



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union


VICTORUPESI
Unity in diversity



VICTORUPESI

Unity in diversity

El conjunto de herramientas digitales

POR QUÉ Y CÓMO IMPARTIR UN PROGRAMA DE
FORMACIÓN EFICAZ BASÁNDOSE EN LA
EXPERIENCIA DE VICTORUPESI

Número de Proyecto:
2020-1-SE-KA202-078001

Información editorial.

Este kit de herramientas digitales representa el resultado intelectual del proyecto Erasmus+ VICTORUPESI - VOCATIONAL INNOVATION USING CREATIVE NEW TECHNOLOGIES RESULTING IN UPSKILLING PATHWAYS FOR EMPLOYABILITY AND SOCIAL INTEGRATION y ha sido coordinado por *BES COOPERATIVA SOCIALE* de Italia.

BES COOPERATIVA SOCIALE fue la organización líder en el ámbito de trabajo de esta producción intelectual con esfuerzos agregados del consorcio de socios:

- BES Cooperativa Sociale de Italia Italia
- Eufons de Serbia
- Fetico de España
- IKF Malmö - Internationella Kvinnoföreningen
- "Panait Istrati" Biblioteca del Condado de Brăila de Rumanía.



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Resumen

Tabla de contenidos

Introducción al kit de herramientas digitales	5
1. Competencias Digitales para el Mercado Laboral	6
1.1. Cómo usar las redes sociales para crear tu “marca personal”	6
1.2. Cómo realizar un CV en formato vídeo	7
2. Visión General	8
2.1. Propósito y Objetivos	8
2.1.1. Objetivos del Programa de Formación	8
2.1.2. Objetivos de la Caja de Herramientas	8
2.2. Potencial de Innovación	8
2.3. Impacto	9
2.3.1. Impacto Cualitativo	9
2.3.2. Impacto Cuantitativo	9
2.4. Enfoque común, flexibilidad, transferibilidad	10
2.4.1. Restricciones	10
2.5. Requisitos y Prerrequisitos	10
2.6. Funciones y Responsabilidades	11
3. Orientaciones para la Formación	12
3.1. Perfil de los participantes y reclutamiento	12
3.1.1. Directrices para la Contratación	12
3.1.2. Aplicación y resultados de la experiencia piloto internacional	12
3.2. Planificación de los módulos de formación	14
3.2.1. Directrices para la Planificación de los Módulos formativos	14
3.2.2. Análisis de las necesidades	14
3.2.3. Contenido de los Módulos	15
3.2.4. Desarrollo y resultados de las experiencias piloto	15
3.3. Impartición de los módulos de formación	17
3.3.1. Directrices para la impartición de los módulos de formación	17
3.3.2. Desarrollo y resultados de las experiencias piloto	19
3.4. Seguimiento, evaluación y valoración	22



3.4.1. Directrices para el seguimiento, evaluación y valoración	22
3.4.2. Aplicación y resultados de la experiencia piloto internacional	22
4. Conclusiones y Recomendaciones	25
4.1. Principales Conclusiones	25
1.2. Adaptar la formación y maximizar el impacto	25
1.3. Recomendaciones	25
5. Apéndice	28
5.1. Términos Clave	28
6. Anexos	28
Anexo I – Evaluación Previa al Programa	30
Anexo II – Unidad de Evaluación Individual	31
Anexo III – Evaluación Círculos	32
Anexo IV – Evaluación Global Final	38
Anexo V – Evaluación de Competencias Posterior	40



Introducción al kit de herramientas digitales

El Programa de Formación VICTORUPESI es un innovador programa de formación en habilidades digitales para personas desempleadas y/o desfavorecidas.

El Digital Toolkit ha sido concebido para apoyar a las organizaciones que pretenden implementar este tipo de programa y adaptarlo a diferentes objetivos, contextos y situaciones. El kit de herramientas proporciona pautas de capacitación útiles y ejemplos concretos de las experiencias piloto del proyecto.

La primera sección, *Habilidades digitales para el mercado laboral*, tiene como objetivo obtener una idea de la importancia que tienen las habilidades digitales para las personas que buscan trabajo. En particular, nos centraremos en un par de temas que son una parte integral del Programa de Formación, que son la marca personal a través de las redes sociales y el uso de los CV en video.

A continuación, la *Descripción general del programa de formación*, incluye información básica necesaria para diseñar un programa eficaz.

Le sigue la sección *Pautas para la impartición de la formación*, que es el capítulo clave de este kit de herramientas. Incluye instrucciones teóricas para implementar cada fase del Programa de Formación (Selección de participantes, Planificación, Impartición, Monitoreo y Evaluación de la formación) y sobre todo ejemplos tomados de las experiencias piloto desarrolladas por los socios del proyecto.

El capítulo cinco, *Conclusiones y recomendaciones*, extrae las conclusiones y sintetiza los principales aprendizajes para un mejor desarrollo del Programa de Formación.

Por último, podemos encontrar la documentación generada en la sección de Anexos.

1. Competencias Digitales para el Mercado Laboral

Para hacer frente a los desafíos actuales del mercado laboral (transformación digital, desajuste de habilidades) las habilidades digitales son cada vez más importantes, no solo para tareas y roles específicos, sino también en general para las actividades diarias comunes en la mayoría de los trabajos. Además, también son importantes para la propia búsqueda de empleo o para participar en una entrevista de trabajo.

Algunos ejemplos de habilidades digitales necesarias son los siguientes: uso de correo electrónico (por ejemplo, Gmail o Outlook), uso de herramientas de videoconferencia (por ejemplo, Zoom, Skype, Google Meet de Microsoft Teams), uso de herramientas de colaboración en línea, como Slack (que es una herramienta de comunicación interna/de equipo), intercambio de documentos, con herramientas como Dropbox, Google Drive y WeTransfer.

Estas habilidades técnicas están estrechamente relacionadas con una variedad de habilidades “blandas”, como la comunicación y las habilidades interpersonales, la confianza en uno mismo (en la comunicación y la gestión de las relaciones dentro de un equipo) y la proactividad en el lugar de trabajo. De hecho, es posible que tener habilidades técnicas (por ejemplo, poder usar de manera adecuada una herramienta digital específica) le permita al trabajador desarrollar algunas habilidades blandas y, al contrario, el trabajador que tiene un paquete completo de habilidades blandas puede rápidamente aprender nuevas habilidades técnicas.

En el programa de formación de VICTORUPESI se incluyen dos Unidades que implican un estrecho vínculo entre las habilidades técnicas (en el ámbito digital) y las habilidades personales o blandas, dirigidas conjuntamente a la búsqueda de empleo. El primero es el uso de las redes sociales para la marca personal y, en consecuencia, para encontrar oportunidades laborales. El segundo es la capacidad de realizar un videocurrículum, lo que implica sobre todo una buena dosis de autoconocimiento y confianza.

1.1. Cómo usar las redes sociales para crear tu “marca personal”

Para realizar una buena búsqueda de empleo, especialmente si tiene la intención de utilizar las redes sociales además de otros métodos, como el uso de los portales nacionales de búsqueda de empleo, se necesitan una serie de habilidades técnicas, entre ellas el dominio efectivo de las redes sociales y la gestión de la identidad on-line. Sin embargo, también es esencial tener habilidades blandas como la autorreflexión y la autoconciencia. Además, en los canales de redes sociales hay una habilidad de comunicación muy solicitada, que es la autopresentación.

Por lo tanto, esta Unidad está diseñada para empoderar a los participantes y darles una mayor conciencia de su propia marca personal, orientándolos en el descubrimiento de su identidad digital y los canales y herramientas más comunes de búsqueda de empleo.

Después de haber realizado un camino personal de autorreflexión, el paso es crear y gestionar una imagen online, lo que básicamente significa construir tu propia marca personal. Esto implica una sólida comprensión de la comunicación efectiva en los canales sociales, el desarrollo de un estilo de comunicación personal y el uso de un conjunto de métodos, como el enfoque de narración digital.

1.2. Cómo realizar un CV en formato vídeo



Los CV en formato vídeo son un fenómeno bastante reciente en el mercado laboral. Hoy en día, algunas empresas aceptan tanto el CV escrito como el CV en vídeo, mientras que hay unas pocas que solicitan explícitamente este último.

Un videocurrículum consiste en un breve vídeo de unos 90 segundos que permite a los candidatos a un puesto de trabajo presentarse de una forma más auténtica y personal, en comparación con un currículum escrito. Es una herramienta innovadora que tiene la ventaja de ser más personal que un CV en papel, ya que permite que los candidatos se expresen con más libertad y que sus habilidades sociales se destaquen con mayor facilidad. En consecuencia, despierta el interés y despierta la curiosidad. Es directo, efectivo y llama la atención de los reclutadores.

No se trata simplemente de presentar tu CV o experiencias, sino sobre todo de comunicar quién eres. Esto es mucho más efectivo para comunicar tu personalidad y dar una respuesta rápida al reclutador a preguntas como: ¿Eres creativo? ¿Tienes confianza en ti mismo? ¿Eres capaz de hablar en público?

2. Visión General

2.1. Propósito y Objetivos

2.1.1. Objetivos del Programa de Formación

El programa de formación VICTORUPESI está dedicado a capacitar a los participantes con herramientas concretas que les permitan descubrir su valor y participar con sus comunidades locales y nacionales en un diálogo constructivo destinado a promover sus habilidades y competencias en la sociedad y en el mercado laboral actuales.

El nombre completo del proyecto puede dar una idea del camino específico que se ha elegido para empoderar a las personas: INNOVACIÓN PROFESIONAL UTILIZANDO NUEVAS TECNOLOGÍAS CREATIVAS QUE DEN COMO RESULTADO LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD Y LA INTEGRACIÓN SOCIAL. Nos dice que nos estamos centrando en las habilidades digitales, como complemento de las habilidades blandas para acceder al mercado laboral y, en consecuencia, para integrarnos en la sociedad. Otro punto clave es el “grupo objetivo” del programa de formación, que son las personas desempleadas y/o desfavorecidas.

2.1.2. Objetivos de la Caja de Herramientas

Este kit de herramientas digital tiene un doble propósito: establecer procedimientos para planificar, impartir y monitorear de manera efectiva el programa de formación VICTORUPESI en todas sus fases de desarrollo, y lo que es igualmente importante, ofrecer ejemplos concretos de la implementación real del programa, para poner en evidencia cómo maximizar el impacto y evitar problemas.

Entre las herramientas encontrará instrucciones específicas para cada fase de la formación y sugerencias extraídas de los cursos piloto desarrollados durante el proyecto VICTORUPESI.

2.2. Potencial de Innovación

El programa de formación de VICTORUPESI es innovador en varios aspectos.

En primer lugar, la metodología de formación combina diferentes enfoques innovadores, como el aprendizaje entre iguales, elementos de empoderamiento tanto en el aprendizaje individual como en el trabajo en grupo. Además, el enfoque de inversión de arriba hacia abajo permite la participación activa, relajando el enfoque formal del trabajo en grupo. Estas estrategias de enseñanza mejorarán el desarrollo de una actitud propia positiva y el sentido de pertenencia a una comunidad, al tiempo que abordan los problemas del estigma contra los grupos desfavorecidos.

Otro aspecto muy innovador del proyecto es la relevancia que se le da a la marca personal y la autopromoción en las redes sociales. En la actualidad, las redes sociales están adquiriendo un papel cada vez más relevante en las relaciones interpersonales, tanto desde el punto de vista privado como público y laboral. Saber cómo gestionarlos y ser capaz de promocionar su propia marca y autopromocionarse son parte integral del éxito en el mercado laboral.

Por último, otra innovación relacionada con la marca personal y la autopromoción la trae la creación de videocurrículums. Representa una de las últimas innovaciones en la búsqueda de empleo, pero debido a la alta profesionalidad solicitada aún son poco comunes y difundidos. Este proyecto da al participante la posibilidad de crear este tipo de tarjeta de presentación, la cual podrá utilizar tanto en la vida real como en las redes sociales.

2.3. Impacto

El impacto de la implementación del Piloto del programa de formación VICTORUPESI ha sido estimado tanto en términos cualitativos como cuantitativos. Podemos esperar que una mayor implementación traiga resultados similares.

2.3.1. Impacto Cualitativo

Tanto los participantes como los formadores tienen la oportunidad de ser parte activa de un tipo innovador de formación. De hecho, se tratará de una formación no reglada, diferente de las que ofrecen los servicios de formación y apoyo convencionales.

Para los participantes, es importante destacar que tendrán la oportunidad de acceder a un programa personalizado para apoyar mejor el desarrollo de habilidades y la integración en el mercado laboral y la sociedad.

Los formadores tendrán la oportunidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos, necesarios para comprender mejor a su grupo objetivo específico. También accederán a ideas y herramientas para adaptar su propia formación según las características de sus grupos objetivo.

El programa de capacitación desarrollado en este proyecto representa un producto valioso que se puede replicar hacia otras audiencias o en diferentes contextos.

Como otro impacto cualitativo relevante, se abordará a lo largo del proyecto el fomento de la conciencia y el compromiso de las personas para abordar los problemas de marginación y estigma, para avanzar en una sociedad más inclusiva.

2.3.2. Impacto Cuantitativo

El pilotaje VICTORUPESI ha involucrado a 10 formadores y 100 personas como participantes. El programa ha impartido al menos 20-30 horas de formación por país, subdivididas de manera flexible en un número adecuado de sesiones.

Los indicadores relevantes del impacto potencial de la implementación de un programa de formación son los siguientes: número de formadores y participantes involucrados, número de sesiones y horas de formación impartidas, número de personas a las que llegan las acciones de comunicación.

2.4. Enfoque común, flexibilidad, transferibilidad

Los productos del proyecto estarán a disposición de cualquier organización que desee utilizarlos (en todo o en parte) en otro país, aplicarlo a otro contexto o para un público objetivo diferente.

El programa de formación se basa en una metodología transferible por definición, lo que significa que es posible aplicarla al diseño de un programa de formación diferente, relacionado con la lucha contra la discriminación y la promoción de la inclusión social.

El programa de formación se puede replicar para diferentes objetivos y contextos (social, económico o geográfico), siempre que el desempleo se considere un problema relevante y, en consecuencia, exista la necesidad de desarrollar el potencial de empleo de los grupos desfavorecidos.

2.4.1. Restricciones

El plan de formación se caracteriza por un alto grado de flexibilidad, con el fin de adaptarse a distintos tipos de grupos destinatarios. Los socios son libres de elegir o dar prioridad a los contenidos que consideren más adecuados y útiles en sus respectivos contextos y en relación con sus grupos destinatarios.

No obstante, deben tenerse en cuenta restricciones bien definidas a la hora de impartir el programa a cualquier grupo específico. En esta sección se identifican algunas de las limitaciones relativas al contenido y al uso de estas directrices.

PARTICIPANTES: El programa de formación está especialmente dirigido a personas con algún tipo de desventaja social, con el fin de capacitarlas para acceder al mercado laboral. El plan de estudios es potencialmente adaptable a todo tipo de público, debido al hecho de que la capacitación personal y la formación en competencias digitales son clave para todos a la hora de conseguir un empleo, o cambiar a uno mejor. Los socios del proyecto han impartido el programa piloto a diferentes grupos destinatarios muy específicos y ha tenido éxito.

DURACIÓN: La organización del curso es muy flexible en cuanto a la duración. Sin embargo, es importante que la formación se imparta durante un periodo de tiempo no superior a 2-3 meses. El número ideal de lecciones y horas para una sola implementación del programa es de 6-10 lecciones de 2-3 horas cada una.

2.5. Requisitos y Prerrequisitos

LUGAR DE FORMACIÓN: Se necesita un entorno de formación adecuado, que puede ser un aula o una simple sala o espacio lo suficientemente grande para desarrollar los ejercicios de cada sesión.

RECURSOS Y MATERIALES DE FORMACIÓN: Cada organización puede impartir el plan de estudios Victorupesi íntegramente, o parte de él, traducido a la lengua nacional. Cada sesión puede requerir material adicional (enumerado en el plan de estudios de cada sesión de formación)

EQUIPO DIGITAL: Para impartir el Módulo de Competencias Digitales, puede ser útil que el aula esté equipada con PC o tabletas, o que los participantes traigan sus propios equipos.



2.6. Funciones y Responsabilidades

La división de tareas sugerida en el diseño y ejecución del Programa de Formación está hecha a medida para una organización de tamaño medio, pero debe adaptarse al contexto.

Por ejemplo, es probable que las organizaciones más grandes tengan muchos empleados con diferentes funciones, por lo que cuentan con distintas competencias y asignan tareas a especialistas. Por otro lado, es más probable que las organizaciones pequeñas contraten a profesionales externos, y también es posible que en una organización pequeña el Profesor/Formador tenga que realizar la mayoría de las tareas.

El *Profesor/Formador* (idealmente un profesor específico para cada Módulo) debe impartir la formación. Es posible que también se le pida que elabore o edite el currículo formativo, actividad generalmente asignada al Diseñador de la Formación. El profesor/formador debe tener competencias y habilidades específicas, relacionadas con el tema de la formación y con el grupo objetivo al que se dirige. Es un profesional interno del proveedor de servicios o un profesional externo contratado por la organización para impartir el módulo.

El *Coordinador del curso* desempeña un papel clave y debe gestionar:

- La coordinación general del curso (incluida la programación de días y horarios, la reserva de aulas, el suministro de equipos y materiales de formación).
- Comunicación interna eficaz (dentro de la organización, con los formadores, con los participantes)
- Comunicación externa eficaz sobre el curso (es posible que intervenga un especialista en comunicación, marketing o redes sociales).

El *Jefe de Proyecto* debe:

- Tener un papel de supervisión en todo el proceso
- Gestionar el reclutamiento y la selección de los participantes potenciales (es posible implicar al propio profesor/formador o a un profesional de RRHH)
- Gestionar el seguimiento, la valoración y la evaluación de la formación, recabando opiniones tanto de los participantes como de los formadores mediante cuestionarios y entrevistas a los formadores.

3. Orientaciones para la Formación

3.1. Perfil de los participantes y reclutamiento

3.1.1. Directrices para la Contratación

Estos son los pasos principales que debe seguir antes de reclutar y seleccionar participantes:

1. Identifique su contexto.
El contexto geográfico y el contexto social, el mercado laboral y las oportunidades laborales son elementos peculiares que conforman su curso de formación.
2. Identifique su grupo objetivo específico.
Esto le ayudará a desarrollar con mayor precisión un curso de formación eficaz.
3. Definir el currículo formativo.
Recuerde que debe ser adecuado a los resultados esperados, pero también a los participantes y sus competencias antes de comenzar la formación.
4. Haga publicidad sobre la convocatoria, publíquela, proporcione la información necesaria.
Necesita involucrar a su red de contactos y expandirla para desarrollar una campaña de comunicación efectiva. Algunas formas útiles son: difusión en Internet (sitio web de la organización, redes sociales, agencias...), llamadas telefónicas directas a los potenciales interesados y stakeholders, envío directo de información por correo o en reuniones, contacto directo por llamadas telefónicas con las personas objetivo, participación de agencias y oficinas regionales de empleo, asociaciones y ONG.
5. Elija los criterios principales para la selección de los participantes
Es importante que se seleccionen personas que pertenezcan a su grupo objetivo, pero sobre todo es fundamental su motivación para adquirir nuevas habilidades y trabajar en ellas. También hay que tener en cuenta que la homogeneidad del grupo puede ayudar a que la formación sea eficaz y exitosa.
6. Establecer un número máximo de participantes.
Es importante que el número de participantes no sea muy numeroso, con el fin de prestar la debida atención a todos y fomentar la concentración y la confianza. Si recibe muchas solicitudes, puede pensar en abrir dos ediciones del curso.
7. Realizar el proceso de selección.
Debe solicitar los CV con anticipación para que las entrevistas sean potencialmente más rápidas y, en consecuencia, agilice el proceso.

3.1.2. Aplicación y resultados de la experiencia piloto internacional

Puede encontrar a continuación la descripción de algunas experiencias del proyecto, que pueden proporcionar ideas para el futuro desarrollo de nuevas ediciones del curso.

En Italia, fue fundamental una cuidadosa fase de reclutamiento y selección para tener un grupo adecuado: en cuanto al número de participantes, el nivel de motivación e interés (buena coincidencia entre contenidos

y grupo), en cuanto a la homogeneidad del grupo. Estos niveles pueden verse influenciados por una serie de factores, como las características del grupo objetivo, el número y el perfil de los formadores, los contenidos específicos que debe tratar, etc.

En general, se ha encontrado que con el grupo objetivo específico y solo un profesor en el aula, es realmente útil tener un grupo no demasiado numeroso (alrededor de 8 participantes) y lo más homogéneo posible (el mismo tipo de discapacidad). En caso contrario, puede resultar difícil prestar la debida atención a todos los participantes.

En Serbia, EDUFONS se acercó al grupo objetivo a través de esfuerzos comunitarios, como referencias de boca en boca, centros comunitarios locales, organizaciones rurales y grupos de mujeres. Además, anunciaron el programa a través de anuncios y en redes sociales para garantizar que el programa formativo fuera accesible para todos. Es crucial comunicar los beneficios del programa y cómo ayudará a los participantes a adquirir nuevas habilidades para aumentar su empleabilidad y mejorar su vida diaria. Se debe considerar un equilibrio de edad, habilidades y niveles de experiencia al reclutar participantes, incluido el conocimiento previo y la experiencia con la tecnología, ya que es probable que algunos tengan una exposición limitada a la tecnología digital. Para condiciones óptimas y resultados exitosos, la capacitación debe tener un tamaño de grupo pequeño, que permita el apoyo a cada participante y una atención individualizada.

Durante las sesiones de formación realizadas, se descubrió que era beneficioso para los participantes tener conocimientos básicos de informática, como conocimientos básicos de operaciones informáticas y navegación. Esto permitió que la capacitación se enfocara en desarrollar habilidades y aplicaciones más avanzadas. En cuanto a lograr el equilibrio del grupo, encontramos que era necesario considerar la edad y la experiencia previa de los participantes. Resultó beneficioso formar un grupo mixto de participantes de aproximadamente la misma edad y aquellos con diferentes niveles de conocimiento digital previo y experiencia con la tecnología. Esto permitió un grupo diverso donde los participantes más experimentados podían ayudar a los menos expertos en tecnología y proporcionó un entorno de aprendizaje de apoyo con la oportunidad de que los participantes aprendieran unos de otros y trabajaran juntos de manera efectiva.

EDUFONS también descubrió que el número óptimo de participantes para sus sesiones de capacitación era de 5 personas. Esto permitió un tamaño de grupo manejable mientras fomentaba un sentido de comunidad y cooperación entre los participantes y donde podían recibir atención individual y apoyo de un capacitador.

En Eslovenia, el contacto con la comunidad de OZARA se hizo en forma de presentación, un taller de introducción para presentar objetivos y beneficios, así como ajustar el cronograma de implementación del piloto para llegar a un consenso sobre una participación plena y motivación para participar en el proceso. Hubo una ligera diferencia entre el número de participantes entre el primer y segundo piloto. En el segundo piloto se involucraron más participantes ya que se invirtió más tiempo en la fase preparatoria con la opción de una participación flexible en los talleres ya que todos los módulos se utilizaron de una manera que permitió una variedad de ejercicios en cada reunión/sesión, lo cual es excelente desde el punto de vista de la flexibilidad del proceso de implementación y las necesidades reales de los participantes. En ambos pilotos, 2 mentores estaban disponibles y presentes dentro del proceso.

FETICO (España) realizó diferentes actividades de difusión para presentar el curso a los potenciales beneficiarios interesados del proyecto y captar el interés de los participantes, utilizando materiales de difusión específicos, elaborados "ad hoc". Posteriormente, contactaron con jóvenes y mayores desempleados y se envió información sobre el programa de formación por correo electrónico a las oficinas regionales de empleo, asociaciones de adultos y de jóvenes y organizaciones que están involucradas en la integración laboral de estos colectivos, para involucrar a estas entidades en el proceso de selección y

formación. Se buscaba un grupo homogéneo integrado por personas que encajaran en el perfil del grupo objetivo (diferente entre el Piloto 1 y el Piloto 2).

3.2. Planificación de los módulos de formación

3.2.1. Directrices para la Planificación de los Módulos formativos

1. Planificar e implementar un análisis previo de necesidades
2. Co-diseñar el programa de formación
3. Adaptar el programa de formación al contexto, objetivo y necesidades específicas.

El programa de capacitación debe ser completo (es decir, incluir una lista general de habilidades y competencias que permitirán a los participantes manejarse mejor con el mercado laboral) y estar orientado al país/organización (es decir, lo suficientemente flexible y abierto para permitir que las organizaciones y las personas se centren en habilidades específicas, como las artes y la creatividad, la comunicación, las TIC, etc.)

3.2.2. Análisis de las necesidades

Ya tenemos unas coordenadas básicas sobre nuestro objetivo: estamos creando un itinerario formativo que permita a los desempleados adquirir competencias técnicas (competencias digitales) y competencias “blandas” o transversales para incorporarse o reincorporarse al mercado laboral.

No obstante, es necesario adaptar el programa de formación sobre la base de información más detallada. Para ello, hay que identificar el contexto específico y el grupo destinatario y, en consecuencia, realizar un análisis exhaustivo de las necesidades. A continuación encontrará algunas pistas.

Sobre el contexto nacional y local:

- ¿Cuáles son los empleos disponibles? ¿En qué ámbito?
- ¿Qué competencias digitales requieren estos empleos?
- ¿Qué competencias sociales requieren estos empleos?

Sobre el grupo destinatario:

- ¿A qué empleos pueden acceder potencialmente?
- ¿Qué competencias necesitan para conseguir estos empleos?
- ¿Tienen necesidades físicas específicas?
- ¿Tienen necesidades relacionales específicas?
- ¿Tienen necesidades específicas relacionadas con el enfoque personal o la ejecución del programa?

Sobre la base del contexto, el grupo destinatario y el análisis de las necesidades correspondientes, es importante adaptar adecuadamente el programa de formación para garantizar que pueda alcanzar la máxima eficacia.

3.2.3. Contenido de los Módulos

Módulo 1 – Formación Profesional y herramientas digitales

Este es el módulo central del programa de formación. Trata de la capacitación digital y las oportunidades en el uso de los medios sociales y las plataformas de aprendizaje, y también incluye la concienciación sobre las oportunidades de las redes sociales para la marca personal, el uso creativo de los perfiles "digitales" personales para la presentación pública, las oportunidades y las amenazas en el uso de los medios sociales.

Módulo 2 – Empoderamiento

Debe incluir actividades de empoderamiento basadas en elementos de trabajo con comunidades, elementos de narración de historias, facilitación y empoderamiento que reflexionen sobre los puntos fuertes y las capacidades personales para una vida activa, desarrollo de capacidades sobre el compromiso personal y la inclusión en la sociedad, representación de uno mismo.

Módulo 3 - Derecho al trabajo: derechos y responsabilidades de trabajadores y empresarios

Este módulo debe incluir información sobre la legislación internacional, nacional y local relativa al mercado laboral, y sobre los derechos y deberes de los trabajadores.

3.2.4. Desarrollo y resultados de las experiencias piloto

El programa se ha beneficiado de la experiencia de los socios del proyecto tanto en la fase de redacción como en la de ejecución, debido a que todos ellos tienen conocimientos específicos y experiencia en el trabajo con personas pertenecientes a los distintos tipos de grupos desfavorecidos.

El plan de formación ha sido elaborado por los socios del proyecto a través de una metodología de co-diseño que incluía:

- División de tareas (cada módulo fue creado por un socio diferente)
- Sesiones de co-diseño en línea
- Sesiones presenciales de co-diseño (reuniones internacionales)

Esta versión inicial del plan de formación ha sido ampliada y adaptada a nivel local por cada socio, teniendo en cuenta las especificidades del contexto económico, social y cultural, pero también del grupo destinatario al que se dirige.

A continuación se describen algunas de las experiencias del proyecto, que pueden aportar ideas para su posterior desarrollo y aplicación.

En Italia, la peculiaridad de la ejecución de los proyectos piloto reside en la necesidad de adaptar tanto el contenido como el enfoque a la especificidad del grupo destinatario, pero también a los propios participantes, basándose en sus necesidades, intereses y pensiones individuales.

El Piloto 1 se dedicó a un grupo de personas bastante homogéneo. Los formadores adaptaron el itinerario formativo a las necesidades generales y comunes, centrándose en las especificidades individuales sólo cuando fue necesario. Con un grupo similar, fue posible acoger a 6 personas.

En el Piloto 2, la organización aceptó a participantes que requerían más atención y tenían necesidades y enfoques diferentes, por lo que fue necesario:

- Crear un grupo más reducido, para poder prestar la atención adecuada a cada uno de los participantes, incluida la tutoría personal y los distintos itinerarios
- Seleccionar cuidadosamente los contenidos para tratar menos temas, pero con mayor eficacia y éxito.

EDUFONS (Serbia) adaptó la formación al contexto local y al grupo destinatario basándose en una minuciosa evaluación de las necesidades para comprender los retos específicos y los requisitos únicos del grupo destinatario, centrándose en competencias básicas, adaptando los métodos y materiales de formación a la lengua y la cultura locales e incorporando ejemplos pertinentes del contexto local. Esto ayudó a adaptar el programa de formación, abordar cualquier barrera lingüística o cultural y promover un mayor compromiso y participación del grupo destinatario.

Para que el aprendizaje resultase más atractivo e interactivo y mejorara la comprensión y el refuerzo de las capacidades y los conocimientos adquiridos a través de la formación, se recurrió a métodos de aprendizaje no formales, como juegos de rol, debates en grupo, aprendizaje entre iguales, tutorías y ejercicios prácticos.

En cuanto a los métodos de aprendizaje, EDUFONS hace hincapié en fomentar más debates en grupo y sesiones de intercambio de ideas para facilitar el aprendizaje entre iguales, el intercambio de conocimientos y el intercambio de experiencias y retos del uso de herramientas/tecnologías digitales, y animar a los participantes a trabajar juntos para encontrar soluciones. Mediante la tutoría entre iguales, emparejando a los participantes con usuarios digitales más experimentados que actuaron como mentores y proporcionaron apoyo y orientación adicionales fuera de las sesiones de formación, fomentaron el aprendizaje cooperativo como mecanismo valioso. Al incorporar estos métodos de aprendizaje no formal, crearon una formación más dinámica y atractiva que se adapta a las necesidades y estilos de aprendizaje específicos de nuestro grupo destinatario.

También ajustaron la duración de la formación y el horario, teniendo en cuenta las responsabilidades diarias de las mujeres rurales y su dedicación a las tareas domésticas cotidianas. Por eso consideraron necesario reducir el número de horas de formación al día, ajustar el horario a las necesidades de las participantes y repartir las sesiones de formación en un periodo más corto. También proporcionaron un horario flexible para quienes necesitaran hacer descansos o ponerse al día con las sesiones perdidas. Este ajuste contribuyó a que los participantes no se sintieran abrumados y mantuvieran el ritmo de la formación, y les permitió asistir a las sesiones de formación con regularidad y obtener mejores resultados.

Al ampliar y adaptar la versión inicial del plan de formación al contexto local e incorporar más métodos de aprendizaje no formal, pusieron en marcha un programa de formación eficaz y sostenible que responde a las necesidades y retos específicos del grupo destinatario que contribuye a su integración social y económica ayudando a fomentar la confianza y mejorar la retención de las nuevas competencias.

También en Eslovenia se adaptó la formación. En el 1er piloto, y dado que el grupo era más pequeño, el equipo de OZARA ha podido seguir la idea inicial y la estructura del piloto, combinando módulos y círculos de coaching. En cuanto al contenido, se han ido desarrollando gradualmente los conocimientos dentro de cada módulo, pero también se han adaptado los contenidos dentro de los círculos de coaching (emociones, expresión de emociones, búsqueda de casos y vídeos en el idioma y la situación nacionales), incluyendo un vídeo, dentro del cual se desarrolló un proceso de diálogo/comunicación como una serie especial llamada

"Historias del corazón" para reforzar la respuesta a la ansiedad, tratando con sus propios sentimientos, haciéndolo más conectado con sus ámbitos - dentro de este ámbito también se ha ofrecido a cada participante apoyo psicosocial y conectando la idea del círculo para hablar sobre la expresión de emociones negativas/positivas.

En general, es necesario adaptar los recursos formativos a la hora de desarrollar el programa a nivel local y encontrar enlaces en el idioma nacional siempre que sea posible. Esto está especialmente relacionado con el módulo digital y el módulo de empleo para poder trabajar en las lenguas nacionales.

La 2ª implementación piloto se hizo de una forma más abierta, lo que significa que cada Módulo se incluyó en el taller, construyendo gradualmente sobre el conocimiento, la experiencia y la complejidad del material de aprendizaje y los conocimientos adquiridos previamente. Este formato permitió a OZARA incluir a más participantes, beneficiándose del apoyo entre iguales y del boca a boca sobre la experiencia positiva que motivó a otros a unirse.

3.3. Impartición de los módulos de formación

3.3.1. Directrices para la impartición de los módulos de formación

PERSONAL

Puede poner en práctica el programa con operadores de la organización, pero también con expertos externos. Es importante que tengan tanto competencias específicas sobre la temática de los módulos como experiencia en el trato con el grupo destinatario específico, que cambia según los distintos contextos de aplicación.

Módulo 1 – Competencias profesionales y herramientas digitales

Es importante que el formador tenga una sólida formación técnica en el ámbito digital, incluidas competencias en el uso de herramientas digitales para las tareas de oficina, pero también en redes sociales, comunicación y marca personal. Incluso cuando se habla de competencias digitales, es importante el dominio de competencias blandas como las habilidades de comunicación.

Módulo 2 – Empoderamiento

El perfil ideal es un psicólogo o un educador/operador social con gran experiencia sobre el terreno, y con el grupo destinatario. Es esencial que el formador conecte con el grupo.

Módulo 3- Derecho al trabajo: derechos y responsabilidades de trabajadores y empresarios

El profesor debe tener formación jurídica o económica, preferiblemente relacionada con el mercado laboral y el empleo. También es necesario un conocimiento profundo de la legislación laboral específica relativa al grupo destinatario.

METODOLOGÍA

El programa debe basarse en el aprendizaje teórico, pero también en estudios de casos y modelos de conducta. Los formadores presentarán a los participantes ejemplos relevantes y concretos de personas que pudieron encontrar un trabajo adecuado.

Módulo 1 – Competencias profesionales y herramientas digitales

Al tratarse de un módulo técnico, es importante que se lleve a cabo con un enfoque práctico. Los temas principales del módulo son:

- Uso de medios sociales y herramientas de comunicación/colaboración. Con el objetivo de utilizar las redes sociales de forma consciente, especialmente para la búsqueda de empleo, y utilizar estilos de comunicación adecuados al entorno laboral.
- Marca personal. Comunicación eficaz en los canales de las redes sociales, creación de una marca personal en línea, junto con la autorreflexión sobre los puntos fuertes y las aptitudes personales, comprensión de las amenazas de “huella digital, estilos de comunicación que deben utilizarse en diferentes contextos y medios.
- Grabación de CV en vídeo. Aprender a presentarse, conocer los pros y los contras de los CV en vídeo, habilidades técnicas.

Módulo 2 – Empoderamiento

Los temas principales de los módulos son: entornos inclusivos, perspectivas y puntos de vista, resolución de conflictos.

Estructura de un plan de intervención individualizado.

El módulo II está fuertemente relacionado con los retos personales, emocionales y físicos. Dentro de este módulo, el objetivo de las actividades se establece de manera que permita a los alumnos aprender, practicar y reflexionar sobre los elementos internos y externos de un entorno inclusivo, el auto empoderamiento y la comprensión del concepto social de empoderamiento y gestión de la diversidad mediante 2 enfoques principales:

- Elementos de autocapacitación personal / trabajo en grupo y planificación individual
- Concepto de entorno inclusivo y enfoques nacionales de la gestión de la diversidad

Módulo 3 - Derecho al trabajo: derechos y responsabilidades de trabajadores y empresarios

El contenido principal del módulo está representado por los derechos y responsabilidades de trabajadores y empresarios, y más concretamente:

- Dificultades y barreras que impiden a algunos grupos vulnerables participar plenamente en la vida económica, y cómo superarlas.
- Leyes básicas existentes a nivel nacional para regular el trabajo y las relaciones laborales
- Medidas que promueven la participación de los grupos vulnerables en el empleo
- Derechos y responsabilidades de empleados y empresarios en el lugar de trabajo
- Modelos y estrategias de gestión empresarial que pueden apoyar entornos laborales inclusivos como la Responsabilidad Social Corporativa-RSC o la inclusión de valores de gestión sostenible en materia ambiental, social y de gobernanza- Criterios ESG.

Es importante que cada grupo destinatario reciba también información específica relacionada con su grupo objetivo. Por ejemplo, al ser un proyecto dedicado a las mujeres, es necesario destacar especialmente los derechos de las mujeres.

DURACIÓN

El programa de formación debe impartirse durante un periodo total no superior a ocho meses. El número ideal de horas de formación es de 20-30 horas. Las sesiones de formación que componen el programa de formación deben durar unas 4 horas.

LUGAR Y EQUIPAMIENTO

Debido al tema y al enfoque práctico del Módulo 1, es importante que se celebre en un aula o espacio equipado con pupitres, sillas, PC/tabletas, conexión WIFI. Los módulos 2 y 3 sólo necesitan espacio suficiente, asientos cómodos y un proyector para mostrar las diapositivas de las lecciones.

3.3.2 Desarrollo y resultados de las experiencias piloto

La prueba pedagógica (en lo sucesivo denominada "Piloto") del plan de estudios VICTORUPESI ha sido realizada en Suecia, Eslovenia, España, Italia, Rumanía y Serbia por organizaciones asociadas que prestan servicios sociales y educativos a personas con diferentes tipos de vulnerabilidad.

El proyecto piloto VICTORUPESI completo se ha llevado a cabo en dos ocasiones: Piloto 1 y Piloto 2. El Piloto 1 ha sido una prueba completa, mientras que el Piloto 2 ha sido más breve, en algunos casos.

PERSONAL

Debido a la gran profesionalidad exigida para diseñar, crear e impartir el programa de desarrollo de capacidades, los socios han aplicado en parte el programa ellos mismos y en parte han recurrido a expertos externos para impartir sesiones de formación específicas.

En Italia, todos los formadores son expertos en impartir clases al grupo destinatario específico (mujeres con autismo).

Para el Módulo 1, el formador es un profesor de competencias digitales con una formación diversificada y un enfoque holístico. Tiene experiencia en diferentes áreas relacionadas con las competencias digitales, desde las más específicas, como los lenguajes de programación, hasta las más genéricas, como la comunicación y el uso de las redes sociales. También tiene una gran experiencia en la impartición de cursos para personas con discapacidad y esto es un punto clave para ser lo más eficaz posible en la transmisión de los contenidos del Módulo 1.

Para el Módulo 2, la formadora es una psicóloga especializada en autismo. Ya tiene experiencia en impartir sesiones de empoderamiento a PCD y sabe cómo escuchar las necesidades de los participantes y cómo comunicarse eficazmente con ellos.

Para el Módulo 3, la formadora es una profesional con experiencia en temas legales relacionados con las PCD, en particular con el derecho al estudio y al empleo de las PCD.

Como ha puesto de manifiesto EDUFONS, es crucial contar con personal con formación diversa y experiencia en distintas áreas, incluidas las competencias digitales, el apoyo emocional y las cuestiones jurídicas, y proporcionarles apoyo y formación continuos para garantizar que cuentan con las competencias y los conocimientos necesarios para impartir formación de forma eficaz al grupo destinatario.

Los formadores seleccionados para los proyectos piloto fueron elegidos por su experiencia en la impartición eficaz de clases a un grupo objetivo específico de mujeres de zonas rurales.

Para el Módulo 1, el formador era un experto con competencias digitales, con experiencia en diversas áreas de las competencias digitales y un profundo conocimiento de los retos y oportunidades relacionados con las tecnologías digitales para las mujeres rurales, capaz de impartir el contenido de una manera atractiva y accesible para las participantes.

Para el Módulo 2, el formador era un instructor con experiencia en el trabajo con mujeres rurales, especializado en impartir sesiones de empoderamiento y con conocimientos para comunicarse eficazmente con ellas y comprender sus necesidades individuales u otras. El formador fue capaz de transmitir el contenido de una manera empática e inclusiva, garantizando que todos los participantes se sintieran cómodos y valorados durante las sesiones de formación.

Para el Módulo 3, el formador era un experto en economía centrado en los derechos de los trabajadores y la legislación laboral, capaz de aportar valiosos conocimientos sobre el marco jurídico que rodea el empleo y la educación de las mujeres en las zonas rurales.

En Eslovenia, en ambos proyectos piloto, el personal incluido tiene experiencia en el trabajo con personas con discapacidad en procesos de tutoría y orientación laboral. Los perfiles profesionales incluidos tienen formación en psicología, trabajo social, pedagogía y procesos de tutoría.

METODOLOGÍA

En Italia, el Piloto 1 y el Piloto 2 se adaptaron tanto en contenidos como en metodología, debido a las necesidades particulares del grupo destinatario. Hay que tener en cuenta que las mujeres con autismo o discapacidad tienen necesidades individuales peculiares, por ejemplo, necesitan un enfoque personal específico, una comunicación cuidadosa adaptada al individuo, una carga más ligera (tanto en número de lecciones como en número de descansos durante la lección).

En Serbia, los proyectos piloto 1 y 2 se adaptaron en cuanto a contenido y metodología, atendiendo a las necesidades específicas del grupo destinatario de mujeres de zonas rurales. Es fundamental tener en cuenta el acceso limitado a la tecnología digital en las zonas rurales y el posible menor nivel de alfabetización digital del grupo destinatario. Por lo tanto, el plan de formación debe adaptarse al nivel de competencias digitales de las participantes, y debe prestarse especial atención a un enfoque más personal.

Eslovenia, el material de pilotaje se ha adaptado en ambos pilotos, aunque utilizando los contenidos, los ejercicios y la estructura tal y como se planificó inicialmente. Dentro de cada módulo, los ejemplos prácticos y los ejercicios siempre tienen que reflejar las circunstancias sociales nacionales. Esto también es importante en el caso de las competencias digitales, ya que el mercado laboral y las situaciones profesionales exigen una mayor comprensión de los procesos nacionales y las realidades de los grupos destinatarios. Se hizo más hincapié en el proceso de orientación en torno a los servicios que pasaron al formato en línea y en ayudar a los participantes a comprender (en muchos casos) procedimientos complejos para organizar sus actividades en la era digitalizada y reducir la brecha entre las competencias

existentes y las plataformas para ejercer sus derechos y los procedimientos que forman/formaban parte de su vida.

En España, el equipo de FETICO afirma que se necesitan enfoques de apoyo integrales e individualizados para apoyar eficazmente a los desempleados mayores y jóvenes. Han aplicado un enfoque orientado a la persona que ha tenido en cuenta las necesidades individuales de cada participante (educación, conocimientos y habilidades, experiencia profesional previa, intereses, etc.) para preparar a cada persona en su integración o reincorporación al mercado laboral o el acceso a vías de formación más formales para la recualificación.

Con el fin de maximizar el impacto en su país, FETICO adaptó los contenidos formativos y los materiales de apoyo: vídeos, ejercicios prácticos, dinámicas, a las necesidades específicas de los grupos objetivos del proyecto piloto 1 y 2. Lo que requiere flexibilidad en la metodología aplicada.

Entre los cambios adoptados implementaron los círculos de coaching durante la implementación de los contenidos formativos y no después como estaba previsto para reforzar la experiencia de aprendizaje y asegurar la coherencia temática.

DESARROLLO DE LA FORMACIÓN

En Italia, las principales soluciones aplicadas para adaptarse al grupo destinatario específico han sido:

- Enfoque particular en la impartición del programa de formación, que consistió en un fuerte solapamiento del trabajo sobre competencias blandas y competencias duras, con el fin de fomentar el aprendizaje y satisfacer las necesidades específicas de comunicación del grupo destinatario.
- Acortar el curso tanto en número de lecciones como en duración
- Añadir más pausas durante las clases

En Serbia, una cuidadosa planificación y organización permitió a EDUFONS proporcionar a las participantes las competencias y conocimientos necesarios y abordar los retos singulares a los que se enfrentan las mujeres en las zonas rurales. Su objetivo era crear unas condiciones y un entorno de aprendizaje óptimos, accesibles y eficaces para su grupo destinatario, por lo que seleccionamos soluciones concretas para aplicarlas y adaptarlas a sus necesidades:

- Utilizar un enfoque personalizado, haciendo hincapié en el desarrollo de capacidades tanto técnicas como transversales (blandas)
- Crear un entorno de aprendizaje seguro y de apoyo en el que los participantes puedan compartir sus experiencias y aprender unos de otros.
- Garantizar que todos los materiales presentados estén adaptados de forma clara y concisa para facilitar el aprendizaje y satisfacer las necesidades del grupo destinatario.
- Utilizar diferentes métodos de enseñanza, como debates en grupo, ejercicios interactivos, trabajo en grupo, aprendizaje entre iguales y actividades prácticas, para garantizar que los participantes participen activamente y puedan asimilar el material de una forma que se adapte a sus estilos de aprendizaje.
- Acortar el número de horas y la duración total para adaptarse a la sobrecarga de trabajo y a las tareas domésticas diarias de las mujeres rurales

- Añadir pausas más frecuentes para que los participantes puedan procesar la información, descansar, reponer fuerzas y evitar la fatiga.

En Eslovenia, los métodos de enseñanza de OZARA incluían debates en grupo, ejercicios interactivos, trabajo en grupo, aprendizaje entre iguales y actividades prácticas, beneficiándose también del cambio de ubicación al exterior siempre que era posible para incluir pausas activas y conscientes en todo el proceso.

3.4. Seguimiento, evaluación y valoración

3.4.1. Directrices para el seguimiento, evaluación y valoración

Es preciso verificar la ejecución del programa de formación, así como su eficacia e impacto en los participantes. En consecuencia, es necesario llevar a cabo tanto el seguimiento de la ejecución como la valoración y evaluación de los resultados cuantitativos y cualitativos.

Para supervisar la ejecución de las sesiones, puede basarse en la lista de asistencia de los participantes y en los comentarios de los formadores, tutores, mentores, etc.

Para evaluar los resultados de la formación, se deben recoger las opiniones tanto de los participantes como de los formadores mediante cuestionarios y entrevistas a los formadores. Por último, será posible evaluar correctamente el programa analizando los resultados.

Algunos ejemplos de los indicadores cuantitativos que se sugiere tener en cuenta son los siguientes:

- Número de formadores participantes
- Número de participantes en el proceso de selección
- Número de participantes en el programa de formación y que lo finalizan con éxito
- Número de horas de formación impartidas
- Número de clases impartidas
- Indicadores cuantitativos sociales y de comunicación, como el número de personas a las que se ha llegado, el recuento de todas las visualizaciones o los "me gusta" de todas las publicaciones en las redes sociales

Es más difícil, e incluso más importante, explorar los indicadores cualitativos. Algunos ejemplos son los siguientes:

- En qué medida los formadores y los participantes se sienten implicados en el proceso de formación
- Hasta qué punto los participantes consideran útil la formación
- Nivel de adaptación del curso a las necesidades de los participantes
- Originalidad del programa de formación
- Nivel de eficacia en el apoyo a los participantes en su camino hacia el empleo y la integración social

En la sección Anexos encontrará algunas herramientas útiles para realizar estas tareas. Puede imprimirlas y utilizarlas o adaptarlas a su objetivo o necesidades específicas. Consulte la sección número 6 para obtener información más específica.

3.4.2. Aplicación y resultados de la experiencia piloto internacional

Todo el proceso formativo VICTORUPESI ha sido supervisado desde el principio. Cada socio recogió las firmas de la lista de asistencia y entregó a los participantes un certificado de asistencia firmado por su representante legal.

Al principio, durante la ejecución y al final del curso de formación, con el apoyo de expertos en evaluación de los socios del proyecto, se evaluó la formación mediante cuestionarios y entrevistas a los participantes y formadores.

La evaluación de la formación utilizó un enfoque mixto de métodos cuantitativos y cualitativos.

Se realizaron encuestas antes y después de la formación para recabar datos sobre los conocimientos y aptitudes de los participantes en relación con el tema y la confianza en la aplicación de estas aptitudes en su vida personal y profesional. Las entrevistas individuales con los participantes proporcionaron una visión más profunda de sus experiencias de formación, permitiéndoles compartir sus pensamientos sobre lo que les resultó más beneficioso y relevante y las áreas que consideraban que podían mejorarse. También se celebraron sesiones de *feedback* y reflexión a lo largo del programa para realizar ajustes en tiempo real en función de las necesidades de los participantes.

Esta combinación de métodos proporcionó una visión global de la eficacia de la formación, permitiendo un avance continuo en iteraciones posteriores, y ayudó a medir el éxito general del programa y a identificar áreas de mejora.

Principales características del ajuste del proceso de evaluación para mejorarlo, simplificarlo y hacerlo menos lento y comprensible para los participantes:

- procedimiento simplificado: menos pasos para rellenar los cuestionarios de evaluación
- una agrupación lógica de las categorías de aptitudes y conocimientos / aptitudes y atributos
- utilizando una escala descriptiva de 5 niveles, a continuación, se presenta la forma abreviada:

- (1) Deficiente: Conciencia fundamental - conocimientos básicos
- (2) Débil: conocimientos limitados
- (3) Bueno (intermedio): Principiante avanzado - aplicación práctica
- (4) Muy bueno: Avanzado - competente en la práctica
- (5) Excelente: Competente - seguro en la práctica

Autoevaluación de aptitudes previa al programa: inicialmente, los participantes rellenaron un cuestionario previo a la formación para evaluar sus conocimientos y aptitudes de base relacionados con el tema: los participantes valoraron sus propias aptitudes en una serie de áreas relacionadas con el programa al inicio del curso. También se incluyen preguntas sobre sus expectativas respecto al programa.

Evaluaciones de los módulos: durante la aplicación, después de cada módulo, los formadores recogían periódicamente las opiniones de los participantes mediante breves formularios de evaluación diseñados para recabar información sobre la satisfacción con la calidad del material didáctico, los métodos de enseñanza de los formadores y la eficacia general de la formación.

Evaluación de competencias posterior al programa: por último, los participantes rellenaron el cuestionario posterior a la formación, en el que se les pedía que repitieran la autoevaluación de competencias realizada al principio del programa para comparar los progresos realizados en cada área. Su objetivo era evaluar las mejoras en sus conocimientos y habilidades, el nivel de satisfacción con la formación, la relevancia de los temas de formación para sus necesidades y la eficacia de los materiales y métodos de formación. Además, se les entrevistó para conocer más a fondo su experiencia de formación e identificar áreas de mejora.



También hay que destacar una **Evaluación General Final**.

Evaluación de los formadores: también se evaluó a los formadores con un enfoque similar. Su rendimiento se evaluó midiendo su capacidad de respuesta a las necesidades de los participantes, su habilidad para impartir eficazmente los materiales de formación y su contribución general al éxito de la formación.

Los datos recogidos en cuestionarios y entrevistas se analizaron para determinar los puntos fuertes y débiles y formular recomendaciones para futuras iniciativas de formación. El proceso de evaluación contribuyó a garantizar que la formación respondiera efectivamente a las necesidades del grupo destinatario y que los formadores la impartieran de la forma más adecuada y eficaz posible.

Otra opción de evaluación puede incluir

- Una autoevaluación de habilidades previa al programa: los participantes debatieron los elementos de la mesa prevista con el objetivo de comprobar junto con los mentores, cómo la formación del proyecto podría combinarse con diferentes módulos (es decir, Gmail/Google drive en relación con el uso lógico diario y la mejora de dichas herramientas para las necesidades y beneficios personales reales). Esto fue especialmente útil para adaptar de la forma más adecuada el proceso de pilotaje.
- Evaluación global final mediante un proceso grupal.

En el caso de Eslovenia, en el primer proyecto piloto, el esquema de evaluación constaba de dos momentos de evaluación (antes y después de los círculos de coaching). El formulario con las 32 habilidades incluidas no fue del todo óptimo para sus participantes, también en relación con el hecho de que las 32 habilidades indicadas en la evaluación no siguen necesariamente la estructura y el material proporcionado para los 3 círculos - tal vez tendría sentido (basado en las necesidades de cada organización) adaptar internamente este formulario de evaluación y alinearlos con los aspectos prácticos del proceso realizado dentro de los círculos. Hemos tenido en cuenta las opiniones de nuestros participantes, para utilizar este formulario y en el futuro hacer la evaluación en términos de establecer preguntas como por ejemplo: *Por favor, elija al menos 5 habilidades de la siguiente lista, para las que evalúa, que haya mejorado o consiga dominar a lo largo de todo el proceso de pilotaje.*

4. Conclusiones y Recomendaciones

4.1. Principales Conclusiones

- (1) Los grupos deben estar formados por un número adecuado de participantes (ni demasiados ni demasiado pocos); este número puede variar en función de diferentes factores, como el propio grupo destinatario, el nivel de formación, nivel de conocimiento previo de los contenidos formativos, el número y/o el perfil de los formadores.
- (2) Los grupos deben caracterizarse por un nivel adecuado de homogeneidad/heterogeneidad; esta proporción puede variar en función de diferentes factores, como el propio grupo destinatario, el nivel de formación, el número y/o el perfil de los formadores.

1.2. Adaptar la formación y maximizar el impacto

En primer lugar, debe conocer a su grupo destinatario:

- ¿Cuáles son sus principales necesidades en el ámbito de las competencias digitales?
- ¿Cuáles son sus principales necesidades en cuanto a competencias interpersonales?
- ¿Cuáles son sus principales dificultades desde el punto de vista de las competencias digitales?
- ¿Cuáles son sus principales dificultades en el ámbito de las competencias interpersonales?

Además, tiene que conocer a sus participantes, porque la formación tiene que adaptarse no sólo a las especificidades del grupo, sino también a las especificidades individuales. Por consiguiente, también hay que adaptar el paquete de evaluación.

Como ejemplo, en opinión del equipo de la Biblioteca Panait Istraty, es importante destacar tres tipos de competencias útiles para las personas que intentan acceder al mercado laboral:

1. Competencias específicas, para aprender un oficio, a través de programas de formación o reciclaje profesional, en función de lo que se requiera en el mercado laboral. En este sentido, hay oficios que están desapareciendo (por ejemplo, en Rumanía hoy en día ya no se reparan zapatos o relojes, y los oficios artesanales están al borde de la extinción) mientras que aparecen otros más especializados. El centro penitenciario de Braila ofrece cursos en este ámbito;
2. Competencias digitales. Hoy en día es importante saber utilizar un ordenador, incluso en los procesos de a formación profesional, ya que en Internet se pueden encontrar decenas de tutoriales aplicados a desarrollar cualquier trabajo.
3. Habilidades para acceder a los empleos deseados: búsqueda de oportunidades de empleo, cómo redactar un CV o una carta de presentación, cómo presentarse a una entrevista.

1.3. Recomendaciones

- (3) Recuerde siempre: cuál es el objetivo general de la formación, quiénes son los beneficiarios y cuáles son sus necesidades específicas, cuál es el contexto y qué necesitan los beneficiarios para mejorar en él.

- (4) Contar con el tiempo suficiente para el proceso de reclutamiento, para llevar a cabo una selección cuidadosa de los participantes, con el fin de crear la combinación más adecuada entre la el perfil de los participantes y los contenidos formativos y diseñar las condiciones ideales para una capacitación efectiva, adaptada a las necesidades de los participantes.
- (5) Crear una combinación adecuada de competencias técnicas (habilidades digitales) y competencias personales e interpersonales (autoconciencia, habilidades de comunicación.)

En Italia, se ha observado que:

- Asignar a los participantes alguna tarea de vez en cuando podría ser una buena forma de mantenerlos activos y reflexivos fuera del ámbito del aula, especialmente si las sesiones formativas se celebran sólo dos veces por semana;
- Si la interacción social es difícil para el grupo destinatario (por ejemplo, personas con espectro autista, como en el caso del piloto italiano), podría ser útil implicarles en actividades y tareas en parejas y en pequeños grupos;
- Es muy importante disponer de tiempo suficiente para la reflexión y el debate en grupo;
- Dedicar suficiente espacio a explorar el tema de la autoestima (para nuestros participantes esto fue crucial).

De los proyectos piloto realizados en Rumanía se desprende que este tipo de iniciativas son muy útiles para las personas detenidas porque les ayudan a integrarse más fácilmente tras su puesta en libertad.

Además, es necesario que estas actividades se lleven a cabo a nivel de todo el país para que los resultados sean más eficaces y adopten la forma de educación formal. De momento son iniciativas dispares, sin un programa nacional único, sin enfoques similares. Además, son iniciativas puntuales, generalmente llevadas a cabo en periodos cortos de tiempo. El proyecto VICTORUPESI puede ser un punto de partida para la implantación de un programa a nivel nacional, dentro de una cualificación profesional.

En España, FETICO comprobó que la homogeneidad del grupo ayudó en el desarrollo del programa debido al nivel de competencia similar en los temas tratados. El número de participantes y la homogeneidad en el perfil de los participantes (edad, sexo, nivel de formación y cualificación, perfiles profesionales y experiencia previa) es muy conveniente para organizar el curso piloto, decidir los temas de cada sesión formativa y la forma de trabajar estos temas con los participantes, el nivel de complejidad y la decisión sobre dinámicas y ejercicios prácticos.

Otro elemento clave fue el ambiente de respeto y confianza creado en el aula. Concluyen que la implicación y motivación de los participantes ha contribuido a crear un ambiente participativo y colaborativo muy positivo para el compromiso de los participantes y la consecución de los resultados de aprendizaje.

Según la experiencia española, los resultados positivos que demuestran la eficacia del curso dependen de los siguientes aspectos:

- El nivel de homogeneidad del grupo piloto, en cuanto a los perfiles personales y profesionales de los participantes con necesidades comunes de formación y apoyo (en su caso esta homogeneidad se ha conseguido en la configuración de un grupo objetivo reducido, lo que ha facilitado la comunicación e interrelación entre los participantes y entre éstos y los formadores/facilitadores).

- La flexibilidad del proceso de aprendizaje para garantizar su adaptabilidad a las necesidades específicas del grupo objetivo con el que se va a trabajar y de cada participante, a nivel individual.
- Hemos trabajado para mejorar la empleabilidad de los participantes intentando capacitarlos hacia una actitud más proactiva y consciente para volver al mercado laboral. Hemos proporcionado recursos y herramientas a los participantes para la autorreflexión y la autoevaluación de sus competencias interpersonales en términos de los puntos fuertes que tienen y los puntos débiles que deben afrontar para mejorar su empleabilidad.

Algunas recomendaciones importantes de FETICO para próximas ediciones del curso piloto son:

- Intentar simplificar los procesos de evaluación con métodos más dinámicos y eficaces que la cumplimentación de cuestionarios en diferentes momentos del proceso formativo.
- Menos énfasis en los videocurrículums: los participantes se mostraron reacios a participar en la grabación personalizada de un videocurrículum.
- Más énfasis en LinkedIn como red social para la búsqueda de empleo. Los participantes en el curso mostraron un gran interés en el uso de LinkedIn como medio para la búsqueda activa de empleo, así como el deseo de aprender a utilizarlo correctamente para aprovechar todas las ventajas que ofrece.
- Otro aspecto para tener en cuenta es que los contenidos del módulo no pueden mantenerse estáticos, es decir, es necesario adaptarlos a los cambios y evolución del mercado laboral especialmente el Módulo 1 ya que las competencias digitales demandadas para el empleo son muy cambiantes.

5. Apéndice

5.1. Términos Clave

Profesionales: Profesionales de la salud mental, formadores, tutores, mentores y educadores juveniles, así como terapeutas, cuidadores y trabajadores sociales que aplicarán el programa con el grupo destinatario de las organizaciones asociadas.

Grupo destinatario primario/ Usuarios: Personas pertenecientes a los grupos vulnerables del proyecto, que reciben formación.

Sesiones: Parte del plan de estudios; una sesión o unidad de formación contiene varios ejercicios desarrollados por los expertos basados en escenarios de casos con el fin de aplicar la metodología que se utilizará para alcanzar el objetivo del proyecto.

6. Anexos

Anexo I - Evaluación previa al programa

Debe ser cumplimentada por los participantes antes del comienzo de la formación, y tiene por objeto conocer las expectativas y aptitudes de los participantes antes de iniciar el proceso formativo. Será interesante comparar este cuestionario con la Evaluación General Final y la Evaluación de Competencias Post-Programa que se rellenarán al final de la formación.

Anexo II - Evaluación individual de la unidad

Los participantes deberán cumplimentarlo al final de cada Unidad. Su objetivo es conocer la opinión de los participantes sobre diferentes aspectos de la formación.

Anexo III - Evaluación de los círculos de coaching

Este anexo incluye diferentes hojas de evaluación. Se trata de documentos y cuestionarios útiles para la puesta en práctica y el seguimiento de los Círculos de Coaching: una Evaluación Individual al inicio y otra al final del recorrido; el Acuerdo de Programa de los Círculos de Coaching; el Cuestionario de Evaluación (uno para cada sesión de Círculo de Coaching); el Rastreador de Habilidades (a rellenar al final del recorrido de los Círculos de Coaching).

Anexo IV - Evaluación general final

Al final del itinerario de formación, es necesario recoger los comentarios personales de los participantes sobre diferentes aspectos del programa de formación. Es interesante comparar estos resultados con las expectativas y la situación de partida obtenida en el Anexo I.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Anexo V - Evaluación de competencias posterior al programa

Se trata de la autoevaluación final de los participantes sobre sus competencias. Es interesante comparar estos resultados con los del Anexo I, y verificar hasta qué punto el programa ha tenido un impacto en las habilidades de los participantes.

Entrevista a los formadores

Otro instrumento flexible es la entrevista a los formadores, con el fin de obtener información e ideas para adaptar y mejorar el programa de formación.

Anexo I – Evaluación Previa al Programa

NOMBRE (OPCIONAL): _____ FECHA: _____

Bienvenido al programa de formación de Victorupesi. Durante las próximas semanas vamos a trabajar juntos para desarrollar habilidades en los medios de comunicación social y nos gustaría empezar por saber un poco más acerca de sus expectativas y habilidades actuales.

1) ¿Cómo conoció el programa de formación Victorupesi?

	Redes Sociales
	Por el boca a boca
	Radio, periódicos, etc. Por favor especifíquelo debajo
	Abordado directamente
	Otro. Por favor comente debajo

Por favor, especifique:

2) ¿Qué espera del programa? ¿Qué le gustaría conseguir con su participación?

	Quiero adquirir nuevos conocimientos sobre redes sociales
	Quiero comprometerme más con mi comunidad local
	Estoy buscando un trabajo
	Otro. Por favor comente debajo
	Quiero adquirir nuevos conocimientos sobre redes sociales

Por favor especifique:

3) Evalúe sus competencias actuales. (1 = Pocas; 5 = Excelente)

Competencias y conocimientos		Marque la casilla				
		1	2	3	4	5
1	Identidad Online					
2	Wikipedia					
3	Twitter					
4	Marca Personal					
5	Red en línea					
6	Huella Digital					
7	Facebook					
8	Derechos y Responsabilidades Online					
9	Configuración de la Privacidad					
10	Herramientas de publicación online (como canva.com)					
11	LinkedIn					
12	Google Drive					
13	YouTube					
14	Skype					
15	Instagram					
16	Google Documents					
17	Buscando oportunidades laborales online					
18	Doodle Poll					



Anexo II – Unidad de Evaluación Individual

NOMBRE (OPCIONAL): _____ FECHA: _____

1) ¿Cuáles eran sus expectativas para esta sesión, y se han cumplido?

2) ¿Cuáles han sido las 3 cosas más útiles que ha aprendido en esta sesión?

- 1/ _____
2/ _____
3/ _____

3) En una escala del 1 al 5 (siendo 1 deficiente y 5 excelente), ¿cómo valora la entrega de hoy en términos de:

	1	2	3	4	5
El formador (es)					
El contenido de la unidad					
El material de apoyo facilitado					
Las instalaciones					

4) ¿Hay algo que cambiaría de la sesión de hoy?

5) ¿Cualquier otro comentario?

Anexo III – Evaluación Círculos

ANEXO III - A – CÍRCULOS EVALUACIÓN INDIVIDUAL (INICIO DEL VIAJE)

NOMBRE (OPCIONAL): _____ FECHA: _____

1) Rellene la tabla después de cada sesión con ejemplos de cómo ha desarrollado sus capacidades. No es necesario rellenar todas las casillas.

Habilidades blandas y duras		Sesión 1	Sesión 2	Sesión 3
1	Automotivación			
2	Eficiencia			
3	Habilidades de comunicación			
4	Conocimientos para motivar a los demás			
5	Habilidades de negociación			
6	Confianza en sí mismo			
7	Habilidades de auto-reflexión			
8	Saber cómo y cuándo obtener apoyo cuando lo necesite			
9	Saber qué es lo próximo que quiero			
10	Sentido de logro en el trabajo			
11	Asertividad			
12	Capacidad de liderazgo			
13	Capacidad para resolver problemas			
14	Sensibilidad hacia los demás			
15	Entusiasmo			
16	Gestión del estrés			
17	Habilidades de delegación			
18	Sentido del humor			
19	Establecer nuevas relaciones			
20	Gestión del tiempo			
21	Fijación de objetivos			
22	Conseguir hacer las cosas			
23	Entender lo que es importante para mí			
24	Tener claro lo que quiero conseguir			
25	Saber claramente cuáles son mis limitaciones			
26	Equilibrio entre trabajo y vida privada			
27	Capacidad para establecer prioridades			
28	Redactar CV's/solicitudes			
29	Capacidad para establecer contactos			
30	Técnicas para entrevistar			
31	Técnicas de presentación			

ANEXO III - B - CÍRCULOS EVALUACIÓN INDIVIDUAL (FINAL DEL VIAJE)

NOMBRE (OPCIONAL): _____ FECHA: _____

1) Rellene la tabla después de cada sesión con ejemplos de cómo ha desarrollado sus capacidades. No es necesario rellenar todas las casillas.

Habilidades blandas y duras		Sesión 1	Sesión 2	Sesión 3
1	Automotivación			
2	Eficiencia			
3	Habilidades de comunicación			
4	Conocimientos para motivar a los demás			
5	Habilidades de negociación			
6	Confianza en sí mismo			
7	Habilidades de auto-reflexión			
8	Saber cómo y cuándo obtener apoyo cuando lo necesite			
9	Saber qué es lo próximo que quiero			
10	Sentido de logro en el trabajo			
11	Asertividad			
12	Capacidad de liderazgo			
13	Capacidad para resolver problemas			
14	Sensibilidad hacia los demás			
15	Entusiasmo			
16	Gestión del estrés			
17	Habilidades de delegación			
18	Sentido del humor			
19	Establecer nuevas relaciones			
20	Gestión del tiempo			
21	Fijación de objetivos			
22	Conseguir hacer las cosas			
23	Entender lo que es importante para mí			
24	Tener claro lo que quiero conseguir			
25	Saber claramente cuáles son mis limitaciones			
26	Equilibrio entre trabajo y vida privada			
27	Capacidad para establecer prioridades			
28	Redactar CV's/solicitudes			
29	Capacidad para establecer contactos			
30	Técnicas para entrevistar			
31	Técnicas de presentación			



ANEXO III - C - ACUERDO DEL PROGRAMA COACHING CIRCLES

(NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN DEL FACILITADOR)

Nuestros compromisos

Nos comprometemos a:

- Colocarle en un Círculo de Coaching (siempre que dispongamos de un facilitador adecuado y disponible para el círculo)
- Supervisar sus Círculos de Coaching y asegurarnos de que se reúnen al menos 3 veces en un periodo de 4 reuniones.
- Proporcionarle apoyo durante su participación en el programa Círculos de Coaching.

Sus compromisos

Te comprometes a:

- Asistir a todas las reuniones con tus Círculos (al menos 3 reuniones; el líder del círculo puede acordar más).
- Notificar a su facilitador si no puede asistir a una reunión (al menos con 2 días de antelación)
- Cumplimentar toda la documentación necesaria y devolvernos: a) Los formularios de evaluación después de cada sesión y b) Sus planes de acción.
- Participar activamente en los círculos

Confidencialidad

Acepto que no revelaré ninguna información confidencial de la que pueda tener conocimiento en los Círculos de Coaching a ninguna parte externa, sin el consentimiento previo del facilitador y de los participantes del grupo implicados.

Otro:

Nombre: _____

Firma: _____

Fecha: _____

ANEXO III - D – PREGUNTAS SOBRE PNL

Si escucha	Me haces sentir que no soy perfecto
Pregunta	¿Cómo te hace sentir imperfecto lo que está haciendo?

Si escucha	Cuando me das la espalda, no crees que sea lo suficientemente bueno para ti
Pregunta	¿Por qué su rechazo significa que no eres lo suficientemente bueno?

Si escucha	Él no cree que soy lo suficientemente bueno
Pregunta	¿Cómo lo sabes?

Si escucha	Debo tener éxito
Pregunta	¿Qué pasaría si no lo hicieras?

Si escucha	No puedo mantener una relación
Pregunta	¿Qué te lo impide?

Si escucha	Mi decisión me limita/ Creo que
Pregunta	¿Cómo decides limitarte ahora?

Si escucha	No puedo aprender
Pregunta	¿Qué crees que no puedes aprender?

Si escucha	No estoy seguro.... Estoy estresado
Pregunta	¿Sobre qué?

Si escucha	No están seguros
Pregunta	¿Quién, concretamente?

Si escucha	Está más segura
Pregunta	¿Comparado con quién o con qué?



ANEXO III - E – CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

NÚMERO DEL CÍRCULO DE ENTRENAMIENTO

NOMBRE (OPCIONAL):

FECHA:

LUGAR:

1) ¿Cuáles eran sus expectativas para la sesión de hoy?

2) ¿Ha cumplido hoy estas expectativas?

3) ¿Cuáles son las tres cosas que has aprendido hoy sobre tus problemas?

1/

2/

3/

4) ¿Qué es lo que más ha valido la pena de la sesión de grupo de hoy?

5) ¿Hay algo que le hubiera gustado cambiar de la sesión?

6) ¿Hay algo que podría hacer personalmente para que las sesiones fueran más eficaces y/o productivas?

7) ¿Qué es lo que más destaca hoy de este Círculo de Coaching?

8) Por favor, añade cualquier otro comentario en el espacio de abajo, por ejemplo, algo que le haya gustado especialmente o si le gustaría que se tratara un tema concreto en la próxima sesión.

ANEXO III - F – RASTREADOR DE COMPETENCIAS

NOMBRE (OPCIONAL): _____ FECHA: _____

1) Rellene la tabla después de cada sesión con ejemplos de cómo ha desarrollado sus capacidades. No es necesario rellenar todas las casillas.

Habilidades blandas y duras		Sesión 1	Sesión 2	Sesión 3
1	Automotivación			
2	Eficiencia			
3	Habilidades de comunicación			
4	Conocimientos para motivar a los demás			
5	Habilidades de negociación			
6	Confianza en sí mismo			
7	Habilidades de auto-reflexión			
8	Saber cómo y cuándo obtener apoyo cuando lo necesite			
9	Saber qué es lo próximo que quiero			
10	Sentido de logro en el trabajo			
11	Asertividad			
12	Capacidad de liderazgo			
13	Capacidad para resolver problemas			
14	Sensibilidad hacia los demás			
15	Entusiasmo			
16	Gestión del estrés			
17	Habilidad para delegar			
18	Sentido del humor			
19	Establecer nuevas relaciones			
20	Gestión del tiempo			
21	Fijación de objetivos			
22	Conseguir hacer las cosas			
23	Entender lo que es importante para mí			
24	Tener claro lo que quiero conseguir			
25	Saber claramente cuáles son mis limitaciones			
26	Equilibrio entre trabajo y vida privada			
27	Capacidad para establecer prioridades			
28	Redactar CV's /solicitudes			
29	Capacidad para establecer contactos			
30	Técnicas para entrevistar			
31	Técnicas de presentación			

Anexo IV – Evaluación Global Final

NOMBRE (OPCIONAL): _____ FECHA: _____

1) Por favor, valore su acuerdo con las siguientes afirmaciones. (1 = Deficiente; 5 = Excelente)

		Marque la casilla				
		1	2	3	4	5
	En general, el programa cumplió las expectativas que tenía al principio.					
	El programa ha tenido un impacto positivo en mi desarrollo y crecimiento personal					
	La duración del programa de formación fue la adecuada					
	El formador me hizo participar activamente en el proceso de aprendizaje y me sentí implicado durante las sesiones.					
	Recibí el apoyo adecuado entre las sesiones cuando lo necesité (por ejemplo, apoyo para acceder al programa, información sobre las sesiones, ayuda con los deberes).					

2) ¿Cómo evaluaría la metodología utilizada en el programa? Valore los siguientes aspectos en una escala de 1 a 5. (1 = Deficiente; 5 = Excelente)

		Marque la casilla				
		1	2	3	4	5
	La metodología empleada fue adecuada para mis necesidades					
	La metodología me ayudó a desarrollar mi propio pensamiento y a encontrar nuevas ideas					
	La metodología incluía todas mis necesidades de aprendizaje					

3) ¿Cómo valora el nivel de dificultad del programa? Marque la opción más adecuada para usted

	Please Tick Box
El programa era demasiado fácil y no me sentí estimulado en las sesiones.	
El programa estaba dirigido principalmente al nivel adecuado y sólo me sentí exigido en algunas sesiones.	
El programa estaba totalmente orientado al nivel adecuado y me sentí estimulado en todas las sesiones.	
El programa era demasiado duro y me costó entender algunas o todas las sesiones.	

4) ¿Cómo se siente con respecto a sus habilidades en las redes sociales después del programa? Marque la opción más adecuada:

Más confiado	Menos confiado	Igual que antes

5) ¿Qué opina de sus aptitudes para el empleo después del programa? Marque la opción más adecuada:

Más confiado	Menos confiado	Igual que antes
--------------	----------------	-----------------



--	--	--

6) Si su respuesta a las preguntas anteriores fue "Menos confiado" o "Más o menos igual", ¿podría explicarnos por qué y qué podríamos hacer para que su respuesta fuera más positiva?

7) ¿Recomendaría el programa a otras personas? SÍ/NO (táchese lo que no proceda)

Si la respuesta es afirmativa y conoce a alguien que podría beneficiarse de Victorupesi en el futuro, le rogamos que lo recomiende dejando aquí sus datos de contacto:

8) ¿Tiene alguna otra observación o recomendación sobre el programa?

Anexo V – Evaluación de Competencias Posterior

NOMBRE (OPCIONAL): _____

FECHA:

**1) Por favor, evalúe sus habilidades actuales, tras la finalización del programa de formación VICTORUPESI
(1 = Deficiente; 5 = Excelente)**

Competencias y conocimientos		Marque la casilla				
		1	2	3	4	5
1	Identidad Online					
2	Wikipedia					
3	Twitter					
4	Marca Personal					
5	Red en línea					
6	Huella Digital					
7	Facebook					
8	Derechos y Responsabilidades Online					
9	Configuración de la Privacidad					
10	Herramientas de publicación online (como canva.com)					
11	LinkedIn					
12	Google Drive					
13	YouTube					
14	Skype					
15	Instagram					
16	Google Documents					
17	Buscando oportunidades laborales online					
18	Doodle Poll					