

Curriculum innovador sobre Soft Skills para estudiantes adultos

IO2 Kit de herramientas de evaluación de Soft Skills y seguimiento de objetivos individuales –

Informe y Desarrollo de herramientas adecuadas

Heike Kölln-Prisner

Hamburg Volkshochschule

Índice

1. **Objetivo**

3. **Grupos destinatarios**
 - 1.1. **Personal de Educación de personas adultas**
 - 1.2. **Organizaciones de Educación de personas adultas**
 - 1.3. **Personas desempleadas con baja nivel de cualificación**

4. **Evaluación de Soft Skills (SSA)**
 - 4.1. **Requisitos**
 - 4.2. **Herramientas seleccionadas por los socios**
 - 4.3. **Criterios**
 - 4.4. **Conclusiones**
 - 4.5. **Descripción de herramientas ideales**

- 4 **Guía para personal de Educación de adultos que usen la Herramienta de evaluación SSA**
 - 4.1. **Conocimiento**
 - 4.2. **Habilidades**
 - 4.3. **Competences**
 - 4.4. **Actitud**

- 5 **Mapeo de objetivos individuales: métodos y presentación de informes. Seguimiento**
 - 5.1. **Requerimientos para el mapeo de objetivos individuales (GMM)**
 - 5.2. **Métodos disponibles**
 - 5.3. **Métodos ideales: instrucciones**

- 6 **Certificación: vías, requisitos, métodos existentes**

7. **Referencias**

8. **Anexos**
 - 8.1 **Herramientas para evaluación de Soft Skill proporcionados por los socios**
 - 8.2 **Herramientas de Mapeo individualizado de objetivos proporcionado por los socios**
 - 8.3 **Introducción a un diseño preliminar de:
“SET DE HERRAMIENTAS IDEAL PARA EVALUACION DE SOFTSKILLS**
 - 8.4 **Explicación de uso del set de herramientas**
 - 8.5 **Diseño preliminar de un Itinerario personalizado**

1. Objetivo

El objetivo de este Producto Intelectual del proyecto ICARO es enfatizar la importancia de las Soft Skills para las personas que buscan un trabajo, especialmente si no han adquirido un alto nivel de educación formal y pueden documentar estos esfuerzos educativos.

Además, el objetivo es informar sobre la situación en los diferentes países socios con respecto a la provisión de SSA Tools y GMM. La expectativa de que tales instrumentos son escasos debía ser probada o refutada.

Además, los socios del proyecto tenían como objetivo proporcionar una herramienta única para la SSA, para su uso en el proyecto y más allá. Las herramientas desarrolladas en este proyecto se desarrollan con la esperanza de que puedan inspirar a la comunidad de la UE y al debate nacional sobre la necesidad de evaluar Soft Skills, especialmente para personas con un bajo nivel de educación formal.

Por último, pero no menos importante, este Producto intelectual tuvo como objetivo sentar las bases de IO 3, el Curso.

Ya sea la capacitación brindada para el grupo objetivo de personas desempleadas, en la que se supone que los participantes tienen la oportunidad de evaluar sus Soft Skills (o evaluarlas), o la Capacitación para educadores de AE, en la que se supone que los participantes deben aprender a administrar dichas evaluaciones de manera que se adapten a las necesidades del grupo objetivo mencionado anteriormente.

2. Grupos destinatarios

Los grupos destinatarios de este Proyecto son:

- a) a) Personas desempleadas con bajo nivel de educación formal (con énfasis en personas mayores de 50 años)

Las estadísticas a nivel de la UE muestran que la tasa de empleo de las personas con un bajo nivel de educación formal, en comparación con aquellas con un nivel medio o alto de educación formal, es inferior a la media en la UE (52,7% de tasa de empleo para el bajo nivel, 73,4% a nivel medio y 83,7% a nivel alto. Además, este porcentaje ha empeorado, como consecuencia de la crisis, entre los años 2008 y 2014, de 56,6% en 2008 al porcentaje mencionado anteriormente. La tasa de desempleo entre los trabajadores con un bajo nivel de educación en el mismo tiempo ha aumentado de aproximadamente el 10% en 2008 al 17-18% en 2014 (todos los países de la UE). Las razones son que el número de oportunidades de empleo ha disminuido, pero han descendido por encima de la proporción para oportunidades de trabajo dirigidas a personas con un bajo nivel de habilidades. El grupo más difícil es el grupo de edad de personas de 50 años o más. Hay varias razones: su capacitación puede ser desactualizada, su participación en Capacitaciones adicionales es mayormente baja, y los empleadores tienen dudas sobre ese grupo

Existe la necesidad de brindar más apoyo a este grupo vulnerable, una forma de facilitar su ingreso al mercado laboral es mostrar las competencias fuera o más allá del conocimiento y la experiencia técnica, por ejemplo, en el campo de las Soft Skills.

- b) Educadores-as de educación de personas adultas

Si existe la necesidad de ofrecer formas para personas desempleadas con un bajo nivel de educación, entonces los Educadores de Adultos son el grupo dedicado a proporcionar estas formas. Eso significa que los educadores de AE necesitan tener las habilidades y competencias para apoyar a estas personas y encontrar y utilizar herramientas para hacer que las competencias sean visibles y posiblemente certificables. Los educadores de AE representan principalmente su campo de experiencia (TIC, idioma, salud, etc.), pero tienen que aprender a mirar entre estos campos y buscar las habilidades que no están fijadas en un área vocacional determinada, pero que son intersectoriales. La capacitación internacional ofrecida a los educadores de AE se esfuerza por hacer esto posible.



c) Organizaciones de Educación de Adultos

Los proveedores de educación para adultos (públicos, privados) podrían estar interesados en conocer un conjunto de herramientas que pueden usar en diferentes entornos:

ya sea en proyectos de líneas de financiamiento diseñados para ayudar a personas desempleadas en el mercado laboral; o como una oferta única en su programa de cursos, como una oportunidad para que las personas desempleadas aprendan más sobre sí mismas, se activen y encuentren un camino hacia el trabajo. Incluso como una oferta independiente, los cursos con estos temas (Evaluación de Soft Skills) pueden encontrar fondos de estados, agencias de trabajo, etc.

Los proveedores de AE que tratan con el grupo objetivo de personas desempleadas con un bajo nivel de educación formal están solicitando herramientas para evaluar las Soft Skills. Este es el resultado de las consultas realizadas por los socios del proyecto entre los miembros de los Grupos de Acción Local.

3) Evaluación de Soft Skills

Teniendo en cuenta la situación mencionada anteriormente sobre el desempleo y, especialmente, el desempleo de larga duración, el hecho de que muchas personas de estos grupos en los respectivos países pertenecen a los llamados solicitantes de empleo de "bajo nivel de educación", la evaluación y posiblemente la certificación de Soft Skills pueden ser un medio para mejorar las posibilidades al buscar un trabajo.

El desempleo ha sido un problema constante al menos desde la crisis económica a partir de 2008, cuyos efectos nunca se han superado por completo. Como consecuencia, la movilidad en toda Europa ha desarraigado a muchas personas, especialmente a los menores de 30 años. A veces, sus calificaciones no se reconocen en el nuevo país de su elección. Eso no quiere decir que no tengan habilidades. Estas habilidades pueden ser apreciadas.

La necesidad de una evaluación de Soft Skills se ha visto muy favorecida por la crisis de refugiados de 2015, aunque los países de la UE se han visto influenciados por esto de diferentes maneras. En Hamburgo, un nuevo proyecto (con una vida útil de 6 años) tiene la tarea de evaluar las habilidades formales e informales de todos los refugiados que vienen a Hamburgo, a fin de encontrar una colocación en un puesto de trabajo o educación lo antes posible. Pero la investigación a través de los socios demostró que se ofrece muy poco en cuanto a las herramientas que se utilizarán en la evaluación de Soft Skills.

a. Requisitos

- Los requisitos como herramienta para satisfacer las demandas de un proyecto de la UE son los siguientes:
- La herramienta debe ser utilizable en todos los países de la UE, primero durante la vida útil del proyecto en los países socios, pero después de la vida útil de los proyectos deseamos informar a otros socios en países muy diferentes en toda la UE, para fortalecer El impacto del proyecto. Por lo tanto, la herramienta debe ser utilizable (lo que no significa que la traduciremos a todos los idiomas de la UE).
- En consecuencia, la herramienta no se puede fijar a un determinado sistema de Educación y Formación Profesional (VET) o del mercado laboral en general. En los diferentes países de la UE, vemos sistemas muy diferentes de EFP inicial o EFP continua (CVET). Estas diferencias a veces tienen sus raíces en el sistema escolar, a menudo se deben al desarrollo del mercado laboral y al hecho de que las economías tienen una forma diferente. Por ejemplo, en un país donde existen muchas PYME, por lo general, no se pueden encontrar muchas empresas que ofrezcan CVET interno. Debido al hecho de que muchos países de la UE no han instalado el sistema dual de EFP, en lugar de ofrecer capacitación inicial para una vocación a través de escuelas, la experiencia y el conocimiento para la capacitación se brindan en organizaciones que no actúan activamente en el mercado laboral. A diferencia de Alemania, Austria y

algunos otros países, el Sistema Dual de VET ha hecho que las empresas tomen conciencia de la necesidad de proporcionar capacitación, tanto inicial como de otro tipo.

Como socios del proyecto, queremos influir en el debate sobre la evaluación de habilidades suaves y la necesidad de herramientas que permitan al personal profesional realizar evaluaciones de habilidades suaves o al menos supervisar el proceso de evaluación. Al ofrecer una herramienta por nosotros mismos, estimulamos este debate. Pero eso significa que la herramienta debe estar abierta para adaptarse al cambio a nivel nacional (sin violar los criterios) y complementarse con elementos importantes que son necesarios en el proceso de adquisición de un trabajo en un país determinado (por ejemplo, habilidades de idioma con nivel). descripción o experiencia en un país extranjero, etc.).

b. _____ Herramientas seleccionadas por los socios

Los socios tuvieron la tarea de encontrar herramientas para la Evaluación de Soft Skills (SSA) durante la investigación en IO1. Instalamos un grupo de socios responsables e interesados de su propia red o de organismos gubernamentales, como cámaras, sindicatos, agencias de trabajo, etc. A los miembros del LAG se les proporcionó un cuestionario preguntando (entre otras preguntas) si ven la necesidad de la SSA. y si conocen alguna herramienta para la SSA. Los resultados son sorprendentes y, al mismo tiempo, subrayan la importancia de este proyecto: muchos miembros de los GAL de los países socios opinaron que la SSA es necesaria (razones como las mencionadas anteriormente), pero al mismo tiempo se sabía muy poco sobre Herramientas existentes para la SSA. La investigación exhaustiva realizada por socios al menos produjo algunas herramientas de SSA, que se muestran en el Anexo, por país socio. Pero, a pesar de muchos esfuerzos, no se pudo encontrar nada en Grecia, Irlanda. Bélgica, como socio con un propósito ligeramente diferente en el proyecto, no estaba obligado a investigar este tema. Todos los socios recibieron una plantilla para informar sobre sus hallazgos.

Estos son los resultados:

España:

Los socios españoles introdujeron dos instrumentos, el segundo solo después de una extensa investigación. Uno ha sido desarrollado por ellos mismos ("Control de pestañas") y en realidad cubre una amplia gama de Soft Skills, incluyendo dominio del idioma, etc.

El segundo, "eLene4work", se desarrolló en el marco de un proyecto de la UE y se dirigió inicialmente a los jóvenes.

Lituania:

En Lituania, los socios nombraron 2 herramientas, ambas se han desarrollado con financiamiento de las líneas de financiamiento de proyectos de la UE, y ambas son herramientas en línea. La herramienta "JobYes" es corta y se puede adaptar y ampliar fácilmente para cubrir más áreas.

Bélgica:

El socio de Bélgica encontró dos proyectos Erasmus + que han desarrollado herramientas para evaluaciones: 'Hard-Soft para hacer un seguimiento de su trayectoria profesional (coordinador del proyecto Liceul Charles Laugier, Rumania), "para crear herramientas innovadoras para apoyar el desarrollo continuo de las habilidades transferibles de los alumnos, aumentando la motivación de los estudiantes al fomentar la colaboración y el intercambio de experiencias, fomentar la creatividad y la evaluación entre pares ", pensó que el sitio web del proyecto no está disponible; segundo proyecto, "i-pool- Interactive Pool of tools para mejorar las habilidades básicas y las competencias clave de los adultos" que desarrollan Interactive Pool (paquete) de esas herramientas en forma de base de datos en línea, lo que permite la

categorización y evaluación de las herramientas existentes y Además de los nuevos, así como hacer recomendaciones para otros usos.

Alemania:

En Alemania, los socios del proyecto encontraron 3 herramientas, una para la evaluación de herramientas digitales, una para Soft Skills y otra para una variedad de habilidades, incl. Soft Skills ("Profile PASS"). Todos los instrumentos están en uso, en parte han sido financiados por organismos nacionales o de la UE y, **al menos, la herramienta Profile PASS es bien conocida, pero no muy utilizada, con la excepción de que las mujeres vuelven al lugar de trabajo.**

EU- Nivel:

Por supuesto, a nivel de la UE, existen herramientas para evaluar o informar / recopilar sus Soft Skills, como el Europass. Son bien conocidos por las comunidades en los respectivos países socios y no necesitan ser descritos ya que están disponibles en muchos sitios de la UE. Para obtener más información, consulte <https://europass.cedefop.europa.eu>, la herramienta se proporciona en todos los idiomas de la UE.

c. Criterios

Los criterios que nosotros, como equipo de proyecto, elegimos como esenciales para una Herramienta de evaluación de Soft Skills son diferentes de los requisitos que tenemos que considerar en el marco de un proyecto de la UE. Ellos, en nuestra opinión, son válidos para todas las herramientas. Se basan en estándares profesionales y ética. Los criterios que seleccionamos son el resultado de la selección de las herramientas existentes que encontramos en nuestra fase de investigación.

En nuestra opinión estos son:

- **Basado en la teoría:** una herramienta utilizada para la evaluación de Soft Skills debe tener una base teórica. P.ej. En las teorías de aprendizaje, tales como la Teoría de aprendizaje de transición de J. Mezirow, la idea es que el aprendizaje puede ser activado por episodios de transición en la vida si y solo si se reflejan y se insertan en el marco de valores, cambiando así el marco.

Esta teoría es fundamental para comprender por qué la SSA en sí misma puede tener un resultado de aprendizaje.

- **Orientado a recursos:** muchos cuestionarios o herramientas dedicadas a evaluar habilidades están fuertemente orientadas hacia el déficit, muestran muy a menudo lo que uno no puede hacer / lograr. Para fomentar el aprendizaje, es importante centrarse en los recursos existentes y evaluarlos lo más posible. El paradigma de la orientación de los recursos en el trabajo social y la educación surgió a principios de este siglo. Los recursos se definen como características y características de una persona; No son materiales y pueden ser de naturaleza emocional, social, psicológica, física o económica.
- **Participativo:** Los adultos son individuos independientes, definiendo sus objetivos por sí mismos. Por lo tanto, las herramientas utilizadas para evaluar sus habilidades tienen que ofrecer la oportunidad de influir en el proceso y el resultado, para que los objetivos individuales y las estrategias preferidas se tengan en cuenta.
- **Reflexiva:** el proceso de evaluar las habilidades de uno suele ir acompañado de mirar hacia atrás a la experiencia pasada de uno. Esto debe apoyarse para reflejar experiencias de aprendizaje pasadas y éxitos / luchas. Esto en sí mismo es un resultado de aprendizaje.
- **Descripción de los resultados de aprendizaje:** de acuerdo con el modelo de evaluación de calificaciones de la UE, debe tener como objetivo la descripción de los resultados de aprendizaje, no solo de los hechos /

calificaciones **basados en la evidencia**: la evaluación de Soft Skills debe basarse en la evidencia, por ejemplo, observación, documentación, testimonio;

Personalizada: El proceso de evaluación debe ser altamente personalizado. Incluso en entornos de grupo, el enfoque debe estar en los individuos.

- **Apreciable**: de la mano con los criterios de orientación de recursos, la necesidad de ser apreciativo. Las herramientas utilizadas deben permitir la apreciación incorporada de las habilidades adquiridas, de los pasos de aprendizaje durante el proceso y al final del proceso.
- **Orientado hacia la adquisición futura de habilidades**: la evaluación de Soft Skills debe ofrecer la oportunidad de mostrar qué más se puede aprender, adquirir o probar. En la medida en que, una herramienta para la evaluación no debería ser el final, sino posiblemente el comienzo de un proceso repetido en intervalos.
- **Fácil acceso y bajo costo**: los participantes que pertenecen al grupo objetivo de personas desempleadas, principalmente, no tienen un presupuesto para pagar la evaluación de Soft Skills. Por lo tanto, las herramientas deben proporcionarse sin costo o bajo costo. Y deben ser fácilmente accesibles, ya sea en línea o en otras formas.

d. Conclusiones

Después de la discusión en el grupo, llegamos a la conclusión de que todas las herramientas existentes que encontramos durante la fase de investigación se pueden usar, pero tienen que adaptarse a las circunstancias.

Si se utiliza en una situación en la que la financiación se recibe a través de un proyecto o un tercero, los criterios de bajo costo se pueden descuidar, en otras situaciones puede ser prohibitivo. Las herramientas en línea están bien para las personas con habilidades para negociarlas, pero si ese no es el caso, debería haber ayuda disponible. El hecho de que algunas herramientas solo cubran un área determinada de Soft Skills no es una desventaja, siempre y cuando las personas que las usan o las ofrecen son conscientes de ello.

Es importante que los capacitadores que administran las herramientas de SSA los conozcan para que sepan qué se puede esperar y qué se debe explicar. Así se pueden evitar las decepciones.

e. Descripción de un set ideal de herramientas de evaluación

Teniendo en cuenta los requisitos y los criterios, así como las herramientas ya existentes y su evaluación por parte de los socios, el kit de herramientas "Ideal" para la SSA debe cumplir con altas expectativas.

Como socios del proyecto, queremos influir en el debate nacional y en la UE sobre la evaluación de Soft Skills y la necesidad de herramientas que permitan al personal profesional realizar la evaluación de Soft Skills o al menos supervisar el proceso de evaluación. Al ofrecer la forma básica de una herramienta por nosotros mismos, esperamos estimular este debate. Pero eso significa que la herramienta debe estar abierta para adaptarse al cambio (sin violar los criterios) y complementarse con elementos importantes.

Con un diseño aproximado, se basa en los hallazgos del IO 1 (que utiliza los descriptores más importantes para los subelementos de Soft Skills), ofrecerá una versión en línea y una versión fuera de línea con una evaluación "propia y de otro tipo" que se basa en evidencia e incluye la oportunidad de usarlo en un entorno narrativo, ya sea como un entorno de persona a persona o como un grupo.

Puede utilizarse como una herramienta para evaluar las Soft Skills en una sola sesión o como una medida para estimular el debate y el intercambio. Luego se utilizará de forma narrativa. La herramienta se puede

utilizar, incluidos informes breves escritos que se preparan con anticipación y luego se presentan en las reuniones. El esquema de esta herramienta lo encontrarás en el anexo.

4) _____ Guía para educadores de AE que usan los kits de herramientas para SSA

El Marco Europeo de Cualificaciones (EQF), desarrollado durante los primeros años del siglo pasado, ha tenido un gran impacto en la política europea y nacional en relación con el reconocimiento de las cualificaciones. Desde 2012, todas las descripciones de calificaciones nuevas deben seguir el mismo régimen, dividiendo el conjunto de calificaciones / experiencia necesaria en un campo determinado en este patrón:

Conocimiento	Habilidades	Competencias	Actitud
Significa conocimiento teórico o fáctico	En el contexto de EQF, las habilidades se describen como cognitivas (que involucran el uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y prácticas (que involucran la destreza manual y el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos)	En el contexto de la EQF, la responsabilidad y la autonomía se describen como la capacidad del alumno para aplicar conocimientos y habilidades de forma autónoma y con responsabilidad.	Para los capacitadores de AE, es importante que los conocimientos, habilidades y competencias se basen en una actitud (profesional, personal)

Los socios del proyecto han agregado la columna 4, no forma parte del patrón EQR. Sin embargo, nosotros, como consorcio, creemos que una cierta actitud como base fundamental para la competencia y el rendimiento es esencial para los capacitadores de Educación de personas adultas.

Después de la implementación inicial a nivel de la UE, los gobiernos nacionales y los organismos responsables debieron adaptar el MEC al uso nacional (por ejemplo, en Alemania: el DQR, Deutscher Qualifikationsrahmen).

Se han realizado algunos cambios en los diferentes países, en relación con la descripción de las 3 áreas principales (Conocimientos, habilidades, competencias) y, además, la descripción de los niveles de calificación. En la configuración original a nivel de la UE había 8 niveles de calificación, descritos como "básicos" (nivel 1) hasta "más avanzados" (nivel 8). El proceso de adaptación en el sistema VET y en AE es un proceso continuo. Para más información, ver enlace en 7).

Referencias.

Con respecto a las calificaciones de los educadores de AE, el conjunto de calificaciones se puede describir de la misma manera. De hecho, con el esfuerzo de EQUAVET, tuvo lugar esta idea, que no solo describía las calificaciones de los educadores de AE, sino que también incluía descripciones de las áreas de competencia para los proveedores de AE o VET y el sistema VET o AE en general.

Volviendo al proceso de evaluación de Soft Skills que no es realizado por los propios alumnos de forma independiente, sino que es administrado por educadores profesionales de la AE o trabajadores sociales,



el proyecto ofrece un conjunto de calificaciones (conocimientos, habilidades y competencias) para apoyar el "ideal. herramienta" para la SSA en la práctica. Estas calificaciones pueden describirse de la misma manera que se utiliza en los marcos de calificación a nivel de la UE o nacionales:

Conjunto de requisitos para capacitadores que trabajan con la Evaluación de Soft Skills

Conocimiento	Habilidades	Competencias	Actitud
Calificación apropiada para esta tarea, ya sea por título universitario o por experiencia a largo plazo.	Habilidades de auto-reflexión.	Orientados al objetivo	Convencidos de que cualquier persona puede aprender
Conocimiento sobre el grupo objetivo, sus antecedentes sociales y económicos, sus necesidades educativas.	Capacidad para estructurar un proceso, animar y resumir, avanzar y llegar a su fin.	Empatía	Convencidos de que cualquier persona tiene habilidades
Conocimiento sobre el mercado laboral y los requisitos de ciertas profesiones.	Habilidades metodológicas	Competencia para dirigir el proceso de forma productiva.	Ver a los participantes en el nivel de los ojos
Conocimiento sobre los cambios en la sociedad y especialmente en la demanda de mano de obra.	Escucha activa Habilidades de comunicación	Habilidad para mostrar aprecio.	Aprender a aprender e inspirar a otros a aprender.
Conocimientos sobre financiamiento y capacitación de financiamiento o ingreso en el trabajo.	Habilidades digitales	Capacidad para compartir la responsabilidad de un proceso	Aceptación de la tolerancia
Conocimiento sobre herramientas para SSA y GM.	Habilidades de orientación	Habilidad para contenerse	Orientado hacia la diversidad.
Conocimiento sobre métodos de reflexión, orientación a procesos y comunicación.	Habilidad para buscar información a través de diferentes medios: red, internet, etc.	Habilidad para conocer las propias fronteras.	
....Otros Otros Otros otros

Durante la Capacitación internacional para capacitadores que forma parte de las actividades de los proyectos, esta lista se puede complementar de acuerdo con las experiencias realizadas.

La formación tendrá lugar en noviembre de 2018, en Hamburgo.

5) Mapeo de objetivos individuales: Métodos y presentación de informes, seguimiento,

Como un complemento e importante complemento de las herramientas de evaluación de habilidades suaves, el proyecto se esforzó por encontrar herramientas para el mapeo de objetivos, que es un proceso estructurado para realizar los objetivos propios, utilizando fortalezas y medidas de apoyo. Las herramientas suelen tener una parte de visualización para conectar la parte izquierda y la parte derecha del cerebro.

a. Requisitos para las herramientas de Mapeo individualizado (GMM)

- La herramienta debe ser utilizable en todos los países de la UE, primero durante la vida útil del proyecto en los países socios, pero después de la vida útil de los proyectos deseamos informar a otros socios en países muy diferentes en toda la UE, para fortalecer El impacto del proyecto. Por lo tanto, la herramienta debe ser utilizable (lo que no significa que la traduciremos a todos los idiomas de la UE).
- En consecuencia, la herramienta no se puede fijar a un determinado sistema de Educación y Formación Profesional (VET) o del mercado laboral en general. En los diferentes países de la UE, vemos sistemas muy diferentes de EFP inicial o EFP continua (CVET). Estas diferencias a veces tienen sus raíces en el sistema escolar, a menudo se deben al desarrollo del mercado laboral y al hecho de que las economías tienen una forma diferente. Por ejemplo, en un país donde existen muchas PYME, por lo general, no se pueden encontrar muchas empresas que ofrezcan CVET interno. Debido al hecho de que muchos países de la UE no han instalado el sistema dual de EFP, en lugar de ofrecer capacitación inicial para una vocación a través de escuelas, la experiencia y el conocimiento para la capacitación se brindan en organizaciones que no actúan activamente en el mercado laboral. En contraste, en Alemania, Austria y algunos otros países, el Sistema Dual de VET ha hecho que las empresas tomen conciencia de la necesidad de proporcionar capacitación, tanto inicial como de otro tipo.
- Por supuesto, un proceso de mapeo de objetivos es un enfoque que se realiza en un período de tiempo determinado, por lo tanto, cualquier herramienta que se considere útil debe funcionar con un enfoque paso a paso.

b. Métodos existentes

La existencia de cualquier herramienta para el mapeo de objetivos fue discutida e investigada por todos los socios en sus GAL y con otros socios responsables. Sin embargo, solo se pudieron detectar herramientas, una en Alemania y otra en España.

La herramienta alemana, METACARDS, ha sido desarrollada por un proyecto de la UE con el mismo nombre. Este proyecto consistió en varios países, pero solo en Alemania, el esfuerzo del proyecto ha llevado a una solución muy sostenible que una empresa de impresión vende las tarjetas necesarias en el proceso. Hay un Sistema de Entrenamiento para el Entrenador en acción, pero de poca utilidad. Sin embargo, a pesar de que este instrumento fue desarrollado para la implementación en los procesos de transición de los jóvenes, también se puede usar con adultos.

La herramienta de España, inventada y utilizada por el socio principal del proyecto, está menos restringida en el uso de instrumentos, es muy intensiva y, como instrumento grupal, puede usar las ventajas del aprendizaje entre pares.

Ambos métodos se pueden encontrar explicados en detalle en los anexos.

c. Métodos ideales: Instrucciones

La herramienta ideal para el Mapeo individualizado:

- debe ser parte de un proceso de asesoramiento / asesoramiento (o, de hecho, podría ser el propio proceso de asesoramiento);

- tiene que cumplir con los criterios de la SSA y los requisitos mencionados anteriormente en 5a);
- tiene que ofrecer documentación, pero sin la necesidad de mostrársela a nadie: esta es la decisión de la persona que busca consejo;
- tiene que ser individual; un instrumento de “uno que se adapta a todo” no es apropiado;
- tiene que tocar diferentes áreas de la vida, no solo el sector vocacional;
- tiene que seguir los objetivos establecidos por la persona que busca asesoramiento, no por objetivos externos;
- tiene que ser participativo;
- tiene que ofrecer tiempo y oportunidades para la reflexión y el aprendizaje.
- tiene que usar la apreciación como un ingrediente clave.

6) Certificación: vías, requisitos y métodos existentes

Los resultados de las consultas realizadas por todos los socios sobre la SSA y el GMM en sus propios países y en el ámbito de la UE sugieren que, en este momento, no se cuenta con respecto a la certificación de dichos instrumentos. Hay varios países en la UE que ofrecen vías para reconocer la experiencia previa en un trabajo y obtener esta experiencia certificada, a menudo por cámaras de comercio, cámaras de artesanía especializada u otros organismos responsables. Se supone que estos esfuerzos ayudan a las personas con un bajo nivel de calificación formal a obtener su experiencia en áreas de trabajo certificadas y, por lo tanto, reconocidas como iguales a alguien que ha tomado el camino de la educación formal.

El proceso de certificación a menudo contiene pruebas, simulaciones, observaciones y otros medios. Sin embargo, esto no es así para Soft Skills. Pueden mostrarse "por cierto" en estos procesos, pero en sí mismos no se certifican.

Por otro lado, la necesidad de certificar Soft Skills (o al menos reconocerlos) es bien conocida a nivel de la UE. La Agenda de Habilidades para Europa y su iniciativa "Senderos de destrezas de destreza" establecen que las competencias informales deben reconocerse más fácilmente para ayudar a las personas con un bajo nivel de educación formal a demostrar sus competencias.

La certificación puede tener lugar en 3 configuraciones diferentes.

- a) El instrumento utilizado en dichos procesos está certificado y, como resultado, todos los que lo utilizan obtienen un reconocimiento basado en esta certificación. Este es el caso del instrumento “Weiterbildungsbausteine”, utilizado en Hamburgo, donde los proveedores de educación para adultos o CVET exponen sus capacitaciones / instrumentos a un proceso de certificación liderado por el Departamento de Educación del Estado, y una vez que el instrumento (llamado “Baustein”, que significa bloque de construcción), está certificado, cada uso de este instrumento también puede ser certificado.
- b) Una certificación del proveedor de cierto instrumento es una segunda vía para lograr la certificación o el reconocimiento. Se utiliza ampliamente en los países de la UE a través de auditorías regulares o medidas similares. Sin embargo, la conexión con los esfuerzos realizados por un individuo es débil.
- c) El tercer ajuste es certificar directamente el proceso / los resultados de los esfuerzos de un individuo o las habilidades existentes. Pero esto conduce inevitablemente a la pregunta de quiénes serán acreditados para certificar estas habilidades.

Sobre todo, se necesitará una combinación de todos los ajustes para hacer posible el reconocimiento de la experiencia no formal en el área de Soft Skills:

Un instrumento certificado, instalado por una organización acreditada, conduce a resultados certificables cuando los utiliza un cliente individual.

7) Referencias

On transformative learning (Jack Mezirow):

<https://www.learning-theories.com/transformative-learning-theory-mezirrow.html>

On the European Qualification Framework (EQF)

https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/leaflet_en.pdf

On EQAVET, a system of quality implementation in CVET

<https://www.eqavet.eu/>

On unemployment in EU:

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

On the need for Soft Skills

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

On the need for Soft Skills Assessment and Assessment of Informal and non-formal competences in general:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224&langId=en>

On Goal Mapping Theory and Practice

<https://goalmapping.com/get-goal-mapping/templates/>

Más enlaces que encontrará en los anexos proporcionados a continuación, brindan más información sobre las herramientas presentadas.

Anexos

8.1. Herramientas para la evaluación de Soft Skills proporcionadas por los socios

• ESPAÑA

Nombre/título de la herramienta	TABLA DE CONTROL PARA SOFT SKILLS
Descripción breve con link	Esta tabla recopila una autoevaluación del nivel de habilidades sociales según diferentes tipos de indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Aprender y aprender. - Competencias digitales - Competencias científicas y tecnológicas. - Comunicación en lengua materna. - Comunicación en lengua extranjera. - Competencias sociales y cívicas. - Sentido de iniciativa y habilidades emprendedoras. - Conciencia y expresión cultural.
Grupo destinatario:	Personas desempleadas con diferentes perfiles: personas desempleadas de larga duración, jóvenes sin experiencia profesional, todos ellos necesitan orientación.
Desarrollado por:	Servicio de Orientación del SEF
Utilizado por:	SEF: programas de empleo
Reconocido por:	No se conoce
Certificado por:	No existe
Tiempo de uso de la herramienta	Disponibilidad para el uso de la herramienta
Pre-requisitos	. La persona debe estar registrada como solicitante de empleo en las oficinas de trabajo.
Para el “Instructor-a”	
Para el aula/equipamiento	Habitación tranquila y confortable. Tener tiempo suficiente para responder a la pestaña
Técnicos	Ordenadores
Coste (por participante)	0 €
Fortalezas:	Fácil
Debilidades:	Hay falta de conocimiento sobre su uso
Mejoras posibles:	Será necesario detenerse en el contenido de la tabla y hacer algunas mejoras.
Resumen: Cumplimiento de los criterios para herramientas de evaluación en ICARO?	Si

Nombre/título de la herramienta	eLene4work: Learning to learn for new digital soft skills for employability
<p>Descripción breve con link</p>	<p>Esta autoevaluación es el primer paso en el camino del aprendizaje de eLene4work.</p> <p>El propósito es ayudar a los alumnos a identificar sus Soft Skills y sus Soft Skills digitales, establecer su propia agenda de aprendizaje mediante la identificación de sus fortalezas y áreas de mejora, y decidir si desean desarrollar estas fortalezas y / o llenar los vacíos en su perfil de Soft Skills.</p> <p>El principal grupo objetivo son los estudiantes antes de ingresar al mercado laboral / trabajadores jóvenes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Después de calificar su propio nivel de Soft Skills a través de un cuestionario declarativo, también pueden decidir cuáles son importantes para ellos. • Luego pueden establecer su propia agenda de aprendizaje analizando los resultados del cuestionario. El sistema genera un archivo PDF al final de este proceso que ayuda a realizar un seguimiento de esta autoevaluación inicial en etapas posteriores. • Una vez que el alumno haya decidido en qué habilidades sociales desea trabajar, puede usar la Guía de orientación para seleccionar MOOC u otras soluciones de aprendizaje, y luego el P. Journal <p>http://elene4work.eu/project-outputs/self-evaluation-tool/</p> <p>eLene4work ayuda a los estudiantes a desarrollar las habilidades básicas que las empresas requieren principalmente y ayuda a las compañías a explotar los talentos digitales de los nuevos empleadores y los trabajadores jóvenes.</p> <p>eLene4work luego propuso una asociación estratégica cuyo objetivo es probar y monitorear la posibilidad ofrecida por los MOOC y los REA para llenar los vacíos entre la universidad y el mercado laboral.</p> <p>11 socios de 9 estados miembros de la UE.</p>
<p>Grupo destinatario:</p>	<p>profesores, formadores, estudiantes, oficiales de orientación profesional, trabajadores jóvenes, reclutadores, cazadores de cabezas, etc.</p>
<p>Desarrollado por:</p>	<p>OPEN BADGE FACTORY: https://openbadgefactory.com/</p> <p>Descripción: El titular de la insignia tiene una mayor conciencia sobre sus propias habilidades sociales y habilidades digitales y, por consiguiente, sobre cuáles puede trabajar para mejorarlas. El titular de la insignia tiene un conocimiento más amplio sobre la oferta en línea de rutas de aprendizaje (MOOC, principalmente) dedicadas a las</p>

	habilidades sociales. Además, obtiene una comprensión más profunda de su proceso de aprendizaje mientras estudia con los MOOC
Utilizado por:	Open-ended time for using this tool
Reconocido por:	No se conoce
Certificado por:	No existe
Tiempo de uso de la herramienta	Herramienta on-line
Pre-requisitos	Ordenadores
Para el "Instructor-a"	--
Para el aula/equipamiento	La insignia eL4w Explorer reconoce los logros en Soft Skills y digitales.
Técnicos	Es una herramienta en línea y el alumno puede irse antes del final.
Coste (por participante)	Ofrecer la posibilidad de realizar el test en persona.
Fortalezas:	Herramienta on line fácil
Debilidades:	Es una herramienta en línea y el alumno puede irse antes del final.
Mejoras posibles:	Ofrecer la posibilidad de hacer el test presencialmente
Resumen: Cumplimiento de los criterios para herramientas de evaluación en ICARO?	Si

- LITUANIA

Nombre/Título de la herramienta:	DiSoCi
Breve descripción con link	<p>Esta es una herramienta de evaluación en línea gratuita que evalúa el nivel de competencias digitales, sociales y cívicas de los educadores de adultos y ofrece una visión general de las habilidades básicas que deben mejorarse para una mejor difusión de los alumnos diversificados: migrantes y refugiados.</p> <p>La herramienta de evaluación consta de dos partes: -Prueba de competencia digital. -Prueba de competencia social y cívica.</p> <p>La evaluación de la competencia digital consta de 38 preguntas y tarda aproximadamente 25 minutos en completarse. La evaluación de la competencia social y cívica consta de 32 preguntas y tomará aproximadamente 20 minutos completarla.</p> <p>Proyecto UE Erasmus + DiSoCi: Desarrollo de competencias digitales, sociales y cívicas para educadores de adultos que trabajan con migrantes y refugiados. http://disoci.eu/assessment-tool (en inglés).</p>
Grupo destinatario:	Educadores de adultos y migrantes / refugiados.
Desarrollado por:	EU Erasmus+ project DiSoCi partnership, www.disoci.eu
Utilizado por:	Sin poner en uso todavía.
Reconocido por:	No se conoce.
Certificado por:	No existe.
Tiempo de uso de la herramienta	Es una herramienta online.
Pre-requisitos	Alguna experiencia y conocimientos básicos en formación de adultos.
Para el "Instructor"	Para familiarizarse con la herramienta y tener alguna experiencia de asesoramiento.
Para el aula/equipamiento	Habitación tranquila y confortable. Tener suficiente tiempo para responder las preguntas en línea.
Técnico	Ordenadores.
Coste (por participante)	Sin coste.
Fortalezas:	Atractivo y fácil de usar. La evaluación no se basa en la autoevaluación subjetiva del nivel de habilidad, sino en las respuestas sobre las prácticas que se llevan a cabo.
Debilidades:	Cubre solo 2 competencias.

Mejoras posibles:	La herramienta de evaluación para otras competencias sociales podría desarrollarse usando el mismo principio
Resumen: ¿Cumpliendo con los criterios para las herramientas de evaluación en ICARO?	Sí

Nombre/ título de la herramienta:	Job Yes non-formal online training course
Breve descripción y link	<p>La herramienta de autoevaluación en línea más popular de Soft Skills en Lituania.</p> <p>La persona clasifica sus diversas habilidades sociales relacionadas con 4 competencias: social y cívica (21 habilidades), Aprendiendo para aprender (8 habilidades), Sentido de iniciativa y espíritu empresarial (15 habilidades), Competencia digital (4 habilidades) - utilizando la escala desde 1-'sin habilidades' hasta 10-'habilidades perfectas'. Después de completar la prueba de autoevaluación de habilidades personales, la persona obtiene una descripción resumida del nivel de sus habilidades personales y su Portafolio de conocimientos personales con sugerencias para un plan de acción racional en relación con la capacitación.</p> <p>http://job-yes.eu/ plataforma. (En inglés, lituano, español, italiano, letón)</p>
Grupo destinatario:	Personas con antecedentes de desventaja y menos oportunidades.
Desarrollado por:	Erasmus + Project “JOB-YES: Choose a job not a dole” partnership
Utilizado por:	SIF durante la implementación de otros proyectos Erasmus plus sobre intercambio de trabajo y programas de empleo
Reconocido por:	Sin reconocimiento conocido (Premio a la calidad en la Agencia Nacional de Lituania)
Certificado por:	No existe
Tiempo de uso de la herramienta	Tiempo indefinido para su uso
Pre-requisitos	La persona debe estar registrada como solicitante de empleo en las oficinas de trabajo o para participar en un proyecto SIF
Para el “Instructor”	Familiarizarse con la herramienta y tener alguna experiencia de asesoramiento.
Para el aula/equipamiento	Habitación tranquila y confortable. Tener suficiente tiempo para responder las preguntas en línea.
Técnicos	Ordenadores
Coste (por participante)	Sin coste
Fortalezas:	Fácil de usar, promoviendo el conocimiento y la comprensión de las Soft Skills .

Debilidades:	Existe una falta de conocimiento sobre la herramienta
Mejoras posibles:	La herramienta creada cubre 4 de 8 competencias de Aprendizaje Permanente, por lo tanto, la herramienta de evaluación para otras 4 competencias podría desarrollarse utilizando el mismo principio. Además, se podrían agregar más habilidades para cubrir ciertas competencias..
Resumen: ¿Cumpliendo con los criterios para las herramientas de evaluación en ICARO?	Si

- ALEMANIA

Name/Title of the Tool:	Digital Competences: Self Assessment
Breve descripción con link	Este documento es básicamente una descripción de diferentes áreas de competencia digital (procesamiento de información, creación de contenido, comunicación, etc.), y hay indicadores de competencias en tres niveles. La forma de descripción es por enfoque personal, se puede utilizar como un tipo de cuestionario. http://europass.cedefop.europa.eu/resources/digital-competences
Grupo destinatario:	Cualquiera
Desarrollado por	EU/CEDEFOP
Utilizado por	Desconocido
Reconocido por	En el marco del Europass y otros
Cetificado por	Sin certificación
Tiempo de uso de la herramienta	Individual, más de 4 horas
Pre-requisitos	Ninguno
Para el "Instructor"	No es necesario un instructor, pero se puede utilizar en un grupo / en situaciones cara a cara; en ese caso: el instructor necesita muy buenos conocimientos de TI
Para el aula/equipamiento	Ninguno
Técnicos	El acceso
Coste (por participant)	Sin coste
Fortalezas:	Sin barreras, fácil acceso, muy detallado, 3 niveles de competencia, cubre todas las áreas de la competencia digital
Debilidades	Sin reconocimiento, no hay documentación prevista.
Mejoras Posibles	Herramienta para la documentación (como una lista de verificación)
Resumen: ¿Cumpliendo con los criterios para las herramientas de evaluación en ICARO?	Sí, porque cubre un área importante y no es discriminatoria.

Nombre/título de la herramienta:	Profile Pass
Breve descripción con link	Profile Pass es un sistema de consultas sobre las competencias adquiridas en la familia, en el área de actividades vocacionales anteriores, en el tiempo libre o en el trabajo voluntario. Las competencias se validarán mediante cuestionarios, charlas guiadas y otras actividades y luego se documentarán en un archivo. (en papel o en línea). Esto se puede hacer con una persona o con un grupo pequeño. http://www.profilpass.de
Grupo destinatario	Personas con un bajo nivel de educación formal, personas que desean volver al mercado laboral después de un período de desempleo / trabajo familiar, etc.
Desarrollado por	Hamburger Institute for Education and School
Utilizado por	Formadores variados, con autorización
Reconocido por:	Muchas empresas
Certificado por	Sin certificación
Tiempo de duración de uso de la herramienta	Aproximadamente. 4-5 semanas (cada semana una reunión de 4-5 unidades didácticas)
Pre-requisitos	
Para el “Instructor”	Tiene que ser con licencia
Para el aula/equipamiento	No se piden
Técnicos	No existen
Coste (por participante)	100-200 €, incl. un libro de trabajo
Fortalezas:	Sin barreras, todas las experiencias son información valiosa, significativa.
Debilidades:	Requiere mucho tiempo, no es gratis, no hay reconocimiento formal
Mejora posibles:	Certificación a través de un organismo responsable
Resumen: ¿Cumpliendo con los criterios para las herramientas de evaluación en ICARO?	Si

Nombre/título de la herramienta	Checklist Soft Skills
Breve descripción con link	Este documento se ha desarrollado para personas de liderazgo, pero se puede usar (con poca adaptación) para personas con bajo nivel educativo. Básicamente es una lista de Soft Skills, separadas en varias subáreas, tales como: habilidades interpersonales (e.g comunicación), habilidades intrapersonales (gestión del tiempo, etc.) y otras. Las diferentes áreas se describen con varias sub-habilidades cada una y cierto comportamiento que acompaña a esta sub-habilidad. El proceso se divide en una autoevaluación (veo las sub-habilidades y doy ejemplos de mi dominio de esta habilidad) y otra evaluación (he visto esta sub-habilidad en su comportamiento). El proceso está documentado. https://media.newjobs.com/dege/redaktion/pdf/checkliste_soft
Grupo destinatario:	Cualquiera
Desarrollad por:	I.O Business
Utilizado por:	I.O. Business y demás compañías posibles
Reconocido por:	En proceso
Certificado por:	Sin certificación
Tiempo de uso de la herramienta	Individual, superior a 6 horas
Pre-requisitos	Ninguno
Para el "Instructor":	No es necesario un instructor, pero se puede utilizar en un grupo / en situaciones cara a cara; en ese caso: el instructor necesita un buen conocimiento de las personas, por ejemplo, como profesor, formador de cursos, compañero de trabajo, etc.
Para el aula/equipamiento	Sin pre-requisitos
Técnicos	Sin pre-requisitos
Coste (por participante)	Sin coste
Fortalezas:	Sin barreras, de fácil acceso, muy detallado, incluye la vista de la persona y otra
Debilidades:	Sin reconocimiento, solo se puede usar en un entorno donde el "otro" es alguien con una experiencia común
Mejoras posibles:	El lenguaje podría ser cambiado (más simple)
Resumen: ¿Cumpliendo con los criterios para las herramientas de evaluación en ICARO?	Sí, porque incluye los dos puntos de vista

8.2. Herramientas para el mapeo de objetivos individuales proporcionadas por los socios

- ESPAÑA

Nombre/título de la herramienta:	100x100 ACTIVACIÓN
Breve descripción con link	El programa consiste en un proceso continuo de activación que forma parte del itinerario personalizado de inserción diseñado para desempleados por SEF.

	El grupo está acompañado por un entrenador que realiza una labor de orientación intensiva y específica durante todo el proceso. http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=88362&IDTIPO=10&RASTRO=c\$m29945,6646
Grupo destinatario:	Grupos de desempleados con diferentes perfiles: desempleados de larga duración, jóvenes sin experiencia profesional, todos ellos necesarios desde la orientación.
Desarrollado por:	Servicio de Orientación del SEF
Utilizado por	SEF: programas de empleo
Reconocido por:	Sin reconocimiento
Certificado por	No certificado
Tiempo de uso de la herramienta	100 días, 4 horas/día. Lunes a Viernes
Pre-requisitos	La persona debe estar inscrita en la oficina de empleo como demandante de empleo
Para el “Instructor”	El entrenador abordó todo el proceso de activación.
Para el aula/equipamiento	Diferentes espacios: sala, mesas, pizarras, etc.
Técnicos	Equipos de telecomunicaciones, imagen y sonido, y proyección audiovisual.
Coste (por participante)	6 €/día/participante 600 € participante
Fortalezas:	Asesoramiento muy participativo, intensivo y personalizado.
Debilidades:	La actitud de cada participante puede influir en el resultado.
Mejoras posibles	Reduciendo la duración del proceso. Tal vez semi-asistencia
Resumen: ¿Debería incluirse en el informe de la herramienta de evaluación ICARO?	Sí

ALEMANIA

Nombre/título de la herramienta	METACARDS
Breve descripción y link	<p>El sistema Metacards consiste en 3 juegos de tarjetas:</p> <p>Las tarjetas de objetivos: estas tarjetas representan situaciones deseables como la riqueza, la felicidad en la familia, los grandes automóviles, etc.</p> <p>Las tarjetas de ayuda: representan el apoyo que uno puede obtener dentro de uno mismo, de los amigos, de la familia, de los funcionarios.</p> <p>Las tarjetas de ruta (que representan señales de tráfico, como Stop!), Estas tarjetas pueden guiar el proceso para lograr su objetivo.</p> <p>El proceso se divide en 4-5 pasos: identificar sus metas, identificar su situación ahora, describir los pasos a seguir e identificar los recursos que puede obtener para alcanzar sus metas. Después de un tiempo (1-2 mes / s) vuelve a revisar su situación, colocando las tarjetas como "nuevas". https://www.up2europe.eu/european/projects/metacards-project_123946.html</p>
Grupo destinatario:	Jóvenes que cambian de escuela a trabajo o a FP
Desarrollado por	EU-Project METACARDS
Utilizado por	Hamburger Volkshochschule, Volkshochschule Passau, 250 Individual Coaches
Reconocido por	Sin reconocimiento
Certificado por:	No certificado
Tiempo de uso de esta herramienta	Varios meses, cada vez que la aplicación. 2 horas, al menos 4 reuniones
Pre-requisitos	Este es un método estructurado y con licencia, no está abierto a todos para facilitar
Para el "Instructor"	El instructor debe asistir al menos a 2 capacitaciones, cada capacitación de 16 horas, la aplicación de costo de estas capacitaciones. 800 €
Para el aula/equipamiento	Tranquilidad y mesas amplias
Técnicos	Equipo fotográfico
Coste (por participante)	Dependiendo de la financiación puede costar hasta 500 € tomar este proceso
Fortalezas	Muy participativo, no "líder", funciona con "imágenes" conocidas, puede relacionarse fácilmente pero al mismo tiempo las tarjetas dejan espacio para la interpretación
Debilidades	Costoso, prolongado, uso restringido de tarjetas.
Mejoras posibles	Haz tus propias tarjetas, acomódalos para que sean más flexibles para el uso con adultos.
Resumen: ¿Debería incluirse en el informe de la herramienta de evaluación ICARO?	Sí, claramente



8.3. Introduction a una propuesta de un “SET DE HERRAMIENTAS IDEA PARA VALORACION OF SOFT SKILLS”

		Evaluación de Soft Skills Nombre: Fecha: Realizado por:	Tu propia evaluación: Piensa en la experiencia: ¿cuál fue el resultado? ¿hubo obstáculos, ¿cómo los superaste? ¿Cuál fue el resultado?		
Califica la importancia de esta habilidad (marca x)		Competencias digitales	Tarea	Obstáculos y estrategias	Resultado
		Capacidad de utilizar computadoras para recuperar, evalúe, almacene, produzca, presente e intercambie información (por ejemplo, busque un artículo sobre un tema interesante en Internet, descárguelo, envíelo a otra persona, elimínelo, organice sus archivos de manera diferente)			
		Capacidad de acceso a internet. buscar y usar servicios basados en Internet (por ejemplo, comparar tarifas para seguros o buscar viajes asequibles)			
		Capaz de seguir las Reglas / Manuales / Guías mientras usa las TIC (por ejemplo, use el botón "ayuda" en los programas o busque ayuda en los foros)			
		Habilidad para comunicarse y participar. redes de colaboración a través de Internet (o para usar las redes sociales)			
			Tu propia evaluación: Piensa en la experiencia: ¿cuál fue el resultado? ¿hubo obstáculos, ¿cómo los superaste? ¿Cuál fue el resultado?		

Califica la importancia de esta habilidad (marca x)		Sentido de la iniciativa y el emprendimiento	Tarea	Obstáculos y estrategias	Res
		Capacidad para planificar (por ejemplo, un viaje)			
		Capacidad para trabajar tanto a nivel individual como colaborativo en equipos			
		Habilidad para juzgar e identificar sus fortalezas y debilidades			
		Capacidad de análisis			
		Representación y negociación efectivas			
		Capacidad de evaluación y de toma de riesgos			
			Tu propia evaluación: Piensa en la experiencia: ¿cuál fue el resultado? ¿hubo obstáculos, ¿cómo los superaste? ¿Cuál fue el resultado?		
Califica la importancia de esta habilidad (marca x)		Competencias sociales y cívicas	Situación	Obstáculos y estrategias	Res
		Habilidad para ser flexible y estar preparado para los compromisos			
		Capacidad para ser flexible y preparado para compromisos (por ejemplo, pensar en otras formas / otras soluciones cuando el plan original no se puede llevar a cabo)			
		Capacidad de aceptar feedback y crítica constructiva.			

		Capacidad para establecer relaciones interpersonales.			
		Capacidad para distinguir las esferas personales y profesionales			
		Habilidad para ser capaz de lidiar con el estrés y la frustración.			
		Capacidad para expresar y comprender diferentes puntos de vista.			
		Habilidad para negociar con la creación de confianza.			
		Capacidad de auto-presentación en forma verbal y escrita.			
		Capacidad para resolver conflictos y problemas (por ejemplo, negociar conflictos en la familia, entre amigos, en público, utilizando estrategias de reducción de escala)			
		Capacidad para mostrar tolerancia			
		Conocimiento de los conceptos básicos relacionados con la no discriminación			
		Consciente de la igualdad de género y la diversidad			
		Habilidad para sentir empatía			
			<p>Tu propia evaluación: Piensa en la experiencia: ¿cuál fue hubo obstáculos, ¿cómo los superaste? ¿Cuál fue el resultado?</p>		
Califica la importancia de esta habilidad (marca x)		Conciencia y expresión cultural	Tarea	Obstáculos y Estrategias	Res
		Respeto por la diversidad de la expresión cultural (por ejemplo, apreciación de música o arte de otras culturas)			
		Capacidad para relacionar los propios puntos de vista creativos y expresivos de uno con las opiniones de otros (por ejemplo, ver su propio gusto en la música o el arte, así como el gusto de otras personas)			
		Capacidad para comprender la diversidad cultural y lingüística en Europa y otras regiones del mundo (por ejemplo, apreciar			

		la capacidad de hablar varios idiomas y ser positivo acerca de las expresiones de una persona en su propio idioma en una discusión o en la televisión).			
		Capacidad para identificar y realizar oportunidades sociales y económicas en la actividad cultural (por ejemplo, apreciar el hecho de que las personas que crean arte se ganan la vida con esto y tal vez vean la oportunidad de hacerlo)			
		"Habilidad para la autoexpresión artística.			

8.4. Explicación sobre cómo utilizar esta herramienta

Esta herramienta solo debe utilizarse en un entorno confidencial, de forma gratuita y voluntaria. La documentación pertenece a la persona que ha sufrido el proceso. La "otra" persona, si está involucrada en el proceso, debe ser elegida o, al menos, acordada por la persona que realiza el proceso.

Los incidentes mostrados como evidencia se pueden documentar usando oraciones cortas. Este esquema de una herramienta es propiedad del proyecto ICARO. La versión elaborada para su uso se puede encontrar en el sitio web. Allí puede encontrar ejemplos para cada una de las habilidades nombradas en esta herramienta.

Si lo usa solo, revise todo el cuestionario y responda todas las preguntas. Escriba bajo "Tarea", "Obstáculos" y "Resultado" con respecto a un ejemplo, su experiencia. Entonces valórese entre 1 y 4.

Señale a la izquierda las competencias que en su opinión son especialmente importantes. Esto sin embargo no cambiará el resultado. Pero para su propia interpretación, puede trabajar en un "plan de mejora" de acuerdo con su propia configuración.

Al final, puede ir a la parte inferior y hacer clic, y obtendrá un "**spidergram**", por ejemplo. Un perfil de competencias en las 4 áreas principales. Esto lo puede guardar por separado o imprimirlo y ponerlo en su portfolio. Después de un tiempo (por ejemplo, después del curso "De la casa al trabajo", puede repetir el cuestionario y ver si hay diferencias o mejoras.

Si utiliza el cuestionario en el marco de un asesoramiento, estas instrucciones son para el profesional que le tutorice:

Por favor explique el propósito de la actividad a la persona a la que vaya dirigida. Repase todo el cuestionario (como se explicó anteriormente) y anime a su alumno-a a pensar en experiencias en las que se podría haber demostrado cierta competencia. Haga preguntas para que la narración sea más significativa. Si surgen problemas, ayúdalo. Al final, discuta con su cliente que los resultados del cuestionario son de su propiedad y ellos deciden qué hacer con él.

Con respecto a la "importancia" de las competencias individuales, no cambiarán el spidergram. Pero en el caso de establecer un plan para mejorar las competencias de Soft Skills uniéndose al curso "De la casa al trabajo" o tomando otras medidas, estas áreas pueden llevar a prioridades para las acciones.

8.5. Propuesta para el Itinerario personalizado

Goal Mapping – paso a paso

1.1. Introducción

El Mapeo de objetivos es un complemento ideal y necesario de la evaluación de Soft Skills. Para implementarlo en el marco de la evaluación de Soft Skills, debe seguir ciertos principios:

- debe ser parte de un proceso de asesoramiento / asesoramiento (o, de hecho, podría ser el propio proceso de asesoramiento);
- tiene que cumplir con los criterios de la SSA y los requisitos mencionados anteriormente en 5a);
- tiene que ofrecer documentación, pero sin la necesidad de mostrársela a nadie: esta es la decisión de la persona que busca consejo;
- tiene que ser individual; un instrumento de “uno que se adapta a todo” no es apropiado;
- tiene que tocar diferentes áreas de la vida, no solo el sector vocacional;
- tiene que seguir los objetivos establecidos por la persona que busca asesoramiento, no por objetivos externos;
- tiene que ser participativo;
- tiene que ofrecer tiempo y oportunidades para la reflexión y el aprendizaje.
- tiene que usar la apreciación como un ingrediente clave.

A continuación, se describen los pasos a seguir en el proceso de asignación de objetivos. Se basan en el trabajo de descubrimiento del proyecto EU CHARISM (en el marco de LEONARDO, desarrollado para jóvenes) y se han adaptado a las necesidades de los adultos para los fines de este proyecto.

1.2. Descripción de los pasos/fases

El proceso denominado Goal Mapping y su proceso de asignación de objetivos está estructurado por los siguientes pasos:

1. Anamnesis
2. Evaluación
3. Plan de apoyo
4. Monitoreo
5. Evaluación
6. Atención de seguimiento.

1. Anamnesis:

La medida principal en la asignación de objetivos es la consulta: el administrador de casos ya debe estar preparado para consultar con "cabeza, corazón y mano".

Habrà una primera conversación (de presentación): bienvenida, denominación del problema, introducción del Administrador de casos, garantía de voluntariedad, privacidad de datos y comienzo del trabajo biográfico (entrevista biográfica / de asesoramiento). Es importante crear un ambiente cómodo y ajustar la configuración para mostrar aprecio hacia el cliente. Durante las reuniones posteriores, se continuará e intensificará el trabajo biográfico (imágenes, música, "cofres del tesoro", herramientas de evaluación). El Administrador de casos debe encajar en preguntas wy en espiral. La anamnesis es el primer paso para definir el mandato y decidir si el cliente es aceptado en la gestión de casos. El administrador de casos tiene que crear confianza y compromisos.

2. Evaluación:

Este paso depende del mandato. El administrador de casos debe ser capaz de manejar diferentes enfoques (por ejemplo, análisis potencial, "Genogramm", "explorix", Evaluación de habilidades suaves ICARO, otros mencionados en el Informe sobre herramientas de evaluación de habilidades suaves reportado en el Kit de herramientas para SoftSkills, consulte el sitio web de ICARO). El objetivo es conocer al cliente muy bien, descubrir sus competencias (in) formales y empoderarlo.

3. Plan de apoyo:

El plan de soporte se desarrollará en colaboración con el cliente. Será firmado por el administrador de casos y el cliente, para forzar un compromiso. Sin embargo, el cliente siempre determina lo que se hará. El administrador de casos debe poder expresar los objetivos de acuerdo con el enfoque SMART (específico, medible, alcanzable, realista, temporal).

4. Monitoreo:

El monitoreo también depende del mandato y contiene el monitoreo del plan de apoyo. Durante este paso, se produce una mayor parte del trabajo con redes (redes con partes interesadas, autoridades, etc.). El proceso de monitoreo puede contener varias reuniones con el cliente para seguir el progreso.

5. Evaluación:

La evaluación contiene formularios de fabricación propia o comprados para la adquisición / recopilación de datos. La transacción de mandato debe ser el tema central. Debe haber una reunión de cierre para una conversación final.

6. Atención de seguimiento:

La atención de seguimiento incluye una reunión entre el administrador de casos y el cliente después de un par de semanas para verificar si todo está bien y si las soluciones siguen siendo las correctas. Un mandato adicional puede ser abordado.

Parámetros de calidad

2.1. Reconocimiento de Indicadores EQAVET e Indicadores EQARF

Con respecto al trabajo con adultos desempleados con bajo nivel de habilidades, los siguientes Estándares de Calidad, emitidos por la UE:

- EQAVET:

o EQAVET es una red de organizaciones de la UE y representantes de los estados miembros para mejorar y mejorar la calidad de la enseñanza y la educación de adultos. Se implementan varias medidas y se pueden encontrar en el sitio web, junto con los planes y regulaciones nacionales.

- EQARF:

o Uso de los conocimientos adquiridos en el lugar de trabajo (ind. 6)

o Tasa de desempleo (Ind. 7)

o Prevalencia de grupos especialmente vulnerables) ind. 8)

o Mecanismos para identificar necesidades de capacitación en el mercado laboral (Ind. 9)

- Para obtener estándares de calidad más detallados y detallados, consulte también el Kit de herramientas para la evaluación de habilidades básicas, sección 4a, byc.

2.2. evaluación del GOAL Métodos de mapeo

Para garantizar un trabajo de alta calidad, los administradores de casos tienen que hacerse las siguientes preguntas durante el proceso:

- ¿He seleccionado las partes correctas involucradas?
- ¿Son / son las desventajas / el potencial de lo visible?
- ¿Qué socios de red tengo?
- Es necesario establecer objetivos durante el proceso de gestión de casos. ¿Se han alcanzado?
- ¿Hay un plan de apoyo?
- ¿Sigo actuando de acuerdo con los deseos del cliente?
- ¿Mis acciones están documentadas de manera comprensible? ¿Se pueden comparar y evaluar fácilmente?
- ¿Sé cuándo ha terminado mi trabajo como administrador de casos exitoso?
- ¿Sé cómo terminar el proceso de asesoramiento

Goal Mapping- Documentación

Para apoyar los esfuerzos de los administradores de casos, se debe ofrecer algún tipo de documentación. Esto puede ser en papel o en línea en una carpeta electrónica. Esta documentación tiene el propósito de hacer visibles las competencias formales e informales, la ganancia en competencias, los resultados individuales del proceso de gestión de casos, pero también los objetivos y vías elegidos para el futuro cercano. Por lo tanto, la documentación ilustra qué competencias ya existen, cuáles podrían desarrollarse y cómo se podrían alcanzar los objetivos.

Para mejorar la calidad de esta documentación, los documentos individuales podrían unirse a una carpeta, muy bien hecho. La decisión de mostrar todos o algunos de estos documentos a los posibles empleadores es completamente del cliente.

El contenido de la DOCUMENTACIÓN es:

• **La información personal básica.**

• **Campos de actividad (visualizar competencias (informales)):**

o pasatiempos e intereses, familia, escuela, educación, servicio militar, servicio alternativo, año voluntario, vidas laborales, períodos de capacitación, empleos, compromiso político y social, situaciones especiales en la vida.

competencias (medidas para redactar la declaración de competencia, por ejemplo, Evaluación de Soft Skills ICARO, otros), consulte el sitio web de ICARO para obtener más información y herramientas.

- **Objetivos y los próximos pasos.**

- **documentos de solicitud (referencias, pruebas, cartas de presentación, etc.)**

Se debe hacer un acuerdo entre el Administrador de casos y el cliente, cómo y durante cuánto tiempo se debe almacenar la documentación (si no las regulaciones de la organización o el proyecto ya proporcionan indicaciones).

Referencias

W- and coiled questions: http://changingminds.org/techniques/questioning/open_closed_questions.htm

EQAVET : <https://www.eqavet.eu/>

EQARF :

<https://www.eqavet.eu/Equavet2017/media/Documents/Explanatory-brochure-on-the-EQARF-indicators.pdf>

E-Portfolio : <http://wp.auburn.edu/writing/eportfolio-project/eportfolio-examples/>

SMART approach : https://en.wikipedia.org/wiki/SMART_criteria



