

Proyecto  
Europeo



# FORLAN

Basic skills learning strategies  
for employment pathways

Cofinanciado por la  
Unión Europea



 Gobierno de Navarra  
Nafarroako Gobernua  
Departamento de Educación  
Hezkuntza Departamentua

 Gobierno de Navarra  
Nafarroako Gobernua  
Departamento de Derechos Sociales  
Eskubide Sozialietako Departamentua

 Observatorio de la  
Realidad Social  
Errealitate Sozialaren  
Behatokia



 FUNDACIÓN  
LABORAL  
DE LA CONSTRUCCIÓN

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL  
**SEPE**

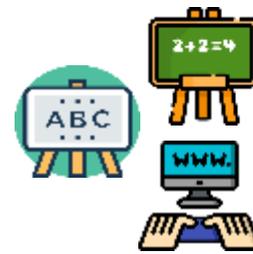
# ORIGEN DEL PROYECTO



Año 2020  
Nivel inferior a secundaria en población entre 25 y 64 años

- España, en torno al 37% de la población
- UE, un 21% de la población

Año 2020  
España, el 30% de la población adulta tiene un **bajo nivel en competencias lingüísticas y numéricas**. Media en los países de la OCDE en torno al 19%.  
**Competencias digitales**, situación es menos alarmante, pero España se sitúa por **debajo de la media** del resto de países europeos



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)

Garantizar su empleabilidad, desarrollo profesional e inclusión social.



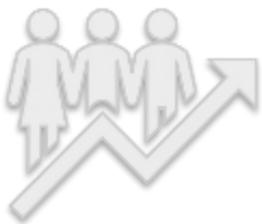
# OBJETIVOS DEL PROYECTO – PERFIL DE PARTICIPANTES

Diseñar y pilotar **NUEVAS ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE** vinculadas a la oferta de enseñanza de competencias básicas existente (lingüísticas, numéricas y digitales)

*Nuestro marco: Recomendación del Consejo “Itinerarios de mejora de las capacidades: Nuevas oportunidades para personas adultas”*



más adaptadas a las necesidades y el contexto de las personas adultas poco cualificadas



conectadas con el desarrollo profesional de trabajadores/as poco cualificados



conectadas con los itinerarios personalizados de empleo y de inclusión activa

## GRUPO EXPERIMENTAL:

**200 PERSONAS**

**55% MUJERES**

**20% MIGRANTES NO COMUNITARIOS**

### GRUPO 1.

- > Parados de larga duración
- > Beneficiario de ingresos mínimos
- > En un itinerario laboral o de inclusión activa

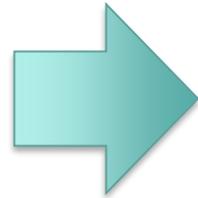
### GRUPO 2.

Trabajadores de empresas con cierto grado de transformación digital en los sectores de la construcción, servicios e industrial

### GRUPO 3.

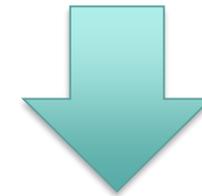
Trabajadores con trabajos temporales y precarios, entrando y saliendo del mercado laboral en cortos periodos de tiempo y complementando frecuentemente su salario con Renta Garantizada.

# INICIO DEL PROYECTO



**1 MARZO 2020**

Firmado el acuerdo de subvención  
Grant agreement No VS/2020/0143



Da cobertura a las actividades que  
realizan dentro del proyecto  
y reconoce a los diferentes socios

# RETOS DEL PROYECTO

## A NIVEL LOGÍSTICO

Dificultad para contratar a personal técnico y docentes



Frenos asociados al COVID en:

- Atracción de participantes
- Inicio de la formación

Dificultades para implementar el fondo flexible de apoyo a la formación



## A NIVEL CONCEPTUAL



Diferenciar entre estrategia y metodología

Modularización contenidos



Flexibilización

## A NIVEL PILOTAJE

Dificultad para llegar y atraer a las potenciales personas interesadas



Falta de motivación de hacer este tipo de formación. No se percibe como una formación importante

Mantener a las personas en la formación hasta la finalización del curso



# RETOS DEL PROYECTO

## A NIVEL CONCEPTUAL

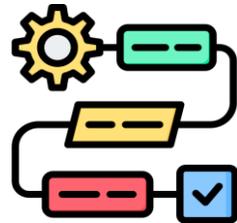
### A NIVEL LOGÍSTICO

Dificultad para contratar a personal técnico y docentes



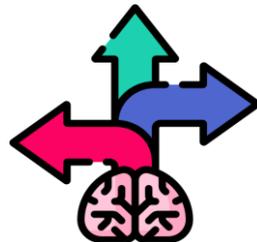
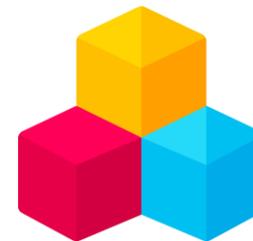
Frenos asociados al COVID en:  
- Atracción de participantes  
- Inicio de la formación

Dificultades para implementar el fondo flexible de apoyo a la formación



Diferenciar entre estrategia y metodología

Modularización contenidos



Flexibilización

### A NIVEL PILOTAJE

Dificultad para llegar y atraer a las potenciales personas interesadas



Falta de motivación de hacer este tipo de formación. No se percibe como una formación importante

Mantener a las personas en la formación hasta la finalización del curso



# RETOS DEL PROYECTO

## A NIVEL LOGÍSTICO

Dificultad para contratar a personal técnico y docentes



Frenos asociados al COVID en:  
- Atracción de participantes  
- Inicio de la formación

Dificultades para implementar el fondo flexible de apoyo a la formación



## A NIVEL CONCEPTUAL



Diferenciar entre estrategia y metodología

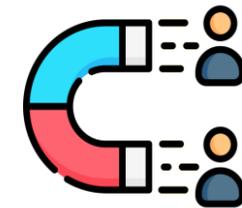
Modularización contenidos



Flexibilización

## A NIVEL PILOTAJE

Dificultad para llegar y atraer a las potenciales personas interesadas



Falta de motivación de hacer este tipo de formación. No se percibe como una formación importante

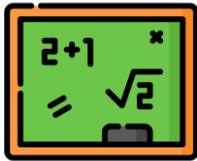
Mantener a las personas en la formación hasta la finalización del curso



# QUÉ SE HA OFRECIDO DESDE FORLAN

## COMPETENCIAS N2

### COMPETENCIAS MATEMÁTICAS



### COMPETENCIAS COMUNICATIVAS

### COMPETENCIAS DIGITALES



## COMPETENCIAS PERSONALES



**ENFOQUE COMPETENCIAL**  
COMPETENCIA se refiere a la capacidad de realizar una tarea determinada. No sirve con tener los conocimientos, hay que saber aplicarlos.

El desarrollo de estas competencias es una **invitación al conocimiento**, queremos **contribuir al desarrollo de APTITUDES y de ACTITUDES**.

Contar con **esta base permitirá acceder a certificados de profesionalidad** y despertar el deseo de continuar con procesos formativos que les mantengan actualizados.

# QUÉ HEMOS ENSAYANDO EN FORLAN

Foco en la **motivación personal** como factor de éxito en el desarrollo formativo y profesional



- **Pre taller en competencias transversales**
- **Identificación** de su **autopercepción** en aspectos no cognitivos (motivación, autoestima)
- **Identificación** de **barreras** para acceder a la formación



Docentes

Uso de **elementos extra formativos** para facilitar el acceso y la continuación de la formación



- **Seguimiento personalizado**
- Fondo flexible de **apoyo para superar las barreras** identificadas:
  - Conciliación personal (ludoteca)
  - Apoyos formativos individuales
  - Apoyos en competencias transversales



Alumnado

**Flexibilización** de la formación



- **Reconocimiento** del **conocimiento previo**: Valoración inicial de competencias (VIC)
- **Modularización** de la formación
- **Aula virtual** (doble vertiente: refuerzo contenidos, facilitar el acceso a los mismos en caso de ausencia)



Servicios Sociales

**metodologías** de aprendizaje **activas** o innovadoras y vinculación de la formación a las necesidades personales y laborales



- **Vinculación** estrecha con el **entorno laboral** a través de la colaboración con empresas socias
- **Acompañamiento y seguimiento** de la formación
- **Enfoque competencial**
- **Personalización**
- Uso del contexto y la aplicación real de los contenidos
- Horizontalidad entre alumno-profesorado



Personal de orientación

Programas paralelos de mejora de **competencias transversales** y de empoderamiento de las personas con su propia capacidad de aprender



- Sesiones de apoyo **competencias transversales (grupales)** y apoyo **individual** cuando es necesario
- **Generación de espacios "seguros"** donde pueden plantear temas que les preocupan del desarrollo de la formación



Socios del proyecto

# EJES PRIORITARIOS SEGÚN EL EQUIPO FORLAN PARA TRABAJAR EN EL FUTURO



**Personalización  
de la formación**



**Colaboración  
activa con  
actores del  
entorno**



**Captación y  
fidelización**

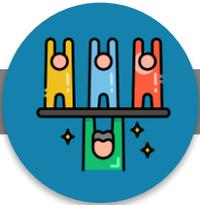


# EJES PRIORITARIOS SEGÚN EL EQUIPO FORLAN PARA TRABAJAR EN EL FUTURO



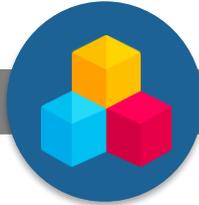
## Personalización de la formación

### RECONOCIMIENTO DEL CONOCIMIENTO PREVIO



- Valoración inicial de competencias (VIC)
- 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

### MODULARIZACIÓN DE LA FORMACIÓN



- La modularización facilita la continuidad a posterior de la formación. Vinculado con **micro acreditaciones**.
- Importante para facilitar el acceso a empleos puntuales y el retorno a la formación al finalizar el empleo.

### FLEXIBILIZACIÓN DE LA FORMACIÓN – AULA VIRTUAL



- **Posibilidad de** compaginar las formación con otros aspectos de la vida:
  - La modalidad híbrida favorece la **conciliación familiar** de las personas participantes
  - Facilita la **conciliación entre la formación y el trabajo**
- Favorece la autonomía de las personas participantes, deposita **mayor confianza en el alumnado y en su autonomía** para organizar su tiempo y su desempeño
- **flexibilidad horaria**
- Crea espacios de intercambio de información que contribuyen al **aprendizaje continuo**.

### FONDO FLEXIBLE DE APOYO A LA FORMACIÓN



- El fondo de contingencia es uno de los componentes clave del proyecto para **derribar las barreras de acceso a la formación**.
- Se identifican algunas barreras de acceso:
  - Conciliación personal (ludoteca)
  - Apoyos formativos individuales
  - Apoyos en competencias transversales
- **Tenemos que ser más ágiles para movilizar este fondo** y cubrir necesidades asociadas a la formación

### SEGUIMIENTO 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**.

# EJES PRIORITARIOS SEGÚN EL EQUIPO FORLAN PARA TRABAJAR EN EL FUTURO



## Colaboración activa con actores del entorno

### 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.
- Coordinación con Servicios Sociales indispensable para **identificar** correctamente las **barreras de acceso** a la formación y **ofrecer soluciones integrales**. Esta coordinación requiere de tiempo para ser efectiva

### IMPLICACIÓN DE LAS EMPRESAS



- Permite **ajustar mejor los contenidos de la formación con las necesidades del mercado**.
- Genera conexiones entre el alumnado y la empresa 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
- La **formación** está dentro de los **objetivos estratégicos**, ya que a través de ella las personas contribuyen a participación, mejora de la empleabilidad y a la mejorar de competitividad en las empresas.
- **Disminuye la sensación de estancamiento profesional** y favorece la **retención del talento**

### CAPTACIÓN DE OTRAS EMPRESAS



- Compartir resultados con otras empresas para que se valore positivamente la implicación en la formación.
- Incentivos para la empresas que participen en este modelo, por ejemplo:
  - Insignia de reconocimiento
  - Que sea un elemento a puntuar en concursos públicos...
- Labor de concienciación al sector empresarial

# EJES PRIORITARIOS SEGÚN EL EQUIPO FORLAN PARA TRABAJAR EN EL FUTURO



## Captación y fidelización



### CANALES ALTERNATIVOS DE DIFUSIÓN



- Puesta en marcha de canales alternativos de difusión y comunicación (entidades sociales, búsqueda de referentes en el entorno)
- Evento de captación con enfoque motivador.

### PRE-TALLER Y COMPETENCIAS TRANSVERSALES DURANTE LA FORMACIÓN



- Pre-taller:
  - **Identificación de su autopercepción en aspectos no cognitivos** (motivación, autoestima).
  - **Identificación de barreras para acceder a la formación.**
  - 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 del 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.
- **Generación de espacios “seguros”** donde pueden plantear temas que les preocupan del desarrollo de la formación

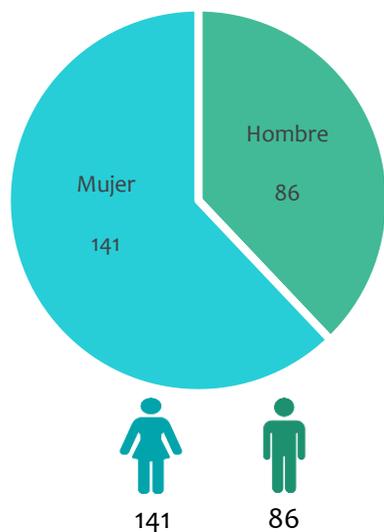
### ATENCIÓN EMOCIONAL



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

# FORLAN EN CIFRAS

Participantes FORLAN = 227



VIC ➡ 108 personas



APC ➡ 37 personas. 21 liberan algún módulo



Grupos preformación ➡ 10 grupos, 146 personas



Impacto covid 19 en el retraso del inicio de la formación, hace que muchas personas desistan de la formación

Descenso participantes

Nacionalidad participantes FORLAN



**Fase formación en competencias clave: numérica comunicativa y digital**



Grupos formación desempleados ➡ 4



Grupos formación empresas ➡ 2

# GRUPOS DE FORMACIÓN

**FORLAN**

Basic skills learning strategies  
for employment pathways

## RIBERA



 10

 7

**Tudela**  
04/04/2022 –  
2/11/2022



 9

 6

**Cintruénigo**  
04/04/2022 –  
2/11/2022



 12

 8

**UVESA**  
16/05/2022 –  
18/12/2023

**FORLAN**

Basic skills learning strategies  
for employment pathways

## PAMPLONA



 15

 0

**Pamplona –  
mañanas**  
13/05/2022 –  
19/12/2022



 14

 2

**Pamplona –  
tardes**  
13/05/2022 –  
19/12/2022



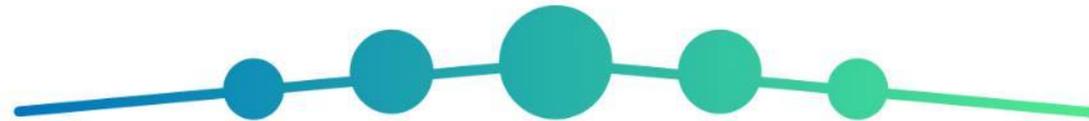
 3

 10

**MAPSA - FAGOR**  
19/09/2022 –  
19/12/2023

Inspírate, crece y evoluciona.

¡TÚ PUEDES, ÚNETE!



# FORLAN

