



BUENAS PRÁCTICAS METODOLOGÍAS ALTERNATIVAS FORMACIÓN

Euskadiko Gizarteratzearen aldeko Sareak
Redes para la Inclusión Social en Euskadi

eka


Junio 2020

1

INTRODUCCIÓN

ekalN-Redes para la Inclusión Social en Euskadi, es una plataforma que agrupa a cuatro Redes de entidades de acción social de Euskadi que trabajan en el ámbito de la Inclusión social: EAPN Euskadi (Red europea de lucha contra la pobreza y la exclusión social en Euskadi), Gizatea (Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco), Hirekin (Asociación de Entidades de Iniciativa e Intervención Social de Euskadi) y REAS Euskadi (Red de Economía Alternativa y Solidaria). Redes que agrupan a más de 170 entidades, alrededor de 7000 profesionales y miles de personas socias y voluntarias.


Trabajan en diversos ámbitos de intervención social, como en empleo, servicios sociales, interculturalidad, protección social, igualdad de oportunidades, lucha contra la pobreza y la exclusión social, desarrollo comunitario, economía solidaria...



Su objetivo es promover una sociedad más inclusiva, a través del impulso de políticas y valores basados en la equidad, la solidaridad y la participación.

En el marco de su actividad, una de las líneas prioritarias es la incidencia en las políticas de empleo e inclusión social, desarrollada desde el año 2016 a través de la elaboración de una “Estrategia vasca de empleo inclusivo”, dando respuesta a la necesidad de replantear las actuaciones en el ámbito del empleo, particularmente desde la perspectiva de la inclusión social, demandando políticas que pongan su atención en las personas más alejadas del mercado laboral.


La finalidad de esta estrategia es ir avanzando hacia un modelo económico sostenible y equitativo, por medio de acciones que mejoren la empleabilidad de las personas que se encuentran más alejadas del mercado laboral, que incluya los siguientes principios: a) Garantía de derechos, b) Dimensión social y colectiva, c) Participación, d) Atención personalizada, e) Equidad, f) Articulación de sistemas, g) Liderazgo de la Administración Pública h) Corresponsabilidad, i) Cooperación y j) Sostenibilidad.



Esta apuesta por el empleo inclusivo cobra aún más fuerza en el contexto en el que nos encontramos, marcado por la crisis sanitaria derivada del COVID-19 y su transición hacia la “nueva normalidad”, que ha tenido un fuerte impacto en el empleo, especialmente, en el más precarizado, y ha modificado el escenario social, introduciendo nuevos retos sociales.

En este contexto, las políticas activas de empleo para mejorar la empleabilidad de los colectivos más vulnerables, que son los que se han visto más gravemente afectados por esta situación, son determinantes para garantizar la calidad de vida de las personas de cara al tránsito a la “nueva normalidad”.


Abordar estos desafíos ha supuesto para las entidades que trabajan en favor del empleo inclusivo dentro de EkaIn, un reto de flexibilidad, que ha exigido adaptar las propuestas metodológicas para dar respuesta a las necesidades de las personas que se encuentran en desventaja social frente al empleo.



La imposibilidad de atención presencial ha llevado a tener que adecuar de forma sobrevenida los contenidos formativos al formato no presencial por medio de diferentes herramientas, buscando salvar las dificultades de acceso a las nuevas tecnologías de parte del alumnado.

En este contexto, dentro de EkaIN se observaba la importancia de favorecer el trabajo cooperativo y el apoyo de la red, creando espacios que permitan poner en común experiencias y buenas prácticas metodológicas entre las entidades que han desarrollado la formación por medio de metodologías alternativas.

Dando respuesta a esta necesidad, el presente documento de trabajo se ha llevado a cabo dentro del marco del grupo de formación de EkaIN y busca sumar experiencias y compartir dificultades que puedan servir de aprendizaje compartido en la implantación de propuestas metodológicas alternativas.



El documento se ha elaborado a partir de las respuestas de nueve entidades (Fundación EDE, Koopera Servicios Sociales y Formación, S.Coop., Elkarbanatuz, Gaztaroa SARTU, Fundación ADSIS, Asociación Agiantza, Fundación Gizakia, Grupo Emaús y SARTU Álava) y se divide en tres grandes bloques: **PERFIL DE LAS PERSONAS DESTINARIAS DE LA FORMACIÓN, METODOLOGIAS ALTERNATIVAS A LA FORMACION PRESENCIAL y CONCLUSIONES Y PROPUESTAS A FUTURO.**

2

PERFIL DE LAS PERSONAS DESTINARIAS DE LA FORMACIÓN


En este apartado, se ha buscado delimitar el perfil de las personas destinatarias de la formación para identificar sus necesidades y posibles debilidades y oportunidades.

2.1 Perfiles

En cuanto al perfil general de las personas destinatarias de la formación, a nivel sociodemográfico, las entidades participantes diferencian dos grupos mayoritarios de edad: por una parte, mayores de 45 años (en muchos casos, personas paradas de larga duración o con empleos precarizados) y, por otra, jóvenes menores de 30 años, fundamentalmente. En cuanto al género, en los casos en los que se especifica, se habla de una división equilibrada de mujeres y hombres, llegando a ser superior la de mujeres, en ciertos casos. Y, en cuanto a la población de origen, se menciona en muchos casos la procedencia extranjera, con dificultades idiomáticas para la formación.

A nivel socio-económico, se dibuja un perfil con ingresos económicos muy bajos (perceptor de RGI y subsidios), en situación de riesgo de exclusión, en un gran número de situaciones.

Respecto al nivel de cualificación, se coincide en identificarlo como muy bajo (sin graduado escolar en




algunos casos) y se señala, de forma general, escasas competencias digitales, así como, dificultades de accesibilidad tecnológica (exclusivamente móvil y WIFI pública en muchos casos)

En cuanto a la situación familiar y social, se destaca la situación de necesidades de conciliación, fundamentalmente en el caso de mujeres, agravada por el cierre de centros escolares, que dificultan la participación en la formación y escasos apoyos socio-familiares para cubrir esas necesidades.

2.2 Necesidades:

Atendiendo a los perfiles descritos, las necesidades identificadas se dividen en cuatro grandes bloques:

2.2.1 Necesidades socio-personales: Se detecta la necesidad de trabajar las habilidades socio-personales, de cara a potenciar su participación y motivación en los itinerarios formativos y mejorar su empleabilidad.



2.2.2 Necesidades relacionadas con la brecha digital: Se coincide en subrayar la necesidad de reducir la brecha digital, facilitando el acceso a dispositivos y conexión que permitan tomar parte en acciones formativas no presenciales, así como, ofreciendo formación técnica en el manejo de nuevas tecnologías.

2.2.3 Necesidades de adaptación de contenidos de la formación, por medio de la elaboración de material de apoyo específico y del acompañamiento educativo a lo largo del proceso formativo.

2.2.4 Necesidades de conciliación: Necesidades de intensificar los apoyos sociales para poder participar en la formación.

2.3 Debilidades:

Las debilidades coinciden, en gran parte, con las necesidades identificadas (barrera idiomática, acceso y manejo de nuevas tecnologías, escasa cualificación, falta de red de apoyo...) a las que se añade, en algún caso, una situación personal inestable y problemas derivados del sinhogarismo.

2.4 Oportunidades

La situación generada a partir de la crisis sanitaria del COVID-19 en las acciones formativas para el empleo, además de evidenciar necesidades, ha sacado a la luz oportunidades en este ámbito.

En este sentido, las entidades participantes destacan la motivación y ganas de formarse del alumnado, en muchos casos, así como, la constancia, flexibilidad y el vínculo generado con la persona formadora.

Asimismo, de cara al diseño de acciones formativas futuras, se observaba el aprendizaje extraído de la situación actual como una oportunidad para actualizar las herramientas educativas online y la formación en manejo de nuevas tecnologías (tanto para las entidades formadoras, como para el alumnado) así como, para dotar de competencias digitales a los colectivos más vulnerables y demostrar que existen estrategias de formación no presencial para los perfiles destinatario de las acciones formativas.

3

METODOLOGÍAS ALTERNATIVAS A LA FORMACIÓN PRESENCIAL


3.1 Tipo de metodología empleada

En cuanto a los tipos de metodologías empleadas, las entidades que han desarrollado las acciones por medio de metodologías alternativas (siete de nueve) han recurrido a muchas y diferentes opciones para adaptar la formación a las necesidades, tanto ocasionadas por la situación, como propias de los colectivos destinatarios.

A la hora de impartir la formación se ha recurrido a distintas modalidades:

- **Formación telefónica:** El teléfono se ha utilizado tanto para hacer llamadas, como para enviar mensajes y vídeos explicativos grabados por las personas docentes a través de Whatsapp.

- **Teleformación** a través de plataformas como, Moodle o Google Classroom (con el paquete de G Suite for Education)
- **Formación online** por medio de diferentes canales: correo electrónico, videoconferencias a través de plataformas de uso público (Zoom, jitsi, Skype) o privado (página web etxean.eus (de la red La Salle), empleadas para dar clases y resolver dudas. En algunos casos estas videollamadas formativas se han grabado para facilitar el acceso a personas con necesidades de conciliación. También se ha recurrido a vídeos tutoriales en Youtube o Vimeo y enlaces a páginas web de interés e información relacionada con el contenido.
- **Formación en formato Word o Pdf** : por medio de manuales con contenidos de las unidades y módulos formativos como material de apoyo en papel para el aprendizaje, enviados, en ocasiones, por correo ordinario al domicilio de las personas participantes.




Respecto a la labor de aclaración de dudas y consultas, varias entidades indican que se han llevado a cabo en horarios previamente definidos.

Se han incluido seguimientos y tutorías en algunos casos, y se ha facilitado, además del teléfono y correo electrónico de la persona tutora, una dirección de correo en caso de problemas o dudas funcionales.

En cuanto a las dificultades mencionadas de acceso a recursos tecnológicos, algunas entidades señalan que han puesto a disposición del alumnado que lo ha necesitado, por medio de préstamo o cesión, dispositivos y tarjetas de gigas para facilitar la conexión a internet, así como, el acceso a servicios gratuitos como el paquete de ofimática Drive o la aplicación de escáner para el móvil "Adobe Scan".

Y, de cara a la realización de tareas por parte del alumnado y su evaluación, se han utilizado herramientas similares: envío de vídeos por parte del alumnado, que, posteriormente se han comentado de forma grupal,



análisis de los ejercicios y tareas realizadas por medio de fotografías enviada a través de Whatsapp o correo electrónico, o cuestionarios online tipo test.

También se han empleado juegos para trabajar el pensamiento creativo, películas acerca del contenido trabajado o noticias para recoger información y analizarla.

Se destacan, además, distintas cuestiones que se consideran relevantes a la hora de desarrollar la formación a través de las metodologías mencionadas:


- La conveniencia de que los materiales sean atractivos y estén bien explicados
- La importancia de la firmeza en asegurar que la asistencia y la tarea se realicen en las fechas estipuladas.
- Así como, la relevancia de la figura de la persona formadora como enlace motivador y de apoyo y acompañamiento del alumnado.

3.2 Buenas prácticas o aprendizajes que pueden ser de utilidad para otras entidades

Son varios los aprendizajes compartidos por las entidades:

Se destaca, en primer lugar, la importancia y la necesidad de mantener el contacto cercano con el alumnado, que permita que se pueda sentir escuchado, motivado y respaldado por medio de videoconferencias, grupos de Whatsapp u otras herramientas, que, a su vez, han servido como mecanismos de socialización, que han ayudado alumnado a sobrellevar la situación de confinamiento y, en algunos casos, han permitido detectar diferentes situaciones y poderlas derivar a recursos que no conocían.

La capacidad de adaptación tanto en la elaboración de contenidos, como en la forma de hacerlos llegar a los distintos perfiles con diferentes necesidades dentro de los grupos, así como, la flexibilidad para facilitar las necesidades de conciliación también se consideran buenas prácticas a mantener.




En cuanto a las herramientas utilizadas, se destacan las plataformas de teleformación, como canales de utilidad que ofrecen diferentes recursos para desarrollar la formación no presencial, Kahoot!, juego de preguntas online que sirve para trabajar los contenidos y que, además, se puede utilizar en las aulas, así como los tests a través de formularios online.

Se aprecia, después de la experiencia vivida en este periodo, que la formación a distancia puede en el futuro llevarse a cabo como complemento a la presencial y, por otra parte, se valora que el esfuerzo llevado a cabo por el alumnado para aprender a desarrollar herramientas que antes no utilizaba, que va a serle beneficioso de cara al futuro en el que el uso de tecnologías de la información se prevé creciente.

3.2 Dificultades que se han presentado y cómo se han resuelto


Entre las dificultades a la hora de dar el salto a la formación no presencial se identifican tres grandes grupos:



Dificultades organizativas (horarios descuadrados entre alumnado y profesorado debido a situaciones familiares del alumnado) a la hora de replanificar los contenidos a la nueva realidad formativa y transformar los contenidos de las formaciones, adaptándolos a formatos digitales compatibles con las plataformas utilizadas

De nuevo, se repite la dificultad añadida que ha supuesto el paso a estas metodologías alternativas (idioma, brecha digital...) que ha exigido un contacto continuo por parte del personal docente. El acceso a internet y a los recursos tecnológicos vuelve a ser una dificultad compartida por las entidades, que, en alguna ocasión ha impedido finalizar la acción formativa.

En algún caso, se indica que, en un principio, se han encontrado resistencias y escepticismo por parte del alumnado acerca de la viabilidad de este tipo de metodologías, que se han ido venciendo a medida que ha ido avanzando el tiempo. Se señala también algún caso de absentismo que ha abandonado la formación y con el que ha sido imposible mantener el contacto.



Estas dificultades, tal y como se señalaba anteriormente, se han suplido con extras de dedicación por parte del profesorado, capacidad de flexibilización y adaptación, optimización de recursos, así como, puesta a disposición de medios tecnológicos y formación en su manejo, cuando ha sido posible.


Esta dificultad en el manejo de nuevas tecnologías se ha hecho extensiva al profesorado, en algunos casos, y se ha salvado ofreciendo formación continua en esta materia.

4

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS A FUTURO

Esta experiencia sobrevenida ha dejado varias conclusiones y propuestas de cara al futuro.

En primer lugar, la constatación de que estas nuevas alternativas de aprendizaje no presencial han venido para quedarse y que pueden resultar un complemento útil para la formación presencial, así como, para la adquisición de nuevas habilidades en el desarrollo de las nuevas




tecnologías, abriendo la puerta a incorporar sistemas nuevos de comunicación, aprendizaje y métodos complementarios al formato exclusivamente presencial.


Se observa como una nueva realidad a la que hay que hacer frente de una manera creativa y eficaz, sacando provecho de los nuevos recursos tecnológicos a los que nos enfrentamos.

El mayor reto que se identifica es el de reflexionar sobre fórmulas que permitan implantarlos en los procesos formativos minimizando las dificultades detectadas (tecnológicas, idiomáticas y de aprendizaje) y facilitando su acceso a las personas usuarias de los servicios de empleo.

Para ello se realizan diferentes propuestas:

- Acceso a recursos digitales propios o de la entidad (plataformas digitales, portátiles, tablets, smarphones de las personas) y acceso a conexión de internet (incluidas wifis)

- 
- Incluir capacitación en competencias digitales en nuestros itinerarios formativos
 - Incorporar y normalizar el uso plataformas digitales de aprendizaje
 - Establecer diferentes programas de actividades teórico-prácticas que se puedan desarrollarse de forma individual por medio de estas metodologías alternativas partiendo de los contenidos y de las pruebas a realizar en cada oficio. •
 - Generar más documentos adaptados a este formato: con mayores aclaraciones, visuales, diseño de actividades más creativas...
 - Aprender más sobre otras herramientas que existen como Kahoot!, Quizz...disponibles en la red e incorporarlas como recursos habituales en las formaciones

- 
- Incluir contenidos dirigidos a minimizar la brecha digital o incluso de manera presencial, utilizar herramientas on-line que permitan la formación en este aspecto del alumnado, de manera transversal.
 - Formación del profesorado en nuevas tecnologías
 - Posibilidad de prestar dispositivos durante el curso para aquella parte del alumnado que no disponga de medios
 - Organizar formación conjuntamente para todas las entidades en recursos telemáticos de formación a distancia
 - Explorar como red las posibilidades que ofrece la Teleformación