliada

sobre las prioridades en materia de formación en competencias básicas para personas adultas en Navarra. El objetivo de la sesión es compartir algunos de los aprendizajes obtenidos y escuchar las aportaciones de todas las personas que, desde diferentes ángulos, están implicadas en la atención a personas con el propósito de dibujar un camino común que facilite el acceso a la formación en competencias básicas a aquellas personas que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad.

1.3. Situación actual de la formación en competencias básicas para personas adultas en Navarra

Desde el **Departamento de Educación** se hace hincapié en el respaldo normativo¹ de la Educación para Personas Adultas en Navarra que permite regular la formación en competencias clave de nivel 2 (N2). En el curso 2021 -2022, se han registrado 514 matrículas en los cursos de competencias clave N2 (matemáticas y lengua), de las cuales 329 obtuvieron el certificado (64%). Mientras que, durante el mismo periodo, se han registrado 201 inscripciones a la prueba libre y se han otorgado 57 certificaciones. En el primer cuatrimestre del curso 2022-2023, se cuenta con 325 matrículas (140 en lengua, 151 en matemáticas y 34 en digital). Actualmente, se cuenta con plazas vacantes en los centros para personas adultas.

Entre los principales **retos** que debe afrontar la educación para personas adultas, se destaca:

- Atender a las demandas formativas de las personas adultas
- Incluir en la oferta formativa Competencia Digital N2
- Aumentar la oferta formativa on-line
- Aplicar los conocimientos adquiridos en el proyecto FORLAN a la educación para personas adultas

Por su parte, el **Departamento de Derechos Sociales** también considera que se cuenta con un marco normativo adecuado² que promueve la inclusión social de todas las personas desde un enfoque de derechos. Garantizar los derechos de las personas es competencia de la Administración Pública y los Servicios Sociales tienen un papel fundamental en el

¹ Marco normativo:

- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-7899-consolidado.pdf>
- Ley Foral 19/2002, de 21 de junio, reguladora de la educación de personas adultas <https://www.boe.es/buscar/pdf/2002/BOE-A-2002-16661-consolidado.pdf>
- DECRETO FORAL 61/2009, de 20 de julio, por la que se regula la educación básica de las personas adultas y se establece la estructura y el currículo de estas enseñanzas en la Comunidad Foral de Navarra <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=29880>
- DECRETO FORAL 256/1999, de 6 de julio, por el que se establece la red la red de centros públicos en los que se van a impartir enseñanzas de educación básica de las personas adultas en la Comunidad Foral de Navarra.
<http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=28175#:-:text=El%20Decreto%20Foral%20256%2F1999,la%20Comunidad%20Foral%20de%20Navarra%20>.

² Ley Foral 15/2016, de 11 de noviembre, por la que se regulan los derechos a la inclusión social y a la renta garantizada <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=38064>

acompañamiento de las personas para garantizar su inclusión social. En los últimos años se han articulado respuestas diversas para fortalecer la atención a las personas desde los Servicios Sociales de base, los EISOL, el empleo social protegido, los programas de acompañamiento a la inclusión o las subvenciones a entidades sociales.

Para avanzar en esta inclusión, todavía hay una serie de retos que afrontar, entre ellos:

- Asumir la responsabilidad que la Administración Pública, en su conjunto, tiene ante la ciudadanía y ante la garantía del ejercicio de sus derechos.
- Colaborar más activamente con la Sociedad Civil.

Desde el **Servicio Navarro de Empleo**, recuerdan que, si bien la situación de desempleo en Navarra es menor en comparación con la media española (8,9% frente al 12,7%)³, el **66,5% de las personas demandantes de empleo no tienen una cualificación específica, es decir, no han superado la formación secundaria, de los cuales el 42% se sitúa en los niveles formativos más bajos, es decir, en los estudios primarios/sin acreditar**⁴. Estos datos reflejan la estrecha relación entre la baja cualificación en competencias básicas y el desempleo y evidencian la necesidad de priorizar políticas que contribuyan a favorecer el acceso al empleo de estas personas.

Por ello, desde el Gobierno de Navarra se ha impulsado el Plan de Políticas Activas de Empleo (2021-2024)⁵ que pone el foco en las personas en situación de vulnerabilidad, tal y como se recoge en uno de los 7 retos que plantea:

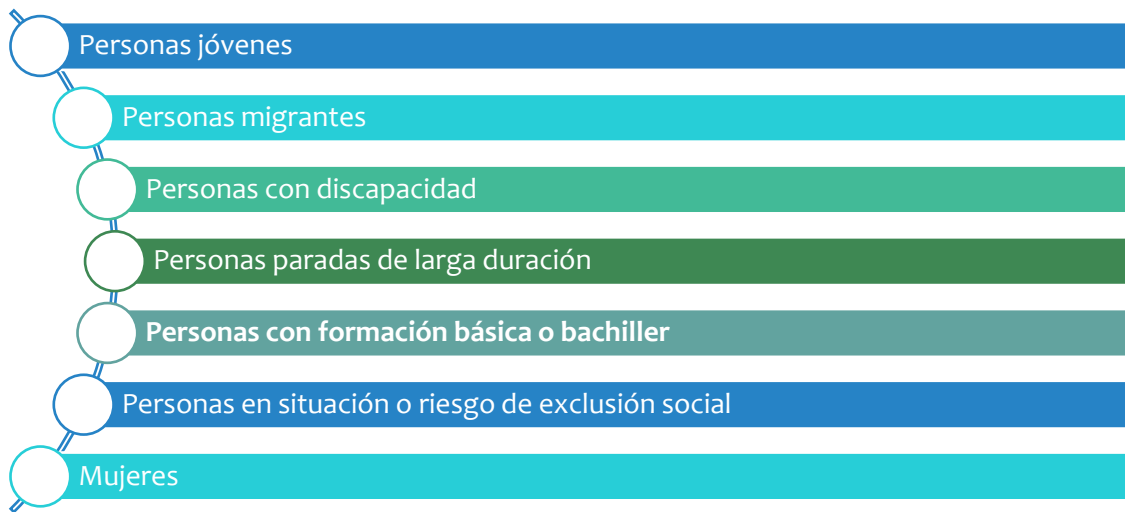
“Potenciar la inclusión laboral y social de los colectivos que se están quedando atrás en el ritmo de los cambios.”

³ INE (2022) Encuesta de Población Activa
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

⁴ Observatorio de las Ocupaciones, SEPE (2022) Informe del Mercado de Trabajo de Navarra. Datos de 2021.
https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2022/mercado-de-trabajo-provincial-2022/MT-Navarra-Datos-2021.pdf

⁵ Gobierno de Navarra (2021-2024) Plan de Políticas Activas de Empleo:
<https://planempleonavarra.com/politicas-activas-de-empleo/>

Este Plan contempla más de 100 actuaciones y apuesta por programas adaptados a las necesidades de las personas, diagnósticos precisos, acompañamiento cercano e itinerarios. Concretamente, este Plan establece los siguientes grupos prioritarios:



Tras esta exposición de la situación actual de Navarra en materia de formación en competencias básicas para personas adultas desde una triple perspectiva, se inició un debate con un enfoque propositivo en el que se profundizó en mayor detalle en los retos actuales, las políticas que deberían impulsarse para dar respuesta, las acciones que deberían impulsarse entre departamentos y los cambios que se esperan alcanzar en el medio plazo. Estas son algunas de las principales conclusiones:

Reto 1: Llegar a las personas alejadas de los canales tradicionales de la Administración Pública

<p>¿Qué políticas y acciones pueden contribuir a afrontar este reto?</p>	<p>Estrategia para la retención y el éxito</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aproximación al entorno: búsqueda de referentes con vivencias compartidas en su entorno que sirvan de nexo ➤ Implementación de acciones formativas online que faciliten la permanencia de las personas inscritas ➤ Impulso de la innovación y la creatividad en las metodologías de aprendizaje y en la captación ➤ Poner el foco en la motivación de las personas y en la utilidad de la formación en competencias básicas para la mejora de su situación laboral ➤ Derribar las barreras que dificultan la permanencia en la formación
---	--

Reto 2: Abordar la garantía del derecho a la Renta Garantiza a la inclusión social por parte de toda la Administración

¿Qué políticas y acciones pueden contribuir a afrontar este reto?

Mejorar la coordinación y el trabajo más integral entre los diferentes departamentos del Gobierno de Navarra

- **Acercamiento** de profesionales a las experiencias de exclusión
- **Cambio cultural** que favorezca la predisposición al cambio: ver la inclusión social desde todos sus prismas
- Mesas de **coordinación** entre empleo y educación
- Servicios de atención de **ventanilla única** (programa AUNA)
- Incorporación en los contratos laborales la obligatoriedad de la **formación en competencias transversales**
- **Sensibilización** a responsables de alto rango sobre la necesidad de impulsar una transformación cultural en todos los niveles de la administración para trabajar desde un enfoque más centrado en la persona.

Reto 3: Ajustar la oferta formativa a las necesidades de las personas adultas

¿Qué políticas y acciones pueden contribuir a afrontar este reto?

- **Mejora del procedimiento** inicial para valorar a una persona que se aproxima a la EPA identificando el recurso más adecuado y la derivación
- **Acreditación** de la experiencia previa
- Refuerzo a los procesos de **acompañamiento**: vínculo con el entorno y con los aspectos personales

De manera transversal a todos los retos identificados, se apuntaron algunas claves para mejorar la coordinación entre departamentos:

- ▶ **Descentralizar** los núcleos de trabajo y favorecer el trabajo compartiendo espacios físicos.
- ▶ Fortalecer el **componente competencial y actitudinal** de los y las profesionales que atienden a las personas.
- ▶ Incorporar **mecanismos más dinámicos** e interactivos entre profesionales de diferentes ámbitos

A modo conclusivo de este primer debate y pensando en un horizonte a medio plazo las personas participantes marcaron los siguientes hitos:



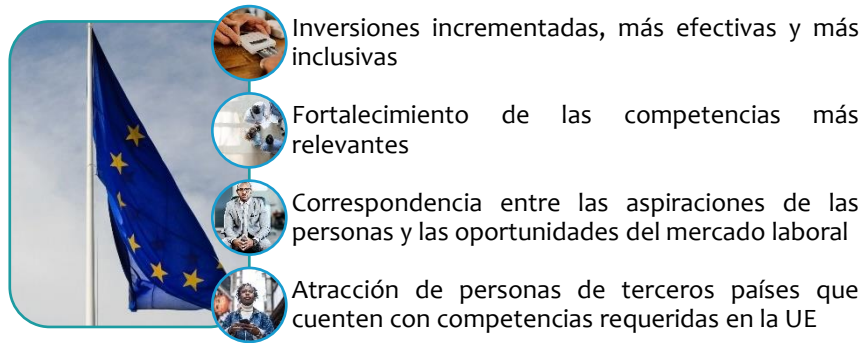
1.4. El futuro de la formación en competencias básicas para personas adultas en Europa

Desde la **Dirección General para el Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea**, se compartieron las prioridades para la mejora de la formación en competencias básicas para personas adultas. El *Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales*⁶ se ha marcado como objetivo que, al menos, el 60% de las personas adultas participen en formación cada año hasta el 2030. Se trata de un objetivo ambicioso si se tiene en cuenta que el alcance de esta participación en formación fue del 37,4% en 2016.

La apuesta firme por el impulso de la formación en competencias se ha cristalizado en diferentes iniciativas, entre las que destaca la proclamación del *Año Europeo de las Capacidades*⁷. A lo largo de este año se desarrollarán acciones en diferentes direcciones:

⁶ Comisión Europea (2021) Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM%3A2021%3A102%3AFIN&qid=1614928358298>

⁷ Comisión Europea (2022) Propuesta para la Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo sobre un Año Europeo de las Capacidades 2023 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=89&newsId=10431&#navitem-relatedDocuments>



Actualmente, se está evaluando la *Recomendación del Consejo sobre itinerarios de mejora de las competencias*⁸ con el objetivo de conocer la implementación y el progreso realizado por los países miembros durante el periodo 2016-2021. Si bien este informe no estará disponible hasta el primer cuatrimestre de 2023, ya se cuenta con algunos resultados preliminares, entre los que cabe destacar:

- Los Estados miembros han avanzado en la aplicación de las tres etapas de la Recomendación, y hay tendencias positivas moderadas en los indicadores pertinentes. Algunas partes interesadas consideran que la Recomendación es un catalizador para un enfoque renovado en el apoyo a las personas adultas para que adquieran habilidades básicas y consideran el enfoque de tres pasos como un punto de referencia útil.
- Cuando los Estados miembros han adoptado medidas de aplicación, **estas medidas a menudo carecen de escala y coordinación y no pueden vincularse a mejoras a nivel «macro», incluso cuando tienen éxito a nivel «micro».**
- **Las tendencias socioeconómicas recientes están aumentando la importancia de las habilidades básicas,** y es necesario repensar las medidas de desarrollo de habilidades desde la perspectiva de los diversos adultos a los que pretenden llegar.
- Es necesario dedicar suficiente atención política y recursos a una divulgación eficaz, incluso mediante la financiación estructural de infraestructuras adecuadas.
- Es necesario pasar de las buenas prácticas en un paso específico de la Recomendación a pequeña escala a una reforma a nivel del sistema respaldada por aumentos de la financiación nacional.

Además de lo anterior, desde la Unión Europea se están impulsando iniciativas de gran calado, entre las que se puede destacar:

- ▶ **Cuentas de Aprendizaje Individuales (Individual Learning Accounts):** son cuentas virtuales en las que se aplican derechos de formación acumulado en el tiempo. Los recursos solo se movilizan si la formación se lleva a cabo realmente. Francia puso en

⁸ Unión Europea (UE) 2016/C 484/01 del Consejo, del 19 de diciembre de 2016, sobre itinerarios de mejora de las capacidades: nuevas oportunidades para los adultos Balance de las medidas de aplicación [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224(01))

marcha este instrumento en 2015 y tras una reforma en 2018 forma parte de un ecosistema de financiación de la formación continua para personas empleadas.⁹

- ▶ **Micro credenciales:** certifican los resultados del aprendizaje obtenidos en experiencias de aprendizaje de corta duración, como por ejemplo un curso o una formación breve. Ofrecen una forma flexible y personalizada de ayudar a las personas a adquirir los conocimientos, las capacidades y las competencias que necesitan para su desarrollo personal y profesional. El 16 de junio de 2022, el Consejo de la Unión Europea + adoptó una Recomendación relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad.¹⁰

3. El proyecto FORLAN: balance de la experiencia innovadora

FORLAN es un proyecto de innovación social financiado por la Unión Europea a través del Programa Europeo de Empleo e Innovación Social (EaSi) que se inició en marzo de 2020 y finalizará en diciembre de 2022. Este proyecto ha tenido por objetivo responder a la necesidad de capacitar a las personas adultas que no han conseguido una cualificación básica (lectoescritura, habilidad numérica básica y resolución de problemas en entornos muy tecnológicos) con el objetivo último de garantizar su empleabilidad, desarrollo profesional e inclusión social. La formación se ha dirigido principalmente a tres grupos:

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

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

- **Se adapta** a la persona: identifica las barreras disposicionales, situacionales e institucionales que puede tener una persona para recibir la formación y aplica recursos específicos para derribarlas (transporte, conciliación...).
- Es **flexible**: se trata de una modalidad híbrida que puede ser presencial o telemática y dispone de flexibilidad horaria.

⁹ OECD (2020) Individualising training access schemes: France – the Compte Personnel de Formation (Personal Training Account – CPF) <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/301041f1-en.pdf?expires=1670252634&id=id&accname=guest&checksum=2B31720F0A50D57DAFCE773CCCCFF310>

¹⁰ Unión Europea (UE) 9237/22, del Consejo, de 16 de junio de 2022, sobre un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad <https://education.ec.europa.eu/es/education-levels/higher-education/micro-credentials>

- Incluye un **seguimiento y acompañamiento personalizado**: a través de una persona de referencia que está disponible en todo momento para el alumnado.
- Cuenta con **atención emocional**.
- La formación se reparte en **módulos**, para así poder poner en valor los aprendizajes previamente adquiridos y agilizar el proceso de aprendizaje.
- **Las empresas están implicadas** en varias fases del proceso, tanto en la identificación de necesidades como en la generación del conocimiento.
- Los **contenidos** son **prácticos** y están **adaptados a las necesidades del mercado local**.

Un total de 96 personas iniciaron la formación distribuidos en 6 grupos en la zona de la Ribera y de Pamplona. El 66 % de participantes son mujeres.



1 grupo en Tudela
 1 grupo en Cintruenigo
 2 grupos con empresas
 2 grupos en Pamplona

3.1. Principales aprendizajes

La experiencia de implementar el proyecto y sus diferentes componentes innovadores ha permitido arrojar muchos aprendizajes que son de gran utilidad para plantear cambios dirigidos a personalizar en mayor medida los itinerarios formativos de las personas, fortaleciendo para ello la coordinación entre los diferentes actores implicados. Entre los aprendizajes más relevantes, se encuentran:

La colaboración con entidades sociales y el apoyo del referente comunitario

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

La implicación de las empresas

- ✓ Permite ajustar mejor los contenidos de la formación con las necesidades del mercado.
- ✓ Genera conexiones entre el alumnado y las empresas que posibilita la prospección.
- ✓ Refuerza el papel social de las empresas.
- ✓ En el caso de la formación de trabajadores en activo, puede mejorar la relación de la persona con la empresa, por un posible cambio en su percepción al ver que la empresa “invierte” en sus trabajadores.

El pre-taller en competencias transversales

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

Actividad Práctica de Competencia (APC)

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

Atención emocional

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

Flexibilización de la formación

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

Seguimiento y acompañamiento personalizado

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

Uso del Aula Virtual

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

3.2. Factores que han dificultado el desarrollo del proyecto

Complementariamente, se identificaron algunos factores que han supuesto una dificultad en el desarrollo de las acciones previstas, así como algunas ideas sobre cómo podría reenfocarse las acciones en un futuro.

Incentivos para participar en la formación

Aprendizajes

- En algunos casos, ha existido una confusión con respecto a la obligatoriedad de la formación y hay personas que han abandonado la formación tras saber que no era obligatoria.
- La formación es extensa y requiere de un gran esfuerzo y, en ocasiones, las personas potencialmente participantes no lo ven como una prioridad ya que su prioridad es el acceso al empleo o la mejora de sus condiciones laborales, especialmente salariales.

Ideas para el futuro

- Explorar alternativas para incentivar a las personas a participar en la formación tales como establecer una vinculación con la percepción de la Renta Garantizada.
- En la fase de promoción de la formación insistir en las ventajas y beneficios que requiere la participación en la formación, en particular, en el posible acceso a otras formaciones que dan acceso a empleos con mejores condiciones laborales.
- Emplear herramientas que fomenten el autoconocimiento y la responsabilidad sobre su devenir en el mundo del empleo (sin culpabilizar), para que vean que está en sus manos para mejorar.

Modularización de la formación

Aprendizajes

- La modularización tiene beneficios ya que pone en valor el punto de partida de las personas participantes y facilita la continuidad a posterior de la formación. Esto es muy importante para facilitar el acceso a empleos puntuales y el retorno a la formación al finalizar el empleo.
- Sin embargo, la acreditación actual de la Educación para Personas Adultas no reconoce esta posibilidad y, por tanto, existe un desajuste entre lo que ofrece la

Ideas para el futuro

- Profundizar en los cambios normativos necesarios a nivel estatal para que se reconozca la modularización.
- Explorar junto con el Ministerio de Educación la viabilidad de ir dando pasos en la normativa.

formación en FORLAN y lo que es reconocido a nivel estatal.

El nivel inicial de competencias

Aprendizajes

- En los primeros grupos iniciados en el proyecto Forlan se ha identificado que el nivel inicial de competencias de algunas personas es menor al esperado lo que dificulta mantener una homogeneidad en la metodología.

Ideas para el futuro

- Establecer un mínimo de competencias requeridas y un protocolo a recursos específicos para aquellas personas que necesiten mejorar determinadas competencias.

Coordinación con Servicios Sociales

Aprendizajes

- La coordinación con los Servicios Sociales es indispensable para identificar correctamente las barreras de acceso a la formación y ofrecer soluciones integrales. Sin embargo, en la práctica, esta coordinación hubiera requerido un poco más de tiempo para ser efectiva.

Ideas para el futuro

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

Fondo de Contingencia

Aprendizajes

- El fondo de contingencia es uno de los componentes clave del proyecto para derribar las barreras de acceso a la formación. A pesar de que ya se han identificado algunas barreras de acceso, este fondo no se está movilizándolo con agilidad. Debido principalmente la falta de flexibilidad en los

Ideas para el futuro

- Establecer unas pautas para la valoración de casos para el uso del fondo de contingencia, de manera que sea posible prever en qué casos se podrá usar y en qué casos es preferible la derivación a recursos específicos.

procedimientos administrativos para tramitar reembolsos.

Equipo docente

Aprendizajes

- La contratación de personal docente ha sido una tarea mucho más compleja de lo esperado y ha influido en el retraso de la formación.
- Hay que trabajar más en la extensión del espíritu que subyace al proyecto FORLAN, dado que ha habido desajustes con algún docente de cara a su implicación con la metodología propuesta por el proyecto.

Ideas para el futuro

- Identificar docentes que podrían formar parte de un equipo más estable que trabaje con pautas y metodologías comunes. Se podría valorar el desarrollo de formación de formadores para ir contando con perfiles más especializados. Además, para aquellos perfiles que requieran un contacto más próximo con el alumnado puede ser interesante valorar otros aspectos relacionados con la experiencia/habilidades para acompañar a las personas (enfoque centrado en la persona).
- Adelantar los plazos previstos para la contratación del personal.

Metodología

Aprendizajes

- La metodología de las formaciones no ha sido homogénea, especialmente en el caso de los cursos en matemáticas y competencias lingüísticas. A la hora de valorar los resultados, será difícil conocer qué tipo de metodología ha sido más eficaz.

Ideas para el futuro

- Trabajar en unas bases metodológicas comunes y facilitar canales de intercambio de prácticas y experiencias entre el equipo docente.

4. Propuestas de mejora para la formación en competencias básicas

Durante la última parte del taller se revisaron las lecciones compartidas desde un enfoque regional y pragmático con el objetivo de priorizar aquellos aprendizajes que pueden ser impulsados en el medio plazo. Además, se apuntaron algunas acciones y políticas que sería necesario implantar para poder integrar estos aprendizajes en el funcionamiento de la Administración.

Aprendizaje 1: la formación debe adaptarse a la persona y no al revés

¿Qué es necesario hacer para incorporar el aprendizaje?

Acciones y mecanismos de flexibilización:

- Modularización de contenidos
- Reconocimiento de las competencias previas
- Soporte digital, facilitación del acceso online y sensibilización sobre su valor
- Integración del Fondo Flexible de Contingencia y modificación de los mecanismos internos para la movilización de los recursos necesarios de manera ágil

Aprendizaje 2: Las empresas deben encontrar la motivación para facilitar la formación a sus equipos

¿Qué es necesario hacer para incorporar el aprendizaje?

- Sensibilización a los equipos de recursos humanos y dirección de las empresas sobre la utilidad de la formación
- Cláusulas sociales en los mecanismos de contratación que exijan la formación de su plantilla
- Difusión de testimonios de personas que han participado en las formaciones

Aprendizaje 3: Es necesario acompañar y personalizar la atención, especialmente con las personas con mayores necesidades

¿Qué es necesario hacer para incorporar el aprendizaje?

- Mayor frecuencia de las tutorías
- Atención integral de las tres ventanillas: empleo, educación y servicios sociales

Aprendizaje 4: Llegar a las personas con mayor vulnerabilidad requiere de esfuerzos por parte de la Administración

¿Qué es necesario hacer para incorporar el aprendizaje?

- Diagnóstico más preciso de necesidades como en el modelo AUNA
- Incorporación de elementos específicos de competencias clave en los diagnósticos para derivar a los recursos de la Educación para Personas Adultas