



IO1: Herramientas para el Desarrollo de estrategias para proveedores de educación de adultos



Table of Contents

IO1: Herramientas para el Desarrollo de estrategias para proveedores de educación de adultos	1
Resumen.....	4
Sección 1: Introducción a las estrategias para la formación de adultos	7
Unidad1: Definir estrategias en la formación de adultos.....	7
Unidad 2: Estrategias, Prioridades y Procedimientos	10
Unidad 3: Función y posición en el mercado	12
Sección 2: Perfil y características de los adultos de baja cualificación	15
Unidad 1: Adultos de baja cualificación	15
Unidad 2: Identificar a los adultos de baja cualificación	17
Unidad 3: El enfoque de tres pasos para mejorar habilidades.....	20
Sección 3: Elaboración de análisis de necesidades.....	22
Unidad 1: Reuniendo información.....	22
Unidad 2: Responder a las Necesidades	25
Sección 4: Mapeo de las partes interesadas y facilitación de la participación.....	29
Unidad 1: Identificación de las partes interesadas	29
Unidad 2: Servicios de orientación y asesoramiento	33
Unidad 3: Desarrollar mecanismos de información	36
Sección 5: Adaptación de los programas a las características de los adultos de baja cualificación	45
Unidad 1: El valor de la educación de adultos	45
Unidad 2: Flexibilidad y Disponibilidad	48
Sección 6: Diseño de programas enfocados en adultos de baja cualificación.....	51
Unidad 1: Planificación del Plan Curricular	51
Unidad 2: Elementos del diseño del plan curricular	53
Sección 7: Desarrollo y ejecución de programas	56
Unidad 1: Teoría de la Educación de Adultos	56



Unidad 2: Enfoques modernos en educación de adultos	62
Sección 8: Estrategias de seguimiento, evaluación y mejora.....	66
Unidad 1: Seguimiento y evaluación de las estrategias de educación de adultos	66
Unidad 2: Práctica reflexiva en la educación de adultos	68
Unidad 3: Desarrollo profesional de educadores de adultos	72
Sección 9: Reconocimiento, validación y certificación.....	75
Unidad 1: Marco Nacional de Cualificaciones.....	75
Unidad 2: Evaluación de habilidades.....	77
Sección 10: Marco de competencias digitales para organizaciones y formadores	81
Unidad 1: Organización educativa digitalmente competente (DigCompOrg)	81
Unidad 2: Educadores con competencia digital (DigCompEdu).....	86
Sección 11: Ejemplos de estrategias para la formación de adultos	92
Estudio de caso 1: Creación de una estrategia de abajo hacia arriba.....	92
Estudio de caso 2: Estrategia organizativa que guía la oferta de aprendizaje de adultos y la promoción en Longford Women’s Link, Irlanda	93



Resumen

Estas herramientas son un paquete de recursos de fácil uso, que ha sido diseñado con el fin de ayudar a los proveedores de educación de adultos (organizaciones, universidades y otras instituciones) y formadores de adultos para desarrollar estrategias de aprendizaje de adultos efectivas, adaptadas a las necesidades de adultos de baja cualificación. Estas herramientas se han desarrollado en base a los resultados y recomendaciones de una investigación previa llevada a cabo por los socios del proyecto DIMA 2.0 (ver el documento *Transnational Report*). El objetivo de estas herramientas es dotar a los proveedores de educación de adultos y formadores con una imagen completa del proceso de desarrollo de estrategias en el aprendizaje de adultos. Está compuesta por 11 secciones independientes, aunque guardan relación entre sí, que cubren todos los temas que han surgido de la citada investigación precedente.

Formación de adultos y **estrategia** tienen significados conceptuales diferentes dependiendo del país y de las personas. En la primera sección, encontrará una guía que aclara conceptos clave, así como los motivos por los que es importante desarrollar una estrategia en la formación de adultos. Una comprensión y planificación estratégicas solventes ayudarán a la toma de decisiones desde una posición ventajosa en el mercado. El capital humano y sus destrezas son una fuerza motora de crecimiento económico y social. El fenómeno de la baja cualificación entre los adultos se ha convertido en un tema crítico para muchos países. Los adultos de baja cualificación no son ni fáciles de identificar ni comprendidos por la sociedad. En la segunda sección, se realiza un acercamiento a destrezas y necesidades formativas específicas.

Gestionar los recursos de tu organización de forma adecuada para atender a las necesidades de los adultos en procesos de formación mejorará la eficacia. En la tercera sección, aprenderá a realizar una representación de la complejidad de sus necesidades con una investigación bien estructurada y a aprovechar los recursos que tiene su organización para atenderlas. Colaboraciones solventes y socios pueden ofrecer beneficios relevantes para su organización. Este es el motivo por el que crear consorcios es una parte integral de la planificación estratégica. Las infraestructuras públicas a menudo no son suficientes; por ello, como organización, necesita desarrollar una red de contactos con socios para la cooperación y el esfuerzo colectivo.

La formación de adultos tiene ventajas significativas tanto para individuos, empresas como para la sociedad. Cuando los adultos continúan formándose, están más satisfechos con sus vidas y tienen más oportunidades laborales, salarios más altos, mejor salud y participan más en la sociedad. En la quinta sección, se encuentra información útil sobre cómo adaptar la



oferta al perfil de los adultos de baja cualificación abogando por los beneficios de la formación de adultos.

Los planes de estudio son probablemente la primera piedra de los programas de formación, por lo tanto, deben estar diseñados cuidadosamente. En la sexta sección, se profundiza en elementos fundamentales para el diseño de programación y planificación curricular. A menudo, los formadores de adultos utilizan los mismos enfoques didácticos que utilizarían con escolares. Esto es un error común, ya que las características y necesidades del proceso de aprendizaje en adultos son diferentes. En la séptima sección se presentan algunos hallazgos importantes de la literatura sobre la formación de adultos.

Las estrategias aquí expuestas están en constante evaluación y mejora. Todos los procesos necesitan mantener un alto nivel de calidad a la hora de ser ejecutados; por ello, en la octava sección se dan algunas guías de procedimientos útiles. Tanto los alumnos como el mercado laboral se encuentran en continua demanda de transferibilidad y transparencia para adquirir competencias y destrezas. En la sección nueve, se dan directrices básicas sobre cómo apoyar a las organizaciones con un sistema de reconocimiento, validación y certificación.

El uso de tecnología digital en el siglo XXI está en continuo crecimiento; por lo tanto, la necesidad de competencias y destrezas digitales se ha convertido poco a poco en algo esencial para todos los alumnos. La Comisión Europea ha centrado esfuerzos para fomentar estas destrezas entre formadores y alumnos. En la sección 10, aprenderá que las instituciones educativas necesitan acoger la integración digital en todos sus niveles para asegurar el progreso hacia un uso efectivo de las tecnologías digitales para la formación, lo que capacitará a los alumnos a adquirir competencias digitales. Por último, en la sección 11, se presentan dos casos de éxito de estrategias de formación de adultos que pueden servir de inspiración. El desarrollo de estrategias define el futuro de su organización y de sus potenciales alumnos.

Resumen		
	Secciones	Objetivo
1	Introducción a las estrategias para la formación de adultos	Establecer una base conceptual solvente sobre la formación de adultos y comprender la importancia del diseño de estrategias.
2	Necesidades y características de los adultos de baja cualificación	Reconocer el sector de los adultos de baja cualificación, sus niveles educativos, necesidades y antecedentes.



3	Elaboración de un análisis de necesidades	Llevar a cabo un análisis de necesidades efectivo para identificar las necesidades específicas de los grupos objetivo y adaptarles la oferta formativa.
4	Mapeo de las partes interesadas y facilitación de la participación	Identificar actores, explorar colaboraciones y construir consorcios que contribuyan al proceso de mejora de habilidades de los adultos de baja cualificación.
5	Adaptación de la formación a las características y necesidades de los adultos de baja cualificación	Desarrollar programas con un valor añadido real para adultos y facilitar su participación.
6	Diseño de programas enfocados en adultos de baja cualificación	Familiarizarse con el diseño de programas y de planificaciones de planes curriculares para adultos de baja cualificación.
7	Desarrollo y ejecución de programas	Explorar y adoptar la teoría sobre formación para adultos teniendo en cuenta las características de aprendizaje y los enfoques didácticos.
8	Estrategias de seguimiento, evaluación y mejora	Realizar seguimiento de la estrategia para mantener la calidad y la continua mejora.
9	Reconocimiento, validación y certificación	Cumplir con los marcos nacionales y europeos de cualificaciones
10	Marco de competencias digitales para organizaciones educativas y formadores	Coordinar esfuerzos e integrar tecnologías para una organización digital competente.
11	Ejemplos de estrategias para la formación de adultos	Estar inspirado y motivado para adoptar formas de pensar innovativas a la hora del desarrollo de estrategias.

Sección 1: Introducción a las estrategias para la formación de adultos

Unidad 1: Definir estrategias en la formación de adultos

¿Qué es la formación de adultos?

Según la definición de la [UNESCO](#), la *Formación de Adultos* hace referencia a la «la formación que va dirigida específicamente a aquellos individuos considerados adultos por la sociedad a la que pertenecen para mejorar sus cualificaciones técnicas o profesionales, ahondar en el desarrollo de sus capacidades, enriquecer su conocimiento para completar un nivel de educación formal o adquirir conocimientos, destrezas y competencias en un nuevo campo. Esto también incluye lo denominado como formación continua o escuelas de segunda oportunidad».

La definición de *Formación de Adultos* del Consejo de la Unión Europea que se establece en la [Resolución del Consejo en la renovada agenda europea para la formación de adultos](#) de 2011, menciona que «el término formación de adultos engloba todas las actividades de formación oficial, no oficial e informal, tanto del ámbito general como del profesional, llevadas a cabo por adultos tras abandonar la educación y formación inicial».

¿Qué es una estrategia de formación para adultos?

¡Consejo!

Consultar siempre con la agencia responsable de su país sobre la definición establecida ya que esta puede variar de un país a otro.





FFigura 1. Marco Planificación Estratégica

Una **estrategia** es un plan de acción de alto nivel diseñado para conseguir un objetivo general o a largo plazo, organizativos y otros. A menudo incluye la visión y misión de la organización, a la vez que da respuesta a la pregunta «¿Por qué estás haciendo esto?».

Las **políticas** se refieren a un conjunto de guías, estándares,

reglas y normativas diseñadas e implementadas por la organización como apoyo a la toma de decisiones racional para implementar la estrategia y con el fin último de facilitar y apoyar el logro de los objetivos de la estrategia. Las políticas responden a la pregunta «¿Cómo se conseguirán tu visión y objetivos?».

Los **procedimientos** o procesos son las acciones y actividades diarias que materializan las políticas. En otras palabras, se refiere a las formas de las que la organización consigue sus objetivos predefinidos, «lo que haces para llevar a cabo las políticas».

Cada estrategia se centra en lograr los objetivos predefinidos (algo que debe conseguirse y definirse con éxito). La primera tarea incluye la identificación de los objetivos y resultados deseados. Estos pueden ser objetivos cuantitativos específicos (como por ejemplo la participación de adultos de baja cualificación) y objetivos cualitativos (como las expectativas de mejora profesional tras el curso por parte de los participantes) que se pretenden alcanzar en el siguiente periodo. El periodo de tiempo de un plan de estrategia suele ir de 3 a 5 años (largo plazo) enmarcado en el

plan estratégico a corto plazo. Recuerda que una estrategia debe ser revisada, evaluada y mejorada si se considera necesario.

Ve a las secciones de la Herramienta y vuelve para completar tus **objetivos estratégicos**:

Es muy importante identificar objetivos prácticos. El modelo SMART puede ser muy útil en este procedimiento.

Specific (*Específico*)

Measurable (*Cuantificable*)

Achievable (*Alcanzable*)

Relevant (*Relevante*)

Time-bound (*con referencia*)

Objetivo estratégico 1

.....

.....

Objetivo estratégico 2

.....

.....

Objetivo estratégico 3

.....

.....

Objetivo estratégico 4

.....

.....

¿Por qué es importante el diseño de estrategias en la formación de adultos?

El sector de la formación de adultos en Europa está fragmentado. Existe una ausencia evidente de estrategias o políticas integrales tanto a nivel europeo como nacional. Por tanto, es muy importante generar las condiciones que mejor respalden a su organización, así como a los adultos participantes. Diseñar una estrategia



específica para tu organización aliviará la fragmentación externa del sector e, innegablemente, guiará futuras acciones hacia los resultados deseados.

Unidad 2: Estrategias, Prioridades y Procedimientos

Contexto: objetivos de la política ET2020 en la formación de adultos

Como proveedor de formación, se debe estar actualizado e informado sobre las iniciativas y prioridades regionales. La Comisión Europea ha desarrollado varias estrategias/políticas de la formación de adultos y, específicamente, en la de los adultos de baja cualificación.

El [marco ET2020](#) está basado en un enfoque de formación continua y da oportunidades para construir mejores prácticas en políticas de educación a nivel nacional y regional.

Los cuatro objetivos perseguimos en el marco ET2020 son:

- Hacer de la formación continua y la movilidad una realidad
- Mejorar la calidad y la eficiencia de la educación y la formación
- Fomentar la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa
- Mejorar la creatividad y la innovación, incluyendo el emprendimiento, a todos los niveles educativos y de formación

Los puntos de referencia más relevantes para los objetivos de 2020 a nivel europeo son, entre otros:

- la tasa de abandono escolar precoz, entre los 18 y los 24 años, debería ser inferior al 10%,
- al menos el 40% de los jóvenes de entre 30 y 34 años deberían haber obtenido alguna titulación de educación superior,
- al menos el 15% de los adultos deberían participar de la formación,
- al menos el 20% de los graduados en educación superior y el 6% de los jóvenes entre 18 y 34 años con una formación profesional deberían haber hecho una estancia de estudios o prácticas en el extranjero,
- la tasa conjunta de graduados empleados debería ser al menos del 82% (con edades comprendidas entre los 29 y los 34 años con al menos educación



* Los objetivos y puntos de referencia anteriores hacen referencia a la estrategia de 2020, sin embargo, la nueva agenda europea para el siguiente periodo se publicará pronto. [¡Mantente informado!](#)

Alineación de las estrategias y prioridades nacionales

Examine las estrategias y prioridades nacionales de su país, piense en cómo puede contribuir a ellas y pida ayuda. Las agencias gubernamentales pueden dar información muy valiosa como datos sobre el sector, financiación u orientación sobre el marco de cualificaciones nacional.

Esto mejorará la efectividad de los programas de formación de adultos y su organización ganará confianza y reconocimiento de las autoridades nacionales, así como del público objetivo.

Estar al tanto del estado de la técnica y las aspiraciones futuras de su país puede ayudarle a tomar mejores decisiones para el futuro.

Consejo

Intenta identificar las prácticas, herramientas, plataformas y análisis que existen y están disponibles a través de las autoridades nacionales.

Preguntas

¿Coinciden los objetivos y actividades con la estrategia y prioridad nacional?

¿Cómo se van a medir los resultados?



La información general sobre la participación de adultos en formación en su país también se encuentra en los informes y encuestas internacionales de importancia u otros estudios a nivel nacional:

- Encuesta de Educación de Adultos ([AES](#))
- Informe Global sobre Educación y Aprendizaje de Adultos ([GRALE](#))
- Encuesta de Formación Profesional Continua ([CVTS](#))
- Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos ([PIAAC](#))

La función y utilizar de la formación de adultos

- Reducir la pobreza
- Disminuir la tasa de desempleo
- Aumentar la alfabetización, la aritmética y las competencias digitales
- Promover la igualdad
- Fomentar la inclusividad
- Mejorar la calidad de vida
- Erradicar otro tipo de problemas sociales o económicos

Identificación de carencias

* Puede encontrar más información útil y específica sobre su país en [Eurydice Network](#) (the Education Information Network in Europe) y [EPALE](#) (the Electronic Platform for Adult Learning in Europe).

Con la ayuda de los datos de investigación disponibles sobre su país, identifique los motivos por los que se dan los retos existentes. Esto puede ayudarle a reflexionar sobre la situación actual de la industria en su país de forma crítica y generar nuevas ideas sobre cómo su organización puede reforzar las tasas de participación.

Cuestiones importantes

- ¿A qué se deben estos retos?
- ¿Qué condiciones se dan para fomentarlos?
- ¿Cómo se pueden identificar?
- ¿Por qué no se han resuelto todavía?

Unidad 3: Función y posición en el mercado

La función de las instituciones de formación de adultos

Como institución educativa, tiene la responsabilidad de formar el futuro de la sociedad y la economía desarrollando su recurso más valioso: el capital humano.

La educación es un proceso continuo que no termina nunca. Como proveedor de formación, debe ser embajador de esta idea que se esfuerza por mantener viva la llama del aprendizaje. Sin embargo, como probablemente sepa, muchos adultos no están dispuestos a participar en ningún tipo de actividad formativa.

Entre las responsabilidades de cada proveedor de formación se encuentran el informar a la audiencia sobre la importancia del aprendizaje y la disponibilidad de programas, impartir formación de calidad y relevante, desarrollar competencias específicas en los participantes, evaluarlos y darles apoyo.

Competencia-Diferenciación

A pesar de la contribución social y el impacto que su organización pueda tener, la competencia es siempre un reto que debe ser considerado. Adquirir información sobre otros proveedores de formación para adultos en su región puede ayudarle a decidir sobre su puesto en el mercado. Este procedimiento puede aportar mejores conocimientos sobre:

- Expectativas de la formación de adultos
- Ejemplos de éxitos y de fracasos
- Fortalezas y debilidades de su organización
- Su punto de venta único
- Programas y estrategias existentes

Cómo conseguir información sobre la competencia

- Búsqueda en la web
- Informes
- Redes sociales
- Clientes
- Asociaciones de la industria y conferencias
- Antiguos empleados



Aprenda de su competencia, pero evite sobre analizar. También se pueden considerar algunos ejemplos de éxito de industrias similares. Puede ser útil para generar ideas innovadoras. Céntrese siempre en su organización.

La clave para cada negocio es *ser el pez dorado entre una manada de bagres*. Ser diferente significa distinguirse entre sus competidores, llamar más la atención de los clientes, construir y crecer en el mercado.

¿Qué le hace ser diferente? ¿Su acceso a las tecnologías de vanguardia, la cualificación de sus formadores, sus ideas creativas, la especialización de sus programas, sus instalaciones, la rotación del alumnado? ¿El apoyo a la oferta formativa, su red de contactos, sus conexiones con empleadores?

¿Es la falta de interés de los alumnos por aprender o la falta de atractivo de la oferta formativa lo que hace que la tasa de participación sea baja?

¡Consejo!

Diferenciarse a menudo ofrece la oportunidad de cobrar un plus por su servicio. Sin embargo, puede también que requiera costos más altos para



preferir dicho servicio.

Recursos adicionales

Política europea de cooperación (marco ET 2020):

https://ec.europa.eu/education/policies/european-policy-cooperation/et2020-framework_en

EPALE – Plataforma electrónica dedicada a la enseñanza para adultos en Europa: <https://epale.ec.europa.eu/en>

Eurydice: <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/>



Sección 2: Perfil y características de los adultos de baja cualificación

Unidad 1: Adultos de baja cualificación

¿Quiénes son los adultos de baja cualificación?

En formación oficial, se considera como baja cualificación aquel nivel educativo por debajo de la Educación Secundaria ([ISCED](#) 0-2). La Encuesta de Fuerzas del Trabajo de la UE (LFS en inglés) ampara dicha definición.

Según la OECD (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), los adultos con una puntuación inferior a 1 en los test de [alfabetización](#) and [cálculo](#) de la PIAAC (Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos) son considerados como de cualificación baja. Esta definición se basa en sus competencias cognitivas y de procesamiento de la información más que en sus logros educativos oficiales.

La Organización Internacional del Trabajo (ILO por sus siglas en inglés) hace una clasificación diferente, dependiendo del trabajo del adulto. Según la [Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de 2008](#) (ISCO-08), los adultos que tienen puestos básicos (ocupaciones de grupo 9) incluso si su nivel educativo está por encima de ISCED 3, son considerados de baja cualificación.

Falta de destrezas

Los adultos de baja cualificación a menudo presentan bajo nivel de alfabetización, cálculo y competencias digitales. El desarrollo de la alfabetización constituye la base para un mayor aprendizaje e interacción lingüística. El cálculo se refiere a la aplicación del pensamiento matemático y a resolución de problemas del día a día. Las competencias digitales incluyen el uso responsable y confidente de las tecnologías digitales para el aprendizaje, el trabajo y la participación en la sociedad.



Se hace un llamamiento a las instituciones educativas y formativas para diseñar programas que doten de competencias solicitadas en el mercado laboral. Según la Comisión Europea y lo descrito en la [Nueva Agenda de Capacidades europea](#), «los adultos de baja cualificación deberían ser ayudados a mejorar su comunicación lingüística, sus competencias en cálculo y en competencias digitales y, cuando sea

8 Competencias básicas para la formación continua (según el Consejo de la UE)

1. Comunicación lingüística
2. Ciencias, tecnologías e ingeniería
3. Competencias digitales
4. Competencia multilingüística
5. Competencias personales, sociales y de aprendizaje
6. Ciudadanía
7. Emprendimiento

Información útil

Casi uno de cada cinco adultos europeos tiene problemas con leer y escribir, realizar cálculos sencillos y utilizar las herramientas digitales en el día a día.

posible, desarrollar su conjunto de competencias de manera que les lleve a obtener una titulación superior a educación secundaria o equivalente».

Formación académica

Puede que el reto más significativo sea comprometer y motivar a los adultos de baja cualificación en la formación. Hay que tener en cuenta que la mayoría de ellos no ha tenido experiencias positivas en procesos de aprendizaje anteriores. No se ven en un aula, ya que en el pasado se han sentido inferiores, decepcionados o incapaces

Useful information

Alrededor del 22% de los adultos europeos obtuvieron como máximo por debajo del nivel de educación secundaria.

de esforzarse académicamente.

Fortalezas y debilidades

A pesar de la falta de algunas destrezas básicas, los adultos de baja cualificación pueden poseer otras competencias muy valorables en diferentes áreas. Las

habilidades populares como la comunicación de los representantes comerciales o las competencias especializadas como puede ser la carpintería pueden proporcionar a los adultos cierta seguridad y credibilidad laboral. Además, su dilatada experiencia laboral puede haberlos equipado con destrezas similares a la formación oficial, haciendo que no sea un colectivo vulnerable para nada.

Sin embargo, cuando la educación y la formación fallan a la hora de cumplir las expectativas y necesidades sin considerar la adecuación en ciertas áreas, puede tener como resultado frustración o decepción. Estar al tanto de las fortalezas y debilidades es importante para que sus programas formativos aborden en mayor medida la realidad de los participantes.

Unidad 2: Identificar a los adultos de baja cualificación

Grupos objetivo

El grupo de adultos de baja cualificación puede que no sea fácil de identificar y trabajar. Sus características, necesidades y barreras formativas siguen siendo grandes desconocidas y difieren de un país a otro. Para entenderse mejor, se requiere una observación más atenta. Cada grupo tiene sus propias necesidades y barreras para la participación, por lo que estas deben ser tratadas teniéndolo en cuenta.

Posibles grupos específicos

¿Qué grupos pueden formar parte de tus alumnos potenciales? Marca aquellos que apliquen en tu caso:

- NINIs (Ni en Formación, Ni en Empleo)
- Desempleados de baja cualificación
- Trabajadores mayores (entre 45 y 64 años)
- Inmigrantes de fuera y dentro de la UE
- Refugiados y demandantes de asilo
- Prisioneros
- Personas con diversidad funcional
- Población gitana
- Autónomos
- Empleados con suelos precarios
- Personal de educación de adultos
- Abandonos escolares
- Profesiones específicas
- Otros.....
- Otros.....
- Otros.....



Los adultos de baja cualificación son, por lo general, población marginada. Identificar a su grupo objetivo a tiempo le ayudará a la hora de enfocar acciones hacia la dirección correcta.

Perfil de los grupos objetivo

Prepare una descripción breve de su audiencia objetivo. No tiene que ser larga, pero

Información útil

En Europa, el acceso a la formación de adultos sigue sin ser igualitario. Esto

Descripción de la audiencia objetivo

- ✓ ¿Qué tienen en común?
- ✓ ¿Dónde viven?
- ✓ ¿Cuáles son sus precedentes?
- ✓ ¿Qué quieren conseguir?
- ✓ ¿Cuáles son sus aspiraciones?
- ✓ ¿Qué sabes sobre su cultura y valores éticos?
- ✓ ¿Cuál es su nivel de conocimiento y destrezas?
- ✓ ¿Cuáles son sus fortalezas?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

sí específica; por ejemplo: «*nuestra audiencia primordial son los refugiados políticos, especialmente los de países de Oriente Medio que viven en campamentos de refugiados. Tienen buena formación, pero poco conocimiento del idioma del país de acogida. Quieren construir una nueva vida a salvo en otro sitio porque no pueden volver a su país*». Intenta contestar a las siguientes preguntas:

En la *sección 3*, se darán algunos consejos sobre cómo llevar a cabo un análisis de necesidades, el cual proporcionará más información sobre las condiciones y necesidades actuales.

Perfil de los grupos objetivo

Cada grupo de adultos se enfrenta a diferentes barreras para la participación en formación. A menudo, los proveedores de formación para adultos no consideran su realidad socioeconómica. Por lo tanto, no se garantiza facilitar la participación.

Conociendo esas barreras es más fácil encontrar soluciones sólidas y maneras de apoyarlas.

A continuación, se muestra una lista ampliada de las barreras y vacíos a los que se enfrentan los alumnos adultos. Intenta identificar los obstáculos de tus grupos objetivo (marque las casillas que correspondan). ¿Puedes identificar otras barreras de aprendizaje?

Barreras situacionales: estas barreras están relacionadas con condiciones de vida desfavorables, como, por ejemplo, otras responsabilidades:

- Horario de trabajo muy absorbente
- Responsabilidades familiares
- Condiciones económicas desfavorables
- Falta de recursos para el cuidado de niños
- Falta de opciones de transporte

Barreras institucionales: estas barreras incluyen dificultades administrativas:

- Diseño o ejecución inadecuados del curso
- Alto coste de participación en la formación
- Horarios del programa inadecuados
- Falta de variedad en la oferta
- Inaccessibilidad de los programas que responderían a las necesidades
- Falta de cualificación para acceder a los programas elegidos

Barreras en la disposición de los estudiantes: aquellas relacionadas con la actitud de los alumnos adultos ante el proceso de aprendizaje:

- Falta de motivación y determinación
- Experiencias previas desmotivadoras
- Edad o problemas de salud
- Accesibilidad o tiempo libre limitados para el aprendizaje
- Presión de la pareja
- Hábito de aprendizaje (o falta de ellos)
- Procrastinación y pereza
- Falta de metas profesionales

Barreras académicas: estas barreras están fuertemente relacionadas con la falta de destrezas y conocimientos de los adultos:

- Destrezas lingüísticas o matemáticas inadecuadas



- Competencias digitales bajas que pueden impedir el acceso a la información sobre la oferta formativa, a menudo acompañado de falta de acceso a internet o dispositivos digitales.

Barreras culturales y socioeconómicas: estas barreras están a menudo relacionadas con valores culturales, normas, estereotipos y prejuicios:

- No se espera de las mujeres que trabajen o estudien
- Se supone que hay que formar una familia a una edad muy joven
- La formación no está valorada
- Falta de apoyo y ánimos por parte de los empleadores

Unidad 3: El enfoque de tres pasos para mejorar habilidades

[Los itinerarios de mejora de las capacidades](#) es una iniciativa europea que le ofrece una segunda oportunidad para aprender destrezas básicas. Se estructura en tres pasos para ayudar a los adultos a acceder a oportunidades formativas de calidad.

1. Evaluación de competencias

Esto permite a los alumnos poder **identificar sus competencias** y las necesidades sus mejoras. Puede tomar forma de «auditoría de habilidades»: una declaración de las competencias que tiene el alumno y de

2. Oferta formativa

El beneficiario recibirá una oferta de **educación y formación** que satisfaga las necesidades identificadas en la evaluación de las habilidades. La oferta debe tener como objetivo impulsar la alfabetización, la aritmética, las habilidades digitales o permitir el

3. Validación y reconocimiento

El beneficiario tendrá la oportunidad de tener las **habilidades adquiridas validadas y reconocidas.**

Recursos adicionales

Caminos para mejorar las habilidades:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224>

Agenda Europea de las Habilidades:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

Competencias clave para la formación continua:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604%2801%29>

Educar a los estudiantes adultos: aunando las características de los estudiantes y las ciencias del aprendizaje:



Sección 3: Elaboración de análisis de necesidades

Unidad 1: Reuniendo información

Medios de recopilación de datos

En la sección anterior, hemos destacado la importancia de identificar las necesidades de los grupos objetivo. También hemos adquirido una buena comprensión de los posibles obstáculos para la participación. Ahora, es necesario identificar cuáles son las demandas reales de los programas de educación y formación. Una forma eficaz de eliminar los obstáculos a la participación de los adultos en los programas de educación y formación es adaptarlos a sus necesidades. Por tanto, es obligatorio un análisis previo de necesidades.

¿Cómo pueden los estudiantes adultos obtener esta información? Ten siempre en cuenta que los adultos poco calificados pueden no estar familiarizados con los medios modernos de recopilación de datos (por ejemplo, cuestionarios online) debido a la falta de habilidades digitales básicas. Necesitas entrar en su realidad y pensar creativamente. Por ejemplo, la encuesta PIAAC (Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos) realizada por la OCDE, utiliza una combinación de versiones de la evaluación en papel y en ordenador. Siempre puede utilizar los resultados de otras encuestas nacionales relevantes (por ejemplo, AES, PIAAC, GRALE, etc.). En este punto, debería obtener más información sobre sus grupos objetivo-específicos.

Preguntas útiles

- ¿Tienen un dispositivo electrónico? ¿Pueden usarlo para responder un cuestionario?
- ¿Cómo se puede entregar un cuestionario en papel?
- ¿Puede acercarse a una organización o asociación que esté afiliada con ellos?
- ¿Puede asignar este trabajo a un socio externo?
- ¿Son las encuestas telefónicas más efectivas en este caso?

Ejemplos de herramientas de diagnóstico de recopilación de datos

Cuantitativas

- Cuestionarios presenciales



- Encuestas online/web
- Teléfono
- Email
- Estudios e informes de archivo

Cualitativas

- Entrevistas presenciales
- Foros y comunidades online
- Grupos focales

Haciendo las preguntas correctas

¿Cuáles son los resultados deseados? Hacer las preguntas correctas conduce a información clara y explícita. Tu objetivo es facilitar tanto como sea posible la asistencia y la finalización de los programas por parte de estudiantes adultos, evitando abandonos.



Formulación correcta de preguntas:

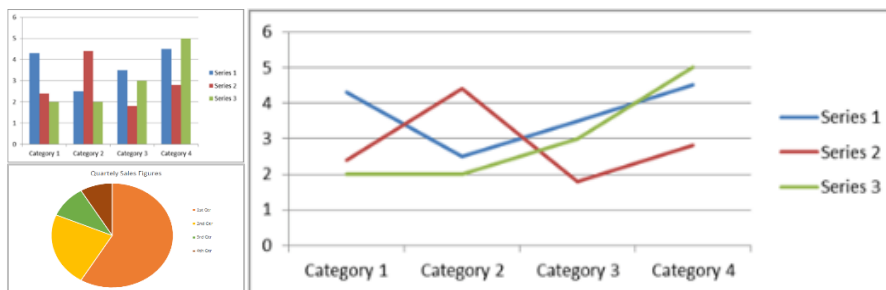
- ✓ El número de preguntas debe ser adecuado. Se deben evitar preguntas innecesarias, si hay repeticiones, se recomienda simplificarlo al máximo.
- ✓ Es preferible que las preguntas estén cerradas en un número limitado de categorías o que den como resultado una respuesta inmediata.
- ✓ La formulación de la pregunta debe ser simple y expresada en un lenguaje cercano a las personas que están siendo entrevistadas. También debe ser preciso, sin ambigüedad ni doble sentido.
- ✓ La redacción de la pregunta debe expresar exactamente lo que se pretende significar y debe tener el mismo significado para todos los entrevistados.
- ✓ Es conveniente realizar preguntas en positivo, evitar la enunciación negativa y, sobre todo, la doble negación.
- ✓ El contenido de las preguntas debe ser pertinente para los entrevistados, quienes deben poder responder a las preguntas.
- ✓ Las preguntas no deben hacer ninguna valoración y, por supuesto, no deben indicar el sentido de la respuesta.
- ✓ Las preguntas no deben ser intrusivas, muy personales o conducir a una respuesta condicionada.

Analizando datos

Una vez que hayas recopilado los datos, deberás revisar los resultados. Es hora de llevar a cabo un análisis técnico para que los datos tengan sentido y saquen algunas inferencias significativas. El propósito de la recopilación de datos no es preparar un informe extenso ni un artículo de investigación. No es necesario realizar un análisis sofisticado. Solo deben preocuparte los hallazgos clave que te permitirán adaptar tu oferta a las necesidades de los estudiantes adultos.



Hay muchos instrumentos online y offline que pueden ayudarte a presentar y visualizar los resultados. Puedes



crear tablas y gráficos utilizando un software simple como MS Excel. Otros programas online también pueden ayudarte a recopilar y analizar los datos (por ejemplo, formularios de Google, SurveyMonkey). Visualizando los resultados, podrás observar las tendencias y demandas más populares de los encuestados.

Unidad 2: Responder a las Necesidades

Enlazar las necesidades y las ofertas

¿Por qué realizar un análisis de necesidades? Es posible que hayas oído hablar del término investigación de mercado en el mundo empresarial. La investigación de mercado es imprescindible para que las empresas comprendan su mercado objetivo si quieren ofrecer soluciones realistas. Los consultores empresariales aconsejan investigar el mercado periódicamente, mantenerse al día con las tendencias actuales y mantener su competitividad. Esto también se aplica a organizaciones sin fines de lucro e instituciones públicas que se esfuerzan por tener una contribución social sustancial. Como institución de educación de adultos, tu propósito es ofrecer soluciones educativas sólidas a los estudiantes adultos.

Como punto de partida, se puede considerar una clasificación fundamental que distinga entre dos tipos de necesidades:

✓ Necesidades objetivas

Son aquellas necesidades que nacen de las condiciones sociales, culturales y educativas de los estudiantes (país de origen, nivel de estudios, profesional, edad, idiomas, etc.), el nivel de conocimientos o formación previa y los objetivos perseguidos en cualquier nivel. (personal, profesional, académico, etc.). Las necesidades objetivas permitirán enfocar el alcance y el

✓ Necesidades subjetivas

Son aquellas necesidades de los estudiantes adultos que están vinculadas con aspectos cognitivos y afectivos, e interfieren, directa o indirectamente, con el proceso de aprendizaje (por ejemplo, cómo procesan la información los estudiantes, cómo organizan su entorno y cómo interactúan con él, su capacidad para tolerar situaciones poco claras y asumir riesgos dentro

¿Alguna vez has tenido en cuenta que...?

- Los adultos tienen muchas responsabilidades que deben equilibrarse con las demandas de aprendizaje.
- Los adultos mayores pueden sentirse incómodos dentro de una clase de estudiantes más jóvenes, por lo que el entorno de aprendizaje debe aceptar su valiosa contribución.
- Las malas experiencias previas con la educación pueden manifestarse en sentimientos como baja confianza, miedo o insuficiencia. Mejorar las razones para inscribirse y desconectarse de las experiencias anteriores podría ser una excelente manera de romper esta barrera.
- Los adultos poco calificados no suelen tener una gran capacidad para tolerar situaciones poco claras y asumir riesgos dentro del proceso de aprendizaje.
- Un adulto poco calificado puede expresar altos niveles de ansiedad o bajos niveles de confianza en sí mismo o autoestima hacia el aprendizaje.



Disponibilidad de recursos

Tan pronto como identifiques las necesidades y condiciones de los estudiantes adultos, debes preparar un plan utilizando los recursos disponibles de tu organización para responder a la demanda. ¿Qué recursos tienes disponibles actualmente?

Ejemplo of recursos

- El aprendizaje a distancia requiere dispositivos electrónicos, cuentas en plataformas, software apropiado, capacitación para educadores, etc.
- La asistencia física requiere instalaciones, infraestructuras tecnológicas, etc.
- La andragogía requiere ciertas habilidades de enseñanza, prácticas, enfoques, etc.

Por lo tanto, debes asegurarte de que tu organización está preparada para ofrecer educación y capacitación de calidad, respondiendo a las necesidades de los estudiantes adultos. Intenta pensar en todos los recursos necesarios y completa la tabla a continuación:



Capital Humano	Instalaciones	Recursos financieros	Recursos tecnológicos-digitales	Recursos educativos	Recursos relacionales

Recursos de movilidad

Deberías haberste dado cuenta de que es posible que tu organización no cuente con todos los recursos necesarios para responder adecuadamente a las necesidades de los estudiantes adultos poco calificados. También puedes reconocer que la movilización de todos estos recursos podría no ser financieramente sostenible. Movilizar recursos implica costos que también deben corresponder a ganancias.

Los recursos siempre serán escasos. No tienes que preocuparte. La clave es movilizar los recursos existentes para producir valor para los estudiantes adultos y generar otros nuevos. En este viaje, debes ser creativo e innovador.

Recursos adicionales

Análisis de necesidades y planificación de programas Educación de adultos:
<https://library.oapen.org/viewer/web/viewer.html?file=/bitstream/handle/20.500.12657/29456/9783847403562.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



Sección 4: Mapeo de las partes interesadas y facilitación de la participación

Unidad 1: Identificación de las partes interesadas

Partes interesadas clave y su función

Diferentes partes interesadas pueden contribuir a las distintas etapas de tu estrategia para maximizar los resultados y el impacto. La política de la Unión Europea sobre el aprendizaje permanente destaca la importancia de cooperar con empresas, interlocutores sociales y partes interesadas a nivel europeo, nacional y regional.

Actores clave en el campo de la educación de adultos:

Ministerios / organismos gubernamentales / autoridades locales: En muchos estados miembros de la UE, las responsabilidades e iniciativas nacionales en educación de adultos a menudo se dividen entre varios organismos públicos. Intenta identificar estos organismos en tu país y cómo pueden ayudar a tu organización.

Instituciones de educación superior: las universidades se consideran fuentes de conocimiento. A pesar de los conocimientos que pueden ofrecer sobre el sector de la educación de adultos en general, pueden aceptar un tipo diferente de colaboraciones. Los centros de investigación y las asociaciones de estudiantes también son posibles partes interesadas dentro de tu microcomunidad.

Empresas: las empresas suelen ser el destino deseado por los estudiantes adultos; por lo tanto, pueden brindarte información vital sobre las demandas y necesidades reales del mercado laboral. No puedes excluirlas de tu red.

Organizaciones juveniles / grupos sociales / ONG: estas organizaciones suelen trabajar con determinados grupos de adultos. Tienen su red de grupos que a menudo educan o capacitan.

Organizaciones de consultoría / Servicios de asesoramiento profesional / Oficinas de empleo: la orientación profesional es esencial para la mejora de las competencias de los adultos poco cualificados. Necesitan consultas de expertos sobre sus trayectorias profesionales de prospección.

Organizaciones de educación de adultos: una colaboración horizontal puede ser una excelente manera de intercambiar prácticas o fortalecer su voz y plantear cuestiones



esenciales, como la falta de financiación por parte del gobierno. La representación es fundamental para una presencia social más fuerte de las organizaciones de educación de adultos.

Estableciendo colaboraciones y su aportación

Intenta identificar tu red de partes interesadas y cómo cada una puede contribuir al proceso.

- **Ministerios/organismos gubernamentales/autoridades locales:**

1.

2.

3.

- Promover la educación y la formación en grupos destinatarios específicos a través de su red
- Información sobre las prioridades y estrategias nacionales
- Recibir datos estadísticos y conocimientos sobre el sector
- Acceder a las previsiones del mercado laboral nacional o regional
- Aprender sobre los programas públicos y la financiación disponibles
- Colaborar con los servicios públicos de empleo
- Acceder a bibliotecas, instalaciones y otros servicios comunitarios
- Estar informado sobre las legislaciones y los derechos de los alumnos
- Conocer las iniciativas nacionales de aseguramiento de la calidad (MNC, certificaciones y mecanismos de reconocimiento, etc.)

- **Instituciones de educación superior:**

1.

2.

3.

- Obtener información e ideas basadas en evidencia basada en la teoría de anuncios
- Acercamiento a grupos de estudiantes potenciales



- Colaboración con los núcleos universitarios que podrían brindar servicios externos
- Contratación de servicios educativos
- Creación de polos de educación para el empleo
- Identificar oportunidades de aprendizaje de tu interés

• **Empresas:**

1. _____
2. _____
3. _____

- Estar informado sobre las necesidades y demandas del mercado laboral
- Establecer puentes de empleo para los alumnos
- Acercamiento a los clientes potenciales (por ejemplo, formación en la empresa o formación de clientes)
- Lograr que los empleadores participen más activamente en la educación y la formación
- Identificar segmentos en función de determinadas competencias y temas formativos

• **Organizaciones juveniles / grupos sociales / ONG:**

1. _____
2. _____
3. _____

- Acercamiento a posibles grupos de adultos (por ejemplo, prisioneros, refugiados, ancianos, etc.)
- Identificación de nuevos temas y asuntos sobre educación y capacitación

• **Servicios de asesoramiento profesional / Oficinas de empleo:**

1. _____
2. _____
3. _____

- Contratar servicios para proporcionar un paquete completo a los estudiantes adultos

- Aprender sobre empleadores potenciales y vacantes actuales
- Información sobre posibles trayectorias profesionales y adaptación a su formación

• **Organizaciones de educación de adultos:**

1.

2.

3.

- Intercambiar conocimientos, prácticas, material, equipo o instalaciones
- Fortalecer tu voz e imagen social a través de la representación
- Contratar y ofrecer servicios

En muchos países europeos, los proveedores de educación de adultos han formado asociaciones y redes de representantes nacionales que son financiadas, con frecuencia, por autoridades nacionales, regionales y / o locales. Muchas de estas asociaciones y redes son miembros de otras asociaciones a nivel internacional (europeas) como por ejemplo la Asociación Europea para la Educación de Adultos (EAEA), la Red Europea de Habilidades Básicas (EBSN), la Asociación Europea de Educación Penitenciaria (EPEA) y la Sociedad para la Investigación en Educación de

Asociación Europea para la Educación de Adultos (EAEA)

Es la voz de la educación de adultos no formal en Europa.

EAEA es una ONG europea con 133 organizaciones miembros en 43 países y representa a más de 60 millones de estudiantes en

Asociación Europea de Educación Penitenciaria (EPEA)

Es una organización formada por educadores, administradores, gobernadores, investigadores y otros profesionales penitenciarios, cuyos intereses radican en promover y desarrollar la educación y actividades

Sociedad para la Investigación en Educación de Adultos (ESREA)

Promueve y difunde la investigación teórica y empírica sobre la educación de adultos y el aprendizaje de adultos en Europa a través de redes de investigación, conferencias y

Adultos (ESREA).

Unidad 2: Servicios de orientación y asesoramiento

Creación de talleres de orientación profesional

La orientación y el asesoramiento son elementos cruciales que ayudan a los alumnos a tomar decisiones informadas sobre sus opciones de carrera y educación. En Europa se han establecido diferentes modelos para ayudar a los ciudadanos a este respecto. Algunos países han optado por servicios integrados y financiados con fondos públicos, mientras que otros se basan en iniciativas privadas.

Si bien los diferentes modelos de orientación pueden fomentar diferentes enfoques, todos se basan generalmente en el diálogo entre el consejero y el cliente. El propósito de la sesión (o una serie de sesiones) es establecer el objetivo de la orientación, discutir las habilidades, experiencias e intereses del cliente y brindar información sobre las oportunidades actuales. En algunos casos, esto incluye la creación de un plan de acción personalizado



Preguntas útiles

- ¿Qué servicios hay disponibles en tu país para la orientación profesional?
- ¿Qué puede ofrecer tu organización para complementar la oferta existente?
- ¿Cómo puede tu red de socios ayudarte en este procedimiento?

Ejemplos de otros países

Portugal ha establecido los *Qualifica centros* que ofrecen orientación y asesoramiento, validación de aprendizajes previos y cursos de educación para adultos.

En países donde el sistema de orientación está fragmentado, se han establecido diferentes servicios. Por ejemplo, en Flandes (Bélgica) las llamadas tiendas de aprendizaje (*Leerwinkels*) proporcionar información, orientación y asesoramiento gratuitos sobre oportunidades de aprendizaje; recientemente han creado una red regional.

Informar sobre los derechos de educación y formación

El derecho a la educación es, como todos son Derechos Humanos, universal y se aplica a todas las personas, independientemente de su edad.

El aprendizaje y la educación de adultos es un componente fundamental del aprendizaje permanente. Comprende todas las formas de educación y aprendizaje que tienen como objetivo garantizar que todos los adultos participen en sus sociedades y en el mundo del trabajo. Denota todo el conjunto de procesos de aprendizaje, formales, no formales e informales, mediante los cuales los considerados adultos por la sociedad en la que viven, desarrollan y enriquecen sus capacidades para vivir y trabajar, tanto en sus intereses como en los de sus comunidades, organizaciones y sociedades.¹

¹ Unesco (2015). Recommendation on Adult Learning and Education. Available at: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245179>



Los adultos se involucran (o vuelven a participar) en el sistema educativo debido a

Algunos ejemplos son:

1. Terminar la Educación Primaria o Secundaria que no tenían o que abandonaron.
2. Adquirir habilidades educativas básicas, como lectura, escritura o aritmética.
3. Adquirir formación y conocimientos profesionales con el objetivo de adaptarse a las nuevas condiciones del mercado laboral o cambiar de carrera o tener un desarrollo profesional a lo largo de la vida.

varias razones:

Además de las razones mencionadas anteriormente, la educación de adultos también beneficia y apoya a los siguientes motivos:

- ✓ Disfrutar de otros derechos humanos como el derecho al trabajo, a la salud y a participar en la vida cultural y los asuntos públicos.
- ✓ Calificar a los adultos que están marginados económica y socialmente para comprender, cuestionar y transformar; a través de la conciencia crítica, que son las razones de su exclusión; incluyendo salir ellos mismos de la pobreza.
- ✓ Desarrollar las habilidades y los conocimientos necesarios para participar en la sociedad.

Actualmente, la Educación de Adultos, y particularmente la educación no formal, incluidos los programas de alfabetización, suele ser el nivel educativo con tasas más bajas en cuanto a su implementación y financiamiento en la mayoría de los países. Hay muy pocos países que gastan el 3% recomendado de su presupuesto nacional en programas de alfabetización y educación de adultos. Por lo tanto, el aprendizaje y la educación de adultos no suelen ser gratuitos, por lo que es una barrera para el acceso a la educación de adultos, o es una carga económica para los adultos que ya están marginados.



Un elemento clave del derecho a la educación es que debe ser accesible para todos; esta es la razón por la que la educación primaria y secundaria suele ser gratuita. El mismo principio debe aplicarse a la educación de adultos. Sin embargo, para los adultos es diferente porque, además del Estado, existen proveedores privados, empresas que capacitan y capacitan a su personal. Las organizaciones comunitarias

Establecer un marco legal y regulatorio que garantice el acceso a las oportunidades de aprendizaje y educación de adultos, especialmente para las personas marginadas, es una responsabilidad fundamental de los Estados. Además, los Estados tienen obligaciones en virtud de los derechos humanos internacionales que se refieren a determinadas formas de aprendizaje y

crean oportunidades de aprendizaje para el aprendizaje de sus miembros.

Unidad 3: Desarrollar mecanismos de información Canales, medios y campañas de comunicación



El desconocimiento de los programas disponibles fue uno de los factores de no participación más prevalentes, como se informó en la investigación DIMA 2.0. Con base en esa información, debes decidir si utilizarás las redes sociales (Facebook, LinkedIn, Twitter, Instagram, un blog, etc.) o los canales tradicionales offline para

Encontrando el mejor canal de comunicación para el grupo objetivo

- ¿Tienen acceso a Internet?
- ¿Cómo se informan?
- ¿Cuáles son sus aficiones?
- ¿Cuáles son sus grupos sociales?
- ¿Dónde suelen reunirse?
- ¿Cuál es su cultura y ética?
- ¿Cuál es su clase social?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

informar a tu audiencia.

Existe una posibilidad razonable de que los grupos de adultos poco calificados generalmente se informen mediante periódicos impresos, revistas u otros canales de comunicación offline.

El idioma de la campaña debe reflejar al grupo objetivo, para que puedan entender fácilmente los mensajes. Piensa en cómo se puede transmitir el mensaje de manera eficaz. Puede que prefieras utilizar un lenguaje escrito; sin embargo, el uso de

Para encontrar los mejores medios de comunicación considera

...

- a. Qué canal de comunicación estás utilizando y qué tipo de campaña.
- b. Tu grupo objetivo (verifique las respuestas a las preguntas anteriores).

imágenes y videos puede resultar más atractivo.

Incrementar la motivación de los estudiantes adultos

Comprender por qué es probable, o improbable, que los adultos busquen oportunidades de aprendizaje es un tema complejo y particularmente delicado para los adultos con bajo nivel educativo y experiencias negativas en la educación formal. Se han realizado varios estudios para analizar las motivaciones de los adultos para aprender, que finalmente cambian a lo largo de sus vidas. Las transiciones importantes de la vida en materia de empleo, hijos y jubilación pueden tener un impacto potencial positivo o negativo en la motivación para participar en el aprendizaje. Esto significa que es probable que los adultos que actualmente tienen

Posibles factores motivadores para adquirir las habilidades básicas

Económicos

- Ingresos más altos
- Mejores puestos de trabajo
- Nueva identidad profesional

No-económicos

- Mejorar la confianza
- Ser mejor persona
- Empoderamiento
- Extending one's social circle

poca probabilidad de participar en el aprendizaje lo hagan en el futuro.

Lamentablemente, y lo que es más importante para los adultos que necesitan mejorar sus habilidades básicas, las desigualdades en la participación relacionadas con los antecedentes se acumulan con el tiempo. En consecuencia, los adultos de

entornos desfavorecidos necesitarán paciencia y perseverancia para superar los diversos obstáculos que se interpongan en su camino. Sin una *renovación constante de la motivación*,² será más probable que abandonen los estudios. La motivación extrínseca e intrínseca están estrechamente interrelacionadas. Si bien la perspectiva de un mejor trabajo puede ser un factor crucial y motivador, los estudios muestran que varios elementos de la motivación intrínseca, como la curiosidad o la preferencia por los desafíos, pueden predecir la *cantidad y extensión de lectura*³.

Sin embargo, si bien la motivación puede ser un factor decisivo para la participación de muchos adultos, no es el único. Los estudios muestran que el costo del aprendizaje juega un papel vital en la decisión de participar en la educación, particularmente para aquellos adultos que están en riesgo de exclusión⁴. La participación depende de varios otros elementos de un ecosistema de aprendizaje más amplio que entran en juego. Como lo demuestra Boeren⁵, el ecosistema incluye no solo al alumno y al proveedor de educación de adultos, sino también varios otros elementos, como el apoyo de los empleadores, la accesibilidad de varios servicios sociales o marcos de políticas más amplios que facilitan el acceso al aprendizaje de adultos. Esto significa que, como proveedor de educación para adultos, es posible que desee analizar no solo qué motivará a los alumnos a "atravesar la puerta" y si encontrarán que su oferta de aprendizaje es relevante para lo que quieren lograr, sino también si el entorno en el que los alumnos en el que se encuentren les permitirá tomar esa decisión y llevarla a cabo.

Tres componentes principales de la motivación son:

- a. Perspectiva de tiempo futuro
- b. Conceptos basados en el yo y la identidad, incluida la autoeficacia y el autoconcepto

² https://ec.europa.eu/assets/eac/education/experts-groups/2014-2015/adult/adult-basic-skills_en.pdf

³ Ibid.

⁴ <https://h2020enliven.files.wordpress.com/2019/02/enliven-d4.1.pdf>

⁵ [Understanding adult lifelong learning participation as a layered problem](#)



puntuaciones más bajas en lectoescritura y aritmética se asociaron con una mayor desigualdad en la distribución del ingreso. Los adultos con bajo nivel de alfabetización tenían más probabilidades de estar desempleados o de tener salarios más bajos. Era más probable que tuvieran mala salud, que no confiaran en su impacto en los procesos políticos o que no participaran en actividades asociativas o voluntarias.



Varios estudios también han demostrado que el aprendizaje de adultos es una inversión que aporta beneficios a largo plazo. Un estudio longitudinal realizado en Portland (Oregon, EE. UU.) analizó tanto a participantes como a no participantes en programas de habilidades básicas para adultos. Al evaluar sus habilidades durante un período de diez años (1998-2007), el estudio encontró que aquellos que participaron en programas de habilidades básicas tuvieron un aumento del 53% en sus ingresos, progresaron a otras oportunidades de aprendizaje y mostraron un mayor compromiso cívico⁶.

Sin embargo, aunque los beneficios de participar en programas de habilidades básicas son indiscutibles para cualquiera que trabaje en el campo, este no es necesariamente el caso para el público en general. Los estudiantes potenciales (y los responsables políticos por igual) pueden percibir el aprendizaje de adultos como un costo más que como una inversión. Las oportunidades de aprendizaje pueden parecer costosas, difíciles de organizar logísticamente y que requieren mucho tiempo. Al mismo tiempo, las habilidades básicas bajas específicamente pueden ser una fuente de vergüenza y estigma para muchos; volver al aula es, comprensiblemente, una decisión difícil de tomar independientemente de sus obvios beneficios.

Las estrategias de divulgación y comunicación juegan un papel clave para asegurar que aquellos que más necesitan aprender estén al tanto de las oportunidades actuales. El aprendizaje de adultos necesita una imagen positiva. Debe percibirse

Información útil

Las habilidades básicas son necesarias para realizar una serie de tareas cotidianas, como administrar un presupuesto familiar o cuidar de la salud. El Plan de estudios para ciudadanos, desarrollado en el Reino Unido por el Instituto Nacional de Aprendizaje y Trabajo y probado con socios comunitarios, ha integrado con éxito la provisión de habilidades básicas en un contexto más amplio de habilidades para la vida. Se adoptaron enfoques participativos para garantizar que el contenido del curso siga siendo relevante para cada alumno. Como resultado, los alumnos han visto cambios en su empleabilidad, han mejorado

⁶ <https://proliteracy.org/Blogs/Article/196/The-Case-for-Investment-in-Adult-Basic-Education>



como accesible, agradable, relevante y, lo que es más importante, libre de prejuicios o estigmas.

Recursos adicionales

Inventario de sistemas y prácticas de orientación permanente:
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices>



Orientación y orientación para estudiantes adultos (GOAL), proyecto Erasmus+: <https://adultguidance.eu/>

Recursos adicionales

(motivación y beneficios)

Mejorar las habilidades básicas en la edad adulta: participación y motivación: https://ec.europa.eu/assets/eac/education/experts-groups/2014-2015/adult/adult-basic-skills_en.pdf

(comunicación)

Sobre la narración de historias / campañas: mostrando ejemplos exitosos de estudiantes adultos.

Soy un estudiante adulto 2016: historias inspiradoras de estudiantes de toda Irlanda: <https://www.aontas.com/assets/resources/Learner-Work/Im-an-Adult-Learner-2016.pdf>

Premios estrella AONTAS: <https://www.aontas.com/community/adult-learners-festival/aontas-star-awards>

Ganadores del premio Festival of learning 2019, Learning and Work Institute: <https://www.youtube.com/playlist?list=PLmZbrFRJFfyMdlNGWzPOyt0sHVhhH5DJ1>

Vivir y aprender: historias de aprendizaje de adultos: <https://vimeo.com/showcase/4012888>

Estudio BeLL: <https://eaea.org/our-work/projects/benefits-of-lifelong-learning/>

(alcance)

Alcance, empoderamiento, diversidad: https://www.oed-network.eu/wp-content/uploads/2018/04/guidelines-for-trainers_en.pdf - especialmente en la adaptación de herramientas de comunicación a diferentes grupos objetivo.

(defensa)

Proyecto ARAI F: <https://eaea.org/our-work/projects/arai-general-page-policy->



Sección 5: Adaptación de los programas a las características de los adultos de baja cualificación

Unidad 1: El valor de la educación de adultos

Relevancia y utilidad para la empleabilidad

El aprendizaje de adultos puede afectar la empleabilidad en diferentes niveles. A nivel individual, los alumnos se benefician directamente de la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos. Esto puede tener un impacto en la obtención y mantenimiento de un trabajo favorable, el aumento de los ingresos, el aumento de las aspiraciones y la mejora de la satisfacción laboral. A nivel de organización, hay ganancias en productividad, compromiso de los empleados y menor rotación laboral. A nivel nacional, los niveles de empleo, los ingresos fiscales y la aceptación de la innovación tienden a aumentar.

Consejo útil

Cuando se trata de ofrecer formación con fines profesionales, debe asegurarse de que los alumnos se esfuercen por lograr resultados laborales positivos. Intente vincular su oferta con el contexto y el lugar de trabajo del alumno. Para los adultos poco cualificados, es fundamental incorporar la formación en habilidades básicas. Para tales fines, las oportunidades deben ser prácticas y estar orientadas a problemas vinculadas a la práctica diaria.

Trate de determinar qué habilidades desarrollarán los estudiantes adultos en cada programa (objetivos de aprendizaje) y cómo:

	Habilidades	Dónde las usarán	Cómo serán desarrolladas
	<i>Ejemplo: información básica y alfabetización en datos.</i>	<i>Identificación de clientes y proveedores.</i>	<i>Navegando, buscando y filtrando datos en ejercicios durante la clase. Se pedirá a los alumnos que articulen las necesidades de información, que busquen datos, información y contenido en entornos digitales.</i>

Programa de	Habilidad 1:		
	Habilidad 2:		
	Habilidad 3:		

Identificación de las tendencias nacionales y regionales

El rápido cambio tecnológico relacionado con lo que se conoce como la cuarta revolución industrial, está haciendo cada vez más obsoletos los conocimientos, competencias y habilidades de los trabajadores. Los rápidos cambios socioeconómicos forman cada día nuestra realidad. Según estimaciones⁷, muchos adultos corren el riesgo de perder sus trabajos o verse afectados significativamente debido a la automatización en los próximos años. Por lo tanto, es su responsabilidad preparar a los estudiantes adultos para las tendencias actuales y futuras.

De hecho, los adultos con pocas habilidades se ven más afectados por estos cambios, ya que gran parte de su funcionamiento está siendo reemplazado por avances tecnológicos. Apoyar a los adultos poco cualificados para que mejoren o se vuelvan a capacitar es imperativo para la empleabilidad, la productividad social y la inclusión. Los programas deben centrarse en promover el aprendizaje sobre lo que se necesitará en el futuro, mientras que la negación de la progresión significa una pérdida de tiempo y recursos.

OECD⁸ ha identificado cuatro mega tendencias y sus secuelas que ya están afectando al mundo del trabajo.

⁷ Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018), "Automation, skills use and training", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>.

⁸ OECD (2019), Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning, <http://www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf>



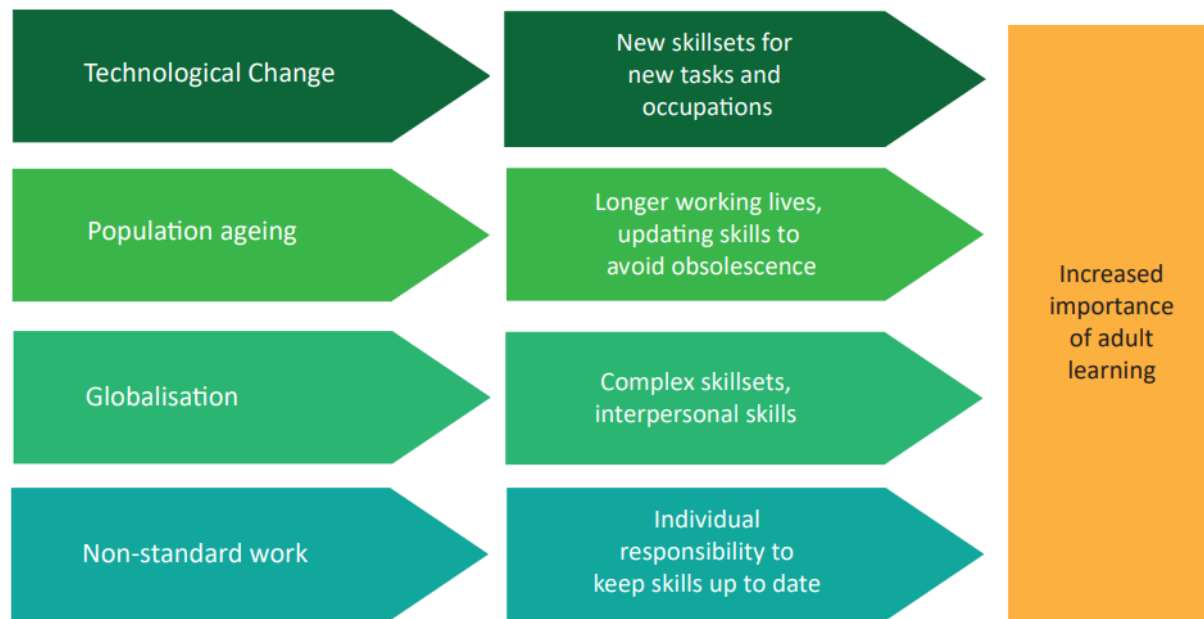


Figure 1. Megatrends affect the world of work (OECD, 2019)

Consejo útil

Puedes consultar las previsiones nacionales de necesidades de empleo de la autoridad responsable de su país, para obtener información más precisa y relevante sobre su contexto. Con base en estos resultados o proyecciones de otras fuentes, intenta identificar los eslabones faltantes en términos de conocimientos, habilidades o competencias.

Ciudadanía activa

El aprendizaje de adultos también está asociado con altos niveles de participación comunitaria, cohesión e integración social, participación comunitaria, participación democrática y ciudadanía en el lugar de trabajo.

Los adultos pueden llevar consigo percepciones erróneas u opiniones sociales y políticas extremas. Los programas de aprendizaje no deben oponerse a ningún punto de vista. Sin embargo, es su obligación brindar oportunidades para que se presenten diferentes opiniones dentro de un espíritu de unidad. Además, trata de enfatizar los problemas locales comunes (por ejemplo, bajo nivel de reciclaje) y mejorar la colaboración para resolverlos.

Asegúrate de transmitir dentro de tu oferta valores como la tolerancia a la diversidad (entre religiones y nacionalidades), confianza social, comprensión y participación política, resolución de problemas de la comunidad local, conciencia de derechos y colaboración social.

Unidad 2: Flexibilidad y Disponibilidad

Flexibilidad del curriculum

Proporcionar flexibilidad en el plan de estudios para que los adultos se adapten y formatear los cursos (módulos de capacitación en el trabajo) podría ser más atractivo. Las oportunidades de aprendizaje modular ofrecen a los alumnos la posibilidad de dar forma a su ruta de aprendizaje, agregando créditos o calificaciones parciales a su cartera de aprendizaje. La modernización de la oferta de educación y formación y la explotación de estrategias y medios de aprendizaje innovadores podrían contribuir a la calidad y eficacia del sector.

Consejo útil

Los adultos poco calificados tienen el tiempo y la motivación para participar en cursos largos para mejorar o volver a capacitarse.

Puede proporcionar a los alumnos la capacidad de combinar módulos de diferentes tipos de oferta de aprendizaje para obtener una calificación. Intente dividir sus cursos estandarizados en módulos más cortos (de 1 a 2 semanas o de 1 a 2 meses). Idealmente, esta "carpeta de aprendizaje" debería incluir procedimientos de reconocimiento y validación de habilidades. De esta manera, los adultos poco calificados pueden concentrarse en adquirir las habilidades que les faltan para obtener una calificación completa.

Flexibilidad del horario del programa

Además, la flexibilidad del horario de un programa es otra necesidad primordial que debe respetarse al diseñar programas para adultos poco capacitados. Esto significa, por ejemplo, cambiar los lugares o los horarios de acuerdo con las necesidades de los alumnos o considerar las opciones de aprendizaje presencial y en línea, si se considera factible. También considera la impartición por la noche y los fines de semana y los programas a tiempo parcial.

Consejo útil



La mayoría de los adultos poco calificados llevan vidas ocupadas con obligaciones familiares y laborales, lo que les permite un tiempo limitado para aprender. La escasez de tiempo es una de las barreras más críticas para la participación.

Accesibilidad e Inclusión

Al igual que los arquitectos diseñan edificios de manera proactiva para que puedan acceder las personas con discapacidades, los educadores de adultos pueden planificar su éxito en el aprendizaje. Las prácticas de accesibilidad incluyen la adecuación del contenido académico y la promoción de la inclusión en todos los aspectos del entorno de aprendizaje.

El [Pilar Europeo de Derechos Sociales](#) reconoce el derecho de las personas con discapacidad (médico e intelectual) a la inclusión y se expande en 20 categorías. El primero se refiere al derecho a la educación, la formación y el aprendizaje permanente de calidad e inclusivos para la empleabilidad y la socialización.

Para crear un entorno de aprendizaje inclusivo, puede:

- Respetar a todas las personas independientemente de su género, etnia, clase, edad, sexualidad o habilidades físicas e intelectuales.
- Reconocer que llevan múltiples perspectivas a situaciones de aprendizaje.
- Seguir las [reglas](#) sobre cómo hacer que la información sea fácil de leer.

Consejo útil

Muchos adultos con discapacidad intelectual en Europa no pueden participar como ciudadanos activos en sus sociedades, ya que la mayoría tiene un acceso limitado a la educación y formación formal o informal para adultos.

¡Importante!

El aprendizaje a distancia es una excelente manera de brindar acceso a los estudiantes en áreas rurales, pero funciona a la inversa para estudiantes sin conexión a Internet o dispositivos electrónicos.



Recursos adicionales:

¿Cuáles son los beneficios más amplios de aprender a lo largo de la vida?:

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/635837/Skills_and_lifelong_learning_-_the_benefits_of_adult_learning_-_schuller_-_final.pdf

Automatización, uso de habilidades y formación:

https://pmb.cereq.fr/doc_num.php?explnum_id=4268

Adquirir las habilidades adecuadas: involucrar a los adultos poco capacitados en el aprendizaje:

<http://www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf>

Las pautas de diseño universal para el aprendizaje: <http://udlguidelines.cast.org/>



Sección 6: Diseño de programas enfocados en adultos de baja cualificación

Unidad 1: Planificación del Plan Curricular

Propósito y objetivos

Los procesos de formación deben entenderse como sistemas unitarios y continuos. Para ello, es necesario dotarlos de una conexión que sirva para armonizar todas las acciones requeridas. Este proceso se llama Planificación, que significa el orden secuencial de todos los elementos que interfieren o son necesarios en un proceso de aprendizaje.

Por tanto, planificar significa proyectar, intentar, perseguir, preparar, inventar, sugerir para alcanzar el propósito y los objetivos. Planificar es hacer que una idea se convierta en una actividad. Impide la acción, tomando decisiones previas para llegar a algo.

Para que el formador pueda planificar, es necesario:

- Considerar el propósito marcado, lo que significa que el formador debe analizar el objetivo a alcanzar, comprenderlo en toda su extensión y estudiar sus posibilidades y oportunidades.
- Evitar que se siga el proceso. Esto se logra respondiendo las preguntas por qué, cómo, qué, a quién, en qué circunstancias ...
- Tener la formación adecuada (ideas, experiencias, conocimientos) para atender adecuadamente el propósito previsto.

Proceso de planificación

En el área de aprendizaje, la planificación requiere:



Paso 1

- Reflexión sobre la secuencia a seguir y los pasos a seguir.

Paso 2

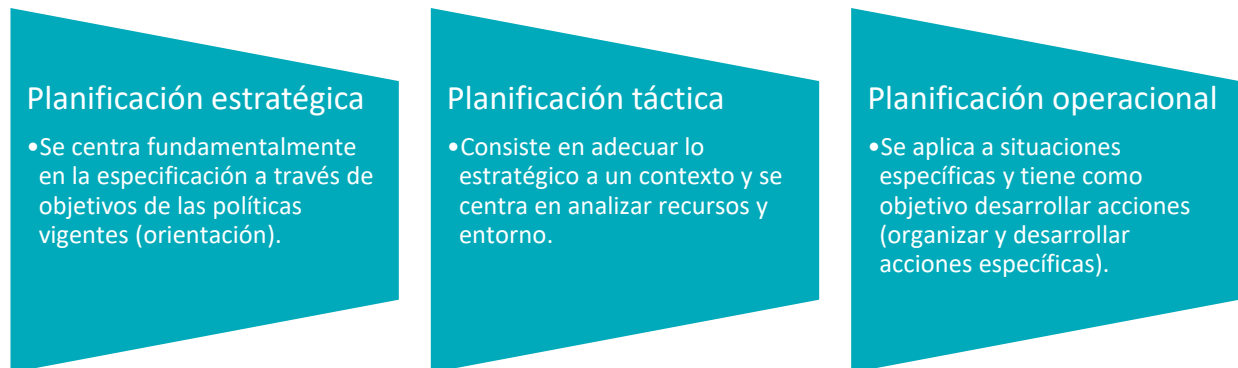
- Previsión de los efectos de esa secuencia.

Paso 3

- Organización funcional de todo el proceso considerado como un todo integrado y armónico.



La complejidad de las situaciones dentro del contexto de la educación no formal exige que los procesos de planificación sean lo más completos posible y que consideren no solo la variación impuesta por el tiempo sino también la influencia de presiones circunstanciales que entran en juego en cada acción. En base a esto, se pueden considerar diferentes niveles de planificación:



Unidad 2: Elementos del diseño del plan curricular

Una vez definida y comprendida la planificación, se van a analizar los diferentes elementos que componen la planificación y los programas de formación para estudiantes adultos. Estos son elementos que todos los formadores o proveedores de formación deben tener en cuenta durante el proceso de planificación, desarrollo y evaluación de la formación.

Primer elemento: **Análisis de necesidades**

Como ya se ha explicado en la sección tres, el punto de partida en la elaboración de un plan o programa de formación para estudiantes adultos depende de sus necesidades. El análisis de necesidades anterior permite orientar el proceso de planificación, liderar procesos de transformación, justificar la formulación de políticas.

Segundo elemento: **Política de formación**

Este es un elemento esencial a tener en cuenta al elaborar planes y programas de formación para estudiantes adultos. La política de formación es un resumen de las necesidades detectadas previamente en un determinado contexto y política institucional. Verificar esto es importante para diseñar y desarrollar programas que no solo sean coherentes con las necesidades de los estudiantes adultos, sino que

también estén respaldados por la institución. Por tanto, los programas de formación deben satisfacer no solo las (necesidades) educativo-psicológicas y contextuales, sino también considerar la realidad institucional.

Tercer elemento: Grupo objetivo

Otra variable a considerar dentro del proceso de planificación de lecciones y diseño de programas de capacitación es el grupo objetivo. El currículo de formación debe desarrollarse en un contexto específico para determinados destinatarios con también características, condiciones, intereses, expectativas, experiencias, niveles educativos y necesidades específicas, etc.

Cuarto elemento: Contenido

El contenido es la parte central del plan de estudios. Este apartado se centra en aclarar dos cuestiones fundamentales en torno a los contenidos: selección y organización (secuenciación) de contenidos.

En cuanto al primero, la selección de los contenidos, el principal problema son los criterios a utilizar y su razón de ser. Cabe señalar que no todos los criterios tienen el mismo peso específico, y esto depende del tipo de proceso de enseñanza-aprendizaje (formal, no formal), entre otros criterios. Algunos de estos criterios se exponen a continuación:

- *Objetividad:* se entiende como la adaptación y la coherencia con los hechos reales, el acercamiento a la realidad.
- *Convencionalidad y concertación:* se refiere a la inclusión de los contenidos más consensuados dentro de la comunidad.
- *Presente:* Todo el contenido debe ser pertinente y actualizado. Las secciones deben evitar la enajenación y la obsolescencia de los contenidos.
- *Vigencia:* En el sentido de que los contenidos deben ser adecuados para lograr los resultados que se pretenden alcanzar. Es decir, el contenido debe estar estrechamente vinculado a los objetivos.
- *Ejemplaridad:* Implica la selección de los contenidos relevantes en su sentido instrumental como lógico.
- *Transferibilidad:* Dar prioridad a aquellos aspectos con mayor nivel de transferencia que apoyen la generalización de las experiencias de aprendizaje.
- *Utilidad-Aplicabilidad:* Elección de contenidos con mayor proyección realista para las actividades sociales y profesionales de los sujetos.



Cuatro principios para programas de aprendizaje personalizados:

Principio 1: Los adultos deben participar en el desarrollo y evaluación de su proceso de aprendizaje.

Los adultos deben tener un papel activo en su experiencia de aprendizaje. Los capacitadores deben involucrar a los participantes en este proceso. Este plan de desarrollo del aprendizaje personal incluiría la participación del alumno adulto en todos los pasos.

Principio 2: Los adultos aprenden cuando pueden experimentar y relacionar lo aprendido con las experiencias.

La principal actividad para hacer más accesible el proceso de aprendizaje es la experiencia. Es fundamental crear un entorno en el que los participantes puedan sentirse libres de experimentar y vivir estos procesos de aprendizaje sin ser cuestionados ni juzgados personal o profesionalmente si fracasan.

Principio 3: Los adultos aprenden cuando el proceso de aprendizaje se centra en la resolución de sus problemas.

El proceso de aprendizaje de los adultos debe estar enfocado a la resolución de problemas prácticos (de la vida diaria), más que a la adquisición de conocimientos interesantes no aplicables. Los adultos suelen estar bastante ocupados (familia, trabajo, etc.), y buscan dedicar su tiempo y energía a aquellos entrenamientos que puedan beneficiarlos directamente. El formador debe conocer e identificar correctamente aquellos problemas a los que los alumnos deben enfrentarse al implementar su trabajo diario, y permitir que los propios participantes den soluciones, compartiendo las mejores prácticas o herramientas.

Principio 4: Los adultos aprenden cuando conocen la relevancia y el impacto positivo (en sus vidas, trabajo, etc.)

Los adultos se involucran más en el proceso de aprendizaje cuando conocen los beneficios y el impacto que este proceso puede tener para mejorar su vida profesional o personal. Por ello, es vital diseñar cursos que incluyan experiencias de aprendizaje en función de los intereses de los participantes.



Sección 7: Desarrollo y ejecución de programas

Unidad 1: Teoría de la Educación de Adultos

Características generales de los estudiantes adultos

Las características únicas de los adultos como aprendices impactan en lo que los motiva a aprender y qué estilos de aprendizaje prefieren. Según Malcolm Knowles, pionero en el aprendizaje de adultos, algunas **características universales de los estudiantes adultos** son:

Los adultos son autónomos y autodirigidos: deben participar activamente en el proceso de aprendizaje y servir como facilitadores en lugar de generadores de hechos. Los educadores deben adaptar su contenido a sus perspectivas y dejarles trabajar en proyectos que reflejen sus intereses.

Los adultos llevan consigo un montón de experiencias y conocimientos: se les debe mostrar respeto por lo que aportan al aula. Las experiencias y las interacciones son fuentes primordiales de aprendizaje. Se debe alentar a los adultos a compartirlos con sus compañeros.

Los adultos están orientados a las metas: se involucran mejor en un programa con propósitos y objetivos claramente definidos, que están relacionados con sus preocupaciones. Los adultos se motivan a la hora de adquirir conocimientos relevantes y adecuados.

Los adultos están orientados a la relevancia: el aprendizaje se vuelve más valioso cuando se aplica a sus metas, trabajo y vida diaria.

Los adultos son prácticos: aprecian el conocimiento directamente aplicable en lugar de los conceptos teóricos. Un desafío importante para los educadores es la conversión del aprendizaje en actividades prácticas.

Los adultos prosperan en las relaciones de colaboración: se vuelven más productivos cuando se les considera as colleagues by their educators and peers, and when their contributions are acknowledged.



Kapur⁹, de manera similar, ha identificado las siguientes cualidades que constituyen rasgos comunes de los estudiantes adultos:

- Autonomía y necesidad de responsabilidad y control de su proceso de aprendizaje
- Enfoque práctico: los adultos generalmente prefieren adquirir conocimientos y habilidades prácticas
- Aprendiendo por experiencia
- Conocimientos y experiencia previos
- Intención y orientación a objetivos
- Barreras emocionales
- Posibles limitaciones físicas
- Responsabilidades externas
- La necesidad de ver una perspectiva más amplia de la actividad de aprendizaje: a los estudiantes adultos generalmente les gusta saber cómo los elementos del aprendizaje se complementan entre sí
- La necesidad de comunidad: los adultos a menudo disfrutan de entornos comunitarios de aprendizaje donde pueden discutir, interactuar e intercambiar experiencias

Consejo útil

Debe asegurarse de que los diseñadores y los educadores de adultos tengan en cuenta los rasgos cognitivos y sociales específicos de los estudiantes adultos. Esto garantiza que los estudiantes adultos recibirán una educación que responda a sus necesidades y estilos de aprendizaje¹⁰.

Teorías clave en educación de adultos

Los adultos aprenden de manera diferente a los niños. Este concepto fundamental de la teoría de la educación subraya la importancia de reconocer las características

⁹ Kapur, S. (2015, November). Understanding the Characteristics of an Adult Learner. *Jamia Journal of Education*, pp. 111-121. Retrieved June 2020, from https://www.researchgate.net/publication/287488944_Understanding_the_Characteristics_of_an_Adult_Learner

¹⁰ Malamed, C. (2009, September 29). Characteristics of Adult Learners. Retrieved June 2020, from [thelearningcoach.com: http://thelearningcoach.com/learning/characteristics-of-adult-learners/](http://thelearningcoach.com/learning/characteristics-of-adult-learners/)



y necesidades distintivas de los adultos como aprendices al desarrollar e implementar estrategias de aprendizaje dedicadas a los adultos¹¹.

a) Andragogía y autoaprendizaje

La andragogía es la teoría central de la educación de adultos popularizada por M. Knowles. La andragogía distingue cómo los estilos de aprendizaje y las preferencias de los adultos difieren de cómo aprenden los niños. También exploró las características, necesidades y estilos de aprendizaje preferidos de los adultos. Esta teoría identifica cinco principios básicos del aprendizaje de adultos que debe seguir para asegurarse de que sus estrategias educativas respondan a las necesidades de los estudiantes maduros.

Cinco principios de la andragogía:

Autoconcepto: los estudiantes adultos tienen una autoconciencia más vital; quieren controlar su aprendizaje y tener un sentido de autonomía.

Experiencia: la experiencia previa juega un papel fundamental para los adultos; prefieren aprovechar los conocimientos y las habilidades que ya tienen.

Aprendizaje impulsado por un propósito: los estudiantes adultos se caracterizan por la motivación para aprender cosas de las que ven la relevancia; les gusta ver objetivos de aprendizaje medibles y poder monitorear su progreso de aprendizaje.

Disponibilidad para aprender: los adultos a menudo aprenden porque quieren y no porque deben hacerlo; por lo tanto, están fuertemente motivados y esperan un aprendizaje de mayor calidad.

Motivación interna: los adultos suelen estar impulsados por la motivación interna; prefieren la resolución de problemas y los enfoques de simulación de la vida real.

A partir de las conclusiones derivadas de la andragogía, Knowles creó un concepto de aprendizaje autodirigido. De acuerdo con esta teoría educativa, los adultos pueden tomar la iniciativa en el diagnóstico de sus necesidades de aprendizaje,

¹¹ Pappas, C. (2013, May 8). 8 Important Characteristics Of Adult Learners. Retrieved June 2020, from elearningindustry.com



metas y estilos de aprendizaje preferidos, así como identificar los recursos y estrategias de aprendizaje adecuados y evaluar los resultados de su aprendizaje¹².

¿Cómo introducir el aprendizaje autodirigido en la estrategia de aprendizaje?

- ✓ Promover el pensamiento crítico entre los alumnos
- ✓ Introducir el pensamiento de diseño
- ✓ Utilice técnicas de reflexión y mapas mentales para promover diferentes perspectivas
- ✓ Permita que los alumnos experimenten con su aprendizaje
- ✓ Fomentar el desarrollo de una comunidad de aprendizaje donde los estudiantes adultos se apoyen y empoderen entre sí

b) Aprendizaje experimental

El aprendizaje experiencial es una teoría desarrollada por D. Kolb. Según este concepto, el conocimiento se crea a través de la experiencia, y el aprendizaje efectivo comprende cuatro fases que pueden presentarse en forma de ciclo de aprendizaje. Al comparar dos variables analizadas en el ciclo: cómo los adultos abordan la actividad de aprendizaje y cuál es su respuesta emocional a la misma, se pueden identificar cuatro estilos básicos de aprendizaje característicos de los adultos.

¹² Smith, M. K. (2013, April 4). Malcolm Knowles, informal adult education, self-direction and andragogy. Retrieved June 2020, from infed.org: <https://infed.org/mobi/malcolm-knowles-informal-adult-education-self-direction-and-andragogy/>



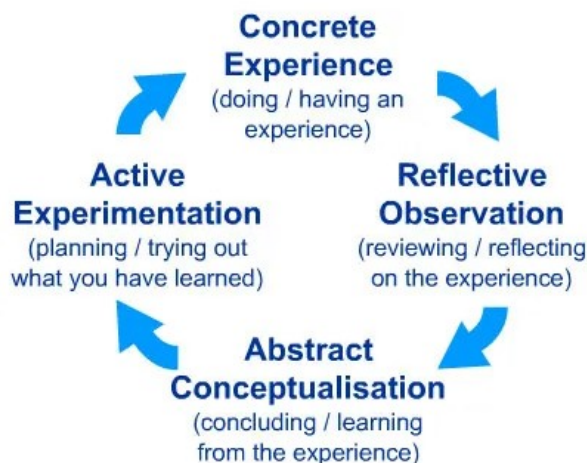


Figure 2: Kolb's Learning Cycle (source: <https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html>)

Cuatro estilos de aprendizaje identificados por Kolb

Estilo divergente: característica de los estudiantes que prefieren mirar en lugar de hacer. Suelen ser muy imaginativos, disfrutan la generación de ideas, la lluvia de ideas y la búsqueda de información.

Estilo de asimilación: típico de los alumnos que tienen un enfoque de aprendizaje conciso y lógico. Prefieren una explicación clara que una actividad práctica; se centran en conceptos e ideas abstractos.

Estilo convergente: característico de las personas prácticas y orientadas a la resolución de problemas. Suelen estar interesados en resolver soluciones prácticas para problemas y preguntas.

Estilo complaciente: asociado con estudiantes que confían en la intuición más que en la lógica. Aprenden de manera más efectiva utilizando la experiencia de otras personas y la suya propia en la práctic.

Otras teorías de aprendizaje

Otras teorías fundamentales del aprendizaje que tienen una aplicación en la educación de adultos incluyen, p. Ej. **Aprendizaje transformacional** de J. Mezirow y **Aprendizaje basado en proyectos** de J. Dewey.

Principios metodológicos

Algunos de estos principios metodológicos y características intrínsecas que pueden resultarle útiles son:

- 1. Construcción de aprendizajes significativos.** Se asume que el aprendizaje es un proceso de desarrollo de significados y, por tanto, se construye, no se adquiere. Este proceso de construcción debe realizarse, a partir de conocimientos previos, que es una cuestión que, en el caso de los adultos, tiene una importancia fundamental.
- 2. Funcionalidad de aprendizaje.** Parece un principio universal, pero es específico de los estudiantes adultos que han abandonado la formación inicial y, por tanto, no son profesionales del aprendizaje como solían ser. Cuando un trabajador, un ama de casa, un profesional o un jubilado decide dedicar su tiempo libre a mejorar su educación o formación en los sistemas formales de aprendizaje, está motivado por una necesidad funcional definida que si no se alcanza, hace que abandone la escuela. sistema.
- 3. Actividad.** También se asume que una actividad intensiva por parte del alumno contribuye mucho más significativamente a la construcción del proceso de aprendizaje que una simple actitud receptiva hacia el conocimiento externo
- 4. Participación.** La metodología participativa es una actividad fundamental; sin él, sería imposible realizar ningún tipo de actividades de aprendizaje con este tipo de personas.
- 5. Autoaprendizaje.** Se podría decir que el autoaprendizaje es una condición intrínseca de la vida adulta. Sin embargo, es fundamental considerar que al considerar la formación formal, es necesario el hecho de tener conocimientos previos para llevarla a cabo de la forma más adecuada.
- 6. Aprendizaje cooperativo.** Este principio es uno de los más arraigados en la tradición de la educación de adultos. Eso significa dar prioridad al aprendizaje con los demás y al aprendizaje de los demás, así como dar importancia al establecimiento de vínculos efectivos entre los componentes del grupo de aprendizaje. Este tipo de aprendizaje apoya a los estudiantes adultos, especialmente a aquellos con habilidades bajas que inicialmente viven su situación de aprendizaje con cierta ansiedad.
- 7. Utilización de conocimientos previos.** Se trata de una herramienta metodológica imprescindible, ya que permite a la organización docente valorar y aprovechar los conocimientos y habilidades reales, sin importar de dónde provengan. Además, apoya la importancia del proceso de aprendizaje.
- 8. Planitud.** Este es un principio que no solo comprende aspectos episódicos, ya que pueden ser un trato igualitario entre los adultos, ya sean estudiantes o formadores; pero también cuestiones más profundas como la consideración de los educandos y facilitadores como autores de su proceso de construcción de



conocimiento y no como poseedores de un conocimiento que se transfiere a un grupo de estudiantes esencialmente receptivos.

Unidad 2: Enfoques modernos en educación de adultos

Las prácticas y métodos de educación de adultos basados en las tecnologías disponibles pueden beneficiar la oferta dirigida a los estudiantes adultos marginados y poco cualificados. Los enfoques modernos, como el aprendizaje combinado o el aprendizaje invertido, crean nuevas posibilidades para salvar algunas de las brechas de aprendizaje y abordar las barreras que enfrentan los estudiantes adultos. Aunque no están libres de sus limitaciones y flujos, los enfoques más recientes de la educación de adultos permiten satisfacer las necesidades de los estudiantes marginados y poco calificados de manera más eficaz que muchos métodos tradicionales¹³.

Aprendizaje mixto

El aprendizaje combinado es un término que se utiliza para describir estrategias de aprendizaje que combinan actividades presenciales y en línea. Su gran ventaja es que son flexibles y dan la posibilidad de individualizar el ritmo de aprendizaje y retroalimentación¹⁴.

Información útil

Los enfoques de aprendizaje combinado se consideran los más efectivos para implementar la educación de adultos entre adultos poco calificados¹⁵.

El espectro de modelos de aprendizaje combinado está muy diversificado. Incluye enfoques en un extremo en los que el educador realiza la mayor parte de la enseñanza y los alumnos dedican poco tiempo al autoaprendizaje. En el otro

¹³ Brame, C. (2013). Flipping the classroom. Retrieved June 2020, from Vanderbilt University Center for Teaching: <http://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/flipping-the-classroom/>

¹⁴ Constantakis, P. (2016). Integrating Digital Tools for Adult Learners: Four Critical Factors. Digital Promise. Retrieved June 2020, from https://digitalpromise.org/wp-content/uploads/2016/03/dp-integrating_digital_tools.pdf

¹⁵ Margolis, A. R., Porter, A. L., & Pitterle, M. E. (2017). Best Practices for Use of Blended Learning. American Journal of Pharmaceutical Education. Retrieved June 2020, from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5423065/#:~:text=Blended%20learning%20courses%2C%20or%20courses,face%2Dto%2Dface%20courses.&text=Blended%20learning%20is%20effective%2C5,using%20a%20blended%20learning%20approach.>



extremo, la mayor parte del aprendizaje se imparte en línea y el educador apoya a los alumnos individualmente según sea necesario.

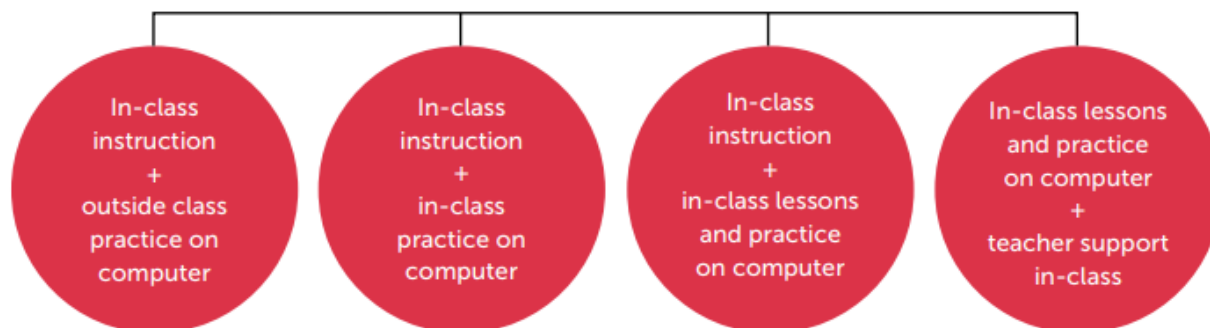


Figure 3: Various approaches to the blended learning model. (Source: Constantakis, 2016)

Consejos útiles al implementar el aprendizaje combinado

Puede ajustar el modelo de aprendizaje combinado a las necesidades individuales de los alumnos (Constantakis, 2016):

- un modelo combinado que implica más instrucción en clase es más adecuado para los adultos con menos habilidades que tienen menos confianza en la tecnología o sus habilidades, o que pueden carecer de la autodeterminación necesaria para el aprendizaje independiente a largo plazo.
- Los cursos en línea son más apropiados para estudiantes más avanzados que se sienten seguros en entornos digitales.
- cuando se trabaja con adultos poco cualificados, puede ser necesario implementar varios modelos de aprendizaje combinado en el ámbito de una estrategia de aprendizaje o incluso permitir la evolución del enfoque a medida que cambian las necesidades de los alumnos.

Aprendizaje invertido

El aprendizaje invertido es una estrategia educativa basada en el modelo inverso de aprendizaje en el aula. Los alumnos adquieren conocimientos básicos en casa con el uso de materiales de aprendizaje preparados previamente. Luego, la parte práctica de la educación se completa presencialmente con el apoyo del educador¹⁶.

¹⁶ <https://www.teachthought.com/learning/the-definition-of-the-flipped-classroom/>

Los beneficios del aprendizaje invertido desde la perspectiva de la educación de adultos, especialmente dedicado a los estudiantes adultos marginados y poco calificados, incluyen, lo más importante, la transición del aprendizaje centrado en el educador al aprendizaje centrado en el alumno. Los estudiantes adultos pueden desarrollar sus habilidades y competencias de manera más eficiente a través del intercambio de experiencias y actividades prácticas. Además, los alumnos obtienen más control sobre el ritmo, el tiempo y la programación del aprendizaje¹⁷.

Información útil

Por lo general, la fase invertida del aprendizaje implica enfoques basados en la tecnología, p. Ej. videos en línea, conferencias en línea, asignaciones, autoevaluación, pruebas, discusiones colaborativas en línea, investigación digital, lecturas de texto, etc. Sin embargo, cambiar el proceso de aprendizaje no se limita a los enfoques basados en la tecnología (Brame, 2013).

¹⁷ Flipping the classroom in adult education. (2016). Learning Guide on Flipping the Classroom in Adult Education. Velenje: Flipping the classroom in adult education (iFLIP). Retrieved June 2020, from http://projectiflip.eu/wp-content/uploads/2018/05/iFlip_IO7_Learning-Guide-in-FTC-in-Adult-Education_EN.pdf



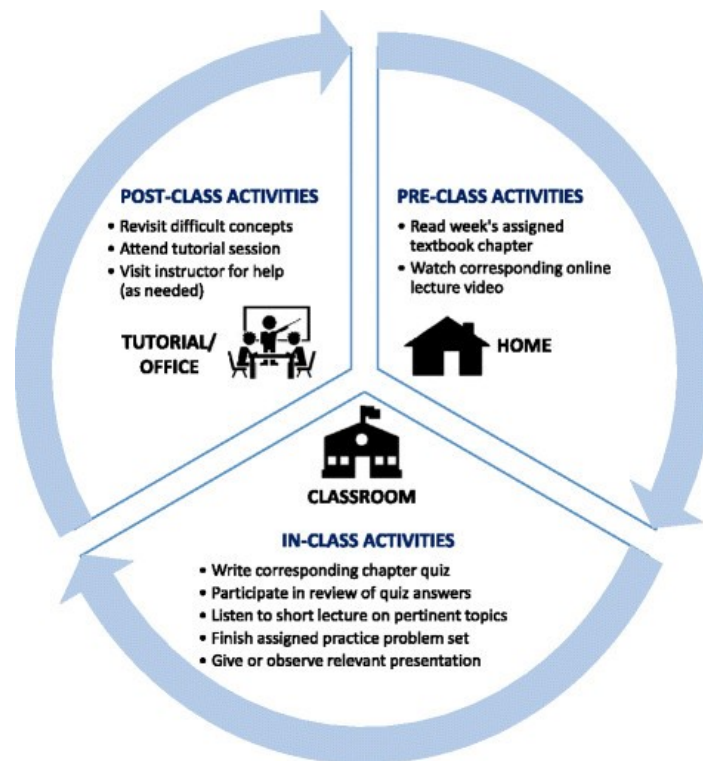


Figure 4. Flowchart of the Flipped Classroom structure and settings¹⁸

Recursos adicionales

Principios de la Educación de Adultos

<https://alabamapathways.org/principles-of-adult-learning/>

¹⁸ Moraros, J., Islam, A., Yu, S., Banow, R., & Schindelka, B. (2015). Flipping for success: evaluating the effectiveness of a novel teaching approach in a graduate level setting. BMC Medical Education, 15, 27. <https://doi.org/10.1186/s12909-015-0317-2>

Sección 8: Estrategias de seguimiento, evaluación y mejora

Unidad 1: Seguimiento y evaluación de las estrategias de educación de adultos

Niveles, áreas y temas de seguimiento y evaluación

Los procesos de seguimiento y evaluación se pueden implementar en tres niveles ¹⁹:

- Micro: nivel individual que incluye el seguimiento y la evaluación del progreso del aprendizaje de los alumnos individuales.
- Meso: nivel institucional que incluye el seguimiento y evaluación del curso o estrategia de educación de adultos a nivel de la institución / organización de educación de adultos.
- Macro: nivel de sistema que permite el seguimiento del progreso en el nivel de competencia de la población o grupo dado.

Una implementación eficiente de los procesos de seguimiento y evaluación en la educación de adultos requiere un enfoque tanto a corto como a largo plazo. Los procesos deben entenderse y explicarse en detalle inicialmente y usarse en un contexto más amplio que un evento único, sino como un ejercicio continuo que se lleva a cabo en varios momentos a lo largo del proceso de aprendizaje. El seguimiento y la evaluación tienen como objetivo medir y evaluar el desempeño del alumno para mejorar los resultados del aprendizaje²⁰.

Información útil

Los procesos de evaluación y seguimiento deben dedicarse no solo a los alumnos sino también al educador. Además, se les debería permitir analizar el impacto más

¹⁹ Lattke, S. (2018). Professional Competence in Designing, Monitoring and Evaluation of Adult Learning Processes Research Report. Bonn: DEMAL Design, monitoring and evaluating adult learning classes - Supporting quality in adult learning. Retrieved July 2020, from http://www.demalproject.eu/documents/O1_EN_Research_Report_181130.pdf

²⁰ ESSEX Safeguarding Adults Board. (2018). Monitoring and Evaluating Learning and Development Opportunities. ESSEX, United Kingdom. Retrieved July 2020, from <https://www.essexsab.org.uk/media/2581/monitoring-and-evaluating-learning-and-developing-toolkit.pdf>



amplio del aprendizaje de adultos, p. Ej. en la comunidad, en el lugar de trabajo, etc.²¹.

Herramientas utilizadas para el seguimiento y la evaluación de las estrategias de educación de adultos

Dependiendo del propósito de la evaluación, existen varias herramientas y enfoques que puede tomar. Los enfoques sumativos de evaluación y seguimiento se implementan una vez finalizada la actividad educativa. Puede aplicarlos para medir la calidad final y el impacto de su estrategia. La evaluación y el seguimiento formativo, por otro lado, se realiza en varios puntos durante la formación y tiene como objetivo identificar los elementos de mejora (Lattke, 2018).

Herramientas más populares utilizadas para evaluación y seguimiento ²²

¿Puede identificar alguna herramienta que pueda aplicar como parte de los siguientes métodos de evaluación?

<p>Métodos Cualitativos</p> <p>Los métodos cualitativos tienen como objetivo comprender la reacción y la respuesta del alumno a la formación.</p>	<p>Métodos Cuantitativos</p> <p>Se utilizan métodos cuantitativos para recopilar y comparar información y datos que ayudan a identificar en qué medida se han alcanzado los objetivos y metas de la capacitación.</p>
<p>Métodos de Auto-evaluación</p> <p>Estos métodos tienen como objetivo ayudar a los estudiantes y educadores en la autoevaluación de su desempeño y competencias.</p>	<p>Métodos centrados en el estudiante</p> <p>Los métodos centrados en el alumno tienen como objetivo identificar los tipos y estilos de aprendizaje que son más beneficiosos para el alumno. Deben convertirse en fases integrales del aprendizaje y brindar al alumno la</p>

²¹ Ingram, M. (2017, August 08). Leaders to Make Impact. Retrieved from 3blmedia.com: <https://www.3blmedia.com/News/Ashridge-Executive-Education-Action-Research-Method-Trains-Business-Leaders-Make-Impact>

²² Olesen, L. A., & Vincze, Z. (2018). Training Course Evaluation of Adult Education and Training Activities Course Structure and Contents. Bonn: Erasmus+ Strategic Partnership “Designing, monitoring and evaluating adult learning classes – Supporting quality in adult learning” (DEMAL).

	oportunidad de medir y documentar su progreso.
--	--

Información útil

Otras metodologías populares utilizadas para evaluar la eficacia de las estrategias de educación de adultos incluyen la taxonomía de Kirkpatrick, el modelo de ROI de Phillips y el modelo de evaluación CIPP.

Unidad 2: Práctica reflexiva en la educación de adultos

¿Qué es la practica reflexiva?

La práctica reflexiva es una metodología relacionada con el aprendizaje a través de la experiencia. Cierra la brecha entre el conocimiento teórico y su aplicación práctica. Los alumnos deben utilizar la práctica reflexiva para analizar su experiencia de forma activa. Sin embargo, este proceso debe basarse en el esfuerzo consciente de comprender los procesos que constituyen el aprendizaje.

Information útil

Según el Cono de experiencia de Dale, los alumnos retienen más información cuando aprenden a través de una experiencia directa y con un propósito, en lugar de solo escuchar, leer u observar durante la actividad educativa. Ahora, la investigación sugiere que no solo realizar la tarea, sino también reflexionar sobre ella, puede mejorar la retención de información.²³

La metodología de la práctica reflexiva tiene como objetivo identificar los elementos del proceso que podrían cambiarse o mejorarse para lograr mejores resultados la próxima vez. Una gran ventaja de esta metodología es que puede ser adaptada por ambos estudiantes adultos para mejorar el rendimiento del aprendizaje²⁴, y educadores de adultos para comprender mejor sus prácticas docentes²⁵.

²³ Schlichting, M. L., & Preston, A. R. (2014). Memory reactivation during rest supports upcoming learning of related content. PNAS. Retrieved June 2020, from <https://www.pnas.org/content/early/2014/10/15/1404396111>

²⁴ Conti, P., Nilsson, J., Ramstrand, A., & others, a. (2017). IN-LEARNING Reflection tools for supporting individual learning paths of adults. Reflection tools for supporting individual learning paths of adults" (IN-LEARNING).

²⁵ Imel, S. (1992). Reflective Practice in Adult Education. ERIC Digest No. 122. ERIC Clearinghouse on Adult Career and Vocational Education Columbus OH. Retrieved June 2020, from ericdigests.org



El ciclo reflexivo de aprendizaje de Gibbs

Uno de los modelos de práctica reflexiva más populares: el ciclo de aprendizaje reflexivo de Gibbs presenta seis fases de reflexión sobre la experiencia de aprendizaje ²⁶.

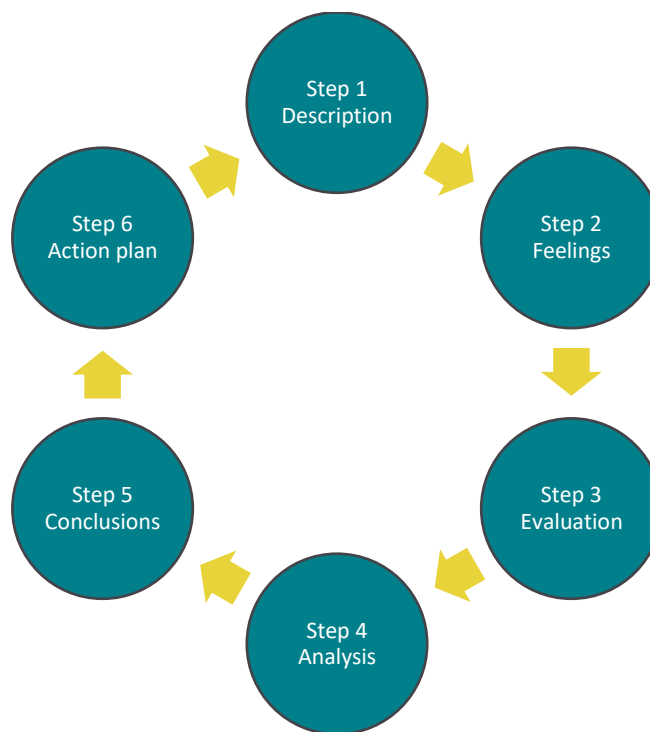


Figure 5: Gibbs' reflective cycle of learning.

Piensa en las preguntas de reflexión que podrían apoyarte a la hora de reflexionar en cada una de las etapas del ciclo de aprendizaje.

Descripción: en esta etapa, la experiencia de aprendizaje debe describirse en detalle.

- ¿Qué pasó?
- ¿Cuál fue el resultado de la situación?
-

Sentimientos: se deben explorar los sentimientos y pensamientos que aparecieron durante la experiencia, así como su impacto en la situación.

²⁶ The University of Edinburgh. (2019, March 20). Gibbs' reflective cycle. Retrieved from ed.ac.uk: <https://www.ed.ac.uk/reflection/reflectors-toolkit/reflecting-on-experience/gibbs-reflective-cycle>

- ¿Cuáles fueron mis sentimientos durante la situación?
-

Evaluación: evaluación objetiva; Se deben identificar los aspectos positivos y negativos de la situación.

-
-

Análisis: en este paso, el alumno debe analizar por qué los diferentes aspectos de la situación funcionaron bien o salieron mal.

-
-

Conclusiones: este paso debe responder a la pregunta: ¿Qué aprendiste de la experiencia?

-
-

Plan de acción: qué cambios deben introducirse para mejorar el resultado la próxima vez y cómo garantizar un resultado positivo.

-
-

Los beneficios del ciclo de aprendizaje reflexivo en la educación de adultos

Para los estudiantes adultos, algunos de los beneficios incluyen el aprendizaje continuo, un pensamiento crítico mejorado, habilidades para la resolución de problemas y la toma de decisiones. Reflexionar sobre el proceso de aprendizaje puede ayudarlos a comprender hasta qué punto sus esfuerzos se convierten en resultados esperados, y esta comprensión puede ayudarlos a identificar su estilo de aprendizaje preferido. Además, la práctica reflexiva se puede utilizar como una herramienta de autocontrol y autoevaluación para juzgar los resultados basados en evidencia objetiva.²⁷

²⁷ Fook, J. (2007). REFLECTIVE PRACTICE AND CRITICAL REFLECTION. In J. Lishman, Handbook for Practice Learning in Social Work and Social Care (pp. 440-454). London: Jessica Kingsley Publishers.

Para los educadores, la práctica reflexiva puede ser una herramienta útil de desarrollo profesional que les permita comprender su estilo de enseñanza actual. A través del análisis de diferentes enfoques de la enseñanza, los educadores pueden mejorar sus competencias y prácticas, lo que, en consecuencia, puede llevarlos al punto en que sean capaces de modificar sus habilidades para responder a situaciones y necesidades específicas de manera efectiva. La práctica reflexiva también puede servir como una herramienta para ayudar a los educadores a comprender mejor a los alumnos y sus necesidades específicas.²⁸

Implementar prácticas reflexivas en la educación de adultos y monitorear su efectividad

Para beneficiarse plenamente de la práctica reflexiva, debe implementarla en un nivel para desarrollar la estrategia de educación de adultos. Puede intentar basar sus reflexiones en sus experiencias anteriores, las experiencias de los alumnos, las discusiones entre compañeros y las alternativas disponibles. La práctica reflexiva debe ser una oportunidad para que usted realice una evaluación continua de sus prácticas docentes. Por lo tanto, debe continuarse durante toda la duración de la actividad de aprendizaje. Intente organizar equipos de estudio, coaching entre pares o analizar los comentarios de los alumnos para obtener mejores resultados.

Para ayudar a los alumnos a implementar la práctica reflexiva, debe instruirlos sobre cómo implementar actividades de autoevaluación y autorreflexión y alentarlos a practicar estos métodos en relación con su proceso de aprendizaje.²⁹

Información útil

Hay varios ejercicios que puede utilizar para animar a los adultos a implementar la práctica reflexiva, p. Ej. formular hipótesis, analizar problemas desde diversas perspectivas, cuestionar (incluido el enfoque de qué pasaría si ...), comparar y contrastar, etc. (cyc-net.org, 2004).

²⁸ Sellars, M. (2012). Teachers and change: The role of reflective practice. INTERNATIONAL CONFERENCE ON NEW HORIZONS IN EDUCATION (pp. 461 – 469). Callaghan: University of Newcastle.

²⁹ <https://www.cyc-net.org/cyc-online/cycol-0404-reflective.html>



Unidad 3: Desarrollo profesional de educadores de adultos

Experiencia en contenido

El [Informe de Competencias Clave para Profesionales del Aprendizaje de Adultos](#) realizada en la comisión de la Comisión Europea en 2010 permitió mapear los 13 campos básicos de la actividad profesional de la educación de adultos. Estos campos pueden servir como una herramienta para identificar las principales competencias que podrías necesitar en tu trabajo.

Los campos centrales de trabajos de educador de adultos incluyen:

- | | |
|--|-------------------------------------|
| • Evaluación de las necesidades de aprendizaje | • Gestión de recursos humanos |
| • Preparación de los cursos | • Gestión general |
| • Facilidades de aprendizaje | • Marketing and relaciones públicas |
| • Monitoreo y evaluación | • Apoyo administrativo |
| • Orientación laboral | • Soporte tecnológico |
| • Desarrollo del programa | • Actividades generales |
| • Gestión financiera | |

Dependiendo de los diversos factores, como el contexto y el tipo de estrategia educativa, el grupo de alumnos, etc., el conjunto de competencias que necesitan los diferentes educadores de adultos puede variar significativamente. Además, dependiendo del rol que desempeñe en su equipo u organización, p. Ej. enseñanza, gestión, asesoramiento o administración, el conjunto de competencias requeridas también puede diferir.

Como las necesidades de los educadores de adultos varían, a menudo confían en herramientas como la reflexión profesional individual y la autoevaluación para perfeccionar y mejorar su práctica. Además, a medida que las necesidades de los alumnos cambian y difieren, también lo hacen las necesidades de los educadores.

Información útil



El Informe de Competencias clave para profesionales del aprendizaje de adultos incluye descripciones amplias de las competencias generales y específicas recomendadas para los educadores de adultos. Pueden ser herramientas útiles para los profesionales y proveedores de educación de adultos a la hora de establecer objetivos de desarrollo y diseñar los programas de DPC.

Métodos de Enseñanza

A medida que el sector de la educación de adultos se abre a nuevos entornos digitales, los métodos de aprendizaje, las herramientas y las competencias y enfoques de los educadores de adultos deben cambiar con él. Esto es especialmente importante para los educadores que trabajan con grupos de adultos marginados y desfavorecidos donde el acceso a la educación a veces solo es posible a través de dispositivos y metodologías digitales³⁰.

Factores que los educadores de adultos deben considerar al elegir métodos de enseñanza

Además del aumento de la importancia de las competencias digitales, hay varios otros cambios y factores notables en la educación de adultos que pueden afectar los métodos de enseñanza que decidirá aplicar en sus prácticas. Estos factores incluyen³¹:

- La diversidad de la población de estudiantes y la multiplicidad de esa diversidad.
- Comprensión de los educadores del arte y la ciencia de enseñar a adultos.
- La integración de estrategias de aprendizaje y adaptaciones de aprendizaje.
- La reconceptualización del papel de los principios del aprendizaje de adultos.
- La necesidad de un cambio sustancial en la forma en que los educadores evalúan el desempeño.

³⁰ Milin, A. (2019, January 29). Digital and online learning in Adult Education. Retrieved from EPALE - Electronic Platform for Adult Learning in Europe: <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/digital-and-online-learning-adult-education>

³¹ Bryson, J. D. (2013). ENGAGING ADULT LEARNERS Philosophy, Principles and Practices. Barrie: James David Bryson.



Desarrollo profesional

Dado que la efectividad de las estrategias de educación de adultos depende de educadores bien capacitados y motivados, su desarrollo profesional continuo es de vital importancia. Los educadores son los elementos de la estrategia de educación de adultos que salvaguarda la calidad de la educación, garantiza su prestigio y reputación, pero también es el agente que asegura que las necesidades de cada educando sean reconocidas y satisfechas.

¡La formación de adultos es una profesión y requiere un desarrollo constante! Convertirse en un experto en su campo y trabajar para convertirse en un excelente educador de adultos es un proceso que dura toda la vida. ¡Las certificaciones y los títulos son las herramientas que te ayudarán a demostrar tus esfuerzos y te garantizarán que no pasarán desapercibidos! Los beneficios de adquirir certificaciones en educación de adultos van desde su satisfacción y posible ganancia financiera hasta el impacto positivo significativo en sus prácticas y en la consecuencia del desempeño de los estudiantes.

Puede buscar apoyo a través de los esquemas de capacitación y certificación que se ofrecen a los educadores de adultos a nivel nacional o regional en su país. También hay disponibles varias oportunidades de capacitación y desarrollo en línea que pueden garantizar la adquisición de los conocimientos y habilidades más recientes. Además, varias organizaciones no gubernamentales brindan capacitación, datos y orientación para educadores³².

¿Qué garantiza el éxito en el desarrollo profesional?

- Reconocer que su desarrollo individual tiene un impacto en los alumnos y muy probablemente en toda su organización.
- Pensar en grande, no se desanime por empezar de a poco.
- Trabajar en equipo para recibir apoyo.
- Buscar comentarios sobre sus resultados y logros.
- Integrar las nuevas habilidades y conocimientos en las prácticas diarias.

³² Bailey, N. (2009). Integrating Development Education into Adult Education using Active Citizenship as a Focus. Dublin: AONTAS.



Sección 9: Reconocimiento, validación y certificación

Unidad 1: Marco Nacional de Cualificaciones

Principios y Normas

Un marco nacional de cualificaciones (MNC) es una herramienta que se utiliza para clasificar las cualificaciones de un país en diferentes niveles, que abordan un conjunto de resultados de aprendizaje. A nivel de la UE, el Marco Europeo de Cualificaciones, establecido en 2008, proporciona una referencia a través de las fronteras, con el objetivo de "mejorar la transparencia, comparabilidad y portabilidad de las cualificaciones de las personas".³³ Hasta ahora, 32 países (de la UE y más allá) han vinculado su MNC al EQF.

Vincular el NQF al EQF es solo uno de los principios establecidos a nivel europeo; consulte el cuadro a continuación para ver la lista completa. La mayoría de los sistemas nacionales de validación ya los siguen; puede comprobar cómo le está yendo a su país en el inventario europeo sobre validación³⁴.

Principios europeos para los sistemas nacionales de validación

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Acuerdos de validación establecidos | <input type="checkbox"/> Sinergias entre sistemas de validación y créditos |
| <input type="checkbox"/> Orientación y asesoramiento disponibles | <input type="checkbox"/> Los grupos desfavorecidos con más probabilidades de beneficiarse |
| <input type="checkbox"/> Información sobre procedimientos y oportunidades disponibles | <input type="checkbox"/> Promoción de documentos de transparencia nacionales / de la UE para la documentación |
| <input type="checkbox"/> Acuerdos de validación vinculados al NQF y al EQF | <input type="checkbox"/> Desarrollo profesional del personal que trabaja en validación |
| <input type="checkbox"/> Medidas transparentes de aseguramiento de la calidad | <input type="checkbox"/> Auditorías de competencias disponibles para desempleados o en riesgo de desempleo. |
| <input type="checkbox"/> Los estándares son los mismos para las calificaciones obtenidas | |

³³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017H0615%2801%29>

³⁴ <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory#Thematic>



Una definición clara de estándares es crucial para que los procesos de validación sean legítimos y confiables; Los estándares generalmente se describen como competencias o resultados de aprendizaje. La forma en que se acuerdan puede variar de un país a otro; el desarrollo de estándares es frecuentemente responsabilidad de una asociación nacional. Una variedad de partes interesadas pueden estar involucradas en el proceso. En el caso de las normas ocupacionales, algunos países, p. Ej. Bélgica, tiene un proceso de toma de decisiones que involucra a los interlocutores sociales y proveedores de educación y formación, mientras que en otros, p. Ej. en Suiza, son desarrollados por organizaciones del mercado laboral.

Como proveedor, debe saber qué estándares le son aplicables, así como si debe obtener la acreditación de su programa y cómo debe hacerlo.

Evaluación y certificación de programas

La mayoría de los países tienen sistemas de garantía de calidad para garantizar que el proceso de validación sea transparente y confiable y que los programas ofrecidos por los proveedores de aprendizaje se correspondan con el NQF. Esto generalmente lo realiza una institución de acreditación, pública o privada. La evaluación y certificación de los programas se pueden realizar de diferentes maneras: es posible que deba enviar un formulario en línea (que incluya, por ejemplo, una descripción detallada del plan de estudios de su curso); también puede esperar una visita in situ. En algunos casos, la certificación deberá renovarse periódicamente.

En algunos países, los marcos de garantía de calidad existentes para el sector del aprendizaje de adultos se aplican a la validación; en otros, un organismo o institución adjudicadora independiente es responsable del aseguramiento de la calidad de los mecanismos de validación. También hay países sin un marco de validación obligatorio, pero como proveedor de aprendizaje para adultos que ofrece validación, se le invitará a seguir pautas específicas.

Si planea solicitar la acreditación de sus programas de aprendizaje, o si desea ofrecer la validación del aprendizaje previo, asegúrese de verificar los requisitos oficiales que se aplican en su caso.



Unidad 2: Evaluación de habilidades

Herramientas, métodos y procedimientos

La identificación de habilidades es la etapa inicial de un proceso de validación; La evaluación de habilidades es también el primer paso de la iniciativa Upskilling Pathways, que tiene como objetivo apoyar a los estudiantes poco calificados con una oferta personalizada. La evaluación también es una parte inherente de la mayoría de los programas de aprendizaje, ya sea durante o al final del curso.

Si bien los métodos de evaluación clásicos, incluidos los exámenes escritos u orales, pueden funcionar bien en algunos contextos, están lejos de ser comunes en la educación no formal de adultos. Mediante el uso de métodos que ofrecen un entorno no amenazante y un enfoque personalizado, la educación no formal de adultos puede ayudar a alejarse de las pruebas estandarizadas y, en cambio, concentrarse en las necesidades, preferencias y estilo de aprendizaje de un alumno individual. Dichos métodos pueden incluir diálogo, observación y demostración.

Con una experiencia de vida considerable, los adultos también tienen una idea de lo que quieren lograr; esto significa que deben tener un papel activo en el seguimiento de cómo avanzan hacia sus objetivos. Por ejemplo, Lire et Écrire Belgium, que trabaja para mejorar la alfabetización en francés en Bélgica, ha desarrollado un conjunto de herramientas accesibles que apoyan la autoevaluación y la autorreflexión. A través de portafolios u otras herramientas, como una "tela de araña", los alumnos pueden visualizar hasta qué punto han avanzado en lectura y escritura, y vincular las habilidades básicas con otros resultados del aprendizaje, como una mejor comunicación.

En términos de habilidades cognitivas, varios países de la UE desarrollaron herramientas en línea que pueden ser completadas por adultos poco capacitados, ya sea en casa o en otros lugares (principalmente en municipios o ventanillas únicas). Estas herramientas evalúan el nivel de habilidades que tiene un individuo en ciertos dominios (por ejemplo, habilidades lingüísticas, habilidades digitales) y, en función de los resultados, se construye un programa individual. Durante la evaluación, los adultos pueden recibir orientación de personal capacitado.



Evaluación de habilidades preexistentes

Se pueden utilizar varios métodos para evaluar herramientas preexistentes. Además, se han desarrollado algunas herramientas específicamente para apoyar a grupos objetivos específicos. Por ejemplo, la herramienta de perfil de competencias de la UE para nacionales de terceros países se ha desarrollado para ayudar a los proveedores de educación de adultos y otras organizaciones que acogen a migrantes y refugiados.

Métodos comunes de evaluación de habilidades preexistentes

- Perfiles de habilidades
- Entrevistas con un consejero
- Portfolios

Antes de decidirse por una herramienta o método específico, es fundamental considerar la posición vulnerable de algunos de los alumnos que desean mejorar sus habilidades básicas. Los formularios en línea pueden parecer la solución más eficiente, pero su uso implica que nuestros alumnos ya se sienten cómodos con las herramientas digitales. Si nuestros alumnos pueden haber tenido experiencias negativas con la educación formal, también será esencial garantizar un entorno no amenazante y, tal vez, ofrecer.



los adultos se identifiquen y aborden correctamente. Las brechas de aprendizaje se pueden definir como la diferencia entre los niveles de conocimientos y habilidades que el alumno ya tiene y lo que debería tener en un determinado nivel de aprendizaje.

Herramientas de orientación

Diferentes herramientas pueden ayudarlo a brindar servicios de orientación:

- Herramientas de evaluación de habilidades (por ejemplo, Evaluador de alfabetización)
- Herramientas para apoyar la validación de aprendizajes previos
- Herramientas de evaluación y autoevaluación (por ejemplo, inventarios de intereses, herramientas para hacer planes de acción)
- Herramientas de autorreflexión para consejeros
- Herramientas de información, p. Ej. sitios web de búsqueda de empleo
- Herramientas de seguimiento de datos y sistemas de registro
- Herramientas que ayudan a estructurar las reuniones con los clientes, p. Ej. guiones de entrevistas
- Herramientas que ayudan a los clientes con la búsqueda de empleo, p. Ej. con escribir un CV
- Otros.....
- Otros.....
- Otros.....

Ver más en la web del Proyecto Erasmus+ GOAL: <https://adultguidance.eu/>

Recursos adicionales

Directrices europeas sobre la validación del aprendizaje no formal e informal (CEDEFOP): https://www.cedefop.europa.eu/files/3073_en.pdf

Inventario europeo sobre validación: actualización de 2018 (CEDEFOP): <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory#Thematic>



Sección 10: Marco de competencias digitales para organizaciones y formadores

Unidad 1: Organización educativa digitalmente competente (DigCompOrg)

Prácticas de liderazgo y gobernanza

Un elemento esencial para la integración efectiva de las prácticas deseadas dentro de una organización es la adopción de las mismas desde los departamentos líderes y la difusión desde los niveles superiores a los niveles inferiores de la organización (enfoque de arriba hacia abajo).

Debe asegurarse de integrar el aprendizaje de la era digital como parte de la misión, visión y estrategia generales de la organización. Además, respalde esto con un plan de implementación y un modelo de gestión relevante.

Preguntas útiles

- ¿Se comunican bien los beneficios del aprendizaje digital?
- ¿Está marcada la potencialidad del aprendizaje digital?
- ¿El aprendizaje de la era digital está alineado con las prioridades de la organización?
- ¿Están los recursos digitales alineados con el presupuesto y la dotación de personal?

Prácticas de enseñanza y aprendizaje

Para un impacto real y el desarrollo de habilidades digitales entre los miembros del proceso de aprendizaje (educadores y alumnos), le gustaría integrar prácticas digitales en la enseñanza y el aprendizaje. Asegúrese de que las competencias digitales se promuevan, comparen y evalúen en las aulas. Esto solo sucederá si los educadores reconsideran sus roles y enfoques pedagógicos existentes.

Preguntas útiles

- ¿Se están comparando y evaluando las competencias digitales para el personal y los estudiantes?
- ¿Qué nuevas funciones se han previsto para el personal y los estudiantes?



¿Qué enfoques pedagógicos se agregan a los procedimientos de enseñanza-aprendizaje?

¿Cómo se pueden utilizar los enfoques digitales para mejorar el aprendizaje personalizado, la creatividad, la socialización y la colaboración?

Desarrollo profesional

El Desarrollo Profesional Continuo (DPC) es esencial para que las personas mantengan, mejoren y amplíen profesionalmente sus conocimientos, habilidades y cualidades. Esta educación y capacitación sistemática eventualmente aumentará la eficiencia de su organización hacia los resultados deseados.

Preguntas útiles

¿Se proporciona CPD al personal de todos los niveles?

¿Están las oportunidades de DPC alineadas con las necesidades individuales y organizacionales?

¿Están los programas de CPD acreditados y certificados?

Prácticas de evaluación

Las herramientas y prácticas digitales pueden agregar valor a los procedimientos de evaluación. Los formatos de evaluación pueden volverse más atractivos y motivadores; los métodos de evaluación se estructuran y automatizan; los resultados de la evaluación y el análisis se habilitan fácilmente.

Preguntas útiles

¿Qué herramientas digitales se pueden utilizar para promover la evaluación formativa, la retroalimentación diversificada y personalizada o los métodos de autoevaluación y evaluación entre pares?

¿Cómo aprovechar las herramientas digitales disponibles para reconocer y acreditar el aprendizaje previo y experiencial?

¿Cómo se pueden utilizar las analíticas de aprendizaje para la gestión de la calidad, el diseño curricular o la planificación estratégica?

¿Qué es la evaluación formativa y sumativa?

Evaluación formativa

La evaluación formativa se refiere a una amplia variedad de métodos que utilizan los maestros para realizar evaluaciones en proceso de la comprensión del estudiante, las necesidades de aprendizaje y el progreso académico durante una lección, unidad o curso. El objetivo general de la evaluación formativa es recopilar información detallada que se pueda utilizar para mejorar la instrucción y el aprendizaje de los estudiantes mientras se realiza.

Evaluación sumativa

Las evaluaciones sumativas se utilizan para evaluar el aprendizaje, la adquisición de habilidades y el rendimiento académico de los estudiantes después de un período de instrucción definido, generalmente al final de un proyecto, unidad, curso, semestre, programa o año escolar. Los resultados de la evaluación sumativa a menudo se registran como puntajes o calificaciones que luego se incluyen en el expediente académico permanente del estudiante³⁵.

Contenido y Plan curricular

También es necesario actualizar el contenido y los planes de estudio en términos de material y formato para reflejar las posibilidades pedagógicas de las tecnologías digitales. Los Recursos Educativos Abiertos (REA) son hoy en día ampliamente promocionados y utilizados por estudiantes y educadores como medio de acceso a materiales de enseñanza, aprendizaje e investigación.

Preguntas útiles

¿Cómo se pueden utilizar eficazmente los repositorios de contenido?

¿Cómo se puede reinventar el aprendizaje basado en materias para crear enfoques más integrados?

¿Cómo se puede reprogramar el tiempo y el lugar de aprendizaje con el uso de REA?

¿Cómo se puede desarrollar la competencia digital de los alumnos a lo largo del plan de estudios?

¿Qué son los recursos educativos abiertos (REA)?

³⁵ The Glossary of Education Reform (2014, September 04). Summative assessment, Great Schools Partnership, Retrieved from: <https://www.edglossary.org/summative-assessment/>

Los Recursos Educativos Abiertos (REA) son materiales de enseñanza, aprendizaje e investigación en cualquier medio, digital o de otro tipo, que residen en el dominio público o han sido publicados bajo una licencia abierta que permite el acceso, uso, adaptación y redistribución sin costo por parte de otros con restricciones limitadas o sin restricciones.

Los REA forman parte de "Soluciones abiertas", junto con el software libre y de código abierto (FOSS), el acceso abierto (OA), los datos abiertos (OD) y las plataformas de crowdsourcing³⁶.

Colaboración y networking

La creación de redes, el intercambio de información y la colaboración con otros socios pueden ofrecer grandes oportunidades para la planificación estratégica y el posicionamiento. Los medios digitales de comunicación no solo pueden facilitar tales procedimientos, sino que son esenciales para una organización digitalmente competente..

Preguntas útiles

¿Cómo se puede utilizar la colaboración en red y el intercambio de conocimientos para poner en común la experiencia y compartir contenidos en esta norma?

¿Cómo puede su organización establecer una presencia dinámica en línea?

¿Cómo se puede mejorar la colaboración interna a través de medios de comunicación digital?

¿Cómo se incentiva a los educadores y estudiantes a desarrollar activamente asociaciones?

Infraestructura

Los espacios de aprendizaje físicos y virtuales con un diseño sofisticado deben optimizar las posibilidades del aprendizaje de la era digital que desea promover. Por tanto, existen varias ventajas que la infraestructura digital puede ofrecer si se planifica y gestiona de forma eficaz.

Preguntas útiles

³⁶ UNESCO (2019). Open Educational Resources (OER), Building knowledge societies. Retrieved from: <https://en.unesco.org/themes/building-knowledge-societies/oer>

¿Qué tecnologías de aprendizaje digital pueden apoyar las prácticas pedagógicas?

¿Cómo se garantiza la asistencia técnica y al usuario?

¿Las tecnologías de asistencia para abordar necesidades especiales mantienen la privacidad, la confidencialidad y la seguridad?

¿Qué servicios de información, comunicación y tecnología (TIC) constituyen la columna vertebral de su organización?

Elementos específicos del sector

Según su contexto, pueden surgir varias otras necesidades y oportunidades. Esto está relacionado con su sector (por ejemplo, artes culinarias, idiomas, TIC, etc.), el área geográfica o incluso la ética y las restricciones culturales.

Preguntas útiles

¿Cuáles son sus requisitos específicos del sector?

¿Cuáles son otros subelementos cruciales para adaptarse a las necesidades y especificidades locales?



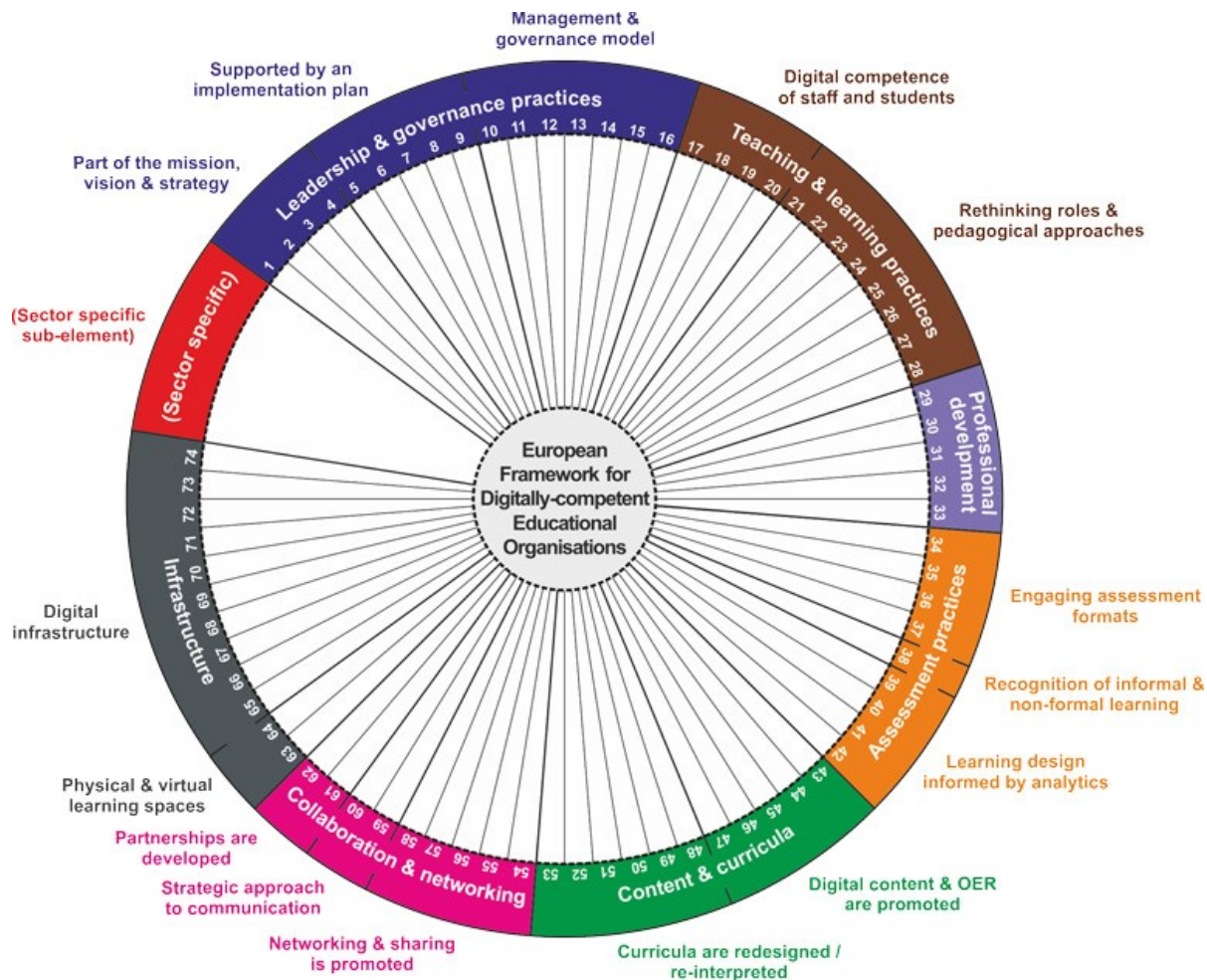


Figure 6. Key elements and sub-elements of DigCompOrg³⁷

Unidad 2: Educadores con competencia digital (DigCompEdu)

El marco de la competencia digital de los educadores (DigCompEdu) se centra en seis áreas de las actividades profesionales de los educadores. Estas áreas se clasifican en tres categorías como se presenta a continuación. Algunas áreas parecen tener similitudes con DigCompOrg que estudió anteriormente.

Competencias profesionales de los educadores

Área 1: Compromiso profesional

³⁷ Kampylis, P., Punie, Y. & Devine, J. (2015); Promoting Effective Digital-Age Learning - A European Framework for Digitally-Competent Educational Organisations; EUR 27599 EN; doi:10.2791/54070

El compromiso profesional se refiere al uso de tecnologías digitales por parte de los educadores para mejorar sus interacciones profesionales y la colaboración con colegas, alumnos y otros socios. Las competencias digitales en este nivel también son empleadas por el individuo para potenciar el desarrollo profesional continuo, lo que contribuye a la innovación continua de la organización y la profesión docente.

Preguntas útiles

Comunicación organizacional: ¿Qué tecnologías digitales utilizan los educadores para comunicarse con colegas, alumnos y otras partes?

Colaboración profesional: ¿Qué tecnologías digitales utilizan los educadores para el intercambio de conocimientos, experiencias y prácticas pedagógicas con otros educadores?

Práctica reflexiva: ¿Cómo se utilizan las tecnologías digitales por parte de los educadores para reflexionar o ser evaluados sobre su práctica pedagógica digital?

Desarrollo profesional continuo digital (CPD): ¿Cómo se pueden utilizar las fuentes y los recursos digitales para CPD?

Competencias pedagógicas de los educadores

Área 2: Recursos digitales

Los educadores, hoy en día, se enfrentan a una variedad de recursos educativos digitales que son fácilmente accesibles. Sin embargo, es cuestión de una sabia selección sobre cuáles de ellos se adaptan mejor a sus objetivos de aprendizaje, grupos de alumnos y estilo de enseñanza. Al mismo tiempo, deben conocer las normas de derechos de autor y el uso responsable de los contenidos y herramientas digitales.

Preguntas útiles

Selección de recursos digitales: ¿Se seleccionan los recursos digitales teniendo en cuenta los objetivos de aprendizaje, el contexto y los grupos de alumnos?

Creación y modificación de recursos digitales: ¿Se crean nuevos recursos digitales teniendo en cuenta los objetivos de aprendizaje, el contexto y los grupos de alumnos? ¿Se prevé la modificación de los recursos con licencia abierta?



Administrar, proteger y compartir recursos digitales: cómo se protege el contenido digital compartido con los alumnos de acuerdo con las reglas de privacidad y derechos de autor.

Área 3: Enseñando y aprendiendo

Las tecnologías digitales se pueden diseñar, planificar e implementar en diferentes fases y escenarios del proceso de aprendizaje. Los educadores deben enfatizar el potencial real de las tecnologías digitales y brindar apoyo a los alumnos mediante actividades de aprendizaje autorreguladas y colaborativas.



Preguntas útiles

Enseñanza: ¿Cómo se pueden implementar los dispositivos y recursos digitales para mejorar la efectividad de las intervenciones de enseñanza?

Orientación: ¿Cómo pueden los educadores orientar y ayudar a los alumnos durante la experimentación con nuevas tecnologías digitales?

Aprendizaje colaborativo: ¿Cómo se pueden utilizar las tecnologías digitales para fomentar la colaboración del alumno?

Aprendizaje autorregulado: ¿Cómo se pueden utilizar las tecnologías digitales para apoyar el aprendizaje autorregulado de los alumnos (planificar, monitorear, reflexionar sobre su aprendizaje y acceder a soluciones)?

Área 4: Evaluación

La evaluación es una parte integral del proceso de aprendizaje y las tecnologías digitales pueden facilitar este procedimiento de muchas formas. La recopilación de resultados, el suministro de comentarios, el análisis y la interpretación de datos, el seguimiento del progreso del aprendizaje y la evaluación de las estrategias de enseñanza son algunos elementos posibles del proceso de evaluación que podrían simplificarse por medios digitales.

Preguntas útiles

Estrategias de evaluación: ¿Qué tecnologías digitales se pueden emplear para la evaluación formativa y sumativa?

Análisis de la evidencia: ¿Qué tecnologías digitales se pueden utilizar para generar, seleccionar, analizar e interpretar datos?

Retroalimentación y planificación: ¿Qué tecnologías digitales se pueden utilizar para proporcionar retroalimentación puntual y puntual?

Área 5: Empoderar a los alumnos

Las tecnologías digitales ofrecen excelentes oportunidades para impulsar la participación activa y el compromiso de los alumnos en el proceso de aprendizaje. Además, pueden contribuir a la diferenciación y personalización del aprendizaje adaptado al nivel de competencia, intereses y necesidades de aprendizaje de los alumnos.



Preguntas útiles

Accesibilidad e inclusión: ¿Cómo se pueden utilizar los recursos y actividades digitales para responder a las expectativas y habilidades de los alumnos (por ejemplo, personas con necesidades especiales)?

Diferenciación y personalización: ¿Cómo se pueden utilizar las tecnologías digitales para permitir que los alumnos avancen a diferentes hojas y velocidades, y que sigan rutas y objetivos de aprendizaje individuales?

Participación activa de los alumnos: ¿Cómo se pueden utilizar las tecnologías digitales para fomentar la participación activa, el pensamiento profundo y la expresión creativa de los alumnos?

Competencias de los alumnos

Área 6: Facilitar la competencia digital de los alumnos

Esta área se centra en cómo los educadores inculcarán las competencias digitales en los alumnos. Se refiere a cinco competencias digitales clave que son esenciales para los estudiantes, como lo describe el Marco Europeo de Competencias Digitales para los Ciudadanos (DigComp).

Competencias clave para los estudiantes:

Incorporar actividades de aprendizaje, asignaciones y evaluaciones que requieran que los alumnos:

- **Alfabetización informacional y mediática:** articular, procesar, analizar y evaluar críticamente la información en entornos digitales.
- **Comunicación y colaboración digital:** utilizar de forma eficaz las tecnologías digitales para la comunicación, la colaboración y la participación cívica.
- **Creación de contenido digital:** modificar y crear contenido digital en diferentes formatos.
- **Uso responsable:** para gestionar los riesgos y utilizar las tecnologías digitales de forma segura y responsable.
- **Resolución digital de problemas:** identificar y resolver problemas técnicos, o transferir conocimientos tecnológicos de forma creativa a nuevas situaciones.



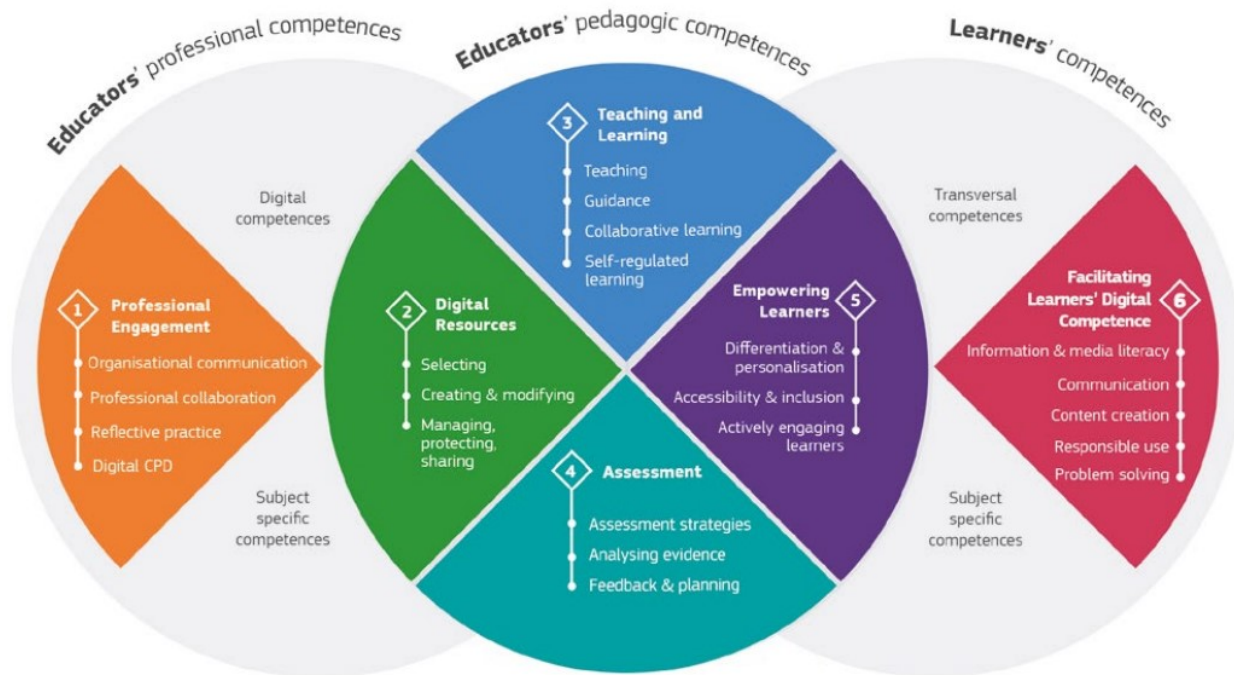


Figure 7. Synthesis of the DigCompEdu framework³⁸

Recursos adicionales

Promoción del aprendizaje eficaz en la era digital: un marco europeo para organizaciones educativas con competencia digital: https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC98209/jrc98209_r_dig_comporg_final.pdf

Marco europeo para la competencia digital de los educadores: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/european-framework-digital-competence-educators-digcompedu>

DigComp 2.1: El marco de competencia digital para ciudadanos con ocho niveles de competencia y ejemplos de uso: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/digcomp-21-digital-competence-framework-citizens-eight-proficiency-levels-and-examples-use>

³⁸ <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/european-framework-digital-competence-educators-digcompedu>

Sección 11: Ejemplos de estrategias para la formación de adultos

Estudio de caso 1: Creación de una estrategia de abajo hacia arriba

La Escuela de Adultos de La Verneda - Sant Martí fue fundada en 1978 de la unión de varios movimientos educativos y cívicos en Barcelona. Dirigida por dos asociaciones sin fines de lucro, la escuela tiene como objetivo defender el derecho a la educación de todos los adultos y fomentar la toma de decisiones participativa. La escuela ofrece un amplio conjunto de cursos, como aritmética y alfabetización, TIC y cursos de idiomas para inmigrantes, varios talleres, así como actividades culturales y de ocio.

Preguntas clave

- ¿Cómo introducir la toma de decisiones participativa?
- ¿Cómo mejorar el alcance a los estudiantes vulnerables?
- ¿Cómo introducir un enfoque de igual a igual?
- ¿Cómo revisar y adaptar una estrategia?

El principio del diálogo igualitario es clave en la contratación de alumnos, así como en la organización de las actividades de aprendizaje y la gestión general de la escuela. Se han establecido diversas estructuras organizativas para asegurar la participación en diferentes niveles, como la Junta General, el Consejo Central, la Asociación de Aprendices, la Coordinación Mensual y la Coordinación Semanal.

Un enfoque de igual a igual es otro elemento clave. Los participantes de años anteriores están involucrados en la recepción de nuevos alumnos, su registro y asignación de grupos. Se toma tiempo para que cada nuevo participante explique el proceso y la decisión sobre el nivel y grupo al que serán asignados se basa en el diálogo y el consenso. Los alumnos antiguos y actuales de la escuela (residentes del vecindario, personal universitario y estudiantes de colocación internacional) también participan en la enseñanza y están capacitados para realizar su trabajo. Su papel también es importante para llegar a los nuevos alumnos.

Curiosamente, si bien inicialmente la escuela estaba dirigida en su totalidad por voluntarios, esta decisión se revirtió parcialmente al introducir varios puestos remunerados. Finalmente, resultó que había más participación en las actividades



escolares y espíritu democrático cuando todos los que trabajaban en la escuela lo hacían de forma voluntaria. En consecuencia, la escuela volvió a cooperar solo con voluntarios.

Estudio de caso 2: Estrategia organizativa que guía la oferta de aprendizaje de adultos y la promoción en Longford Women's Link, Irlanda

Longford Women's Link es un centro comunitario cuyas prioridades estratégicas sustentan todas las actividades, como la educación y la capacitación, el asesoramiento y la prevención de la violencia doméstica. La visión de LWL es que "las mujeres de Longford pueden alcanzar su máximo potencial en una sociedad segura e igualitaria";

Se han identificado tres áreas prioritarias para lograr esta visión: brindar apoyo directo a las personas, desarrollar la capacidad de la comunidad al brindar acceso a educación y capacitación comunitaria asequible, y cabildeo y promoción colectiva. Establecido específicamente para atender las necesidades de las mujeres locales, el centro está firmemente establecido en el contexto local, mientras se mantiene activo a nivel nacional para garantizar que la perspectiva de base informe la política de educación de adultos.

Statistics show that in Longford County, 40% of mothers are single parents, comparing to 22% nationally³⁹. This has to be taken into account when planning activities for women. LWL has on-site childcare facilities to ensure equal participation.

To further increase the accessibility of further education opportunities in an area that is predominantly rural, LWL has partnered with other organisations. For those women who would like to progress to third-level education, LWL offers blended

Key questions

- How can strategic priorities support your vision or your mission statement?
- How can you cater to the needs of your community?
- What can a good partnership offer?
- How can you make your voice visible at the national level?

³⁹ <https://eaea.org/2018/08/30/partnerships-cooperations-foster-learner-centred-policy-ireland/>

learning opportunities through a partnership with the An Cosan Virtual Community College (An Cosan VCC).

Las estadísticas muestran que en el condado de Longford, el 40% de las madres son madres solteras, en comparación con el 22% a nivel nacional. Esto debe tenerse en cuenta al planificar actividades para mujeres. LWL tiene instalaciones de cuidado de niños en el lugar para garantizar una participación equitativa.

Para aumentar aún más la accesibilidad de oportunidades de educación adicional en un área que es predominantemente rural, LWL se ha asociado con otras organizaciones. Para aquellas mujeres que deseen avanzar hacia la educación de tercer nivel, LWL ofrece oportunidades de aprendizaje combinado a través de una asociación con An Cosan Virtual Community College (An Cosan VCC).

Las políticas y la promoción también constituyen un aspecto esencial del trabajo diario. Para fomentar el compromiso positivo entre las mujeres y los responsables de la toma de decisiones locales, LWL ha establecido un Grupo de Manifiesto de Mujeres de Longford. Esto permite, por un lado, desarrollar la comprensión política de las mujeres y, al mismo tiempo, llevar sus perspectivas y voces al nivel de toma de decisiones. LWL también asegura un flujo de información entre diferentes niveles,

Para finalizar....

- ✓ ¿Quién participará en el desarrollo de una (nueva) estrategia para su organización? ¿Tu junta ejecutiva? ¿Personal? ¿Estudiantes? ¿Cómo los involucrarás? ¿A través de reuniones? ¿Consultas? ¿Grupos de trabajo?
- ✓ ¿Existe una declaración de misión o una visión que oriente su trabajo a largo plazo?
- ✓ ¿Ha realizado un análisis de necesidades en su comunidad?
- ✓ ¿Cuáles serán las prioridades que guiarán su trabajo a medio plazo? En otras palabras, ¿qué le gustaría lograr y para cuándo?
- ✓ ¿Qué recursos necesitará para lograr sus objetivos? ¿Están basados en las tarifas del curso? ¿Subvenciones gubernamentales? Asociaciones corporativas? ¿Contribuciones voluntarias?
- ✓ ¿Quién te ayudará a lograr tus metas? ¿Ya ha mapeado a sus socios potenciales que comparten prioridades similares? ¿Dónde se encuentran, en su comunidad, o quizás también a nivel nacional o europeo?



principalmente a través de su participación activa en AONTAS: la Organización Nacional de Aprendizaje de Adultos, cuyo objetivo es representar a los proveedores de educación comunitaria y otras organizaciones de educación de adultos a nivel nacional.

