



Taller participativo “Estrategias para avanzar de manera efectiva en una educación en competencias básicas para personas adultas más inclusiva”

Resumen

19 de diciembre 12.00h a 14.00h

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



SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE

1. Contexto y objetivos

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 finaliza 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.

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:

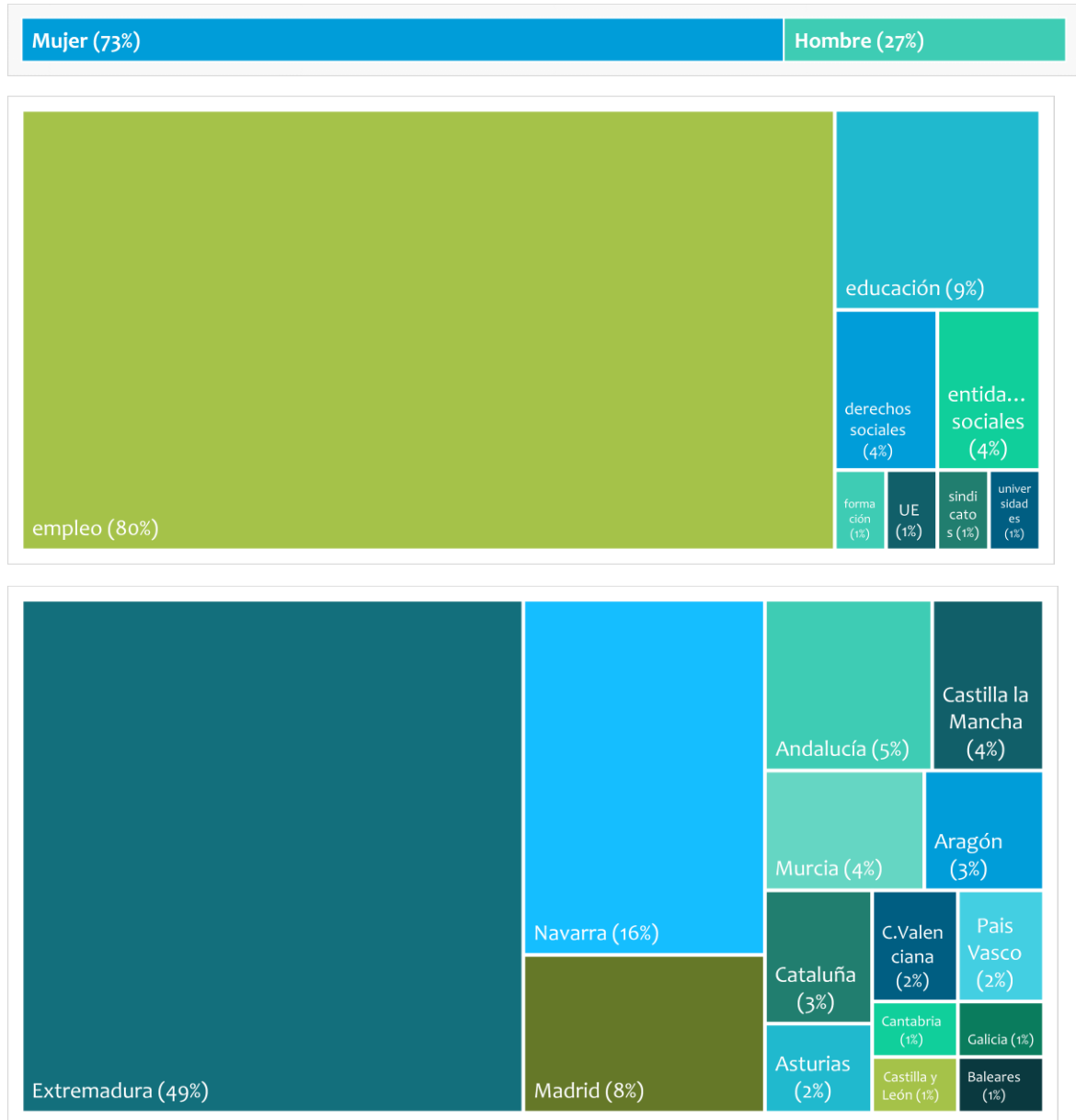
- ↗ **Se adapta** a la persona: identifica las barreras disposicionales, situacionales e institucionales que puede tener una persona para recibir la formación y aplica recursos específicos para derribarlas (transporte, conciliación...).
- ↗ Es **flexible**: se trata de una modalidad híbrida que puede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

Esta experiencia ha permitido obtener aprendizajes sobre la adecuación de estos elementos para ampliar la cobertura de la formación en competencias básicas para personas adultas. Muchas de las lecciones obtenidas pueden tener también aplicabilidad en otras políticas de formación para personas adultas. El taller realizado ha perseguido los siguientes objetivos:

- ↗ Compartir la experiencia FORLAN y los aprendizajes obtenidos, cuya aplicabilidad puede resultar de interés en diferentes contextos y territorios
- ↗ Favorecer el intercambio de ideas y reflexionar sobre las acciones necesarias para responder a los retos comunes de la formación en competencias básicas para personas adultas en España

1.1. Participantes

En este taller ha participado un total de 96 personas procedentes de una gran variedad de comunidades autónomas y con perfiles relacionados con los servicios de empleo, educación o derechos sociales, entre otros.



1.2. Programa

12.00h Bienvenida, contexto y objetivos del taller

- **MIRIAM MARTÓN PÉREZ.** GERENTE DEL SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO – NAFAR LANSARE.

12.10h Aprendizajes del proyecto FORLAN

- **AMAYA BENGOCHEA CARPENA.** COORDINADORA PROYECTO FORLAN. SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO – NAFAR LANSARE.
- **LOURDES AZANZA BERAMENDI.** NEGOCIADO DE FORMACIÓN PERMANENTE. DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN.
- **MARTA SILVERO MIRAMÓN.** RESPONSABLE DE FORMACIÓN FLC NAVARRA
- **ANTONIO MARTÍNEZ DE BUJANDA.** DIRECTOR DE ANEL

12.45h Grupo de discusión: Transferibilidad de los elementos testados en el proyecto FORLAN en otros contextos

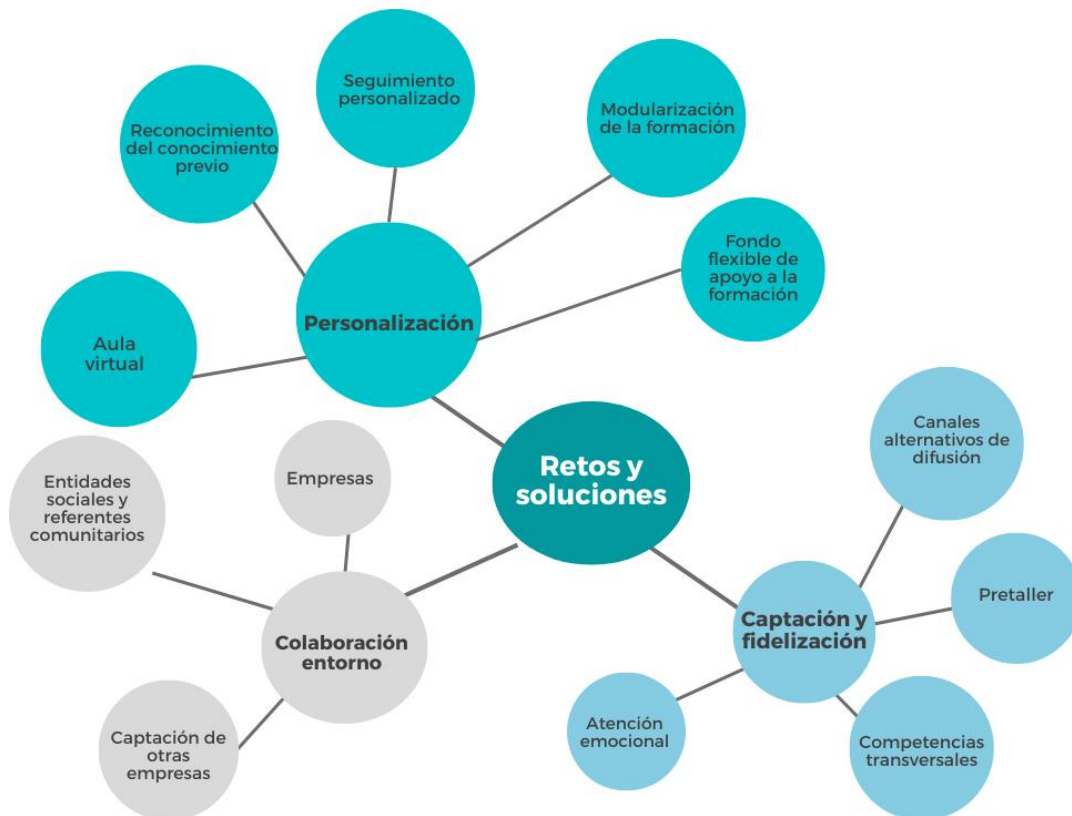
- *¿en qué medida crees que desde vuestras instituciones podríais poner en marcha alguna de estas estrategias? ¿qué aspectos se deberían tener en cuenta?*
- *¿desde vuestras instituciones se está llevando a cabo alguna acción similar? ¿cómo se está desarrollando?*

13.50h Cierre

- **JOSÉ ANTONIO SUBIZAR GARRALDA.** JEFE DE LA SECCIÓN DE ORDENACIÓN ACADÉMICA. DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN.

2. Principales retos identificados y aprendizajes tras la experiencia FORLAN

El equipo FORLAN ha compartido los principales retos que han marcado el desarrollo de la experimentación y las soluciones diseñadas y puestas en marcha para cada uno de ellos:



3. Transferibilidad de los elementos testados en el proyecto FORLAN en otros contextos

En la segunda parte del taller se celebró un debate enfocado en los tres retos principales que ha enfrentado el proyecto y la aplicabilidad de las soluciones puestas en marcha en otros territorios de España. Para ello, se han hecho tres grupos simultáneos de debate compuestos cada uno por 25-30 personas. En este apartado se recogen las ideas más importantes que se han tratado en cada uno de ellos:

Personalización de la formación

El reto de ofrecer una formación más adaptada a las circunstancias de cada persona es un reto compartido por otras administraciones autonómicas entidades y, por ello, actualmente se están llevando a cabo algunas acciones que tienen sinergias con el proyecto FORLAN:

- ✓ Avances en el seguimiento personalizado gracias a la incorporación de canales de comunicación más interactivos y a la diversificación de los formatos de seguimiento (tutores, videollamadas, WhatsApp, Moodle, correo electrónico, etc.)
- ✓ Mejoras en la organización del seguimiento a través de una mayor sistematización y optimización del uso del tiempo por parte de los equipos.
- ✓ Reconocimiento previo de las competencias. A través del proyecto “Tu futuro laboral comienza ahora”¹ UGT, con apoyo del Ministerio de Educación y Formación Profesional, busca mejorar el grado de digitalización del conjunto de personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, ofreciendo la formación virtual tutorizada “Digitalización aplicada al Sector Productivo”.

¿Qué elementos comparte el proyecto “Tu futuro laboral comienza ahora” con el proyecto FORLAN?

- *Se dirige a personas que están trabajando*
- *Tiene por objetivo mejorar las competencias digitales de las personas empleadas y contribuir a la digitalización del sector productivo*
- *Ofrece modalidad virtual*
- *Tutorización personalizada*

En este camino hacia la personalización de la formación también se han identificado aspectos clave en los que es necesario trabajar para que la personalización de los itinerarios sea realmente efectiva. Entre ellos, cabe destacar:

- Aplicar metodologías más participativas que favorezcan un aprendizaje dialógico teniendo en cuenta el entorno y la experiencia vital del alumnado

¹UGT. Tu futuro laboral empieza ahora. Proyecto financiado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional – UE- Next Generation <https://trabajamosendigitalugt.es/proyecto>

- ❑ Contar con profesionales especializados en el seguimiento y la atención emocional del alumnado, para lo cual es importante poner en valor las competencias transversales de los equipos y la experiencia en la atención centrada en la persona.

Colaboración con el entorno

El éxito de la formación y el logro de la adquisición de las competencias está fuertemente influenciado por otras dimensiones transversales de la vida de las personas y, por ello, es fundamental mantener una coordinación con los diferentes actores tanto públicos como privados. A través de diferentes acciones se está tratando de avanzar en esta colaboración:

- ☑ Coordinación interdepartamental para ofrecer una atención integral entre los servicios sociales y el servicio de empleo. Un ejemplo ilustrativo es el proyecto Crisol-formación² impulsado por la Junta de Extremadura que consiste en el desarrollo de itinerarios de orientación, tutorización e intermediación y formación en alternancia con el empleo para la inserción sociolaboral en zonas desfavorecidas y de una experiencia profesional en empresas privadas de las personas participantes cualificadas.

¿Qué elementos comparte el proyecto “CRISOL” con el proyecto FORLAN?

- *Se dirige a personas en situación de vulnerabilidad*
 - *La implicación de los servicios sociales en el proyecto es alta*
 - *Se trabaja estrechamente con las empresas*
- ☑ Implicación de las empresas en proyectos dirigidos a mejorar la empleabilidad de las personas con mayores dificultades de incorporación laboral. En Navarra se está diseñando un proyecto en colaboración con la Confederación Empresarial Navarra (CEN) en el que las empresas tendrán un papel relevante en la captación de oferta de empleo y la formación.

En lo que respecta específicamente a la motivación de las empresas para participar activamente en proyectos de inclusión sociolaboral se han apuntado algunas ideas:

- ❑ Visualizar el beneficio para la empresa de contar con una mayor diversidad entre sus equipos: variedad de perspectivas, mayor creatividad, mayor innovación.
- ❑ Poner en valor el compromiso social de la empresa a través, por ejemplo, de acreditaciones.

² Junta de Extremadura. CRISOL-Formación
https://extremaduratrabaja.juntaex.es/formacion_y_empleo_programa_crisol

Captación y fidelización de personas con situaciones complejas

Muchas de las personas a las que se dirigen los proyectos de formación como FORLAN no han tenido una buena experiencia educativa y, por ello, la innovación en los métodos de captación y motivación debe ser constante. En este sentido, se han compartido algunas estrategias que han resultado efectivas:

- ☑ Colaboración con referentes comunitarios, tales como personas cercanas del entorno, entidades sociales, servicios sociales o alguien de la propia comunidad. Se trata de una estrategia importante para romper las barreras entre la ciudadanía y la persona.
- ☑ Presencia en los canales de comunicación utilizados por las personas en su día a día: redes sociales, WhatsApp.
- ☑ Foco en los beneficios de mejorar las competencias no solo para obtener una acreditación sino para poder acceder a empleos de mayor calidad.
- ☑ Foco en la motivación personal tanto en la fase de captación de participantes como a lo largo del itinerario formativo abordando la parte emocional. Con relación a la captación, La Universidad de Valladolid ha puesto en valor la eficacia de los eventos de difusión con componentes inspiradores y motivadores.

Con respecto a los retos, también se han destacado algunas ideas que deben tenerse en cuenta a la hora de diseñar itinerarios formativos para personas con situaciones sociales complejas:

- La atención emocional es muy importante para mantener la motivación del alumnado, mantener el compromiso y poner en valor las capacidades individuales. Estos aspectos pueden trabajarse a través de las sesiones en competencias transversales.
- La personalización de los servicios a las personas debe contemplarse en todas las fases de la atención (diagnóstico, valoración, seguimiento, acompañamiento). En junio de 2022 el Gobierno aprobó la Ley de Empleo, cuyo pilar es el acompañamiento personalizado a las personas garantizando una Cartera Común de Servicios con independencia del lugar en el que residan. Esta ley da a las políticas activas de empleo una dimensión local y prioriza la atención de personas con discapacidad, mayores de 45 años, personas LGTBI, personas gitanas o de otra minoría étnica y mujeres víctimas de violencia de género.³

³ SEPE (2022) Aprobación de la Ley de Empleo <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2022/Junio/&detail=El-Consejo-de-Ministros-aprueba-la-Ley-de-Empleo-que-transformar-las-pol-ticas-laborales-a-traves-de-la-formacion-orientacion-y-el-acompanamiento-de-las-personas-desempleadas>



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

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