



L&W LEARNING AND
WORK INSTITUTE

J.P.Morgan

**Desarrollo de aptitudes en los
programas de capacitación previa:
un recurso para proveedores**

Introducción

i



Índice

Desarrollo de aptitudes en los programas de capacitación previa: un recurso para proveedores

El objetivo de los programas de capacitación previa a la formación es ayudar a los jóvenes de entre 16 y 24 años a desarrollar las habilidades que necesitarán para iniciar una formación profesional. Algunos de estos programas se llaman específicamente "capacitación previa a la formación", mientras que otros tienen nombres concretos de marcas. Dichos programas normalmente preparan a los jóvenes para la formación profesional mediante una combinación de formación teórica y experiencia práctica, pero los contenidos varían según el programa.

Learning and Work Institute (L&W) es una organización independiente de investigación y formulación de políticas que se dedica a la enseñanza continua, el pleno empleo y la inclusión.

Con el apoyo de J.P. Morgan, L&W está trabajando para poder compartir las mejores prácticas de forma que las organizaciones puedan diseñar y ofrecer una capacitación previa que sea inclusiva y de alta calidad y ofrezca una trayectoria a los jóvenes de Europa y otras partes del mundo.

El mercado laboral en todo el mundo está cambiando constantemente y los jóvenes necesitan tener muchas competencias para hacer una carrera sostenible, de éxito y satisfactoria. Este recurso se ha creado para los proveedores de capacitación previa que deseen desarrollar y mejorar sus programas para asegurarse de que los jóvenes cuentan con las competencias clave que necesitan para estudiar una formación profesional y para su futuro laboral. Este recurso se divide en las siguientes secciones.

Resumen

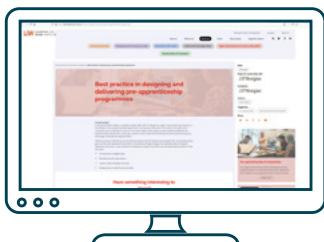


Recursos de L&W para proveedores de capacitación previa

Esta guía forma parte de un conjunto más amplio de recursos creados por L&W que permiten a los proveedores de capacitación previa analizar y mejorar el diseño y la ejecución de sus programas. Los recursos están diseñados para que los proveedores de formación sepan más de las mejores prácticas, las apliquen a sus propios programas y, en definitiva, mejoren los resultados de los jóvenes.

Este recurso complementa los otros recursos, centrándose a fondo en las cuatro competencias clave descritas anteriormente. Puede utilizarse, o bien como una guía paso a paso, o los proveedores pueden seleccionar una o dos secciones del recurso relevantes para un aspecto concreto del programa que desean mejorar o desarrollar. A lo largo del recurso, hay enlaces a otra información y a nuestros recursos más amplios.

Todo el conjunto de recursos, que incluye casos prácticos, vídeos, guías para proveedores y consejos puede consultarse en nuestra página web.



Cada sección de este recurso incluye:

- Un resumen de por qué las oportunidades para desarrollar estas competencias son un elemento importante de los programas eficaces de capacitación previa, y cómo contribuyen para los resultados positivos.
- Ejemplos de casos prácticos de programas eficaces de capacitación previa.
- Factores que deben tenerse en cuenta al tomar decisiones sobre cómo crear el desarrollo de estas competencias en un programa.
- Consejos basados en las mejores prácticas.

El recurso se acompaña de una serie de casos prácticos y vídeos que muestran la práctica real en determinados aspectos del diseño y la ejecución de los programas de capacitación previa.

- Lea los casos prácticos
- Lea el informe de conclusiones clave
- Vea los breves vídeos
- Lea los consejos

Competencias transversales y para aprender a aprender



Competencias transversales y para aprender a aprender

Las aptitudes transversales son las aptitudes no técnicas pero de gran valor porque pueden aplicarse en prácticamente cualquier sector. A veces se conocen como competencias transferibles o interpersonales. Las habilidades transversales son relevantes para una amplia variedad de ocupaciones y sectores y son los fundamentos para el desarrollo de las competencias "fuertes" y las competencias necesarias para lograr el éxito en el mercado laboral.

La capacidad de comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, aprendizaje, planificación y organización son importantes para la mayoría de los empleadores. Las competencias transversales como estas suelen ser muy transferibles en los distintos trabajos y sectores.

"Aprender a aprender" es un concepto estrechamente relacionado con las aptitudes transversales. Implica apoyar a los jóvenes para que desarrollen las habilidades y competencias necesarias para adaptarse a un mercado laboral en continuo cambio. Para algunos programas, aprender a aprender consiste en ayudar a los jóvenes a volver a integrarse en el entorno de aprendizaje, quizás después de experiencias negativas en la educación obligatoria. Aprender a aprender también consiste en apoyar a los jóvenes para que desarrollen un "enfoque de crecimiento", la capacidad para reflexionar y la creencia de que pueden aprender y desarrollar nuevas aptitudes.

Esta sección del recurso ofrece asesoramiento y orientación a los proveedores de capacitación previa sobre las prácticas más eficaces para apoyar a los jóvenes para que enseñen las capacidades clave transversales y para aprender a aprender necesarias para una formación profesional y un trabajo futuro.



Definir las competencias transversales para su programa de capacitación previa

La primera fase en el desarrollo o la mejora para ayudar a los jóvenes a desarrollar buenas aptitudes transversales es definir qué competencias específicas quiere desarrollar, y por qué. Una forma de hacerlo podría ser realizar un ejercicio de alcance que le ayude a crear una imagen completa de las competencias transversales que su programa desea desarrollar entre los jóvenes, detectar cómo logra esto su programa y cualquier vacío en su programa.

Los tipos de preguntas que podría querer plantearse incluyen:

- ¿Qué competencias transversales debe desarrollar el grupo de destino para evolucionar a una formación profesional?
- ¿Qué competencias están pidiendo los empleadores?
- ¿Qué competencias ya están desarrollando los jóvenes como resultado de la capacitación previa?

Enlaces útiles

Tanto si es la primera vez que se ocupa de esto como si tiene más experiencia en el desarrollo de las competencias transversales en los programas de capacitación previa, es una buena idea mantenerse al día. Las siguientes páginas web contienen información útil basada en pruebas sobre los marcos de trabajo para las aptitudes y las competencias transversales.

Competencias transversales y para aprender a aprender



Evaluación inicial y constante de las competencias transversales

Una fase clave de su enfoque del desarrollo de habilidades transversales es llevar a cabo una evaluación de las competencias transversales de los jóvenes. Esto podría hacerse durante la fase de selección o introducción de su capacitación previa, por ejemplo.

Las competencias transversales pueden ser más difíciles de medir que las "fuertes" o las técnicas, ya que son más subjetivas y suelen producirse mediante interacciones.

Debe considerar las formas de evaluar el desarrollo de las competencias transversales de forma constante para medir el avance de los jóvenes. Al desarrollar su evaluación de las competencias transversales, es posible que quiera hacer uso de mediciones y marcos de trabajo de resultados basados en pruebas.

El proyecto de Evaluación de Competencias Transversales (ATS2020) ha desarrollado un marco de trabajo de competencias transversales, cotejando los resultados basados en pruebas y las mediciones de evaluación de las competencias transversales. Los recursos se proporcionan en varios idiomas y pueden personalizarse para distintos contextos educativos.

Además del uso de mediciones basadas en resultados, algunas formas prácticas de evaluar las competencias transversales de los jóvenes incluyen el uso de carteras individuales, hojas de observación y otros métodos específicos, como comentarios de los empleadores locales que participan en el desarrollo de competencias transversales.



CONSEJO

Sea flexible: Sean cuales sean las competencias en las que decida centrarse, siempre debe intentar adaptar su modelo para que responda a cualquier cambio, como las necesidades de los jóvenes o el mercado de trabajo local, incluyendo cualquier cambio en los requisitos de las aptitudes de los programas de formación profesional a los que se dirige. Con esto se asegura de que su programa siga siendo relevante y eficaz.

CASO PRÁCTICO

Access to Apprenticeship, TUD

En el programa Access to Apprenticeship, las reflexiones semanales son una parte importante del programa para permitir a los jóvenes revisar su experiencia en distintos sectores de formación profesional, ver la gama de competencias que han desarrollado (tanto transversales como "fuertes") y hacer planes para la semana siguiente. Este nivel de reflexión también ofrece a los jóvenes una forma de que piensen sobre cuál es su área preferida de formación profesional.

Cada participante registrar sus reflexiones en una cartera que vuelve a evaluarse al final del programa. El programa incluye reflexiones semanales para dar a los jóvenes una idea de los procesos de evaluación y comentarios en unas prácticas. En Irlanda se hace un seguimiento constante de los aprendices mediante carteras en línea a lo largo de su formación profesional, más que con un examen formal.



CONSEJO

Piense en formas creativas de medir las competencias transversales entre los jóvenes de su programa de capacitación previa. Por ejemplo, puede utilizar actividades en las que se anime a los jóvenes a participar en equipos o grupos, como concursos para planes de negocio. Este enfoque le permitirá evaluar las competencias transversales de su equipo/grupo, así como a nivel individual.

Competencias transversales y para aprender a aprender



Enseñar competencias transversales y para aprender a aprender

Los programas de capacitación previa son muy adecuados para ofrecer a los jóvenes oportunidades para desarrollar las competencias transversales y para aprender a aprender. Una de las principales maneras que tienen los programas de hacerlo es mediante el aprendizaje con la experiencia. En él los jóvenes aprenden principalmente mediante la experiencia. El desarrollo de las competencias transversales y para "aprender a aprender" se produce mediante los comentarios, la reflexión y el aprendizaje resultantes de esta experiencia.

Su programa debe ofrecer a los jóvenes oportunidades para practicar y aplicar competencias transversales en situaciones de todos los días y en contextos significativos centrados en el trabajo, de forma que sean capaces de ver el valor y la aplicación práctica de estas competencias.

Examine los distintos componentes de su programa y piense en cómo y cuándo puede integrar oportunidades naturales para el desarrollo de las competencias transversales, como actividades de resolución de problemas en equipo, presentaciones, talleres y lecciones interactivas en el aula. Dichas actividades pueden ofrecerse como parte de sus sesiones y actividades habituales basadas en el contenido.

La práctica eficaz de enseñanza de competencias transversales incluye:

- Enfoques de aprendizaje en etapas.
- Integración de las competencias transversales.
- Enfoques de aprendizaje basados en proyectos.
- Aprendizaje en el trabajo.

CASO PRÁCTICO

Capacitación previa de integración, Suiza

La capacitación previa de integración de Suiza está hecha de cuatro etapas clave con apoyo intensivo continuo para desarrollar competencias avanzadas de idioma y comunicación, junto con otros aprendizajes. El programa puede diseñarse para adaptarse a cualquier área o sector profesional en el que las empresas necesiten contratar personal.

Una vez que los participantes han completado el módulo de introducción sobre el trabajo en Suiza, avanzan a la fase dos, centrada en ofrecer a los participantes competencias clave transversales, sociales y personales que permitan su acceso a una formación profesional. Se estimula a los participantes para que desarrollen estas competencias de una manera adaptada al sector de su interés y para que participen en formación basada en el aula y el trabajo. Por ejemplo, los participantes que tengan planeado hacer una formación profesional en el sector de la hostelería participarán en el aprendizaje basado en el aula centrado en la comunicación, el trabajo en equipo y otras competencias transversales vinculadas a las expectativas de los empleadores en el sector.



Competencias transversales y para aprender a aprender



Enfoques de aprendizaje en etapas

La mayoría de programas de capacitación previa se centran en desarrollar las competencias transversales y para aprender a aprender de los jóvenes, así como sus competencias técnicas o vocacionales, antes de pasar a las prácticas laborales.

Un enfoque por etapas permitirá a los jóvenes de su programa de capacitación previa a aprender "para el trabajo", ofreciendo el desarrollo de competencias técnicas y transversales antes de llegar al trabajo; y a aprender "desde el trabajo" ofreciendo la oportunidad de desarrollar estas competencias en el trabajo.

Al dar a los jóvenes amplias oportunidades para aprender nuevos conceptos y habilidades con el tiempo y la práctica, ayudará a los jóvenes a que aumenten su confianza y se aseguren de que el aprendizaje de las competencias es auténtico. Este tipo de aprendizaje tiene lugar con el tiempo, más que en un momento concreto de un programa.

Adoptar un enfoque por etapas para la realización de su programa, combinado con el hecho de dar a los alumnos un sentido de la autonomía y el control del contenido, puede ser una manera eficaz de permitir a los jóvenes integrarse en el entorno de aprendizaje tras un periodo de no haber recibido formación ni empleo. Ofrecer oportunidades a los jóvenes de su programa para que elijan asignaturas en las que estén interesados, u oportunidades de prácticas, le ayudará a aumentar la motivación.



CONSEJO

El desarrollo de las competencias transversales debe ser una parte habitual de su programa que proporcione a los jóvenes la oportunidad de aplicar y desarrollar con el tiempo sus competencias, asegurándose de que tengan toda la formación posible cuando empiecen a interaccionar con empleadores y a solicitar una formación profesional.

CASO PRÁCTICO

Escuela de Segunda Oportunidad, Savoie, Francia

La E2C73 utiliza información holística recogida de una evaluación inicial para desarrollar un plan de aprendizaje y desarrollo para cada joven, lo que garantiza que su tiempo en el programa está diseñado a la medida de sus necesidades. Esto asegura que cada joven puede trabajar sus dificultades particulares a la hora de acceder a una formación profesional y al mercado laboral, maximizando la perspectiva de un resultado positivo. Se subraya la importancia de las competencias transversales y cómo pueden desarrollarse. Al crear actividades habituales para "aprender a aprender", este proceso está diseñado para capacitar a los jóvenes. A su vez, esto les permite desarrollar un gran sentido del compromiso con el programa y confianza en que van a tener éxito.

Competencias transversales y para aprender a aprender



Formación integrada

Cuando sea posible, debe combinar, en vez de separar, el desarrollo de las competencias transversales y otras competencias técnicas y de inserción laboral, ya que esto ayuda a los jóvenes a apreciar el valor real de estos tipos de competencias.

Podría plantearse formas para adoptar un "enfoque integrador" para desarrollar competencias transversales, lo que incluye elementos de competencias transversales en un aprendizaje más amplio, en vez de crear módulos específicos de las competencias transversales.

La ventaja de adoptar este enfoque queda de relieve en INVEST 2 más abajo, donde se reconoce que la inclusión del desarrollo de competencias transversales como parte de la formación en competencias digitales garantiza que los participantes comprenden la importancia de desarrollar estas competencias para poder avanzar hasta un trabajo.



CONSEJO

Es importante que debata con los jóvenes el valor de las competencias transversales, no solo dentro de un contexto educativo, sino también en el cambiante mundo laboral. El aprendizaje de las competencias transversales puede parecer arbitrario para los jóvenes, por lo que, con independencia de los métodos que haya puesto en marcha, será muy importante que dedique algún tiempo a ayudarles a entender la importancia de estas competencias.

CASO PRÁCTICO

In-Vest 2, Irlanda

Durante el programa piloto, al primer grupo de alumnos le parecieron difíciles las sesiones de competencias interpersonales, ya que les parecía que el método de realización estaba más relacionado con prácticas terapéuticas que con un enfoque del "mundo laboral". De acuerdo con estos comentarios, en los programas siguientes las competencias interpersonales se incluyeron dentro de las lecciones de TIC para que estuvieran más contextualizadas para el entorno del sector tecnológico. Por ejemplo, la importancia de la comunicación eficaz con los colegas si se sumen una función de apoyo de TI.

El enfoque en las competencias interpersonales y en la integración con competencias de TIC asegura que el aprendizaje de las competencias interpersonales está contextualizado y que los participantes comprenden la importancia de desarrollar estas competencias para lograr un trabajo en un sector que les gusta.

Como parte de su función como proveedor, es importante que ayude a los jóvenes a comprender la importancia de las competencias transversales para el mercado laboral actual. Al crear una mayor sensibilización entre los jóvenes acerca de la importancia de las competencias transversales, les ayudará a entender el valor añadido y a hacer un uso proactivo de las oportunidades que tienen disponibles.



Competencias transversales y para aprender a aprender



Aprendizaje basado en proyectos

El aprendizaje para jóvenes basado en proyectos (PBL, por sus siglas en inglés) es una forma eficaz de desarrollar una serie de aptitudes transversales, incluyendo las sociales, de comunicación y de trabajo en equipo. Esta es la forma con la que los jóvenes en un trabajo de capacitación previa trabajan juntos en pequeños equipos sobre un problema o tarea asignados.

Plantéese los distintos enfoques del aprendizaje basado en proyectos que puede poner en práctica. Esto le ayudará a que los jóvenes de su programa participen en la resolución de problemas relevantes del mundo real, creando motivación y autonomía en el proceso.

En el aprendizaje basado en proyectos, los jóvenes pueden trabajar en un proyecto determinado durante un periodo amplio de tiempo que puede durar desde una semana hasta un semestre/curso completo. Eso hace que participen activamente en la resolución de un problema del mundo real o en responder a una pregunta compleja. Cada fase está cuidadosamente diseñada para facilitar el desarrollo de competencias transversales vitales. Los jóvenes pueden demostrar su conocimiento y habilidades adquiridas desarrollando un producto o una presentación para un público real.

Los jóvenes de los programas de capacitación previa participan más en el aprendizaje basado en proyectos hecho a medida para un sector determinado al que se dirige su capacitación previa, o podría ser más específico para los intereses que tengan sus alumnos, como en asuntos de actualidad importantes.

Visite la página web de PBL Works para obtener orientaciones detalladas y marcos de referencia para el aprendizaje basado en proyectos.

CASO PRÁCTICO

Fundación Tomillo, España

En el segundo año del programa de la Fundación Tomillo los jóvenes desarrollan las competencias profesionales clave que necesitan para la materia profesional elegida. Esta fase se imparte con aprendizaje basado en proyectos, un método diseñado específicamente para ser estimulante y eficaz a la hora de motivar al grupo de jóvenes de destino. Los jóvenes trabajan como parte de un grupo para diseñar y desarrollar un proyecto de equipo relevante para su asignatura elegida. En informática, por ejemplo, los jóvenes podrían recibir la tarea de diseñar un prototipo que cumpla un objetivo determinado; por ejemplo, diseñar un dispositivo de compostaje casero que ayude a eliminar los residuos de forma respetuosa con el medio ambiente.

Podría pensar en las oportunidades existentes para facilitar el aprendizaje en línea basado en proyectos de su organización, para permitir a los jóvenes desarrollar competencias profesionales y de inserción laboral significativas para la profesión que han escogido. Por ejemplo, podría crear una simulación que recuerde a la del entorno de oficina de la vida real, para dar a los jóvenes la oportunidad de recibir la perspectiva de distintas funciones laborales administrativas.

Ejemplo:

Los jóvenes de una capacitación previa enfocados hacia el sector de la hostelería tienen que hacer un proyecto en grupo. Tienen que trabajar juntos como equipo para diseñar y probar un menú vegetariano totalmente nuevo para un restaurante local, en línea con las tendencias cambiantes de los consumidores y las campañas sobre el cambio medioambiental. La primera etapa que los jóvenes atraviesan es definir las funciones y responsabilidades de cada miembro del equipo. Por ejemplo, un alumno asume el papel de gestor de proyectos, otros dos se encargan del estudio de mercado y un cuarto se ocupa de diseñar el menú. Esta etapa sirve para animar a los jóvenes a pensar sobre sus propias aptitudes transversales, sus intereses y sus puntos fuertes, y favorece el desarrollo de la capacidad de trabajar en equipo.

Competencias transversales y para aprender a aprender



CONSEJO

Diseñe a medida el contenido de las actividades de aprendizaje basado en proyectos para satisfacer los intereses de cada joven, cuando sea posible. Esto ayudará a los jóvenes a desarrollar sus aptitudes individuales, además de mantenerles activos y motivados.



CONSEJO

Incluya prácticas reflexivas combinando las ocasiones de que los jóvenes practiquen las competencias con oportunidades para hacer una pausa y reflexionar sobre sus avances.

CASO PRÁCTICO

In-Vest 2, Irlanda

El punto clave del programa INVEST-2 de Irlanda es el desarrollo de competencias de gestión de proyectos para el trabajo. Esto incluye la planificación, organización e identificación de recursos, junto con la comprensión del papel propio en un equipo, las competencias de liderazgo, la comunicación y la gestión del tiempo. Estas competencias se desarrollan mediante la participación en una serie de proyectos individuales y en grupo.

Durante las actividades del proyecto, los tutores dejan tiempo a los participantes para que debatan y detecten soluciones a los retos con los que se encuentren, por ejemplo en la comunicación entre miembros de equipos. Al hacer la actividad, se anima a los jóvenes a que presenten el proyecto a otros participantes del curso. Esto ayuda a desarrollar tanto las competencias técnicas —como el procesamiento en Word y PowerPoint—, que forman parte del módulo TIC acreditado, como para crear competencias interpersonales, como la comunicación, la iniciativa y el trabajo en equipo.

El enfoque basado en proyectos permite a los tutores diseñar las actividades a la medida de las necesidades, aptitudes e intereses de cada participante. Por ejemplo, una alumna cuyos objetivos profesionales incluían las competencias de enseñanza de TI y medios, habló de cómo el tutor le animó a diseñar y presentar una sesión sobre habilidades de codificación ante los demás participantes, y cómo esto multiplicó su confianza en sí misma.

Reflexión y comentarios

Estos casos prácticos destacan cómo los métodos de aprendizaje basados en proyectos ayudan a desarrollar la autonomía de los jóvenes, así como a proporcionarles una manera de desarrollar la variedad de competencias transversales necesarias para una formación profesional, como el trabajo en equipo y la toma de decisiones. Estos métodos son particularmente importantes para preparar a los jóvenes a acceder al entorno laboral de una capacitación previa.

La reflexión y los comentarios son clave para el aprendizaje basado en proyectos y son habilidades importantes para "aprender a aprender". Su objetivo debe ser incluir un proceso completo para ello dentro de su programa. Por ejemplo, podría crear presentaciones o sesiones de comentarios como parte del proceso, de forma que los jóvenes de su programa se animen a pensar y hablar de cómo han utilizado sus competencias de comunicación, trabajo en equipo y liderazgo a lo largo del proyecto.

Comentar experiencias pasadas con los compañeros es una manera eficaz de permitir a los jóvenes reflexionar sobre su aprendizaje. Esto es importante para permitirles pensar sobre su desarrollo futuro y evaluar críticamente sus experiencias de una manera abierta y constructiva.

Es posible que quiera desarrollar un enfoque de "enseñanza hacia atrás". Por ejemplo, haciendo un seguimiento de unas práctica y animando a los participantes a que vuelvan y cuenten al grupo sus experiencias y reflexiones. Esto no solo estimulará el desarrollo de estrategias para "aprender a aprender", sino que también permitirá a los participantes practicar otras competencias importantes en torno a la planificación y la comunicación.

Competencias transversales y para aprender a aprender



Aprendizaje basado en trabajo

La naturaleza del aprendizaje basado en trabajo de todas las capacitaciones previas significa que están son una buena manera de dejar que los jóvenes desarrollen competencias transversales clave. Los jóvenes de su capacitación previa no solo deben participar en el aprendizaje en el aula, sino que también deben realizar actividades en el mundo real, fuera del aula.

Las prácticas de trabajo no solo son una oportunidad para que los jóvenes de su capacitación previa desarrollen competencias técnicas. También son una magnífica oportunidad para construir sus competencias en comunicación, trabajo en equipo, distribución del tiempo, presentaciones personales y otras competencias transversales.

Debe asegurarse de que las experiencias en el lugar de trabajo se divulgan como una manera de ayudar a los jóvenes a consolidar su desarrollo de las competencias transversales. Considere hablar a los empleadores de la importancia de hacer comentarios claros a los jóvenes sobre las mejoras de las competencias transversales. Por ejemplo, podría realizarse en reuniones de evaluación individuales, o a través de comentarios "sobre el terreno", cuando un joven muestre buenas competencias transversales; por ejemplo, una buena comunicación con un cliente, iniciativa a la hora de resolver un problema o un buen trabajo con los demás compañeros.



CONSEJO

Asegúrese de que haya vínculos clave entre el aprendizaje de competencias transversales en el aula y el aprendizaje que tiene lugar en el entorno de trabajo. Puede hacerlo creando panes individuales de aprendizaje para jóvenes y trabajando con ellos para reflexionar sobre lo que han aprendido.

CASO PRÁCTICO

Formare, Fundación lochpe, Iberoamérica

La Fundación lochpe colabora con cada empleador para diseñar un programa Formare totalmente centrado en el acceso y el desarrollo profesional de los jóvenes. Esto asegura que cada unidad Formare cumple los requisitos de contratación de los empleadores y también garantiza que los jóvenes que participan en el programa tienen la oportunidad de iniciar una formación profesional u otra función en la empresa.

La característica más emblemática del modelo de enseñanza en Formare es la inmersión completa de los jóvenes en el lugar de trabajo. Esto tiene ventajas considerables tanto para los jóvenes como para las empresas participantes y sus empleados. Durante la fase final del programa —la base tecnológica—, los jóvenes ponen en práctica sus competencias clave transversales y técnicas a través de actividades de aprendizaje prácticas y basadas en proyectos. El personal subraya el valor de los jóvenes para poner en práctica su aprendizaje, cometiendo errores y aprendiendo de ellos. Por ejemplo, se podría pedir a los jóvenes que desarrollaran y presentaran un plan financiero para la empresa para después obtener comentarios de los formadores voluntarios y los compañeros y aprender de dichos comentarios.



Competencias transversales y para aprender a aprender



Trabajar con empleadores

Es importante que colabores con los empleadores en la revisión y planificación del contenido de la oferta de prácticas, para destacar las competencias transversales que requieran y poder apoyar el desarrollo de los jóvenes. Los empleadores tienen una responsabilidad clave a la hora de apoyar el desarrollo y el reconocimiento de las competencias transversales, y deberían ser invitados a participar en conversaciones que den forma al contenido de su programa, así como para apoyar el desarrollo de los jóvenes.

Las mentorías en el lugar de trabajo pueden ser especialmente importantes en los programas dirigidos específicamente a los jóvenes con barreras concretas para el empleo, para ayudarles a que desarrollen competencias para "aprender a aprender" y superen los retos. Considere las distintas formas de trabajo con jóvenes que hayan tenido, por ejemplo, experiencias educativas negativas, para abordar las barreras emocionales que puedan impedirles avanzar. Por ejemplo, es posible que desee utilizar a tutores como mentores para que se ocupen de abordar las barreras que impiden la finalización del programa. O puede optar por contratar a mentores especializados; por ejemplo, personas con experiencia en un sector o función determinados, o a personas de entornos especiales que sean capaces de identificarse con los alumnos y con los retos a los que se enfrentan.



CONSEJO

Una buena idea es realizar reuniones periódicas con empleadores y jóvenes centradas en la comprobación del avance de los jóvenes durante las prácticas laborales. Estas sesiones de comentarios no solo serán una oportunidad para que los jóvenes reciban comentarios de su aprendizaje y su desarrollo de competencias, sino que también es una ocasión para profundizar en las competencias que buscan los empleadores de forma constante.

CASO PRÁCTICO

La Rueca, España

La Rueca trabaja con una serie de empleadores que ofrecen prácticas de trabajo para jóvenes. Un socio empleador clave, Rockbotik¹, ofrece prácticas integradas en forma de enseñanza práctica junto a la experiencia laboral. Rockbotik realiza una entrevista personal antes de que la práctica comience, para tener ocasión de conocer al joven. Al seleccionar a los participantes, la empresa busca las mismas competencias y capacidades que buscaría para contratar a sus propios empleados. Además de los comentarios del empleador tras la primera entrevista, el joven recibe una evaluación de su avance al final de las prácticas. El empleados también puede ofrecer comentarios al principio de las prácticas, cuando sea necesario, con el fin de ayudar al joven a mejorar su función y de asegurarse de que avanza en las prácticas.

¹ <https://rockbotic.com>

Competencias transversales y para aprender a aprender



El aprendizaje basado en trabajo también puede ser una oportunidad de que los jóvenes de su capacitación previa desarrollen competencias para "aprender a aprender", participando en experiencias significativas de aprendizaje que pueden mejorar sus aspiraciones a largo plazo. En la práctica, esto podría incluir dar a los jóvenes oportunidades para realizar prácticas profesionales en organizaciones caritativas locales que les apasionen, o practicar nuevas habilidades en la comunidad.

Los factores que deben considerarse al planificar su enseñanza de habilidades transversales

- ¿Cómo puede integrar el aprendizaje de competencias transversales con otras asignaturas o áreas del currículum dentro del programa; por ejemplo, la inserción laboral o la formación específica del sector?
- ¿Cómo se asegura de que haya vínculos clave entre el aprendizaje de competencias transversales en el aula y el aprendizaje que tiene lugar en el entorno de trabajo?
- ¿Cómo evalúa las competencias transversales entre los jóvenes? ¿Y cómo utiliza después esta información para hacer un seguimiento de su avance y desarrollo en este área?
- ¿Cómo apoya las competencias para "aprender a aprender" y las calidades entre los jóvenes, y cómo podría seguir desarrollando este aspecto de su formación?



CASO PRÁCTICO

Joblinge, Alemania

Además del apoyo individual ofrecido por el personal de JOBLINGE, desde la semana 2 se asigna a cada participante su propio mentor voluntario personal. Los mentores comparten su experiencia profesional y vital, actuando como modelo a seguir y apoyo del joven durante todo el programa de capacitación previa.

Los mentores se reúnen semanalmente con los participantes, proporcionándoles ánimos a medida que avanzan por cada etapa del programa. Esto ayuda a motivar a los jóvenes y reduce las posibilidades de que lo dejen ante cualquier dificultad con la que se encuentren en casa, en su vida o durante unas prácticas, por ejemplo. El mentor hace el papel de confidente, entrenador personal y modelo a seguir, guiando al participante por todo el programa y ayudándole a enfrentarse a cualquier cuestión que surja. Tener disponible a alguien que se preocupa y escucha suele ser una experiencia nueva para los participantes, y estas relaciones personales son fundamentales, ya que su objetivo es comprender y superar sus luchas del pasado.

CASO PRÁCTICO

Fundación Tomillo, España

La Fundación Tomillo considera que un factor clave para la formación de capacitación previa efectiva es ofrecer a los jóvenes nuevas experiencias que amplíen su visión del mundo en torno a ellos. Los jóvenes reciben formación de una empresa local sobre los métodos para mejorar la eficiencia energética de los hogares en zonas desfavorecidas económicamente. Una vez que han superado el primer año del programa, los jóvenes visitan los hogares de su zona y enseñan a los vecinos formas de mejorar su economía doméstica. Esto tiene ventajas tanto para los jóvenes como para las comunidades implicadas. A través de esta experiencia, los jóvenes se integran activamente en la comunidad local y, lo que es más importante, tienen la oportunidad de poner en práctica las competencias interpersonales que han desarrollado a lo largo de la capacitación previa, como la comunicación, las competencias interpersonales, la empatía y el trabajo en equipo.



Competencias básicas



Competencias básicas

Las competencias básicas son las competencias fundamentales en lengua y cálculo elemental que los jóvenes necesitan para vivir vidas plenas y activas y funcionar bien en el trabajo. En una sociedad cada vez más tecnológica, las competencias digitales también pueden considerarse un aspecto esencial de las competencias básicas. El desarrollo de las competencias digitales básicas se tienen en cuenta en la [sección 3](#) de este documento.

Los jóvenes en programas de capacitación previa suelen tener niveles más bajos de competencias básicas que sus compañeros. Estas competencias son fundamentales para mejorar las oportunidades en la vida de las personas, y un buen nivel de competencias básicas es un fundamento esencial para el acceso al empleo de alta calidad y a mayores ingresos. Los empleadores también enfatizan constantemente la importancia de buenas competencias básicas en el lugar de trabajo.

El apoyo para desarrollar un nivel básico de lengua y cálculo elemental es vital para el acceso de la persona a una formación profesional o a un empleo, y debe ser un elemento central en el diseño de su programa.

En algunos programas de capacitación previa —por ejemplo, aquellos centrados específicamente en el apoyo a refugiados— las lenguas extranjeras también pueden ser un elemento importante del desarrollo de competencias básicas.

Esta sección del recurso ofrece asesoramiento y orientación a los proveedores de capacitación previa sobre las mejores prácticas para apoyar a los jóvenes para que enseñen las aptitudes básicas necesarias para avanzar hasta una formación profesional y el trabajo.

Evaluación inicial y constante de las competencias básicas

Para comprender los niveles de competencias y capacidades de los jóvenes de su programa, debe asegurarse de que se pongan en práctica sistemas sólidos que evalúen con precisión la lengua y el cálculo elemental al iniciar el programa.

Enseñar competencias básicas debería ser un proceso activo y adaptado a las necesidades individuales. Por tanto, la evaluación inicial efectiva de las capacidades y niveles de competencia en lengua y cálculo elemental es esencial para asegurarse de que el apoyo adecuado está disponible. También le permite desarrollar un plan de aprendizaje personalizado y motivador para cada joven, el cual mejorará sus oportunidades de éxito.

La mayoría de programas de capacitación previa implican algún tipo de evaluación de competencias básicas como parte del proceso de evaluación inicial. Por ejemplo, en la capacitación previa de la Escuela de Segunda Oportunidad (E2C73) de Francia, una vez que un joven se ha unido al programa, asiste a una entrevista de introducción que incluye una evaluación diseñada para medir su nivel de competencias básicas, así como las competencias relativas al desarrollo personal y social.

Muchos programas utilizan herramientas de evaluación del diagnóstico en línea, como [BKS](#) o [SkillsBuilder](#), para disponer de una evaluación de referencia de las competencias de cada joven. Estas evaluaciones suelen repetirse al final del programa, y algunas veces durante el mismo, para controlar el avance de los jóvenes en competencias básicas.

Además de realizar una evaluación de referencia, es igualmente valioso dedicar tiempo a conocer realmente a los jóvenes y trabajar con ellos para explorar y entender cualquier dificultad que puedan tener en lengua o cálculo elemental, o analizar los puntos fuertes y debilidades que puedan tener en áreas específicas. Muchos jóvenes tienen perfiles "problemáticos" en términos de sus competencias en lengua y cálculo elemental. Es importante comprender claramente las competencias que necesitan desarrollar, para que pueda centrar su aprendizaje en estas áreas al mismo tiempo que les ayuda a reconocer sus puntos fuertes.

La evaluación inicial también es el punto de inicio de la planificación del apoyo adicional a los jóvenes con alguna dificultad de aprendizaje y/o discapacidad, que les ayuda a acceder y beneficiarse del aprendizaje de competencias básicas.



Competencias básicas



Enseñar competencias digitales

Existen bastantes enfoques y modelos distintos que puede utilizar para ofrecer competencias básicas en su programas de capacitación previa. Puede hacerlo en el aula, en el trabajo, en línea o como aprendizaje combinado. La formación puede ser parte del trabajo preparatorio, de forma que los jóvenes completen la formación en lengua y cálculo elemental antes de iniciar sus prácticas laborales, o puede estar incluida en las prácticas laborales o enseñarse en paralelo, de forma que los jóvenes pasen tiempo en el aula y en el lugar de trabajo.

CASO PRÁCTICO

Capacitación previa de integración, Suiza

La capacitación previa de integración en Suiza apoya a los refugiados para que desarrollen sus competencias básicas. Incluye formación específica del sector en el idioma del país de destino y el desarrollo de competencias de lengua y cálculo elemental, junto con la concentración en los valores culturales y las competencias transversales.

Se ayuda a los refugiados a desarrollar sus competencias en lenguas extranjeras (en el idioma local), junto con otra formación de capacitación previa. Se trata de una parte intensiva del programa, en la que se presta especial atención al vocabulario típico utilizado en el sector que hayan elegido. Esto ayuda a asegurarse de que los participantes pueden comunicarse de forma eficaz y confidencial con sus compañeros y otras personas en el trabajo. El aprendizaje de idiomas se considera fundamental para mejorar la capacidad de adaptación de los refugiados y para proporcionarles oportunidades formativas y de compromiso social, así como acceso a otros servicios en general.

La formación en competencias básicas y del idioma permite a los jóvenes crear redes de contactos y familiarizarse con el sistema educativo y el mercado laboral suizo. Las competencias básicas y del idioma proporcionadas junto con la formación vocacional ayudan a contextualizar y consolidar el aprendizaje y el desarrollo de aptitudes entre los participantes.



Competencias básicas



Incluir competencias básicas

Enseñar lengua y cálculo elemental en las capacitaciones previas puede ser un reto y debe considerarse atentamente. Muchos jóvenes en capacitación previa pueden carecer de confianza en lengua y cálculo elemental y resistirse al aprendizaje en el aula por experiencias negativas anteriores en la educación obligatoria. También puede haber jóvenes que no valoren estas competencias o no les parezcan importantes para sus aspiraciones laborales.

Por todo ello, debe intentar incluir el desarrollo de las competencias básicas de forma sistemática a lo largo del programa, de la forma más fluida posible. Este enfoque integrado también puede permitir aprovechar mejor los recursos, ya que elimina la necesidad de lecciones adicionales centradas exclusivamente en las competencias básicas.

Las mejores prácticas demuestran que ofrecer competencias básicas es la forma más eficaz de establecer vínculos entre el aprendizaje de lengua y cálculo elemental y los intereses, la experiencia y los objetivos laborales de los alumnos. Los jóvenes están mucho más dispuestos a aprender competencias básicas si comprenden claramente la relación entre el aprendizaje continuado de lengua y cálculo y el próximo paso en su trayectoria laboral.

Combinar el contenido profesional con la lengua y el cálculo ayuda a los alumnos a entender por qué estas competencias son importantes para el trabajo.

CONSEJO

Subraye la importancia a la lengua y el cálculo elemental diseñando cursos a la medida de los intereses y objetivos laborales de los jóvenes. Esto ayudará a los alumnos a comprender en qué medidas estas aptitudes son relevantes para el trabajo y la vida diaria.

Ejemplo:

En las capacitaciones previas específicas de un sector, como en la construcción, se puede animar a los jóvenes para que piensen en conceptos matemáticos como "área", "perímetro", "cantidad" y "relación" a lo largo de su aprendizaje profesional. Sin embargo, en lugar de presentar este aprendizaje en forma de conceptos matemáticos, debe desarrollarse de forma práctica y contextualizada, tanto como parte de su experiencia laboral como a través de cualquier enseñanza en el aula. Por ejemplo, para levantar un muro, un albañil debe poder calcular cuántos ladrillos y cuánto cemento va a necesitar. Si no lo hace bien, el muro podría derrumbarse o costarle demasiado a la empresa. Durante las prácticas de trabajo, los alumnos de capacitación previa deben poder experimentarlo de primera mano. También debe hacerse un seguimiento en actividades dentro del aula.

CASO PRÁCTICO

Multi-Industry Pilot (MIP), Australia

En este programa de capacitación previa para escuelas, ofrecido en forma de colaboración entre una organización de formación (VGTO) y una pequeña escuela de secundaria, la empresa de formación se centró en las habilidades para la inserción laboral, mientras que la escuela se ocupaba del resto de materias, incluyendo inglés, matemáticas y competencias digitales. El programa de inglés y matemáticas se basaba en situaciones de la vida real. Por ejemplo, en una actividad, los alumnos debían averiguar cuánta pintura era necesaria para pintar una casa. En otra actividad, los jóvenes investigaron los nuevos avances de un sector determinado (por ejemplo, los vehículos de conducción autónoma en el sector automovilístico) y después, como parte de la tarea, compartieron sus averiguaciones con el resto de la clase. Además de ayudar a los jóvenes a practicar cómo hablar en público, este tipo de actividad les proporcionó una perspectiva profunda de los tipos de trabajos disponibles para ellos en los distintos sectores. Este enfoque práctico ayudó a contextualizar la importancia de las aptitudes de lengua y cálculo en la vida y el trabajo.

Competencias básicas



Las competencias básicas también pueden integrarse en un contenido de inserción más amplio; por ejemplo, animando a los jóvenes a que piensen en el uso de la gramática y la puntuación cuando redacten su currículum, o en la expresión oral correcta al hacer simulaciones de entrevistas de trabajo.

CASO PRÁCTICO

City Training Services, Inglaterra

[City Training Services](#) ofrece programas de formación profesional que integran la enseñanza de inglés y matemáticas. Como parte de sus prácticas laborales, cada alumno recibe un paquete que incluye preguntas y sugerencias hechas para animarles a pensar en cómo utilizan sus competencias de lengua y cálculo elemental durante las prácticas.

Los pósteres en las aulas también pueden ofrecer ejemplos a los jóvenes de cómo utilizar las aptitudes de lengua y cálculo en el trabajo. En uno de estos pósteres se pedía a los alumnos que imaginaran que trabajaban en una farmacia como ayudante de mostrador. Para hacer el trabajo de forma segura, es necesario que calculen cuánto medicamento deben dar a los clientes. Podrían pedirles que calcularan cuánto es una dosis de 5 ml en proporción a 1 litro, por ejemplo. Estos ejemplos han ayudado a los alumnos a relacionar las aptitudes de cálculo elemental y lengua con el trabajo, y a reflexionar sobre cómo están desarrollando sus competencias en inglés y matemáticas durante sus prácticas profesionales.



CONSEJO

Ofrezca regularmente oportunidades a los jóvenes para que reflexionen sobre cómo están utilizando y desarrollando competencias en lengua y cálculo elemental fuera del aula. Esto les ayudará a comprender la relevancia y el valor de las competencias básicas en el trabajo y en sus vidas en general.

Ofrecer una formación contextualizada ayuda a motivar a los jóvenes para que aprendan competencias básicas y a que los participantes comprendan la importancia de desarrollar estas habilidades para desarrollarse con éxito en el trabajo.

Ser creativo y flexible en la manera de ofrecer competencias básicas es fundamental para lograr que la lengua y el cálculo elemental sean más atractivos para los jóvenes y más importantes para sus vidas y sus objetivos de empleo. Esto es especialmente importante para aumentar la confianza de los jóvenes con los niveles más bajos en estas competencias. Intente poner problemas de matemáticas en forma de juego, por ejemplo, o incluya el cálculo como parte de un reto. Por ejemplo, Jobwise Training, en Inglaterra, tiene una actividad basada en una conocida serie de la televisión británica que ayuda a contextualizar el inglés y las matemáticas, así como a mejorar la capacidad financiera; los alumnos elaboran presupuestos para el concepto de negocio que han diseñado y los presentan a sus posibles empleadores.

Descubra más ejemplos de enseñanza creativa de lengua y cálculo elemental



Competencias básicas



Desarrollo de actividades

Al elegir y desarrollar sus actividades, piense en qué es lo que más puede interesar y motivar a los jóvenes de su grupo actual de alumnos, y asegúrese de que dichas actividades sean accesibles para alumnos de todos los niveles.

Los grupos de tamaño reducido ayudan a mantener activos a los alumnos y permiten a los tutores hacer un seguimiento individual de cada uno. Además, los jóvenes suelen preferir bloques breves de formación y apoyo individual antes que clases presenciales largas.



CONSEJO

Intente que las actividades sobre competencias básicas sean lo más interesantes que sea posible. Esto le ayudará a mejorar los resultados positivos para los jóvenes.



CASO PRÁCTICO

Joblinge, Alemania

Sabiendo que el cálculo elemental es fundamental para casi cualquier formación vocacional, pero especialmente para las profesiones de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés), JOBLINGE ha incluido las matemáticas en su programa STEM, diseñado para preparar y equipar a los participantes para las profesiones técnicas. El objetivo de este enfoque, que se ha probado con éxito, es que el 75 % de los participantes mejoren sus puntuaciones en matemáticas un 25 % a lo largo del programa.

En colaboración con BMW, JOBLINGE ha creado una aplicación de móvil, "Maths as a Mission" (Misión: Matemáticas), para ayudar a los participantes a mejorar sus competencias en matemáticas "de forma divertida". La aplicación está formada por un cómic y un juego con niveles de dificultad vinculados a los personajes con los que se juega. Se presenta durante la fase inicial del programa y el avance se mide con pruebas previas y de seguimiento. Además de esto, el objetivo del proyecto Mathe4Joblinge es mejorar las aptitudes digitales y de cálculo de los participantes del programa de capacitación previa mediante el uso de módulos de aprendizaje digital (bettermarks), y que vuelven a evaluarse al principio, durante y al final del programa JOBLINGE.



Competencias básicas



Aprendizaje en línea

El aprendizaje en línea puede ser una forma eficaz de que los jóvenes aprendan lengua y cálculo elemental y puede tener una función constante durante la realización de capacitaciones previas, como consecuencia del efecto de la pandemia de coronavirus. Las oportunidades en línea flexibles para el aprendizaje también son más fáciles de combinar con el trabajo y otros compromisos.

Algunos proveedores de capacitación previa utilizan plataformas de aprendizaje en línea como Skills Builder para enseñar competencias básicas. Ofrecer competencias básicas en línea pueden ser una opción atractiva para los jóvenes que han tenido experiencias negativas en la educación tradicional en el aula. El aprendizaje en línea también puede ayudar a superar las barreras debidas a los estigmas sociales de aprender competencias básicas.

Aunque el aprendizaje en línea es valioso, muchos jóvenes, especialmente aquellos con niveles digitales bajos, se benefician del apoyo individual. Debe asegurarse de que las oportunidades de aprendizaje en línea se combinan con un apoyo continuado de un tutor y actividades individuales y de grupo. Si la participación presencial no es posible, el personal debe telefonear a cada alumno y hablar individualmente con ellos de cualquier reto con el que se encuentren.



Cuando hay una gran cantidad de niveles de capacidades y necesidades dentro de un grupo de alumnos, la enseñanza de lengua y cálculo elemental puede ser un reto. Los programas de capacitación previa más eficaces utilizan personal especializado para ofrecer competencias básicas. Si no esto no es posible, puede explorar otras formas de capacitar al personal que imparte las formaciones en lengua y cálculo elemental. Una forma de hacerlo podría ser mediante el establecimiento de contactos, tanto dentro de su organización como con otros proveedores, para asegurarse de que la práctica real se comparte y se desarrolle.



CONSEJO

Las sesiones prácticas breves, con juegos y actividades de entretenimiento que son distintas a la experiencia escolar de los jóvenes, pueden atraer más a los alumnos.

Reforzar las aptitudes de lengua y cálculo elemental en las prácticas y a lo largo de la participación del empleador

La mayoría de programas de capacitación previa incluyen un enfoque de desarrollo de las competencias básicas de los jóvenes en el aula antes de que pasen a una práctica laboral. Sin embargo, el aprendizaje en el lugar de trabajo puede desempeñar un papel fundamental al ofrecer un entorno significativo para que los jóvenes desarrollen y prueben estas aptitudes en contextos prácticos.

Debe trabajar estrechamente con los empleadores para asegurarse de que los planes de prácticas laborales permiten a los jóvenes aplicar algunas de las competencias básicas que han desarrollado durante su formación en el aula. Esto servirá de ayuda a los jóvenes para que logren confianza en sus nuevas competencias y comprendan mejor su uso en el sector elegido.

Para asegurarse de que el aprendizaje de competencias básicas sea lo más relevante posible para el lugar de trabajo, es posible que también quiera explorar formas de mejorar los vínculos entre los empleadores y la enseñanza en el aula de lengua y cálculo elemental. Esto podría incluir invitar a empleadores (virtualmente o en persona) para hablar directamente a los jóvenes de por qué valoran las competencias básicas y ofrecer ejemplos de los tipos de competencias de lengua y cálculo elemental que buscan cuando contratan a alguien. También podría invitar a los empleadores a participar más estrechamente en el diseño de la enseñanza de competencias básicas.

Competencias básicas



Cualificaciones

Las cualificaciones de lengua y cálculo elemental varían en los distintos países. Aunque las competencias reales de un joven en este área son lo fundamental para su capacidad de hacer bien un trabajo en concreto, los empleadores suelen pedir cualificaciones que demuestren un conocimiento adecuado de lengua y cálculo elementales. Por lo tanto, es importante que se plantee incluir a los jóvenes de su programa de programas de capacitación previa para que reciban cualificaciones.

Los distintos niveles de aptitudes de los alumnos cuando llegan al programa, los objetivos particulares de aprendizaje y la duración del programa son, todos ellos, factores que influyen en el logro de cualificaciones en lengua y cálculo elemental. Para algunos jóvenes puede ser difícil completar una programa completo de cualificación, o es posible que prefieran una enseñanza más adaptada al sector en el que les gustaría trabajar.

Es importante recordar que muchos jóvenes de los programas de capacitación previa pueden haber tenido experiencias negativas en el colegio y solo hayan logrado aprobar algunas materias, o ninguna. Por este motivo, debe ofrecer la posibilidad de lograr una cualificación de una forma empática y que no resulte amenazadora, al mismo tiempo que explica claramente por qué las cualificaciones son valiosas e importantes para el desarrollo laboral.

Los jóvenes tendrán ideas claras del tipo de aprendizaje que desean. Asegúrese de incluir comentarios de los alumnos al revisar su enseñanza de lengua y cálculo elemental. Podría invitar a los jóvenes a compartir sus experiencias y puntos de vista a través de un grupo de discusión, una encuesta en línea o mediante foros frecuentes de alumnos, u ofrecer la posibilidad de hacer comentarios por escrito.



CONSEJO

Escuche las opiniones de los alumnos al organizar la enseñanza de competencias básicas. Asegúrese de pedir las opiniones de los jóvenes para organizar y planificar para el futuro la parte de competencias básicas de su programa. Esto le ayudará a mejorar los resultados positivos.



CONSEJO

Plantéese ofrecer tanto cualificaciones breves como cualificaciones completas de lengua y cálculo elemental. Esto ayudará a motivar a los jóvenes con niveles más bajos de competencias para que se interesen por el aprendizaje de competencias básicas y ayudará a todos los jóvenes a avanzar hacia sus objetivos profesionales particulares.

Competencias básicas



Los factores que debe considerar al planificar su enseñanza de competencias básicas

- ¿Cómo va a motivar a los jóvenes que han tenido experiencias negativas de aprendizaje en el aula en el colegio para que aprendan competencias básicas?
- ¿De qué maneras puede hacer que los jóvenes consideren relevantes para sus vidas e intereses las competencias básicas de su programas de capacitación previa?
- ¿Cómo podría integrar la enseñanza de lengua y cálculo elemental con otras competencias —como, por ejemplo, las digitales y de inserción laboral— para que aquellas estén realmente incluidas en su programa?
- ¿Cómo puede mejorar sus vínculos con los empleadores para asegurarse de que la enseñanza de las competencias básicas en el aula es relevante para el trabajo y de que los jóvenes puedan desarrollar y practicar la lengua y el cálculo elemental aprendidos en el aula como parte de sus prácticas laborales?

Recursos y páginas web útiles



Recurso de L&W: Este informe presenta seis casos prácticos de una serie de proveedores de capacitaciones previas, destacando las características de la práctica eficaz en la enseñanza de inglés, matemáticas y competencias digitales.

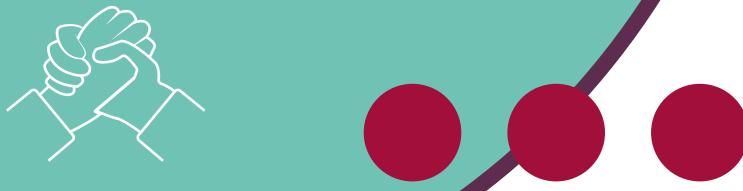


Las aptitudes vitales para el marco de trabajo europeo ofrecen un marco de gran alcance para el aprendizaje de estas aptitudes, incluyendo lengua y cálculo elemental, que es aplicable en toda Europa.



Competencias para la vida, de Barclays: Esta página web ofrece asesoramiento y recursos para que los formadores, jóvenes y empresas ayuden a los jóvenes a lograr las aptitudes y experiencias que necesitan para acceder al mundo laboral.

Competencias digitales básicas



CASO PRÁCTICO

IN-VEST2, Irlanda

El programa de capacitación previa IN-VEST 2 (formación profesional integrada de competencias de inserción laboral) está diseñado para ofrecer vías directas a una serie de nuevas formaciones profesionales centradas en TIC, al mismo tiempo que se desarrollan competencias digitales e interpersonales básicas que son aplicables a cualquier profesión.

Un consejo asesor que incluye a los proveedores de formación profesional en "nuevas tecnologías" y a empleadores del sector de TIC ayuda a crear el programa, asegurándose de que el contenido sea relevante para las oportunidades del sector y apoye la transición a distintas formaciones profesionales técnicas.

En la primera fase del programa, el aprendizaje en el aula incluye competencias de TI básicas relacionadas con el trabajo; por ejemplo, cómo redactar correos electrónicos profesionales. Los participantes también inician un módulo TIC acreditado que incluye, por ejemplo, MS Word y Excel. Las competencias en TI, junto con las competencias interpersonales, se desarrollan mediante la participación en una serie de proyectos individuales y de grupo pensados para simular el entorno y las actitudes de un trabajo real. Las presentaciones ante otros participantes del curso ayudan a desarrollar tanto las competencias técnicas —como el procesamiento en Word y PowerPoint—, que forman parte del módulo TIC acreditado, como para crear competencias interpersonales como hablar en público, el liderazgo y el trabajo en equipo.

El enfoque basado en proyectos permite a los tutores diseñar las competencias digitales a la medida de las necesidades, aptitudes e intereses de cada participante. Por ejemplo, un alumno cuyos objetivos profesionales incluían la enseñanza de competencias de TI y medios, diseñó e impartió ante los otros participantes una sesión sobre competencias de codificación.

Competencias digitales

Los jóvenes de entornos desfavorecidos a menudo tienen niveles inferiores de competencias digitales en comparación con otros grupos de jóvenes. Esto, unido a un acceso limitado a la tecnología, puede suponer un obstáculo considerable para su acceso a oportunidades formativas y de empleo. La mayoría de los trabajos requieren ciertas competencias digitales básicas. Los jóvenes que carecen de dichas competencias, o que no tienen confianza o conocimiento para aprovechar al máximo sus capacidades digitales, están en riesgo de exclusión de sus oportunidades de empleo y acceso a servicios vitales y ayuda.

La pandemia de coronavirus ha destacado, además, la importancia de las competencias digitales básicas para los jóvenes, especialmente para su participación en formaciones teóricas y prácticas y su acceso a un apoyo más amplio que no puede ofrecerse presencialmente por la obligación de distanciamiento social.

Las capacitaciones previas tienen un papel fundamental a la hora de asegurarse de que los jóvenes cuentan con conocimiento sólidos de las competencias digitales como parte de su acceso a la formación profesional u otras oportunidades del mercado laboral.

Esta sección del recurso ofrece asesoramiento y orientación a los proveedores de capacitación previa sobre las mejores prácticas para apoyar a los jóvenes para que desarrollen las competencias digitales básicas necesarias para lograr una correcta transición hasta una formación profesional y oportunidades futuras de empleo.

Los objetivos de los programas de capacitación previa

Algunos programas de capacitación previa se centran concretamente en el apoyo a los jóvenes para desarrollar las competencias y la experiencia necesarias para acceder a formación profesional en un sector de TI o tecnológico.

La capacitación previa de [Development Mission](#) en Estados Unidos, por ejemplo, tiene el objetivo de dotar a los jóvenes de competencias digitales muy específicas y la experiencia necesaria para acceder a puestos básicos del sector de TI, como técnico de asistencia, y de trabajar para lograr la certificación necesaria para ello.

Lo más habitual es que el objetivo de los programas de capacitación previa sea apoyar a los jóvenes a desarrollar las aptitudes digitales básicas necesarias para acceder y mantener el empleo en cualquier sector. Teniendo en cuenta que las competencias digitales son cada vez más importantes en el mercado laboral, incluir la enseñanza de competencias digitales básicas como componente central de su programa le asegura que los jóvenes de entornos desfavorecidos tienen acceso a las oportunidades que sus compañeros.

Competencias digitales básicas



Evaluar las competencias digitales

Para comprender los niveles de competencias y capacidades de los jóvenes de su programa, debe asegurarse de que se pongan en práctica sistemas sólidos que evalúen con precisión los niveles de aptitudes digitales esenciales, junto con otras competencias básicas. Esto permitirá a los tutores diseñar un aprendizaje a medida que cumpla las distintas necesidades dentro del grupo y proporcione apoyo adicional durante las clases, cuando sea necesario.

INVEST 2, en Irlanda, incluye una evaluación digital en lengua como parte de su evaluación de referencia antes de acceder al programa. Se envía a los jóvenes un enlace para que completen y devuelvan en línea la evaluación. Esto ayuda al personal a calibrar la motivación de los posibles participantes y a ofrecer una estimación de sus capacidades digitales.

Se utilizan una serie de marcos de trabajo europeos distintos para evaluar más ampliamente las competencias digitales. El **marco de trabajo DigComp 2.0**, por ejemplo, ofrece descripciones de las competencias necesarias para conocer un entorno digital en distintos niveles, desde el inicial hasta el avanzado, y ofrece ejemplos de cómo pueden aplicarse estas competencias para el aprendizaje y el trabajo.



CONSEJO

Utilice programas en línea para ayudar con las evaluaciones iniciales de las competencias digitales.

Los proveedores de capacitaciones previas del Reino Unido suele utilizar plataformas en línea probadas, como **BKSB** o **Skills Builder**, que ofrecen evaluaciones iniciales y de diagnóstico y recursos de aprendizaje de inglés, matemáticas y TIC, junto con evaluaciones del estilo de aprendizaje, para evaluar las competencias básicas, incluyendo las digitales.



Competencias digitales básicas



Enseñar competencias digitales

Hay varias formas distintas de apoyar a los jóvenes en su capacitación previa para que desarrollen las habilidades digitales, dependiendo de los objetivos de su programa y las necesidades de su grupo de destino.

Las mejores prácticas demuestran que los resultados más eficaces se logran incluyendo el aprendizaje de competencias digitales a lo largo de su programa. Vinculando la enseñanza de competencias digitales con los intereses, intenciones y aspiraciones de los jóvenes les ayudará a comprender la relevancia de las competencias digitales y la importancia de desarrollar estas competencias para el empleo. Como resultado de ello, es más posible que los jóvenes estén motivados para participar en el aprendizaje de competencias digitales.

Ejemplo:

En las capacitaciones previas específicas de un sector, como en la construcción, se puede animar a los jóvenes para que piensen en conceptos matemáticos como "área", "perímetro", "cantidad" y "relación" a lo largo de su aprendizaje profesional. Sin embargo, en lugar de presentar este aprendizaje en forma de conceptos matemáticos, debe desarrollarse de forma práctica y contextualizada, tanto como parte de su experiencia laboral como a través de cualquier enseñanza en el aula. Por ejemplo, para levantar un muro, un albañil debe poder calcular cuántos ladrillos y cuánto cemento va a necesitar. Si no lo hace bien, el muro podría derrumbarse o costarle demasiado a la empresa. Durante las prácticas de trabajo, los alumnos de capacitación previa deben poder experimentarlo de primera mano. También debe hacerse un seguimiento en actividades dentro del aula.



CONSEJO

Asegúrese de incluir enfoques digitales creativos en todos los aspectos de su programa. Esto hará el aprendizaje más participativo y ayudará a los jóvenes a comprender la importancia de desarrollar competencias digitales para acceder a formación profesional y a un empleo.



Competencias digitales básicas



Incluir competencias digitales

Hay varias formas de incluir las competencias digitales básicas en sus programas de capacitación previa. Por ejemplo, podría:

Realizar cursos sobre competencias básicas de TI en la vida diaria y en el trabajo. El programa francés de capacitación previa E2C Paris realiza cursos sobre cómo buscar en internet, introducir y comprender datos básicos en una hoja de cálculo y comunicarse a través de dispositivos inteligentes y redes sociales.

Incluir aptitudes digitales como parte de su formación extendida de inserción laboral. Los jóvenes podrían utilizar MS Word y otros paquetes de software para crear currículos y cartas de presentación o acceder a bases de datos en línea para buscar trabajo. Quali4U integra las habilidades digitales en su programa, apoyando a los jóvenes para que aprendan a utilizar ordenadores y bases de datos de búsqueda de empleo y para que escriban documentos en línea para poder utilizar estas habilidades en casa y ser más independientes en su búsqueda de empleo. Este aprendizaje se lleva a cabo en sesiones individuales y mediante entrenamiento en grupo. La Rueca, en España, ofrece sesiones habituales de búsqueda activa de empleo mediante bases de datos en línea, facilitadas por un formador.

Ofrezca talleres de competencias digitales específicas internos o a través de socios. Los talleres centrados en habilidades digitales especiales pueden ayudar a abordar los vacíos de competencias detectados entre sus alumnos. También pueden ofrecer un desarrollo de las aptitudes más especializado, en respuesta a las aspiraciones profesionales concretas de los jóvenes.

Enlaces útiles



Aunque el personal no necesita estar altamente cualificado para enseñar los fundamentos de las competencias digitales y hacer que sea relevante para el trabajo, algunos formadores pueden percibir que sus propias competencias en TIC deben mejorar para poder enseñar las competencias digitales con seguridad y eficacia. La formación en competencias de TIC para el personal puede ser realizada internamente con colegas que tengan competencias digitales más avanzadas o, alternativamente, puede animar al personal a que acceda a formación o a recursos o programas gratuitos en línea para repasar sus competencias.

Para los programas centrados específicamente en el apoyo a los jóvenes para que desarrollen las aptitudes que les den acceso a formación profesional en TI o en el sector tecnológico, plántese recurrir en los talleres a tutores especializados o a los empleadores correspondientes. Esta puede ser una forma eficaz de ofrecer a los jóvenes conocimiento y competencias relevantes, al mismo tiempo que se proporciona una buena oportunidad para que los jóvenes conozcan a personas del sector de TI, ampliando así su red de contactos y abriendo la posibilidad de futuras oportunidades de formación profesional.

Ejemplos de buenas prácticas:

A los participantes en el **programa de capacitación previa Klassik de JOBLINGE**, en Alemania, se les pide que se comuniquen digitalmente y que utilicen medios digitales desde el primer día del programa. El programa ofrece una serie de talleres sobre habilidades digitales básicas, así como una semana especial, conocida como "digi-week", durante la cual los jóvenes aprenden habilidades digitales a través de una serie de tareas.

La Fundación Tomillo, en España, ha incluido una serie de enfoques digitales en todos los aspectos de su formación, y ha actualizado su programa para incluir temas como programación, robótica, impresión en 3D, trabajo con bases de datos y seguridad informática. Estas adiciones han ayudado a asegurar que los jóvenes no solo tienen oportunidades para desarrollar competencias digitales básicas, sino que también tienen la oportunidad de adquirir habilidades especializadas en TI que los pueden preparar para trabajos bien pagados en el sector digital.

Quali4U, en Alemania, integra las habilidades digitales en su programa, apoyando a los participantes para que aprendan a utilizar ordenadores y bases de datos de búsqueda de empleo y para que escriban documentos para poder utilizar estas habilidades en casa y ser más independientes en su búsqueda de empleo. Este aprendizaje se lleva a cabo en sesiones individuales y como parte del entrenamiento en grupo.

Competencias digitales básicas



Combinar las competencias digitales con otras competencias

Integrar las competencias digitales y otras competencias, como las transversales y las básicas, garantiza que el aprendizaje está contextualizado y que los jóvenes entienden la importancia de desarrollar estas aptitudes para desarrollarse bien en el trabajo.

Incluir competencias digitales a través de la lengua y el cálculo esenciales también puede ser un método útil para desarrollarlas. Por ejemplo, podría:

- **Ponga en línea sus recursos de lengua y cálculo elemental.**
- **Imparta lecciones de competencias básicas a través de seminarios web.**
- **Incluya la preparación de presentaciones en PowerPoint como parte de las actividades de conversación y escucha.**

CASO PRÁCTICO

Escuela de Segunda Oportunidad, La Rueca, España

El objetivo de la Escuela de Segunda Oportunidad (E2O) es mejorar el acceso a formación y empleo de los jóvenes socialmente excluidos o en riesgo de exclusión en Madrid.

Admitiendo la importancia cada vez mayor de la tecnología en la sociedad y en todos los ámbitos laborales, La Rueca utiliza la tecnología como herramienta de cambio social a través de la cual los jóvenes desarrollan habilidades personales y sociales, así como las competencias tecnológicas necesarias para acceder al mercado laboral. El desarrollo de las competencias transversales o interpersonales, como el trabajo en equipo o las habilidades de comunicación, se integra con las habilidades digitales para ayudar a los jóvenes a comprender la relevancia y el valor real de estos tipos de habilidades.

Por ejemplo, los talleres de videojuegos espaciales utilizan el juego como vehículo para trabajar las competencias personales y sociales como el trabajo en equipo, la cohesión de grupo y las habilidades de comunicación. Como parte del objetivo del programa de centrarse en reducir la brecha de género, se anima a las jóvenes a crear en el juego avatares con su propia imagen; por ejemplo, de una superheroína con varios poderes. Otros talleres dirigidos al desarrollo de las aptitudes tecnológicas dan oportunidades para aprender y practicar con software gratuito de fotografía, vídeo y audio.

Un elemento central del programa es el laboratorio tecnológico, una iniciativa digital social cuyo objetivo es lograr el cambio social de los individuos y comunidades mediante el uso de tecnología. En el taller audiovisual, por ejemplo, los participantes utilizan herramientas de creación digital para crear y adaptar el contenido en línea con sus propios intereses. Este enfoque flexible ayuda a motivar a los jóvenes y aumenta el interés en aprender.

Competencias digitales básicas



También puede animar a los alumnos para que practiquen las competencias digitales con actividades de estudio independientes.

Por ejemplo:

- **Pida a los jóvenes que investiguen un tema a través de internet y creen con un procesador de textos un artículo sobre sus descubrimientos.**
- **Presente a los jóvenes aplicaciones de revisión que puedan descargarse a sus teléfono para motivarles a mejorar sus competencias en lengua y cálculo elemental fuera del aula.**

Es posible que algunos jóvenes en programas de capacitación previa no dispongan en su casa de acceso a la tecnología necesaria para participar o sacar provecho del aprendizaje a distancia. Esto es especialmente importante teniendo en cuenta el cambio al aprendizaje remoto como consecuencia de la pandemia. La Rueca, por ejemplo, ha ofrecido apoyo financiero a los participantes durante la pandemia para ayudarles a pagar el acceso a internet y los teléfonos, como forma de capacitar a los jóvenes para que tengan acceso a la tecnología.

Tendrá que considerar cómo apoyar a todos los jóvenes de su programas de capacitación previa, para que se interesen mediante distintos formatos de competencias digitales.

El **aprendizaje basado en proyectos** puede ser una forma eficaz de inspirar y motivar a los jóvenes para que se interesen por lo digital. En las clases de informática de la capacitación previa a la formación profesional básica de la Fundación Tomillo, a los jóvenes se les encarga un proyecto relacionado con sus intereses personales y profesionales. Esto podría consistir en diseñar un prototipo que cumpla un objetivo determinado; por ejemplo, un dispositivo de compostaje casero que ayude a eliminar los residuos de forma respetuosa con el medio ambiente. La página X de este recurso ofrece información adicional sobre los métodos de aprendizaje basados en proyectos.



Los factores que deben considerarse al planificar su formación digital

- ¿Cómo puede maximizar las oportunidades para que los jóvenes practiquen sus competencias de TI como parte de la enseñanza de otras habilidades?
- ¿Hay socios locales o nacionales con los que podría trabajar para ofrecer formación en competencias digitales? Si ya imparte capacitaciones previas, es posible que haya empleadores con los que ya haya trabajado que puedan impartir formación digital específica.
- Posiblemente algunos jóvenes rechacen participar en el aprendizaje en línea debido a unos niveles bajos de aptitudes digitales o a falta de confianza. ¿Cómo se va a asegurar de que estos jóvenes reciben apoyo para participar?
- ¿Cómo se va a asegurar de que los jóvenes con dificultades de aprendizaje o discapacidad sean tenidos en cuenta en la planificación y de que se adapta su acceso a cualquier tipo de aprendizaje en línea?



Competencias de inserción laboral



Competencias de inserción laboral

Los jóvenes en programas de capacitación previa suelen necesitar apoyo para desarrollar sus competencias de búsqueda de empleo y sus habilidades interpersonales antes de llegar al trabajo. Estas competencias pueden tener un impacto considerable en las posibilidades de un joven para conseguir el trabajo que quieren y desarrollarse en él. En consecuencia, todos los jóvenes de los programas de capacitación previa pueden recibir apoyo para desarrollar sus aptitudes de inserción laboral. Las competencias para la inserción laboral son aquellas necesarias para realizar con éxito el proceso de solicitud de empleo y que ayudan a que una persona sea más apta para encontrar trabajo.

Estas incluyen:

- La búsqueda de empleo.
- Redacción de currículos y cartas de presentación.
- Cómo completar solicitudes de empleo.
- Habilidades y técnicas para las entrevistas laborales.
- Cómo vestirse correctamente para el trabajo
- Llegar a tiempo al trabajo, eficacia y disponibilidad para aprender nuevas competencias.
- Cómo tratar de forma profesional con el empleador y los clientes.

Las competencias de inserción laboral son un primer paso fundamental para la realización de actividades que ayuden a los jóvenes a aumentar su confianza y desarrollar sus habilidades antes de iniciar su experiencia laboral. Junto con el desarrollo de las competencias transversales (o interpersonales) —como la comunicación, la resolución de problemas y el trabajo en equipo—, debe asegurarse de que las competencias de inserción sean un componente clave de sus tareas preparatorias, para que los jóvenes estén cada vez más preparados para tratar con sus empleadores.

Esta sección del recurso ofrece asesoramiento y orientación a los proveedores de capacitación previa sobre las mejores prácticas para apoyar a los jóvenes para que enseñen las aptitudes de inserción necesarias para una correcta transición al trabajo y puedan iniciar una formación profesional.



La enseñanza de competencias de inserción laboral en su programa podría incluir:

- Sesiones de búsqueda de empleo incluyendo cómo utilizar las búsquedas de empleo en línea y las bases de datos de formación profesional.
- Simulación de entrevistas de trabajo. Podría ayudar a los jóvenes a prepararse pensando en preguntas que podrían hacerles, sus respuestas y simulando una entrevista.
- Actividades de interacción con empleadores como ferias de empleo y entrevistas rápidas. En la Escuela de Segunda Oportunidad, por ejemplo, los alumnos realizan visitas mensuales a ferias de empleo y participan en actividades que les dan la oportunidad de entrar en contacto con empleadores, como los desayunos con empleadores.
- Podría hacer una sesión práctica de entrevista rápida con el personal del programa. Realice una entrevista simulada con un joven durante unos minutos y después hágale algún comentario constructivo. Esto ayudará a los alumnos a crear confianza y a mejorar las aptitudes antes de que tengan que tratar con empleadores auténticos.

Competencias de digitales básicas



Enseñar competencias de inserción laboral

Las habilidades para encontrar empleo pueden enseñarse de distintas formas, incluyendo los módulos de aprendizaje independiente, en combinación con el desarrollo de otras aptitudes y mediante actividades con empleadores.

Puede enseñar estas competencias por separado o como parte de una unidad de "habilidades de inserción laboral". Esto podría hacerse según el modelo de aprendizaje basado en el aula para crear confianza en los jóvenes antes de que empiecen unas prácticas laborales.

Por ejemplo, la capacitación previa de Development Mission en Estados Unidos ofrece una serie de aprendizaje en el aula antes de que los jóvenes empiecen las prácticas. Además de los cursos técnicos anteriores a las prácticas, el aprendizaje preparatorio incluye "competencias profesionales esenciales", que son competencias interpersonales y de búsqueda de empleo centradas en un sector concreto; por ejemplo, búsqueda de contactos y comunicación empresarial, habilidades para las entrevistas, aplicaciones en línea y preparación para trabajos en el sector de TI.

En el programa Quali4U ofrecido por BAFF-Frauen-Kooperation GmbH, los participantes aprenden a utilizar bases de datos, reciben orientación individual y en grupo para mejorar sus currículos y reciben formación sobre dónde encontrar trabajo y prácticas de empleo, cómo prepararse para entrevistas de trabajo, preparación para exámenes de ingreso y mejora de sus conocimientos de alemán. El programa ofrece a los jóvenes la libertad de experimentar y probar a hacer su propio currículum, hacer llamadas a autoridades públicas y escribir cartas por su cuenta.

CASO PRÁCTICO

IN-VEST2, Irlanda

En INVEST-2, en Irlanda, los jóvenes aprenden competencias para la inserción laboral formándose en distintas fases del programa, incluyendo en las actividades preparatorias de la primera fase y antes de su práctica laboral al final del programa.

Los módulos de preparación de trabajo incluyen la creación de currículos y cartas de presentación eficaces, aprender cómo presentarse a trabajos en línea y realizar entrevistas simuladas con empleadores en sus oficinas. Los jóvenes también reciben asesoramiento de los empleadores sobre cómo desarrollar y mejorar sus currículos individuales para destacar sus puntos fuertes y subrayar la experiencia relevante. Además, practicar las entrevistas formales ayuda a los jóvenes a aumentar su confianza en poder superarlas y crea les da autoestima sobre lo que pueden lograr antes de pasar a una entrevista real para unas prácticas o un trabajo.

Además de sesiones específicas de habilidades de búsqueda de empleo, los jóvenes las desarrollan y mejoran mediante el aprendizaje basado en proyectos, como la gestión del tiempo y la puntualidad, el conocimiento y la conciencia de límites profesionales y la naturaleza y exigencias del trabajo.



Competencias de inserción laboral



Intente pensar en distintas formas de enseñar aptitudes para la búsqueda de empleo para que las sesiones sean interesante para los alumnos y les ayuden a comprender la importancia de desarrollar dichas habilidades para prepararse para un trabajo. La Universidad Tecnológica (TU) de Dublin, por ejemplo, dedica un día a la semana específicamente a las aptitudes para la inserción laboral.



Algunos de los programas de capacitación previa más eficaces combinan las aptitudes de capacitación dentro de un aprendizaje más amplio; por ejemplo, habilidades básicas como lengua, cálculo elemental y competencias digitales.

Algunos jóvenes habrán experimentado algunas dificultades para acceder a la formación y al empleo y puede que necesiten tiempo y apoyo adicional para desarrollar nuevas habilidades y recuperar la confianza antes de pasar a la experiencia laboral.

Para algunos de estos jóvenes, unas prácticas laborales podrían ser su primera experiencia de trabajo, por lo que podrían necesitar apoyo adicional para comprender su función y las expectativas del trabajo. Asegúrese de tomarse tiempo para conocer las circunstancias de cada alumno para poder entender mejor sus necesidades y cualquier problema que puedan tener.

CASO PRÁCTICO

Access to Apprenticeship, Irlanda

En el programa Access to Apprenticeship, cada miércoles se conoce como el día del "desarrollo personal y contacto con el empleador", en el que los jóvenes participan en actividades relacionadas con la mejora de sus aptitudes de empleabilidad como el desarrollo del currículum, la preparación de entrevistas o en contacto con el empleador. El programa incluye reflexiones semanales para dar a los jóvenes experiencia sobre los procesos de evaluación y comentarios en unas prácticas.



CONSEJO

Incluya habilidades de inserción laboral en las actividades preparatorias para ayudar a los alumnos a prepararse para el aprendizaje en el trabajo.

Esto asegurará que los alumnos tienen la oportunidad de desarrollar y poner en práctica sus habilidades con tiempo, de forma que estén lo más preparados posibles cuando comiencen a tratar con empleadores y a buscar puestos de prácticas.

Competencias de inserción laboral



Actividades de contacto con empleadores

Las actividades de contacto con empleadores, como las ferias de empleo, dan a los jóvenes la oportunidad de conocer distintas opciones profesionales y de hablar con los empleadores en un ambiente menos formal que antes de llegar al momento de presentarse a trabajos, ir a entrevistas y acceder al trabajo.

Podría organizar una visita (o una excursión virtual) a un trabajo para dar a los jóvenes la oportunidad de hablar con el personal y conocer mejor el mundo laboral, o invitar a los empleadores para dar charlas a los alumnos sobre su organización.

Las actividades de contacto con empleadores son fundamentales en el programa Bright Light. Las actividades incluyen el acceso a ferias laborales en línea o la asistencia a talleres a medida; por ejemplo, sobre técnicas de entrevista o expectativas de los empleadores. Los jóvenes se benefician de conocer a diversos empleadores, mientras que estos tienen la oportunidad de entender mejor las necesidades y cualidades de los jóvenes que se han estado formando.

Algunos proveedores apoyan a los jóvenes para que obtengan una certificación que demuestre sus aptitudes para la inserción laboral.

CASO PRÁCTICO

Bright Light, Inglaterra

El trabajo de Catch 22 con los jóvenes que han terminado el programa de capacitación previa de Bright Light. Muchos de los jóvenes del programa procedían de entornos muy difíciles. El apoyo para superar los prejuicios y cambiar la mentalidad de los jóvenes, para que reconozcan que una formación profesional puede beneficiarles, es una primera etapa importante antes de que empiecen a recibir apoyo para sus habilidades de inserción laboral.

Cuando una persona joven quiere recibir apoyo para encontrar trabajo, el programa ofrece una serie de actividades como orientación profesional, búsqueda eficaz de trabajo, aprendizaje sobre cómo presentarse a un trabajo y hacer la solicitud, consejos de redacción del currículum y cartas de presentación y apoyo a los participantes para que se comprometan con los empleadores, por ejemplo contactando con empleadores anteriores para solicitar referencias.

Por ejemplo, como parte de un curso introductorio interno de tres semanas para **RingLink**, la capacitación previa práctica de Scotland Limited, los alumnos obtienen un Certificado de Preparación para Trabajar (CWR, por sus siglas en inglés).

Este certificado es una cualificación propiedad de Skills Development Scotland y validado por el Organismo de Cualificaciones de Escocia (SQA, por sus siglas en inglés). Ayuda a las personas a prepararse para trabajar mediante formación en inserción laboral y prácticas, y termina con una cualificación de la SQA reconocida en todo el país. La finalización de este curso proporciona al alumno más perspectivas de trabajo y habilidades transferibles de autoevaluación, planificación y establecimiento de objetivos, que pueden aplicarse en cualquier trabajo.

Los factores que deben considerarse al planificar su formación en inserción laboral

- ¿Cómo puede diseñar actividades de inserción laboral para satisfacer las distintas necesidades de los participantes?
- ¿Cómo puede interesar a los socios de su empleador para que apoyen el desarrollo de las competencias en inserción laboral?
- ¿Cómo puede incluir el aprendizaje de competencias básicas con la práctica de las competencias de inserción laboral para asegurarse de que el aprendizaje está contextualizado y tiene sentido para los jóvenes?



J.P. Morgan

Learning & Work Institute
4th floor, Arnhem House,
31 Waterloo Way,
Leicester, LE1 6LP

📞 +44 (0)116 204 4200

✉️ enquiries@learningandwork.org.uk

🌐 www.learningandwork.org.uk

🐦 [@LearnWorkUK](https://twitter.com/LearnWorkUK)

Aunque este informe ha recibido el apoyo de J.P. Morgan, su contenido y las opiniones que incluye reflejan únicamente el punto de vista de los autores, y no el de JPMorgan Chase Foundation, JPMorgan Chase ni ninguna de sus entidades asociadas.