



INFORME TRANSNACIONAL

RESULTADO INTELECTUAL 1. Informe transnacional de
identificación de competencias clave para adultos jóvenes

INFORME RESUMIDO - VERSIÓN ESPAÑOLA

Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea



El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido, el cual refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.



TABLA DE CONTENIDOS

Resumen Ejecutivo.....	2
1 Metodología.....	3
2 Conclusiones y recomendaciones	5

Resumen Ejecutivo

e-STEP es un proyecto transnacional cofinanciado por el programa Erasmus+ que tiene por objeto formar y apoyar a los adultos jóvenes poco cualificados y en situación de vulnerabilidad en la adquisición de competencias clave para su vida profesional y personal. Este objetivo se alcanzará mediante el diseño, la aplicación y la puesta en marcha de un Programa de formación transnacional sobre competencias clave, diseñado en función de las principales carencias educativas y formativas que sus propios beneficiarios han identificado.

Los socios del proyecto han aplicado un enfoque de abajo a arriba (*bottom-up*). Los beneficiarios finales han desempeñado un papel clave y muy activo desde el inicio del proyecto, participando en el análisis de sus propias necesidades formativas, que se utilizarán para el diseño y la ejecución del programa de formación. Expertos y stakeholders que trabajan en el apoyo a los grupos destinatarios también han participado en esta fase de identificación transnacional.

El presente documento es un resumen del *Informe transnacional de identificación de competencias clave para jóvenes adultos*, el documento final del primer Resultado Intelectual del proyecto. Dicho documento se ha concebido como un análisis comparativo de los cuatro informes individuales realizados en España, Francia, Grecia y Suecia. Dicho resultado intelectual resultante constituirá el punto de partida del *Programa de formación transnacional e-STEP sobre competencias clave* (Resultado intelectual 2).

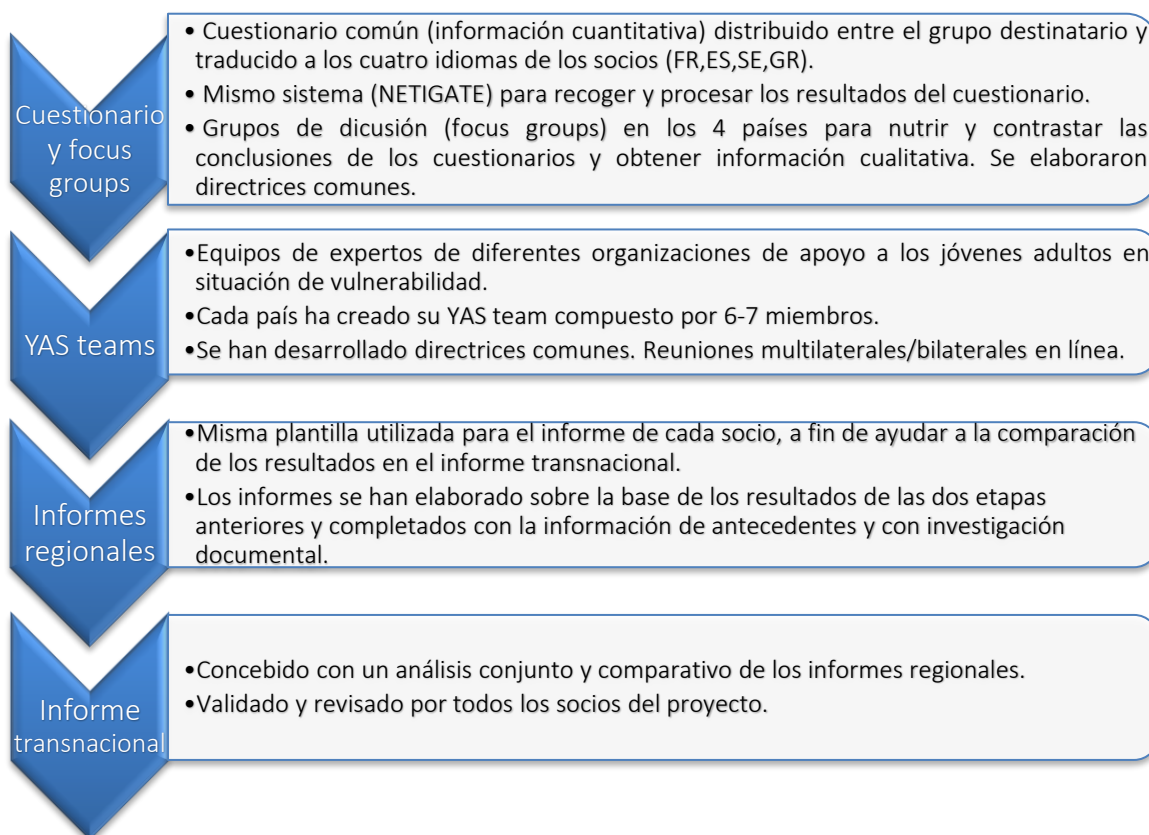
1 Metodología

Uno de los elementos clave de la metodología de trabajo de e-STEP es la participación de los beneficiarios finales desde el principio del proyecto. Esta característica tiene por objeto lograr el diseño de un programa formativo más satisfactorio y útil, dado que no solo ayuda a identificar sus propias necesidades y a cubrir la falta de habilidades señaladas por ellos mismos, sino también a fomentar su participación y su entusiasmo hacia la experiencia de aprendizaje.

A este respecto, se considera que el presente informe es la piedra angular para el posterior diseño del Programa de formación e-STEP y se concibe como un análisis comparativo de los informes individuales elaborados a nivel país.

- **Informe francés**, elaborado por el Centre Régional Information Jeunesse Occitanie Pyrénées Méditerranée (CRIJ).
- **Informe español**, elaborado por el Servicio Público de Empleo de Cataluña (SOC).
- **Informe sueco**, elaborado por Folkuniversitetet Stiftelsen vid Lunds Universitet (FOLK).
- **Informe griego**, elaborado por DIMITRA Education & Consulting, (DIMITRA).

La siguiente tabla resume la metodología desarrollada:



La siguiente table detalla el número de participantes involucrado en las acciones llevadas a cabo en cada país del proyecto:

	Cuestionarios	Focus groups	YAS teams
FRANCIA	<ul style="list-style-type: none"> Recopilación de 25 cuestionarios. Cuestionarios presenciales. Se hicieron preguntas a los participantes de uno en uno, para que en caso de duda la pregunta podía ser reformulada o ilustrada. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de sesiones: 2 Número de adultos jóvenes involucrados: 6 (4+2) Modalidad: on-line y conferencia telefónica. Perfil del moderador: participaron 2 moderadores, que estaban familiarizados con algunos de los participantes para aportar confianza 	<ul style="list-style-type: none"> Número de expertos involucrados: 6 (+1 del CRIJ) Número de reuniones: 2 (1 sesión en línea con 4 expertos + 1 cara a cara con 2 más). Tipo de organizaciones involucradas: Universidad, Autoridad local, Ministerio, Asociación, Federación de empresas. Modalidad: en línea y presencial
ESPAÑA	<ul style="list-style-type: none"> Recopilación de 30 cuestionarios. Distribuidos en reuniones presenciales. Se organizaron diferentes sesiones con jóvenes adultos para reunir todos los cuestionarios y poder ayudarles con las dudas que pudieran tener sobre las preguntas. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de sesiones: 3 Número de adultos jóvenes involucrados: 5 Modalidad: en línea Perfil del moderador: Participaron 2 moderadores, ambos con experiencia en la coordinación de proyectos de jóvenes adultos, en el desarrollo de proyectos para mejorar las habilidades de los jóvenes adultos y en procesos de selección para empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de expertos involucrados: 7 Número de reuniones: 6 Tipo de organizaciones involucradas: ONG, un formador y una asociación que trabaja con jóvenes adultos y en algunos casos gestiona proyectos del sector público. Modalidad: en línea
SUECIA	<ul style="list-style-type: none"> Recopilación de 25 cuestionarios. Distribuidos a través de los profesores del programa de introducción al lenguaje por vía rápida para jóvenes adultos recién llegados y a través de un trabajador comunitario que trabaja con jóvenes adultos desfavorecidos. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de sesiones: 1 Número de adultos jóvenes involucrados: 5 Modalidad: cara a cara Perfil del moderador: Dos moderadores. Un empleado de FOLK y un trabajador comunitario que conoce a los jóvenes que participaron en el grupo de discusión, para facilitar un mejor clima para que los jóvenes se expresen. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de expertos involucrados: 6 Número de reuniones: 6 Tipo de organizaciones involucradas: Trabajadores municipales en centros juveniles, apoyo educativo y de desempleo (NEET), así como ONG que trabajan con el apoyo de jóvenes adultos desfavorecidos. Modalidad: en línea y presencial
GRECIA	<ul style="list-style-type: none"> Recopilación de 25 cuestionarios. Distribuidos en reuniones presenciales. Se organizaron tres sesiones diferentes con adultos jóvenes en los locales de DIMITRA a fin de reunir todos los cuestionarios y apoyar a los participantes durante su cumplimentación. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de sesiones: 1 Número de adultos jóvenes involucrados: 5 Modalidad: en línea Perfil del moderador: Dos moderadores participaron en el proceso. Uno de ellos es de DIMITRA, que trabaja en el proyecto, y el otro es un profesor de formación profesional que ha trabajado durante muchos años con adultos jóvenes y ha ayudado a los participantes a sentirse más cómodos durante el proceso de encuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de expertos involucrados: 6 Número de reuniones: 2 Tipo de organizaciones involucradas: Organización de servicios de empleo de mano de obra, Municipio (programa ESTIA), así como un psicólogo y un gestor de recursos humanos que trabajan en una ONG en la que participan adultos jóvenes y dos formadores de adultos y orientadores profesionales. Modalidad: en línea y cara a cara

2 Conclusiones y recomendaciones

Metodología de trabajo de la investigación

- Los socios de e-STEP han llevado a cabo un enfoque **“de abajo hacia arriba” (bottom-up)** para desarrollar esta primera fase de investigación del proyecto, con el objetivo de conseguir:
 - Una mejor y más realista comprensión de las necesidades de formación y las carencias educativas de los adultos jóvenes.
 - Su implicación y compromiso desde el principio del proyecto, a la vez que se les motiva para adoptar una actitud proactiva y positiva hacia la experiencia formativa.
- Las acciones que componen la metodología de trabajo del Resultado Intelectual 1 incluyen: i) un cuestionario dirigido a los adultos jóvenes en situación de vulnerabilidad, ii) un grupo de discusión (focus group) compuesto por representantes del grupo destinatario y iii) reuniones con expertos y otros agentes externos que trabajan en el apoyo a los beneficiarios finales y en el desarrollo de políticas educativas (YAS teams). Esta metodología no pretende ser exhaustiva, ya que estadísticamente no tiene representatividad. Por el contrario, se concibe como un conjunto de pistas que pretenden arrojar luz sobre las opciones más factibles para tener en cuenta de cara al diseño de la experiencia formativa. Por consiguiente, el **programa de formación se diseñará teniendo en cuenta los resultados de la investigación realizada por los socios, consolidados y contrastados en el presente informe.**
- Durante el proceso de investigación del Resultado Intelectual 1, el partenariado se encontró con una serie de dificultades para llevar a cabo algunas acciones debido a la **COVID-19**. En este marco, los socios acordaron trasladar las actividades presenciales a un formato virtual. Esta decisión, si bien resultó eficaz y exitosa, también planteó algunos obstáculos adicionales, a saber, algunos adultos jóvenes tuvieron dificultades tanto de acceso a Internet como de falta de conocimientos digitales. En este escenario, el debate sobre la competencia digital se excluyó de evaluación en el seno del focus group, ya que los participantes podrían tener un nivel más alto de conocimientos digitales que aquellos que no pudieran participar por la propia barrera digital, lo que introduciría un sesgo en el debate con respecto a esta competencia.
- Otra cuestión planteada en el marco de la metodología del proyecto es la participación de los **inmigrantes**. Por ejemplo, en el informe en español se señala que durante el grupo de discusión les resultó muy difícil entender la parte más abstracta de cada competencia, aunque los participantes mostraran un buen dominio del idioma y fueran perfectamente capaces de entender y hablar. Este hecho debe tenerse en cuenta al elaborar el programa de formación, asegurándose que todos los participantes puedan comprender plenamente el funcionamiento y el objetivo de las sesiones de formación, pero también las habilidades, los conocimientos y las actitudes que puedan adquirir y lo que se espera de ellos. Por otra parte, esta diversidad cultural puede considerarse como una verdadera oportunidad en el marco del proceso formativo. La participación de adultos jóvenes con diferentes situaciones y realidades podría fomentar la competencia de conciencia y expresión cultural.



- Una de las principales lecciones aprendidas a través de esta fase de investigación es la importancia de manejar la **motivación del grupo objetivo**. Si bien algunos socios afirmaron que la falta de motivación por parte del grupo destinatario no les ha permitido su plena involucración en la experiencia del aprendizaje, otros afirman que la motivación tiene diferentes capas, ya que no se trata de un concepto binario de estar motivado o desmotivado. Como se explica en el informe sueco, una persona puede estar tanto motivada como desmotivada dependiendo de su situación vital y su grado de interés. Un buen ejemplo para ilustrar esto es que algunos participantes de grupos de discusión mencionaron que se sentían desmotivados cuando no estaban interesados en un tema. Por el contrario, si el tema de discusión era de su interés, mostraban un alto grado de motivación. Por lo tanto, mantener y estimular su interés y motivación hacia el proceso de aprendizaje durante la impartición del programa formativo debería ser una premisa fundamental. El presente informe recoge algunas recomendaciones que pueden ser tenidas en cuenta a este respecto.
- En los informes de todos los socios se pone de relieve que en ocasiones los resultados obtenidos dentro del cuestionario son contradictorios o paradójicos. En algunos casos, esto se extiende también a la información obtenida en el marco de los focus group. Como se señala en el informe francés, "incluso si nos tomamos el tiempo de explicar el cuestionario, hemos constatado que, tras la contextualización elegida, la respuesta podría ser diferente". Esto lleva a la conclusión de que hubo algunas **incoherencias o falta de comprensión y de falta de un criterio homogéneo por parte del grupo destinatario** a la hora de seleccionar sus respuestas.
- En línea con lo anterior, al contrastar las respuestas del grupo destinatario con la información obtenida por parte de los miembros de los YAS teams, se observa que no siempre pueden obtenerse conclusiones que apunten a la misma dirección. En este contexto, los socios han extraído las principales conclusiones analizando de forma conjunta las respuestas mayoritarias de los cuestionarios, las aportaciones obtenidas por parte de los focus groups, las aportaciones de los miembros del YAS team y su propio juicio y visión. Por tanto, **las conclusiones obtenidas en cada uno de los análisis de los socios se han tomado como referencia principal en el presente informe**, ya que:
 - (1) han participado y dirigido toda la metodología y tienen una visión holística de todo el proceso, y
 - (2) sus conclusiones son fruto de un análisis comparativo de todos los diferentes puntos de vista y opiniones, tanto de los beneficiarios finales como de los expertos de los YAS teams.

Contenidos del Programa formativo

- Se detectan **opiniones encontradas a la hora de valorar tanto la importancia como el dominio de las seis competencias clave por parte de los encuestados** (cuestionarios y focus groups entre los beneficiarios finales) y los expertos (aportaciones de los YAS teams). En este marco, se sugiere que las **seis competencias estudiadas sean abordadas, en mayor o menor medida, en el Programa Formativo Transnacional propuesto**.

- Tomando como base los resultados obtenidos entre las diferentes fuentes de información consultadas (cuestionario, focus group y YAS teams) y su confrontación, los cuatro informes regionales de los socios concluyen la siguiente **clasificación de las competencias, que se enumeran a continuación por orden de importancia:**

PAÍS	RANKING FINAL	JUSTIFICACIÓN
SOC, ESPAÑA	1. Digital	Como primera habilidad objeto de mejora se clasifica la digital, ya que se observa una falta de esta habilidad al implementarla en el trabajo. En la actualidad, el trabajo con ordenadores e incluso desde el hogar es una realidad y por lo tanto es muy importante ser capaces de utilizar las herramientas informáticas de una manera adecuada y segura.
	2. Comunicación 3. Social	La comunicación y las habilidades sociales son básicas para poder encontrar y mantener un trabajo. Durante los grupos de discusión se pudo observar una falta de estas habilidades e incluso los participantes mencionaron que tendrían que mejorarlas para sentirse más seguros en sus interacciones sociales.
	4. Conciencia y expresión cultural 5. Aprender a aprender 6. Emprendimiento	Las tres últimas habilidades son importantes. Sin embargo, teniendo en cuenta que la mayoría de los participantes necesitan trabajar lo antes posible y que muchas veces viven en ambientes interculturales, tanto el aprender a aprender como la conciencia y expresión cultural son competencias que, aunque deban ser capacitadas, en este momento pueden no ser tan clave como las anteriores. En cuanto a la iniciativa empresarial, teniendo en cuenta los procesos y costes de la misma en España es muy poco probable que estos jóvenes puedan iniciar un negocio pronto, por lo que es importante formarlos, pero quizás como medio para entrenar otras habilidades.
CRIJ, FRANCIA	1. Social	Unanimidad en la importancia de esta competencia por parte de todas las fuentes de información.
	2. Comunicación	Trabajar en habilidades sociales debe hacerse de forma conjunta a la comunicación.
	3. Emprendimiento	Competencia seleccionada en primer lugar para mejorar por parte de los jóvenes. Los profesionales admiten que los jóvenes no están suficientemente formados en el tema.
	4. Digital	Situada en una posición intermedia de importancia por todas las fuentes consultadas. Este grupo de habilidades no es percibido como un fin, sino como una herramienta para lograr otros objetivos.
	5. Aprender a aprender	Esta competencia debe contener solo la cantidad adecuada de contenidos para no replicar demasiada "escolaridad".
	6. Conciencia y expresión cultural	El menor valorado, proponiendo incluir actividades transversales para cubrir esta competencia.



PAÍS	RANKING FINAL	JUSTIFICACIÓN
FOLK, SUECIA	1. Comunicación	Alta importancia mostrada por el YAS team, en el cuestionario y en el focus group.
	2. Digital	No identificado en el top-3 del YAS team, pero fue destacada como importante durante las entrevistas, con una puntuación media tanto en la importancia como en el deseo de mejorar en el cuestionario y con la más alta puntuación en el focus group.
	3. Aprender a aprender	No identificado en el top-3 del YAS team, pero fue destacado como importante, número 3 tanto en importancia como en deseo de mejorar en el cuestionario, y número 3 en el focus group.
	4. Social	Clasificado en primer lugar por el YAS team, clasificación alta en el cuestionario como competencia importante y en la que se quiere mejorar y no clasificado alto por el focus group (nº5).
	5. Emprendimiento	No identificado en el top-3 del YAS team, en el cuestionario no se selecciona como importante pero sí se quiere mejorar y no tiene una clasificación alta para el focus group.
	6. Conciencia y expresión cultural	Clasificado en tercer lugar por el YAS team (aunque en las entrevistas dicen que los jóvenes adultos tienen una conciencia cultural muy alta), no tienen una alta importancia o se quiere mejorar en el cuestionario y el focus group lo sitúa en el rango más bajo.
DIMITRA, GRECIA	1. Comunicación	Puntuación alta en importancia en los cuestionarios, alta en el focus group y en el YAS team.
	2. Social	Puntuación alta en importancia en los cuestionarios, alta en el focus group y en el YAS team.
	3. Digital	Situado en el top-3 de los cuestionarios y los focus group, no así en el YAS team, pero considerado muy importante igualmente.
	4. Aprender a aprender	Considerado más importante por el YAS team que por el grupo objetivo (tanto en los cuestionarios como en el focus group).
	5. Emprendimiento	Necesita mucha mejora. Observado tanto por el grupo objetivo (cuestionarios y grupos de discusión) como por el YAS team.
	6. Conciencia y expresión cultural	La habilidad que obtuvo la puntuación más baja entre el grupo objetivo. Se observó que necesita mucha mejora por todas las fuentes.

- En el cuadro siguiente se muestra la clasificación total definitiva de las competencias basada en los cuatro informes de los socios. Se ha dado un número de puntos a cada competencia (1-6 estrellas*), empezando por seis puntos al primero del ranking y un punto al último, para obtener el ranking global y transnacional.

Ranking transnacional de competencias clave

Competencia clave	FOLK	CRIJ	SOC	DIMITRA	TOTAL
Comunicación	1 *****	2 *****	2 *****	1 *****	1 (6+5+5+6=22)
Digital	2 *****	4 ***	1 *****	3 ****	2 (5+3+6+4=18)
Social	4 ***	1 *****	3 ****	2 *****	2 (3+6+4+5=18)
Aprender a aprender	3 ****	5 **	5 **	4 ***	4 (4+2+2+3=11)
Emprendimiento	5 **	3 ****	6 *	5 **	5 (2+4+1+2=9)
Conciencia y expresión cultural	6 *	6 *	4 ***	6 *	6 (1+1+3+1=6)

- La **Comunicación** es la competencia más importante, seleccionada como primera (FOLK, DIMITRA) o segunda (CRIJ, SOC) opción por todos los socios.
- Las competencias **Digital** y **Social** se sitúan como segunda opción en orden de importancia. Ambas han sido seleccionadas respectivamente como primera (SOC, CRIJ), segunda (FOLK, DIMITRA), tercera (DIMITRA, SOC) y cuarta opción (CRIJ, FOLK).
- Aprender a aprender** es la cuarta competencia del ranking, elegida tercera opción por FOLK, cuarta por DIMITRA y situada en quinto lugar en el caso de CRIJ y SOC.
- El **Emprendimiento** ocupa el penúltimo lugar en el ranking de competencias, situada en tercera posición (CRIJ), quinta (FOLK, DIMITRA) y última (SOC) respectivamente en el ranking de los socios.
- Conciencia y expresión cultural** se ha colocado en la parte inferior de la clasificación, ya que fue seleccionada como última opción por todos los socios excepto por el SOC (cuarta posición).

Esta priorización de las competencias debería tenerse en cuenta al distribuir el volumen de los contenidos y el número de sesiones/lecciones que deben impartirse para cada competencia dentro del Programa de Formación diseñado.

- De acuerdo con los resultados obtenidos en el cuestionario a nivel transnacional, completado con la información obtenida en el marco de los focus group y los YAS teams, el Programa de

Formación transnacional debe centrarse en los siguientes resultados de aprendizaje en cada competencia clave:

Principales carencias formativas detectadas en cada competencia clave

Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Escucha y atención. ▪ Actitud abierta y respeto: expresar y aceptar diferentes puntos de vista e ideas. ▪ Confianza en sí mismo y autoestima. ▪ Empatía y asertividad. ▪ Comunicación efectiva fuera de la zona de confort, incluso en ambientes laborales y educativos.
Digital	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprender la mecánica global de Internet. ▪ Navegación y búsqueda en webs, uso de palabras clave. ▪ Evaluación crítica y verificación de las fuentes de información. ▪ Cuestiones de seguridad y privacidad en línea (configuración de privacidad, virus, fraude en línea, pop-ups). ▪ Conocimientos básicos sobre el uso de los ordenadores: completar un formulario en línea, uso de comandos, marcadores de páginas y subidas y descargas de archivos. ▪ Habilidades formales orientadas al trabajo, incluyendo ofimática básica.
Social	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión del cambio: preparación para el cambio. ▪ Empatía y comprensión. ▪ Habilidades a la hora de plantear preguntas (capacidad de hacer preguntas claras y precisas). ▪ Flexibilidad social (capacidad de socializar fuera de la zona de confort y de ajustarse a diferentes contextos sociales).
Aprender a aprender	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar el deseo de aprender. ▪ Autonomía de aprendizaje. ▪ Lectura eficiente y comprensiva. ▪ Preparar y marcar notas. ▪ Memoria. ▪ Concentración. ▪ Distribución de tareas y pensamiento crítico. ▪ Habilidades de organización y gestión del tiempo.
Emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprensión básica de la mentalidad empresarial. ▪ Confianza en sí mismo y autoestima. ▪ Planificación y gestión del tiempo (incluyendo el manejo de la procrastinación). ▪ Actitud proactiva y compromiso con el trabajo. ▪ Gestión del estrés y del cambio, incluido el trabajo bajo presión. ▪ Colaboración y trabajo en equipo. ▪ Liderazgo.
Cultural	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprensión y tratamiento de la diversidad cultural: aceptación y comprensión de las diferencias y aprendizaje de las normas culturales en una sociedad nueva. ▪ Apertura mental y gestión de situaciones inciertas en entornos interculturales. ▪ Utilización de diferentes medios y formas de expresión (por ejemplo, verbal, dibujo, corporal...) para expresarse en diferentes situaciones.



- Hay una serie de temas que se aplican en todo el Marco de Referencia, a saber, el **pensamiento crítico, la creatividad, la capacidad de iniciativa, la resolución de problemas, la evaluación del riesgo, la toma de decisiones y la gestión constructiva de los sentimientos**. Estas habilidades personales e interpersonales, a veces denominadas "habilidades para la vida", socio-emocionales, "habilidades blandas" o "habilidades transversales", desempeñan un papel relevante en todas las competencias clave. Se invita a los asociados a abordarlas en el Programa de Formación propuesto.
- **Algunas competencias podrían impartirse como habilidades transversales al resto de competencias**, es decir, impartirse y promoverse de manera transversal/auxiliar. Esto podría ser especialmente aconsejable en el caso de la competencia en materia de conciencia y expresión cultural, con la posibilidad de ser promovida prácticamente durante toda la formación. Esto podría hacerse, por ejemplo, fomentando la diversidad cultural en el grupo e incluso potenciando el hecho de intercambiar la propia cultura de los participantes. Los socios también podrían optar por integrar la adquisición de las competencias aprender a aprender e iniciativa y espíritu de empresa (emprendimiento) como parte transversal de las demás competencias, seleccionando las técnicas de aprendizaje y formación adecuadas.
- Los socios deberían **distribuir la redacción y preparación de los contenidos del Programa formativo basándose en su propio "expertise"**. La transnacionalidad y la universalidad deben ser criterios básicos a la hora de elaborar los distintos módulos formativos, que se redactarán en inglés, aumentando así su carácter transferible, pero contemplando algunas particularidades al mismo tiempo. Los socios podrían utilizar un sistema de revisión por pares (peer review) para afinar y mejorar los diferentes módulos del Programa formativo.

Impartición de los contenidos formativos

- **Motivación y compromiso** hacia la experiencia de aprendizaje como lema de la experiencia formativa. El Programa de formación propuesto debería abordar la falta de motivación del grupo objetivo, circunstancia que no les permite sumergirse en el mundo educativo. La experiencia de formación deberá ayudar no solo a adquirir algunas competencias básicas, sino a promover la autonomía de los individuos, logrando un compromiso activo con el aprendizaje y creando un entorno emocional de apoyo entre el grupo. Las siguientes recomendaciones tienen por objeto ayudar a este respecto.
- **Difusión del curso**. Dado que encontrar formas de motivar a los participantes ha sido un asunto identificado como crucial desde el principio, se propone a los socios llevar a cabo una efectiva promoción del curso que les permita llegar a un gran número de participantes comprometidos. Para ello, se invita a los socios a:
 - Utilizar los canales de comunicación adecuados para llegar al público destinatario: webs y redes sociales, redes de difusión de los miembros de los YAS teams, contacto directo con los participantes en la fase de investigación (cuestionarios y focus groups), con los agentes locales y regionales, medios de comunicación locales, etc.



- Diseñar materiales promocionales, prestando especial atención a su diseño efectivo en cuanto a formato (que sea atractivo) y contenidos (objetivos de aprendizaje, metodología y calendario claros).
- **Muy práctico, interactivo, orientado al trabajo y centrado en el enfoque basado en proyectos.** El diseño de un Programa formativo práctico en el que los participantes puedan ver claramente su utilidad para encontrar trabajo puede ayudarles a lograr una mejor experiencia de aprendizaje y a estar más motivados para asistir. Para ello, sería fundamental conectar claramente los resultados del aprendizaje con el mercado laboral. En este escenario se ofrecen varias recomendaciones:
 - Enfoque basado en proyectos. La promoción de un enfoque basado en proyectos puede ser aconsejable, como fórmula eficaz para dar vida a la experiencia de aprendizaje de los estudiantes y ayudarles en la resolución de problemas reales.
 - Testimonios y contenidos prácticos. La inclusión en el Programa formativo de ejemplos reales de personas que inicialmente comenzaron con competencias muy bajas, pero que a través de programas educativos lograron desarrollar esas competencias y alcanzar grandes logros. También se promoverán los contenidos prácticos.
 - Información sobre los resultados del aprendizaje. Los participantes en los cursos formativos deberán ser informados con suficiente antelación de los resultados del aprendizaje que se espera que adquieran gracias al mismo, y de las ventajas que pueden aportarles no solo con fines educativos, sino también laborales.
- **Selección de entornos y enfoques de aprendizaje innovadores y adecuados.** Las competencias comprenden conocimientos, habilidades y actitudes y no se limitan estrictamente a los dominios tradicionales de las asignaturas/lecciones, por lo que se requiere que el educador-formador estructure los procesos y contenidos de aprendizaje multidimensionales. Al mismo tiempo, esos entornos y enfoques centrados en el alumno tienen el potencial de aumentar su motivación y el compromiso en el proceso de aprendizaje, así como su sentido de responsabilidad por los resultados del aprendizaje. En este escenario, sería aconsejable alejarse de los métodos más tradicionales para no perder la atención y el interés de los estudiantes. Se invita a los socios a pensar en métodos no tan convencionales a la hora de diseñar los módulos formativos, promoviendo el aprendizaje activo y cooperativo entre los participantes. Entre las opciones posibles figuran: debates, estudios de caso (*case studies*), colaboración de los estudiantes en diversos proyectos, solución de problemas en el aula, enseñanza cruzada, visitas de estudio, *gamificación*, fomento de la presentación e interacción de los estudiantes, e-tutorías, conferencia crítica, debates y discusiones, lluvia de ideas, seminarios en la web, ejercicios prácticos, etc. Además, se alienta a los socios a estudiar la posibilidad de incluir un "momento sorpresa" en las sesiones de formación que haga que la experiencia sea especial, gratificante e inesperada para los adultos jóvenes (como lo recomienda uno de los miembros del YAS team sueco). También se invita a los socios a tomar en consideración las recomendaciones relativas a esta



cuestión incluidas en la Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente.

- **Adecuación de los materiales de los formativos.** Se ha detectado una relativa falta de materiales formativos adecuados adaptados especialmente a las necesidades del grupo destinatario. Por lo tanto, los recursos formativos deberían ajustarse a sus necesidades y a su nivel de conocimientos. Como han puesto de manifiesto algunos miembros de los YAS team, es necesario reformar los programas formativos existentes a fin de ajustar el contenido de la educación para adultos, la instrucción y las técnicas/métodos educativos a las normas de exigencia mundiales actuales. Para lograr este compromiso, el socio griego propone crear un plan de estudios interactivo que mantenga vivo el interés de los participantes y les dé una buena razón para participar en los cursos de formación propuestos.
- **Formadores adaptados a las necesidades de los adultos jóvenes,** con experiencia trabajando con ellos y con flexibilidad y capacidad de adaptación, ya que parece que hay un número insuficiente de formadores cualificados con experiencia práctica y conocimientos técnicos específicos. Por consiguiente, lo ideal sería que los cursos de formación fueran impartidos por instructores cualificados con experiencia práctica y conocimientos técnicos específicos, que se dediquen y estén interesados en trabajar con adultos jóvenes en situación de vulnerabilidad y poco calificados, que sean además flexibles y con capacidad de adaptación. Cualidades esenciales, en particular, como saber escuchar y apoyar a los participantes, fomentar su compromiso, enfocar la capacitación de manera estratégica y utilizar un lenguaje bien ajustado, son factores clave para el éxito. En palabras de uno de los miembros de los YAS teams, "la verdadera educación de los jóvenes requiere un auténtico liderazgo de los educadores". Además, se recomienda la presencia de un educador social o psicólogo que pueda ayudar al formador a hacer frente a las situaciones que puedan surgir durante el curso y que puedan estar relacionadas con la situación personal de los participantes.
- **Componente virtual e integración de tecnología.** La integración de la tecnología en la experiencia de aprendizaje es clave, ya que la alfabetización informática y las habilidades digitales son requisitos fundamentales en el mundo actual. Por otra parte, la digitalización parece ser una buena solución en un contexto de pandemia, que otorga flexibilidad a los participantes. También facilitaría el intercambio de experiencias y el trabajo con otros estudiantes de otros países, siempre que se supere la barrera del idioma. La tutoría virtual también puede ser conveniente. Sin embargo, es crucial facilitar la infraestructura digital necesaria para los participantes, así como los conocimientos básicos para que todos puedan completar o participar en la formación a distancia y/o en el uso de la tecnología dentro de las sesiones formativas propuestas.
- **De corta duración.** Teniendo en cuenta la falta de motivación y las dificultades a las que se enfrenta el grupo objetivo, sería aconsejable ofrecer un curso de formación de corta duración y no muy extendido en el tiempo para:



- No perder la motivación de los beneficiarios, que se les anime a participar en cursos de formación continua, favoreciendo una actitud positiva y proactiva hacia el proceso de aprendizaje.
- Poder combinarlo con otras actividades y sus obligaciones diarias.

Asimismo, se podrían ofrecer algunos contenidos extras (tareas o deberes voluntarios), para aquellos que estén realmente comprometidos y tengan más tiempo disponible para dedicar a la formación al estar libres de responsabilidades familiares u otras obligaciones.

- **Sistema de evaluación y acreditación.** Sería aconsejable elaborar enfoques e instrumentos que reflejen en qué medida un alumno logra desarrollar los resultados del aprendizaje propuestos dentro de las competencias que se imparten en el Programa formativo. Esta evaluación no sólo es importante para el alumno, sino también desde el punto de vista del docente, pudiendo además contribuir a afinar el programa eventualmente para futuras ediciones. Se recomienda asimismo proporcionar a los participantes algún tipo de acreditación informal, como prueba de reconocimiento y recompensa por el esfuerzo realizado.