



**RECOMENDACIONES PARA LA
INTEGRACIÓN DE LA METODOLOGÍA
EN EL SISTEMA EUROPEO DE
EDUCACIÓN DE ADULTOS Y SERVICIOS
DE ORIENTACIÓN**

Adrian Rojo, J., Aston, S., Boucher, F., Carro Sancristóbal, L., Kihrer, R., Mavrič, T., Mlinar, V., Možina, E., Tori Selan, S. & Waddell, T.

S O S D I N I Z A D O S C O N S O R C I O

01.

Introducción

02.

Implementación de la
evaluación y validación

03.

Éxitos y desafíos

04.

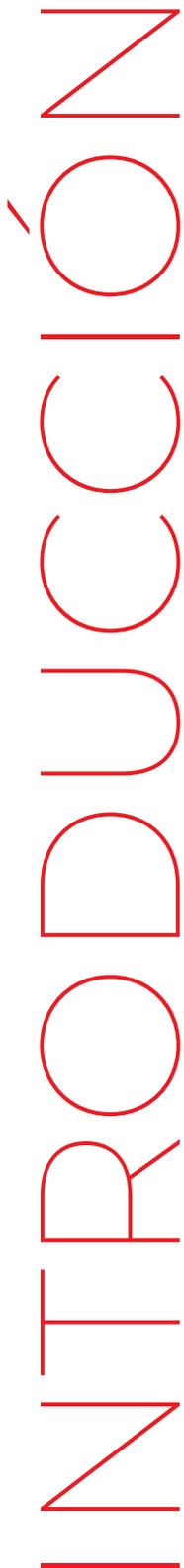
Recomendaciones políticas

05.

Bibliografía

06.

Consortio



Recomendaciones para la integración de la metodología es un documento que contribuye a un proyecto europeo Erasmus+ llamado GLAS (Orientación para adultos poco cualificados hacia la evaluación y validación de sus competencias)

El objetivo de este proyecto es desarrollar una metodología para la evaluación y validación de competencias digitales, matemáticas y de alfabetización para profesionales de servicios de orientación y educación de adultos, compuesta con pautas de implementación que proporcionarán medidas concretas y principios comunes para la evaluación y validación de competencias básicas.

En el proyecto hemos incluido a adultos con baja cualificación en el proceso de selección, evaluación y validación de sus competencias básicas. Después, recibieron un informe de sus competencias, con la opinión de un consejero sobre su nivel de competencias alcanzado teniendo en cuenta el EQF junto con recomendaciones y programas de educación y capacitación adicional (por ejemplo, áreas fuertes, áreas débiles, recomendaciones de futuro).

Este documento se compone de información relacionada con las recomendaciones, dirigidas a orientadores, proveedores y responsables políticos a nivel local, regional, nacional e internacional.

Nuestro objetivo es desarrollar metodologías innovadoras y directrices de aplicación y formar a los profesionales de los servicios de educación y orientación de adultos para que utilicen dichas metodologías, a la vez que, a través de la práctica, desarrollamos un conjunto de recomendaciones para su uso y aplicación en diversos ámbitos.

APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN Y LA VALIDACIÓN

Los adultos deben poder evaluar sus competencias en cualquier momento de su vida, tanto si sirven de base para la superación personal como si son específicas de un empleo.

El Espacio Europeo es muy diverso, también en lo que se refiere a la aplicación de la evaluación y la validación de las competencias básicas. Las metodologías difieren, ya que los países intentan establecer sistemas que permitan a los individuos identificar, documentar, evaluar y validar todas las formas de aprendizaje para utilizarlas en su progreso, en la promoción de sus carreras y en la educación y formación posteriores.

Los proveedores de educación de adultos desarrollan sus propios programas, que se adaptan a su cultura, enfoque y alumnos. En las siguientes páginas, recogemos algunos ejemplos de aplicación en Eslovenia y España, desarrollados por nuestros socios y sometidos a pruebas exhaustivas.

En cuanto a nuestra propia aplicación, hemos recopilado los éxitos y los retos del proceso piloto realizado en Escocia, Eslovenia y España, que puede ser una oportunidad de aprendizaje para el futuro.

Eslovenia

Proyecto: Orientación para los empleados 2016-2022



El objetivo principal del proyecto es:

Desarrollar enfoques eficaces de información y orientación para implicar a los adultos que trabajan e identificar y evaluar las competencias informales y no formales de los empleados, con vistas a conservar el empleo, aumentar su flexibilidad en el empleo y seguir desarrollando la carrera profesional vinculada a la participación en la formación continua y la certificación de las competencias ya adquiridas.

Los proveedores de educación de adultos que participan en el proyecto establecen vínculos con las empresas y ofrecen asesoramiento a sus empleados. Les proporcionan asistencia profesional para identificar los conocimientos y las competencias adquiridas a través de diferentes formas de aprendizaje permanente y para organizarlos sistemáticamente, ya sea en papel o en un portafolio electrónico. En el proceso de identificación y evaluación, ayudan a los individuos a identificar y validar los conocimientos y competencias adquiridos en diferentes situaciones de la vida. Para los empleados, las pruebas obtenidas en el proceso de evaluación son motivadoras, ya que contribuyen a aumentar la confianza de los empleadores en sí mismos y a incrementar su motivación para seguir desarrollándose. Para los empresarios, la nueva visión del potencial de los recursos humanos ayuda a facilitar la planificación de la educación y la formación de los empleados.

Los proveedores de educación de adultos buscan constantemente enfoques innovadores y diferentes para animar a los empleados a ser aún más competitivos en el mercado laboral y a ser lo más accesibles posible. Para ello, han establecido asociaciones con diversas empresas y organizaciones (por ejemplo, cámaras regionales de comercio y empresa, sindicatos, agencias de desarrollo, etc.), llevan a cabo actividades de asesoramiento directamente en las empresas, se presentan en diversos actos locales, en los medios de comunicación, etc. También están siempre abiertos a los particulares que quieran dar un paso hacia la mejora de sus propias competencias.

Lea Bašelj, empleado de SVP AVIO d.o.o.

Decidí participar en el proceso de validación por curiosidad. Pero después de la primera sesión de asesoramiento, me di cuenta de que en realidad existía la posibilidad de que los empresarios me conocieran de otra manera. Nunca había escrito mis aficiones y las actividades que hago en mi tiempo libre en mis solicitudes ni en mi CV. Pero con la ayuda del orientador, me animé de nuevo, recuperé la esperanza de no conformarme con el trabajo que hago ahora sólo porque necesito un empleo para sobrevivir. Mi experiencia, mis credenciales y mis premios no relacionados con la escuela son más que perfectos para solicitar el trabajo que quiero y puedo hacer. Mi experiencia me da la oportunidad de confiar en mí misma y demostrar lo que realmente soy y lo que puedo hacer en la práctica. Fuente: https://arhiv.acs.si/glasila/Info-ISIO_2018-2019.pdf



Jožef Brunec

Después de la escuela primaria conseguí un trabajo enseguida y completé mi cualificación profesional, o formación de albañil. Fui feliz y tuve éxito en este trabajo en una empresa que, entre otras cosas, construyó el centro de educación de adultos Murska Sobota. La empresa quedó muy satisfecha con mi trabajo, al igual que la empresa actual, Elektro Maribor, d.d., Unidad de Servicio Ljutomer. Aquí también trabajo en el ámbito de la construcción, pero, por supuesto, sólo durante la temporada de obras o cuando se realizan inversiones. En los últimos años, el director de la unidad de Ljutomer, el Sr. Andrej Sraka, me ha animado repetidamente a obtener la formación adecuada, que también se espera en la empresa. Mi amigo de RRHH, la Sra Cvetka Kolmanic, se puso en contacto con el Centro de Orientación Murska Sgota, y así, a principios del año pasado, me puse en contacto con el orientador, el Sr. Lujz Sraka. (Por supuesto, tengo que decir que no están relacionados). En primer lugar, comprobamos que el NVQ de albañilería y escayolista era suficiente para los requisitos del lugar de trabajo en la empresa. Me decepcionó un poco que el NVQ no fuera suficiente, pero el orientador me animó y me dio una visión general de cómo funcionaría la formación y cómo se reconocería mi experiencia laboral y mis competencias durante la formación en el puesto de trabajo. Preparamos pruebas de mi experiencia laboral y mis competencias y preparamos todos los documentos. También me recibieron muy bien en la Escuela Secundaria de Construcción de Maribor (Sra. Vlasta Ojstrsek) y la formación estuvo muy bien organizada. Así que hoy me enorgullece decir que a mis 47 años he completado con éxito mi formación y he adquirido la profesión de albañil, con lo que también he obtenido pruebas de lo que sé y me gusta hacer. Fuente: https://arhiv.acs.si/glasila/Info-ISIO_2018-2019.pdf



Proyecto: GOAL - Orientación para adultos en educación



Los procesos de identificación y evaluación también se han puesto en práctica con éxito en Eslovenia en el proyecto GOAL - Orientación para adultos en educación. El proyecto se desarrolló entre febrero de 2015 y enero de 2018 y contó con la participación de Bélgica, República Checa, Islandia, Lituania, Países Bajos, Turquía y Eslovenia como socios observadores.

El proyecto ha desarrollado enfoques de las actividades de orientación para apoyar a diferentes grupos de adultos con menor nivel educativo: migrantes, empleados, desempleados y mayores de 50 años. El objetivo principal era aumentar la inclusión de los adultos en todas las formas de aprendizaje y educación para aumentar la empleabilidad y mejorar la calidad de vida. Los principales logros se presentan en la publicación *Advising Adults in Education*.



Instituto Canario de Cualificaciones Profesionales (ICCP)



Puso en marcha una prueba piloto para el reconocimiento de competencias en profesionales. En primer lugar, se realizó una recogida de evidencias para comprobar que los candidatos poseían las competencias incluidas en los bloques y unidades de competencia del título a acreditar, seguido de un proceso de evaluación de las evidencias presentadas, para finalmente, proponer un itinerario formativo. (Cabrera Pérez, L. & Córdoba Mendoza, M. (2011). Evaluación de un procedimiento de validación y acreditación de competencias profesionales. *Revista de Investigación en Educación*, 9 (2), 51-75.).



Universidad Autónoma de Barcelona



Ha trabajado en la validación de un instrumento de autoevaluación de competencias básicas para jóvenes en procesos formativos de segunda oportunidad. Tras realizar una prueba piloto con 228 jóvenes, se ha demostrado que este instrumento es válido para autoevaluar la percepción e identificar las necesidades formativas que poseen estos jóvenes (Olmos, P. y Mas, O. (2018). Validación de AUTOCOM: autoevaluación de competencias básicas de jóvenes en el marco de programas formativos de segunda oportunidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(4), 49-61. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.4.1674>).

La aplicación piloto corrió a cargo del Center za izobraževanje in kulturo Trebnje de Eslovenia, Scotland's Learning Partnership del Reino Unido y la Universidad de Valladolid de España.

Éxitos

Los socios del proyecto tuvieron diversos éxitos con la aplicación piloto de GLAS, sin embargo, todos coincidieron que en una entrevista inicial exhaustiva y una explicación completa del proceso les permitieron ganarse la confianza y la voluntad de los participantes para finalizar el proceso.

En lo que respecta a la asociación Scotland's Learning, pudieron incluir a 11 alumnos debido a la normativa COVID aún en vigor. Al principio había poca motivación para unirse al proceso, pero todos los participaron activamente en el proceso de evaluación y valoración y se sorprendieron de los resultados obtenidos. Los alumnos adultos pudieron seguir adelante y formar parte del grupo, quisieron comprometerse y, como resultado, algunos de ellos quieren ahora convertirse en voluntarios en otros proyectos.

En Eslovenia, entre los participantes había inmigrantes y población gitana. En cualquier conversación introductoria, era muy importante que explicaran a los adultos por qué era importante la evaluación de los conocimientos y qué iban a sacar de ella, ya que ha demostrado ser un enfoque más acertado. Los mejores resultados se obtuvieron con evaluaciones que llevaron poco o nada de tiempo.

El equipo de la Universidad de Valladolid descubrió que los participantes disfrutaban resolviendo las pruebas y utilizando las herramientas, ya que podían demostrar sus habilidades y también aprender algo nuevo, contando con el apoyo de su orientador.

Desafíos

Los socios también han tenido que hacer frente a algunas dificultades por el camino. El pilotaje estaba previsto que tuviera lugar en 2021 y 2022 en persona, sin embargo, debido a diversas restricciones de COVID-19, la implementación ha resultado ser más difícil de lo esperado.

El principal problema en Escocia, Eslovenia y España fue encontrar a los participantes y mantenerlos implicados en todo el proceso, de principio a fin. Los adultos simplemente no participaban, ya que a menudo no entendían los beneficios de la evaluación y la validación. Todo el proceso, junto con el cuestionario, ha resultado llevar demasiado tiempo a los alumnos, por lo que era necesario dividirlo en varias sesiones.

En Escocia, los colegios hicieron hincapié en la falta de motivación de muchos alumnos adultos para participar en el proceso. Es muy importante dar a conocer el proceso y los beneficios que obtiene el alumno adulto después de participar. También se dieron cuenta de que, a menudo, la vida se interpone en el camino de los estudiantes para poder finalizar todo lo necesario para obtener resultados de calidad.

En consecuencia, los alumnos eslovenos mostraron que quizá sólo debería evaluarse una competencia a la vez. En el caso de la lengua, sólo la comprensión lectora, su motivación disminuye y no resuelven los cuestionarios tan bien como podrían y empiezan a dejar espacios en blanco o a escribir una respuesta genérica.

En España, en varias ocasiones, ha sido necesario explicar y aclarar en qué consistía el proceso de evaluación de competencias, ya que muchas personas lo desconocían. También ocurrió más de una vez, que las herramientas eran simplemente demasiado complicadas de utilizar para los alumnos, por lo que abandonaban las tareas que tenían entre manos.

Consejeros

Los orientadores deben ser capaces de guiar a los estudiantes adultos a lo largo de todo el proceso de validación y situarlos en el centro del proceso.

I. El apoyo psicológico debe ser holístico y abordar las diferentes necesidades de los adultos: educación, inclusión en el mercado laboral y crecimiento personal.

Las necesidades de los alumnos - especialmente las de los más necesitados de procesos y servicios de orientación- no se limitan a las necesidades de aprendizaje en áreas específicas. Van mucho más allá del aprendizaje y deben tenerse en cuenta al inicio de cada itinerario individual de aprendizaje:

- La lengua: ¿Es accesible la lengua de los cursos y los contenidos de aprendizaje? ¿Necesitan apoyo especial los hablantes de otras lenguas y los alumnos con dificultades generales de comprensión o escasa capacidad de lectura y escritura? ¿Los contenidos son accesibles para las personas con deficiencias audiovisuales?
- Historia de aprendizaje: ¿Cuál es el historial de aprendizaje del alumno? ¿Se caracteriza el aprendizaje por las dificultades y el esfuerzo (desde la perspectiva del alumno)? ¿Ha habido incidentes concretos en el historial de aprendizaje que hayan contribuido a una actitud negativa hacia el aprendizaje? ¿O tiene el alumno una actitud positiva hacia el aprendizaje y una motivación "intrínseca"?
- Motivación: ¿Cuál es la motivación del alumno para participar en un programa de aprendizaje? ¿Desea el alumno participar por iniciativa propia para desarrollar sus capacidades? ¿Es necesaria la participación en el programa para poder progresar profesionalmente? ¿La participación es una obligación impuesta por el servicio del mercado laboral u otra institución y está vinculada al pago de prestaciones de transferencia social? ¿Qué hace que el programa de aprendizaje sea relevante para el alumno?
- Gestión de la carga de trabajo: ¿Cómo gestiona el alumno su carga de trabajo en casa/en su lugar de trabajo/ en su carrera educativa anterior? ¿Está acostumbrado a trabajar con un plazo determinado? ¿Puede gestionar su carga de trabajo de forma autónoma o necesita ayuda, por ejemplo, dividiendo las tareas en pequeñas partes?

- Salud y bienestar: ¿Son los alumnos resistentes al estrés? ¿La motivación del alumnos es "sana" o hay algo que apunte a emociones más negativas? ¿Cuál es el nivel general de bienestar y salud? ¿Dispone el alumno de apoyo en materia de salud mental? ¿Identifica el alumno alguna necesidad actual o previa de apoyo en materia de salud mental?
- Trabajo de cuidado familiares y domésticos: ¿Tienen los alumnos responsabilidades de cuidado de otros miembros de la familia, posiblemente menores o mayores? ¿Cómo se puede conciliar los tiempos de aprendizaje con esas responsabilidades de cuidado? ¿Existen obligaciones familiares/domésticas que el alumno deba cumplir y que puedan limitar (gravemente) el tiempo disponible para el aprendizaje?
- Trabajo: ¿Tiene el alumno uno o más trabajos? ¿Cuál es su horario laboral? ¿Exige el trabajo cierta flexibilidad horaria, que debe tenerse en cuenta al crear los programas de aprendizaje?
- Financiación: ¿Quién financia la participación? ¿El curso está financiado en su totalidad por ministerios u otras autoridades nacionales, regionales o locales? ¿Tienen que pagar los propios alumnos por participar en el programa, o paga (parcialmente) la participación una institución social o del mercado laboral? ¿Paga el empresario (en parte) la participación?



Jane acudió al servicio de formación de adultos a través del equipo de rendimiento escolar tras participar en las sesiones familiares del Verano de Diversión. Jane es una madre soltera con hijos en edad escolar que quiere volver a trabajar y necesita ayuda con su currículum. Jane es bilingüe, el inglés no es su lengua materna, pero vive en Escocia desde hace más de 10 años y domina el inglés hablado y escrito.

Después de la primera sesión, quedó claro que Jane tenía muchas prioridades y una vida muy ocupada cuidando de su familia. Sin embargo, al hablar con ella descubrimos que había algunas vacantes anunciadas en una feria de empleo local a las que quería presentarse. Trabajamos con ella en la elaboración de cuatro declaraciones personales diferentes para utilizarlas en las solicitudes, asegurándonos de que Jane pudiera hablar por sí misma de sus capacidades. Tuvimos que asegurarnos de que su CV reflejaba las palabras que ella podría utilizar, sobre todo porque el inglés no es su lengua materna. Hicimos un juego de roles para que Jane practicara y se sintiera segura al hacer sus presentaciones.

Después de sus dos primeras entrevistas, se sintió decepcionada porque, aunque había recibido comentarios muy positivos, no había conseguido el trabajo. Jane mantuvo la determinación y la esperanza de que le ofrecerían un trabajo adecuado. Al cabo de un mes de solicitar nuevos empleos, le ofrecieron un puesto en una escuela de primaria local.

Asociación escocesa para el aprendizaje

Cada alumno tiene una historia de vida personal y una historia de aprendizaje personal. Muchas de estas preguntas son muy delicadas en términos de confidencialidad y, si se plantean directamente, los alumnos podrían sentir que se invade su espacio privado. Por lo tanto, se trata más bien de preguntas para la reflexión de los alumnos adultos y de los profesionales que trabajan con grupos destinatarios procedentes de entornos desfavorecidos y/o con un bajo nivel de educación formal.

Los métodos de autorreflexión y la orientación de los alumnos en su uso son cruciales en las primeras fases de los programas de orientación (y, por supuesto, lo siguen siendo durante todo el proceso). Durante las sesiones de admisión, las entrevistas narrativas biográficas pueden ser un método útil para conocer mejor a los alumnos, su historial y necesidades de aprendizaje, y los alumnos pueden elegir cuánta información quieren compartir.

II. Conocer y comprender las formas y los entornos en los que los adultos adquieren capacidades/competencias/conocimientos a través del aprendizaje informal: Ser consciente de los conocimientos tácitos de los adultos con escasas cualificaciones formales

Los adultos traen consigo una gran cantidad de conocimientos, destrezas y habilidades, y sólo una pequeña porción de ellos suele proceder de la educación formal. El aprendizaje informal desempeña un papel central en cualquier historia de aprendizaje; sin embargo, es especialmente importante para los alumnos con escasas cualificaciones formales. Dentro del sistema educativo formal, estos conocimientos, destrezas y habilidades adquiridos de manera informal siguen siendo demasiado poco comprendidos y aprovechados. Esto se debe, quizás, también al hecho de que están relacionados con la biografía respectiva del alumno, dónde ha trabajado, qué labores de cuidado ha realizado en la familia/hogar, qué compromisos voluntarios tiene, etc. Los procesos de orientación, por tanto, ofrecen la gran ventaja de que pueden basarse en los conocimientos previos y las experiencias de aprendizaje anteriores y desarrollar trayectorias individuales.



La Plataforma de Voluntariado de España (PVE) está desarrollando un programa para la validación de competencias dentro del voluntariado, Este programa pretende reconocer el impacto del voluntariado en el desarrollo de competencias, visibilizar que la práctica voluntaria promueve el aprendizaje y el desarrollo de competencias profesionales y mejora la empleabilidad de los voluntarios. Las entidades son las encargadas de inscribir a los voluntarios en este proceso. El proceso de validación de competencias consta de los siguientes pasos:

- a. Formación, tanto de los voluntarios como de los evaluadores de competencias.*
- b. Asignación, a cada persona se le asigna un tutor.*
- c. Entrevista inicial, se acuerda una agenda de trabajo común entre el voluntario y el tutor.*
- d. Cumplimentación de formularios y aportación de pruebas, los voluntarios deben cumplimentar los formularios requeridos y aportar pruebas del aprendizaje alcanzado en el voluntariado.*
- e. Revisión, los tutores revisan los formularios y convocan una reunión.*
- f. Entrevista de contraste, se evalúa toda la información y se resuelven dudas.*
- g. Propuesta de certificación, el tutor envía a PVE una propuesta de identificación de competencias*
- h. Emisión del certificado, PVE revisa toda la información y emite el certificado VOL+.*

III. Ser capaz de ofrecer una retroalimentación constructiva y global a los adultos con escasa cualificación formal para que puedan dar pasos adelante.

Los profesionales de la orientación deben tener en cuenta que muchas de estas competencias adquiridas de manera informal no siempre son evidentes para los propios alumnos, especialmente cuando no se ha adquirido un nivel excepcionalmente alto de competencia o cualificación formal. Ejemplos de ellos serían, por ejemplo, cuando una persona ha aprendido lenguas extranjeras en el pasado pero no las utiliza: esta persona ha adquirido, no obstante, competencias de aprendizaje que puede aplicar a otros ámbitos. Si una persona cocina muy a menudo para una familia o grupo más grande, pero no se describe a sí misma como una cocinera excepcionalmente buena, esta persona ha adquirido, sin embargo, competencias importantes, como calcular correctamente las cantidades para un determinado número de personas, trabajar bajo presión, etc. Gestionar un presupuesto doméstico (de forma sostenible) es también una competencia clave que muchos adultos no son conscientes de poseer. Muchas de estas competencias son, por tanto, competencias personales, sociales y de aprendizaje. Además, existe una gran cantidad de conocimientos fácticos que las personas adquieren sin ser conscientes de ello. La mayoría de los adultos, incluidos los muy cualificados y con un alto nivel educativo, no son conscientes de sus conocimientos, destrezas y habilidades adquiridos de manera informal, ya que suelen considerarlos "intrínsecos" y "naturales".

Partiendo de las competencias individuales de los alumnos mediante un proceso de admisión sensible, los proveedores y las organizaciones de aprendizaje de adultos pueden hacer que los alumnos sean conscientes de las competencias que ya tienen y de cómo pueden utilizarlas, pero también de dónde necesitarían más aprendizaje y formación.

Es posible que los alumnos, especialmente los procedentes de entornos desfavorecidos, no tengan experiencia en reflexionar sobre sus propias competencias y necesidades de aprendizaje. Los métodos de autoevaluación que se ajustan al perfil de los alumnos pueden ayudarles a tomar conciencia de sus competencias y necesidades de aprendizaje y pueden aumentar su motivación para aprender y mejorar sus cualificaciones. No obstante, hay que tener en cuenta que la toma de conciencia de sus propias "lagunas de competencia" pueden resultar desmotivadoras para algunos alumnos. Una relación confidencial entre los alumnos y los educadores y otro personal de aprendizaje de adultos es clave para crear una atmósfera propicia y positiva para el aprendizaje, en la que se destaque el potencial del aprendizaje en lugar de las "lagunas de competencia".

Un enfoque adaptado, basado en módulos individuales que hacen que el aprendizaje sea interesante y relevante, combinado con un entorno de aprendizaje abierto, inclusivo y seguro, contribuye a una mayor motivación intrínseca de los alumnos para participar en los programas de orientación. Al mismo tiempo, sin embargo, los orientadores deben ser conscientes de que la motivación extrínseca desempeña un papel importante a la hora de incentivar a las personas a participar en los programas de orientación: el deseo y la necesidad de gestionar mejor sus propias carreras y de adquirir competencias que les permitan encontrar un trabajo mejor en su sector o en otros es comprensible y respetable en un mundo profesional que cambia rápidamente. Por lo tanto, no se trata necesariamente de un tipo de motivación "peor". Una tarea clave para los profesionales de la orientación es concienciar a los alumnos adultos de los beneficios adicionales que ofrece el aprendizaje de adultos: la ampliación de conocimientos y horizontes, un aumento del bienestar personal y la salud, y mejores oportunidades para participar en la sociedad.

IV. Ser capaz de identificar conocimientos, aptitudes y competencias utilizando métodos e instrumentos adecuados

Todos los métodos y herramientas utilizados para la (auto)evaluación del alumno y la retroalimentación sobre el progreso del aprendizaje deben ser lo más inclusivos posible, es decir, deben tener en cuenta las posibles dificultades que los alumnos, especialmente aquellos con poca o ninguna experiencia previa en educación formal, pueden tener para comprender el proceso en sí.

Los métodos y herramientas adecuados promueven y refuerzan los contenidos formativos y los recursos y escenarios didácticos que abordan la igualdad, la diversidad y la inclusión. Sin embargo, aunque los profesionales de la orientación pueden elegir entre una amplia gama de herramientas y métodos disponibles, estas herramientas y métodos requieren una adaptación continua a los nuevos grupos destinatarios y a los nuevos enfoques de la orientación. La adaptación (y el desarrollo) de nuevas herramientas y métodos clave para el éxito de la orientación de las personas con bajo nivel de educación formal. El catálogo de herramientas y métodos debe adaptarse y ampliarse en función de las necesidades del proveedor, la organización y sus respectivos grupos destinatarios.



Obtener una cualificación profesional nacional - NVQ

Para los adultos:

*-que no posean una cualificación profesional o vocacional con validez pública,
-que posean competencias profesionales (experiencia, conocimientos, aptitudes),
-para quienes deseen progresar en su carrera sin tener que obtener un nivel superior de formación profesional.*

El sistema se basa en el reconocimiento y la validación de los resultados del aprendizaje no formal e informal. Su propósito fundamental es tener en cuenta todas aquellas competencias adquiridas fuera del entorno escolar y reconocer su valor económico y social. El sistema prevé la adquisición de una cualificación profesional formal, a saber, un documento público (un certificado NQF), que es transferible a distintos entornos laborales.

El proceso de obtención de un certificado NVQ se divide, a grandes rasgos, en tres etapas:

- 1. Presentación de una solicitud de NQF a un examinador y validador de NQF,*
- 2. Asesorar al candidato para el NQF y compilar una carpeta de resumen (certificados, documentos justificativos, cartas de referencia, artículos, premios, etc.)*
- 3. Evaluación, verificación y validación de conocimientos, aptitudes y competencias.*

Los procedimientos de verificación y certificación de las cualificaciones profesionales pueden ser llevados a cabo por centros de formación interempresarial, escuelas, organizaciones de educación de adultos y cámaras de comercio que impartan programas educativos con validez pública, así como por otras organizaciones que cumplan las condiciones de recursos materiales y humanos establecidas en el Catálogo de Normas de Competencias Profesionales y otras leyes, si así lo establece una normativa especial.

Cuando el seguimiento del progreso de aprendizaje de los alumnos muestra que un programa concreto no está funcionando como debería, es necesario revisarlo y adaptarlo en función de las necesidades de los alumnos. Las circunstancias externas también pueden obligar a los proveedores a cambiar los programas de aprendizaje: un buen ejemplo es la pandemia de COVID-19, en la que la mayoría de los programas de aprendizaje y orientación tuvieron que trasladarse a Internet de un día para otro. Estos cambios pueden suponer un gran reto para las instituciones, los educadores y otros profesionales, especialmente cuando se trabaja con alumnos de entornos desfavorecidos que también pueden estar excluidos digitalmente. Trabajar con medios de comunicación alternativos, como las redes sociales, los grupos de WhatsApp y herramientas similares puede ayudar (hasta cierto punto) a continuar los itinerarios de aprendizaje y a supervisar los progresos. Sin embargo, estos métodos suelen ser más adecuados para alumnos con buenas competencias básicas, incluidas las digitales.

No menos importante es subrayar que no existe un modelo único en cuanto a las competencias que los participantes en programas de orientación pueden necesitar adquirir. En general, las competencias personales, sociales y de aprender a aprender están en el centro del aprendizaje en todos los grupos destinatarios. Es esencial una visión sistémica del aprendizaje, que incluya las necesidades individuales de aprendizaje de los alumnos.



CertiCyL: es una herramienta de certificación de competencias digitales para los ciudadanos de la comunidad de Castilla y León promovida por la Junta de Castilla y León. Su objetivo es acreditar los conocimientos y habilidades que posee un ciudadano para motivar a éstos en el aprendizaje y manejo de las TIC mediante la obtención de un certificado que acredite sus conocimientos y mejore su empleabilidad y, por otro lado, dotar a las entidades públicas y privadas que proporcionan empleo de un mecanismo para evaluar las competencias digitales de las personas que se incorporan a sus entidades. Estas competencias digitales están vinculadas al Marco Europeo de Competencias Digitales DigComp. En este momento, está disponible la certificación de competencias de nivel básico y de nivel medio.

V. Garantizar la inclusión

- Proporcionar un acceso adecuado y apropiado a las actividades de aprendizaje in situ para las personas con discapacidad, así como un entorno digital para las personas con necesidades educativas especiales.
- Apoyar a las personas que no tengan conocimientos lingüísticos suficientes para participar en los cursos, proporcionándoles un miembro adicional del personal para ayudarles.
- Provisión de métodos/herramientas de aprendizaje intergeneracional para reforzar la inclusión de personas de diferentes grupos de edad en el mismo entorno de aprendizaje para aprovechar los diferentes estilos de aprendizaje y antecedentes, y para facilitar la creación de pequeñas comunidades donde los individuos puedan crecer y beneficiarse del apoyo y la experiencia de los demás.
- Prestar especial atención a los aspectos de género en el aprendizaje. Es necesario revisar los materiales y programas de aprendizaje para comprobar si tienen en cuenta las cuestiones de género y, si es necesario, revisarlos para promover activamente la inclusión. Si los proveedores de educación no tienen la capacidad o los conocimientos internos para hacerlo, es útil asociarse con organizaciones que se ocupen específicamente de esta cuestión.

- Hacer de los programas de orientación un espacio seguro de aprendizaje para todos, independientemente de su sexo, identidad de género y orientación sexual, y formar adecuadamente a los orientadores, educadores y demás personal.
- A la hora de establecer el calendario de los programas de orientación, garantizar un buen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los participantes, especialmente de las mujeres, que suelen ser las principales cuidadoras en las familias.
- Las diferencias de género, los estereotipos y los prejuicios deben tenerse en cuenta a la hora de impartir la formación y recopilar datos de evaluación, especialmente en relación con el acceso al mundo laboral.
- Prestar especial atención a la inclusión de personas con discapacidad, salud mental u otros problemas de salud y garantizar que los materiales del curso sean accesibles para todos los participantes.

Permitir a los orientadores participar en oportunidades de formación y educación continua sobre los nuevos avances en su campo de trabajo.

La formación inicial o el programa de estudios para convertirse en un profesional de la orientación varía mucho en la UE de un país a otro y, a veces, incluso de una región a otra. Al mismo tiempo, el campo de la orientación (incluida la validación del aprendizaje previo, la transición entre el aprendizaje informal, no formal y formal, la transición entre el mercado laboral y el sector educativo, etc.) se ha desarrollado y ampliado enormemente en los últimos años. Con el fin de alcanzar determinados criterios de calidad para los procesos de orientación, la educación y la formación continua -es decir, la formación en el puesto de trabajo- sobre nuevos métodos y enfoques, así como las innovaciones políticas y jurídicas, desempeñan un papel fundamental. Esto permite a los profesionales de la orientación acompañar bien a los alumnos a lo largo de todo el proceso.

Estos programas de formación y educación continua para los profesionales de la orientación deberían desarrollarse de forma multilateral, incluyendo departamentos universitarios e instituciones de investigación especializados en orientación y aprendizaje permanente, servicios de asesoramiento profesional, proveedores públicos, organizaciones de aprendizaje de adultos y otras partes interesadas clave.

Trabajar en red con otros asesores para desarrollar buenas prácticas y compartir nuevas ideas

El intercambio sistemático entre profesionales sobre buenas prácticas y nuevos enfoques e ideas es muy beneficioso para desarrollar la capacidad dentro de las organizaciones y los proveedores. Por lo general, el intercambio es más fácil a nivel local y regional; sin embargo, programas como Erasmus+ también ofrecen oportunidades para el intercambio transnacional y el aprendizaje mutuo.

Un mejor intercambio entre profesionales también puede ayudar a desarrollar nuevas herramientas y metodologías para los procesos de orientación. Al mismo tiempo, con la aparición de nuevas investigaciones y tecnologías, así como de nuevos conocimientos sobre el funcionamiento del aprendizaje de adultos, es fundamental actualizar las herramientas y metodologías existentes. Las redes de intercambio para profesionales les permiten compartir información y colaborar en el desarrollo conjunto de nuevas herramientas y materiales.

El aprendizaje entre iguales también puede ayudar a los profesionales de la orientación a tener más claro cómo se desarrollan los programas y las partes interesadas. Esto incluye el aprendizaje sobre cómo trabajan juntos los diferentes interesados en otras regiones y países (incluidos los gobiernos locales/regionales/nacionales y las instituciones públicas; los servicios públicos de empleo; los servicios sociales; los proveedores de aprendizaje de adultos; las organizaciones benéficas; los grupos y asociaciones de la comunidad).

Proveedores

Llegar activamente a los alumnos más alejados del aprendizaje

Para llegar a quienes están más alejados del aprendizaje, se necesita una orientación permanente a medida y oportunidades de aprendizaje que sean interesantes y pertinentes para los grupos en cuestión. Los grupos infrarrepresentados y los grupos destinatarios en particular pueden necesitar intervenciones personalizadas que les orienten hacia el aprendizaje. Ya existen muchas formas innovadoras de hacerlo, utilizadas específicamente por los proveedores de educación y aprendizaje no formal de adultos, pero también se necesita apoyo financiero para que los proveedores amplíen dichas intervenciones. La puesta en práctica es responsabilidad de los proveedores de orientación, pero la política tiene un papel crucial que desempeñar para hacer de la divulgación una prioridad política y lograr avances reales. (Véase https://www.oed-network.eu/wp-content/uploads/2018/04/oed_policy_recommendations_en.pdf, p. 5)

Los entornos locales y los nuevos objetivos pueden requerir nuevos enfoques de la divulgación o nuevos métodos y herramientas. La cooperación con todas las partes implicadas puede ayudar a determinar cómo se podría incorporar a los grupos destinatarios al aprendizaje, y especialmente los departamentos universitarios y los institutos de investigación que trabajan en la divulgación podrían ayudar a pilotar nuevos programas, evaluarlos y promover su aplicación más amplia. Las redes locales con los servicios sociales, los servicios de inmigración, etc. pueden ayudar a establecer contacto con los nuevos grupos destinatarios y a identificar posibles obstáculos a la participación en programas de orientación.

Crear un entorno propicio para los profesionales de la orientación con el fin de ayudarles en su crecimiento y desarrollo profesional

Crear un entorno profesional en el que los profesionales de la orientación sientan que su experiencia y conocimiento se valoren y se aprovechan en el trabajo con los grupos destinatarios. Lo ideal es que la infraestructura y la financiación del proveedor prevean un personal administrativo adecuado para que los profesionales de la orientación puedan centrarse en su tarea principal, a saber guiar a los participantes en todas las fases de los programas. Además, las áreas de trabajo y aprendizaje, incluida la infraestructura tecnológica y digital, deberían adaptarse a las necesidades de los profesionales de la orientación.

Además, la formación continua es extremadamente importante en un sector tan cambiante como el de la orientación. Los orientadores deberían tener la oportunidad de participar en cursos de formación de forma regular (dentro del horario laboral). Estas formaciones deben ser impartidas por proveedores adecuados y ofrecer una alta calidad. La formación debe planificarse siempre en consulta con el personal para satisfacer sus necesidades de aprendizaje.

Validar el aprendizaje previo no formal e informal



El Servicio Público de Empleo en España está llevando a cabo un proceso de acreditación de experiencia para aquellas personas que no disponen de una certificación oficial. Las personas con experiencia pueden acreditar unidades de competencia incluidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que incluyen títulos de Formación Profesional y Certificados de Profesionalidad. Este proceso consta de 3 fases:

- a. Asesoramiento, donde el usuario deberá cumplimentar un formulario de autoevaluación, configurar su expediente de competencias y emitir un informe sobre la conveniencia de pasar a la fase de evaluación.
- b. Evaluación, el comité de evaluación analiza y valora el dossier de competencias presentado por el usuario, esta persona demuestra que posee dichas competencias y se le informa de los resultados de la misma. Si la persona no obtiene la acreditación, se le informa de los posibles itinerarios formativos para conseguirla.
- c. Acreditación, se certifica una acreditación parcial o total en función de los resultados de la evaluación.

- Iniciar el proceso de orientación validando por defecto el aprendizaje previo de los adultos con escasas cualificaciones formales.
- Desarrollar nuevas herramientas para su evaluación y la autoevaluación de los alumnos.
- Incluir microcredenciales en las estrategias de reconocimiento del aprendizaje previo.

Buscar oportunidades en las que la participación en el aprendizaje no formal pueda ayudar al alumno a progresar hacia otros aprendizajes.

Integrar la formación en competencias básicas en los cursos no formales para eliminar los obstáculos a la participación y hacer que el aprendizaje sea más pertinente y evidente.



Michael tiene 57 años y asiste a la clase de TIC para adultos tras enterarse de su existencia en la biblioteca de su barrio. Al principio quería aprender a manejar un portátil que le había donado un familiar. Sin embargo, después de pasar un rato con él, le conocimos mejor y descubrimos que tiene una serie de problemas físicos y mentales que le han tenido confinado en casa durante varios años. Descubrimos que la ansiedad y el estrés eran la causa principal de que se quedara en casa. Habló con su tutor y le dijo que venir a clase le hacía sentirse más cómodo con los demás.

Michael estaba mejorando sus conocimientos de informática y decidimos apoyarle. Como todo se completaba en línea, le ayudamos a registrarse en los sitios y a enviar un correo electrónico a la consulta de su médico para confirmar que le ayudaban. La confianza de Michael iba en aumento y pronto se sintió más positivo sobre la vida en general. Empezó a practicar las TIC en casa y no tardó en ayudar a los nuevos alumnos de la clase. En ese momento hablamos con él sobre el voluntariado en el servicio.

Costó convencer a Michael, que no creía que pudiera ser voluntario. Sin embargo, después de algún tiempo aceptó participar en la formación de voluntarios y ahora Michael ayuda a los demás y, más recientemente, ha empezado a hablar de la posibilidad de dar el siguiente paso para asegurarse de que está preparado para acceder a un trabajo remunerado.

Scotland's Learning Partnership

Crear campañas de marketing para mostrar el valor añadido del aprendizaje informal y no formal y la validación del aprendizaje previo, dirigidas al público en general, pero especialmente a los empresarios.

Participar en la promoción ante los responsables políticos para sensibilizar sobre la orientación y el aprendizaje de competencias básicas.

Este punto parece evidente. Sin embargo, la defensa y el "cabildeo" a favor de la orientación y el aprendizaje de competencias básicas no es algo obvio, especialmente cuando los proveedores dependen de estructuras de financiación pública y tienen que seguir determinados marcos y programas para obtener financiación.

No se puede subestimar la importancia de la defensa a nivel local, regional y nacional para dar a la orientación permanente para el aprendizaje y la carrera profesional un espacio en el debate político y señalar las mejoras necesarias en las estructuras de apoyo y financiación. Éstas se refieren principalmente a la necesidad de un apoyo financiero estructural que permita a los proveedores de orientación y a las organizaciones construir la infraestructura necesaria e invertir en la formación del personal para ofrecer programas de alta calidad. Especialmente cuando se trabaja con alumnos de entornos desfavorecidos, los programas de orientación no deberían suponer ningún coste para los alumnos.

En su labor de promoción, los proveedores de orientación pueden:

- Dar a conocer cómo los programas de orientación complementan de manera significativa los programas de educación y formación formales y no formales existentes y preparan a los alumnos para la educación continua y el mercado laboral mediante infografías, cartas, campañas en las redes sociales, etc.
- Sensibilizar sobre las estrategias e iniciativas políticas pertinentes existentes a escala europea y potencialmente también a nivel nacional, regional y local, que apoyen la aplicación de programas de orientación.
- Llegar a las principales partes interesadas, como los servicios públicos de empleo, los servicios sociales, las autoridades locales, regionales y nacionales, los empresarios y los interlocutores sociales y, si es posible, reunirlos para debatir las oportunidades y los requisitos del sector.

- Encuentre aliados entre estas partes interesadas clave que apoyen su mensaje: el conocimiento de estos programas podría mejorarse cooperando estrechamente con las instituciones gubernamentales; en general, es necesaria una mejor cooperación entre los centros de educación de adultos (especialmente si no son públicos) y las entidades públicas.
- Utilizar testimonios, es decir, (antiguos) alumnos, que puedan explicar por qué funcionan los programas de orientación y qué beneficios les han aportado (esto podría hacerse a través de vídeos, podcasts, textos de blogs, publicaciones en redes sociales, etc.).
- Cualquier prueba de cómo y por qué funcionan los programas de orientación debería compartirse idealmente a través de las redes de aprendizaje y educación para que otros proveedores y organizaciones puedan utilizarla en su propio trabajo de promoción. Las pruebas no se limitan a la investigación científica; también incluyen las opiniones de los alumnos que han sido analizadas y sistematizadas y, como ya se ha mencionado, los testimonios de alumnos individuales.



Portal de orientación (disponible en <https://svetovanje.acs.si/>)

El portal ofrece apoyo especializado a todas las partes interesadas en la evaluación y el reconocimiento de las competencias adquiridas de manera no formal. El portal se desarrolló en el marco del proyecto de Desarrollo de la Alfabetización e Identificación y Reconocimiento del Aprendizaje No Formal 2011-2014. La actividad del proyecto, Identificación y Reconocimiento del Aprendizaje no Formal de Adultos 2011-2014, tenía como objetivo seguir desarrollando y aplicando modelos y herramientas para la identificación y el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal de adultos. Se han realizado nuevos avances y la base de conocimientos existentes puede consultarse ahora en: <https://svetovanje.acs.si/>.

El portal contiene documentos estratégicos y de expertos de la Unión Europea y Eslovenia, incluida legislación. Presenta las herramientas para aplicar los procedimientos desarrollados en el marco del proyecto, un inventario de operadores, enlaces a eventos de actualidad y enlaces a materiales de expertos.

Responsables políticos

Promover redes que incluyan a proveedores, educadores/orientadores, alumnos, servicios públicos de empleo, servicios sociales, mundo académico y otras partes interesadas, a nivel local y a nivel nacional/regional (nivel de toma de decisiones).

Las pruebas de proyectos anteriores, por ejemplo el proyecto MASTER (Medidas para apoyar la transición de los adultos a la educación superior y las oportunidades de recualificación), financiado por Erasmus+, han demostrado la eficacia de una red coordinada, diversa y complementaria de agentes para el avance de nuevos programas y enfoques de orientación para el aprendizaje y la carrera profesional. Sobre la base de estos resultados positivos, los responsables políticos deberían esforzarse por crear alianzas y asociaciones estratégicas en todos los niveles de gobernanza, al tiempo que se capacita a los estudiantes adultos para que compartan sus aportaciones y proporcionen retroalimentación.

Los responsables políticos nacionales, regionales y locales tienen un papel central que desempeñar para reunir a las instituciones públicas, los proveedores de AEA no formal, la sociedad civil, los interlocutores sociales, los líderes comunitarios de los alumnos adultos y otras partes interesadas. Estos procesos impiden el desarrollo de una mentalidad de silo, garantizando la permeabilidad y el intercambio entre las diferentes vertientes del aprendizaje de adultos no formal al formal, como desde el aprendizaje comunitario, a la educación y formación profesional, para dar a los alumnos la posibilidad de desarrollar sus competencias y reforzar la motivación para seguir aprendiendo ofreciendo perspectivas a lo largo del itinerario de aprendizaje.

Los centros en línea pueden albergar este tipo de intercambios: los responsables políticos deberían apoyar la creación de entornos de aprendizaje en línea gratuitos para programas puente, intercambio de opiniones, puesta en común de datos y retroalimentación, dando prioridad a la accesibilidad en el diseño de estas funciones.



Hay 35 centros de orientación ISIO en Eslovenia, que operan dentro de organizaciones públicas de educación de adultos. Ofrecen orientación y apoyo profesional a los adultos con tres objetivos principales:

- *integración y continuación de la educación*
- *identificación y documentación de los conocimientos y capacidades de los adultos*
- *aprendizaje autodirigido*

El proceso de orientación para adultos es gratuito.

Con el fin de implicar a las instituciones académicas y de investigación, los responsables políticos deben hacer abiertos y públicos los datos que poseen, facilitando los estudios longitudinales y proporcionando datos administrativos (por ejemplo, de las autoridades fiscales, laborales y sociales, las instituciones educativas, los sistemas nacionales de salud) para evaluar el impacto de la iniciativa, al tiempo que se aplican las garantías adecuadas para la protección de los datos personales, incluido el consentimiento de los alumnos, las prácticas de anonimización y seudonimización, etc.

Especialmente a nivel regional y local, los responsables políticos deben recopilar e intercambiar información cualitativa y cuantitativa de los alumnos, los formadores, las instituciones de AEA y las partes interesadas pertinentes.

Vinculación con otras políticas y estrategias de la UE y fomento de la coherencia política

Aunque en la actualidad no existe una política unificada de la UE en materia de orientación, varias estrategias, iniciativas y recomendaciones proporcionan orientación, con el objetivo de racionalizarlas y promover la coherencia política. Las iniciativas más recientes se basan principalmente en dos Resoluciones del Consejo de 2004 y 2008: el Proyecto de Resolución del Consejo y de los Representantes de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo sobre el refuerzo de las políticas, sistemas y prácticas en materia de orientación permanente en Europa, adoptado en 2004, y la Resolución del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros sobre una mejor integración de la orientación permanente en las estrategias de aprendizaje permanente, de 2008.

- Directrices de ELGPN para el desarrollo de políticas y sistemas de orientación permanente

Las directrices ponen en relieve la evolución a escala nacional en el ámbito de la orientación permanente y hacen un llamamiento a la UE para que actúe de forma más coordinada. Al igual que a nivel regional y nacional, la orientación permanente es una tarea política común a nivel de la UE en los ámbitos de la educación, la formación, la juventud, el empleo y los asuntos sociales. La coherencia política y la cooperación activa de todas las instituciones y grupos de expertos desempeñan un papel central.

- Recomendación del Consejo sobre los itinerarios de mejora de las cualificaciones: nuevas oportunidades para los adultos

Se trata de un documento histórico en el que se han basado desde entonces las nuevas políticas y estrategias en el ámbito de las cualificaciones, el aprendizaje permanente y la orientación. El Consejo recomienda a los Estados miembros que desarrollen itinerarios de mejora de las cualificaciones para adultos poco cualificados en consonancia con la legislación nacional, las circunstancias y los recursos disponibles, y en estrecha cooperación con los interlocutores sociales y los proveedores de aprendizaje. Tres pasos deberían conducir al éxito de la mejora de las cualificaciones: la evaluación de las competencias, la oferta de un aprendizaje adaptado, flexible y de alta calidad, y la validación y el reconocimiento de las competencias adquiridas a través del aprendizaje previo e informal. La orientación desempeña un papel crucial a lo largo de todo el proceso.

- Conclusiones de la Conferencia de la Presidencia de la UE de Estonia en 2017 sobre Política y Práctica de Orientación Permanente

Las conclusiones de la Conferencia de la Presidencia de la UE de Estonia en 2017 sobre Política y Práctica de Orientación Permanente es otro documento clave. Las conclusiones sostienen que la construcción y el mantenimiento de la prestación de orientación permanente con acceso universal para los ciudadanos es una de los principales retos para las Administraciones nacionales en términos políticos y sistémicos, pero que la ampliación del acceso es clave y, por tanto, debe reposicionarse en todos los ámbitos políticos a escala nacional y de la UE, en particular, teniendo en cuenta el futuro del trabajo y preparando a los ciudadanos para escenarios de empleo, subempleo o ausencia de empleo en un mercado laboral segmentado. Recomiendan que se refuerce en gran medida el papel de la Comisión Europea en el reposicionamiento de los sistemas de orientación, teniendo en cuenta las Resoluciones del Consejo de 2004 y 2008, las seis Recomendaciones de la Conferencia de la Presidencia de Estonia de 2017 y las Directrices de la UE para el desarrollo de políticas y sistemas de orientación permanente.

- Nueva Agenda de Capacidades

La Nueva Agenda de Capacidades para Europa pone en marcha una serie de acciones para garantizar que los ciudadanos de la Unión Europea dispongan de la formación, las capacidades y el apoyo adecuados. Su objetivo es reforzar y racionalizar varias iniciativas para ayudar mejor a los Estados miembros en sus reformas políticas nacionales. La Nueva Agenda de las Capacidades gira en torno a tres líneas de trabajo fundamentales: mejorar la calidad y la pertinencia de la formación en materia de capacidades; hacer que las capacidades y las cualificaciones sean más visibles y comparables con el fomento de la inteligencia en materia de capacidades, la documentación y las opciones profesionales informadas.

- Habilidades para la vida

Las habilidades para la vida son elementos constitutivos de la independencia y la autoeficacia. Son combinaciones de distintas capacidades que permiten a los adultos convertirse en aprendices permanentes y resolver problemas para llevar una vida independiente y participar en la sociedad. Para saber más sobre las habilidades para la vida, el proyecto Life Skills for Europe trató el tema en profundidad.

- Nueva Agenda Europea para el Aprendizaje de Adultos (NEAAL)

La Nueva Agenda define el marco político para el desarrollo del aprendizaje y la educación de adultos (ALE) hasta 2030. Sus metas y objetivos guían el trabajo de la Comisión Europea. Afortunadamente, la NEAAL - a diferencia de la Agenda de 2011- se basa en una comprensión holística del AEA. Esto se aplica, por ejemplo, a la igualdad de valor otorgada a las oportunidades educativas formales, no formales e informales, así como a la afirmación de que el AEA no solo realiza contribuciones decisivas en los ámbitos de la cualificación profesional y la educación básicas, sino que también nutre la cohesión social, ayuda a las personas a hacer frente a las pandemias y las crisis climáticas, y mejora el desarrollo personal.

Además, la Agenda llama la atención sobre el papel central de unos servicios de orientación bien equipados y profesionales, especialmente para los grupos desfavorecidos desde el punto de vista educativo. También se hace hincapié explícitamente en el desarrollo (ulterior) de sistemas de certificación de los conocimientos no formales. Sólo así se podrán reforzar las transiciones entre las distintas ofertas educativas.

- Microcredenciales

Las microcredenciales se obtienen mediante breves experiencias de aprendizaje que conducen a la certificación de competencias. Esta iniciativa pretende mejorar la calidad, el reconocimiento y la aceptación de las microcredenciales para ofrecer nuevas oportunidades a un grupo más diverso de estudiantes para que amplíen sus competencias; animar a las personas a desplazarse por la UE en busca de educación, formación o trabajo, para lograr un Espacio Europeo de Educación en 2025 e implicar a las alianzas de universidades europeas y centros de excelencia profesional como modelos a seguir.

- Cuentas individuales de aprendizaje

El Consejo recomienda a los Estados miembros que estudien la posibilidad de crear cuentas individuales de aprendizaje como medio para permitir y capacitar a las personas para participar en una formación pertinente para el mercado laboral y facilitar su acceso al empleo o su permanencia en el. Y recomienda que, si los Estados miembros deciden crear cuentas individuales de aprendizaje, establezcan un marco que las haga posibles.

Las cuentas individuales de aprendizaje proporcionarían a las personas en edad de trabajar un presupuesto para formación con el fin de mejorar sus cualificaciones y empleabilidad a lo largo de toda su vida, independientemente de que estén o no empleadas.

Ser sensible al uso del lenguaje: utilizar un lenguaje inclusivo

Ejemplo: "adultos poco cualificados" frente a "adultos con escasas cualificaciones formales".

Aumentar la visibilidad de las competencias básicas y su reconocimiento mediante campañas centradas en grupos destinatarios específicos

Ejemplo: adultos que abandonan prematuramente los estudios, inmigrantes, desempleados, minorías, personas en situación de riesgo, ...

Proporcionar apoyo estructural y financiero al desarrollo de ecosistemas de orientación que promuevan la inclusión de todas las partes interesadas

Mientras que hace unos años la orientación se consideraba principalmente una herramienta del mercado laboral para guiar a los demandantes de empleo hacia sectores con una gran demanda de mano de obra, el concepto se ha ampliado enormemente para incluir cada vez más los sectores de la educación y el aprendizaje permanente. Las estrategias nacionales y regionales de orientación desempeñan un papel fundamental a la hora de ayudar a los alumnos a encontrar las oportunidades de aprendizaje que les convienen, así como oportunidades de validación y reconocimiento de sus capacidades y conocimientos.

Para garantizar la sostenibilidad, la accesibilidad y la calidad de los programas de orientación, los responsables políticos deberían asignar financiación específica a largo plazo y estructural para proyectos e iniciativas en este ámbito, invirtiendo también en infraestructuras de alta calidad y accesibles de formadores no formales. Debería proporcionarse financiación adicional a nivel europeo para programas puente transfronterizos, que permitan a los alumnos completar su programa de orientación parcial o totalmente en movilidad física y/o virtual.

Dar voz a los expertos en orientación: reconocer el apoyo especializado necesario para mejorar la experiencia de aprendizaje.

Dar voz a los estudiantes: situar sus necesidades en el centro de la toma de decisiones políticas.

Proporcionar apoyo estructural y financiero a la aplicación de programas centrados en la orientación inicial.

Proporcionar fondos para promover cuentas individuales de aprendizaje.



La integración inicial de los inmigrantes (Začetna integracija priseljencev) es un programa gratuito para que los inmigrantes aprendan el idioma esloveno y obtengan información sobre la sociedad eslovena. Los cursos incluyen unas 180 horas lectivas. (EURYDICE, 2021).

Promover los programas de divulgación y la inclusión activa de los más alejados del aprendizaje

Es preciso examinar en profundidad los obstáculos que impiden a las personas, especialmente de los grupos desfavorecidos, participar en el aprendizaje de adultos. Esto significa también examinar los marcos jurídicos y financieros para ver si obstaculizan estructuralmente la participación de los grupos vulnerables desfavorecidos.



Simon conoció el proyecto local de cobertizo y bosque para hombres como una forma de rehabilitar a estudiantes afectados por problemas de adicción y salud mental e integrarlos en la comunidad local. Simon, que había sido un vagabundo durante un año y medio, acababa de alquilar un piso a la vuelta de la esquina del cobertizo. Con una confianza y una autoestima extremadamente bajas, apenas salía para relacionarse con los vecinos y los servicios. Simon pronto se encontró bajo la tutela de un carpintero jubilado, que le introdujo en el trabajo de la madera. Rápidamente, Simon se dedicó a construir y restaurar jardineras de madera y parterres elevados.

Simon se ha beneficiado enormemente del voluntariado. Se ha convertido en una pieza clave, no sólo en su propia rehabilitación, sino en el aumento de la capacidad de la comunidad local y el voluntariado nacional le han ayudado a hacer nuevos

amigos en todo el país. Como resultado de ello, y al darse cuenta de lo mucho que le valoraban sus compañeros, la confianza de Simon creció hasta el punto de que se destacó como candidato para asumir responsabilidades clave, lo que finalmente condujo a su nombramiento como subdirector del cobertizo.

A lo largo de este viaje, se encontró bajo la tutela del director del cobertizo, donde, trabajando por las noches y los fines de semana, ha ayudado a instalar una nueva cocina, una sala de maquetas y un aseo, aprendiendo una gran variedad de nuevas habilidades en el proceso.

Asociación para el Aprendizaje de Escocia

Esto incluye, por ejemplo, los instrumentos de financiación: ¿Cómo se financia a los proveedores de orientación? ¿En función del número de participantes? ¿Por financiación de proyectos? ¿Por cursos para grupos destinatarios específicos? ¿Es sostenible este tipo de financiación y contribuye a que los grupos destinatarios de difícil acceso participen en el aprendizaje? ¿Tienen que pagar los participantes en los programas de orientación algunos de los costes, por ejemplo, los de la validación del aprendizaje previo, y son estas cantidades asequibles para las personas procedentes de entornos desfavorecidos? ¿Es sostenible este tipo de financiación y contribuye a que los grupos destinatarios de difícil acceso participen en el aprendizaje? ¿Tienen que pagar los participantes en los programas de orientación algunos de los costes, por ejemplo, los de la validación del aprendizaje previo, y son estas cantidades asequibles para las personas procedentes de entornos desfavorecidos?

También es necesario analizar la base jurídica del sistema educativo: ¿Cómo se valida el aprendizaje previo y qué valor tiene cualquier validación en el mercado laboral y el sistema educativo formal? ¿Cuál es la reputación de los sistemas de validación?

Dar valor al aprendizaje no formal e informal, y ser consciente de que la validación del aprendizaje previo es uno de los principales factores de éxito de las intervenciones educativas.

Promover sistemas de garantía de la calidad para garantizar que los programas de orientación estén vinculados a iniciativas y buenas prácticas organizativas, políticas nacionales y de la UE.

LIFELONG GUIDANCE BOOK

- European Council (2004): Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe. 9286/04. Online: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST%209286%202004%20INIT/EN/pdf>
- European Council (2008): Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council of 21 November 2008 on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. (2008/C 319/02). Online: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:42008X1213\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:42008X1213(02)&from=EN)
- European Lifelong Guidance Policy Network (2015): Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance. A reference framework for the EU and for the Commission. Online: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance/>
- European Council (2016): Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults. (2016/C 484/01). Online: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224(01)&from=EN)
- Eu2017 Estonia (2017): Communique. Conclusions of the EU Presidency Conference, Estonia, on Lifelong Guidance Policy and Practice. Online: https://www.cedefop.europa.eu/files/7th_european_conference_on_llg_policies_communique_tallinn_27-28_sept_2017_final_endorsed.pdf
- European Commission (2020): Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Final report. Online: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&furtherPubs=yes&langId=en&pubId=8284>
- The Outreach, Empowerment, Diversity Grundtvig Network (OED), https://www.oed-network.eu/wp-content/uploads/2018/04/oed_policy_recommendations_en.pdf, p. 5
- New Skills Agenda for Europe, <https://eaea.org/our-work/influencing-policy/monitoring-policies/new-skills-agenda-for-europe/>
- MASTER, <https://www.master-project.it/en/>
- European Council (2022) <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2022/06/16/council-recommendation-on-individual-learning-accounts-to-boost-training-of-working-age-adults/>
- Individual Learning Accounts, https://eaea.org/wp-content/uploads/2022/07/Statement_ILA_July-2022_final.pdf
- Micro-credentials, https://eaea.org/wp-content/uploads/2021/07/Statement_MicroCredentials_FINAL.pdf
- NEAAL, https://eaea.org/wp-content/uploads/2021/12/Statement_NEAAL_December-2021_final.pdf

CONSORCIO



PARA APRENDER MÁS, VISITE

