

SOFT SKILLS FORMACIÓN PARA FORMADORES



Soft skills

Facilitating the vocational integration of
people with low levels of qualifications

Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea



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

Versión: 5 de agosto de 2021

Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

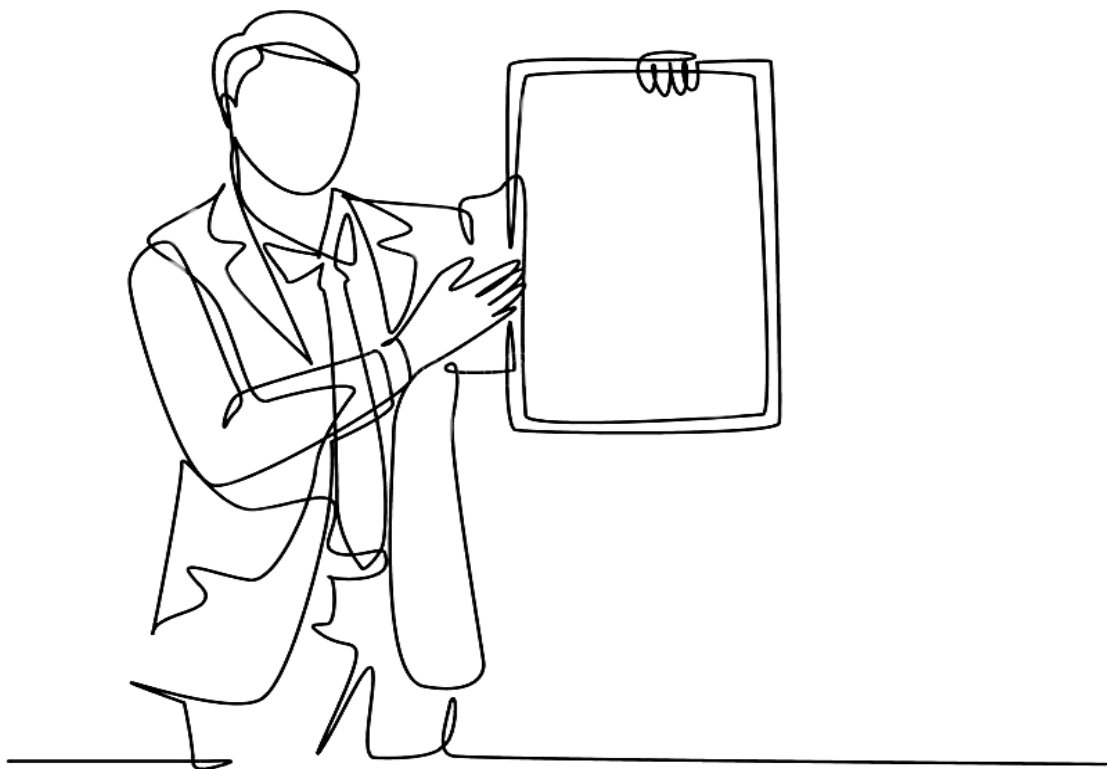


Índice de contenidos

PREÁMBULO	5
1. EL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA LOS FORMADORES	9
2. HERRAMIENTAS ÚTILES PARA LOS FORMADORES	11
3. EL CONTENIDO DE LA FORMACIÓN	15
4. CERTIFICADO DE FORMACIÓN	180
5. ¿CÓMO CONTACTAR CON NOSOTROS ?	182



SOFT SKILLS FORMACIÓN PARA FORMADORES



PREÁMBULO

El objetivo de la formación en soft skills para formadores es dar todas las claves y herramientas para formar a los formadores a la lista de soft skills que desarrollamos durante el proyecto Erasmus+ Soft Skills.

El proyecto Erasmus+ Soft skills sigue el enfoque de facilitar el acceso a las soft skills a las personas con bajos niveles de cualificación para acelerar su integración profesional. En efecto, el dominio de una actividad profesional no sólo requiere la puesta en práctica de competencias técnicas específicas del puesto de trabajo (hard skills), sino que también se basa en la movilización de las soft skills. Para ello, los socios del proyecto han desarrollado un método así como herramientas pedagógicas para la formación en soft skills (datos de contacto p.183).

La formación de formadores en soft skills es una guía que recoge todos los elementos y documentos que un formador necesita para formar a otros formadores en el método de las soft skills. Este documento incluye una hoja en la que se detalla el programa de formación, así como algunos elementos introductorios para el formador que va a impartir la formación. El documento también propone el contenido de la formación, es decir, powerpoints listos para ser utilizados para formar a otros formadores. Encontrará estos powerpoints en versión editable en nuestro sitio web, lo que le permitirá adaptarlos a su formación, a sus objetivos y a sus formadores.



Materiales adicionales

Se han desarrollado materiales adicionales para facilitar la apropiación del proyecto soft skills por parte de todos los formadores, supervisores técnicos, tutores y evaluadores y para permitirles formar y evaluar las soft skills de forma independiente.

- El **“catálogo europeo de referencias de soft skills”** ofrece una visión general del enfoque de soft skills que ha seguido el proyecto: contiene la lista de soft skills definidas en el marco del proyecto, los niveles de adquisición y sus definiciones, así como una descripción del proceso de adquisición de las soft skills y de la contextualización y la evaluación vinculadas a él.
- El **"kit de formación para la aplicación de las soft skills"** da todas las claves para preparar e implementar la formación en soft skills en cualquier organización con cualquier aprendiz. Describe detalladamente el método y el programa de formación y proporciona hojas de resumen de los cursos de formación por niveles. También da sugerencias sobre las herramientas pedagógicas que se deben utilizar en cada etapa de la formación o la postura que se debe adoptar como formador.
- Las **“tarjetas de herramientas para la formación en soft skills”** presentan una colección de más de 80 herramientas que pueden utilizarse para formar en soft skills. Las herramientas se basan en la experiencia de los socios del proyecto (herramientas que han aprendido en su formación inicial o a lo largo de su carrera profesional, así como herramientas desarrolladas y/o adaptadas más específicamente para este proyecto). Estas herramientas requieren poco equipamiento y pueden aplicarse fácilmente a diferentes contextos. El kit de formación sugiere su uso.
- Las **“técnicas facilitadoras”** ayudan al formador/supervisor técnico/tutor/asesor a apoyar a sus aprendices en la fase de consolidación en una situación laboral. Recoge ideas sobre cómo poner en práctica las soft skills en el trabajo diario, para actuar como modelos de conducta y asesorar a sus aprendices.
- El **“protocolo de contextualización y evaluación de soft skills”** ofrece todas las claves para evaluar y certificar la adquisición de una soft skill. Describe los diferentes momentos y métodos de evaluación y da herramientas para hacer la contextualización y la evaluación correctamente.
- La **"lista de control para los formadores"** permite a los formadores, supervisores técnicos, tutores y evaluadores verificar sus conocimientos relacionados con las soft skills después de una formación de formadores, pero también tener una visión global de los materiales y herramientas necesarios para la realización de contextualizaciones, formaciones o evaluaciones de soft skills dentro de su organización.

Encontrará todo este material en acceso libre en nuestra página web:

www.softskills-project.eu



Zerobarrier

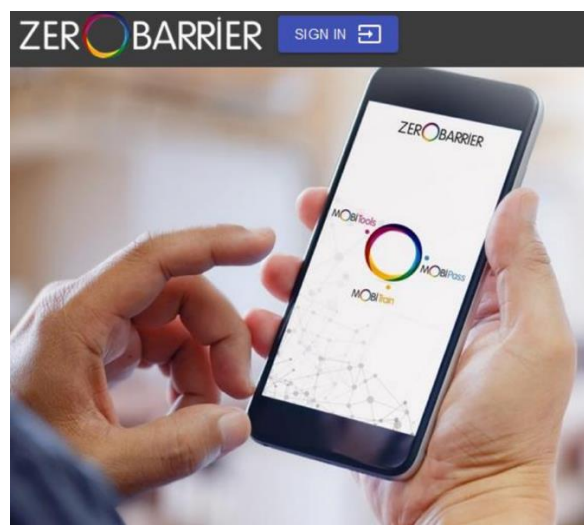
Zerobarrier es una solución global para la formación en el trabajo, la capitalización de las competencias adquiridas y la promoción de la movilidad laboral europea desarrollada por la organización Solivers con la ayuda de los diferentes socios con los que ha trabajado durante varios proyectos europeos.

En esta plataforma, los usuarios pueden buscar fácilmente las herramientas que hemos desarrollado durante el proyecto soft skills, llevar un seguimiento de las sesiones de formación, registrar los diferentes resultados de la contextualización o las evaluaciones y generar CV y carteras de competencias.

La plataforma está dividida en 3 partes:

- **Mobitools:** en Mobitools, puedes encontrar el catálogo europeo de referencias de soft skills, el kit de formación, la publicación de la caja de herramientas (así como las tarjetas de herramientas individuales), las técnicas facilitadoras, el protocolo de contextualización y evaluación, los 7 estándares ocupacionales que se han vinculado a las soft skills, las ruedas y los pictogramas, así como la base de soft skills.
- **Mobitrain:** en Mobitrain, es posible llevar un registro de toda la formación y las consolidaciones seguidas por cada aprendiz, lo cual es muy útil cuando el proceso de adquisición de soft skills no se lleva a cabo en la misma organización o si un aprendiz cambia de organización.
- **Mobipass:** es posible encontrar los estándares ocupacionales que vinculamos a las soft skills (...) así como el estándar ocupacional de soft skills. Al mismo tiempo, es posible registrar los resultados de las contextualizaciones y las evaluaciones y generar automáticamente los CV y los portafolios de competencias.

Si quieres saber más sobre la plataforma y registrarte, contacta con Solivers: contact@zerobarrier.eu o visita directamente la aplicación www.zerobarrier.eu





1. EL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA LOS FORMADORES

El proyecto Erasmus+ Soft Skills facilita el acceso a las soft skills a las personas con bajos niveles de cualificación para acelerar su integración profesional. Para que esto sea posible, necesitamos que los formadores sean capaces de utilizar nuestras herramientas y métodos de formación, contextualización y evaluación con los aprendices. Por eso hemos desarrollado un programa de formación especial y contenidos de formación para formadores.

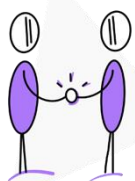
SESIONES DE FORMACIÓN

Introducción
Soft skills
ECVET
Niveles de soft skills
La formación
Documentos disponibles
Experimentación
Protocolo de contextualización y evaluación
Plataforma Zerobarrier
Página web

LOGÍSTICA Y ORGANIZACIÓN

La formación se privilegia de manera presencial para favorecer los intercambios, pero también puede tener lugar por videoconferencia

Al final de la formación, cada participante recibirá todas las herramientas presentadas y un certificado de formación detallado



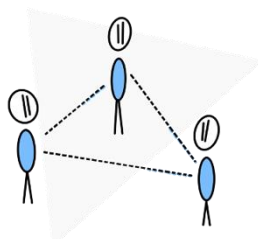
Público y requisitos previos

Esta formación está dirigida a cualquier supervisor técnico, formador, tutor o evaluador, ya sea principiante o experimentado



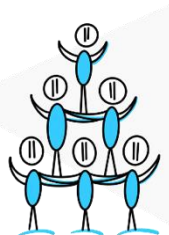
Objetivos

Adquirir métodos y herramientas para formar a las personas en soft skills



Duración

La formación está diseñada para ser impartida en 25 periodos de una hora



Métodos de evaluación

Dado que este programa de formación está dirigido a formadores, tutores, evaluadores o supervisores técnicos certificados, les sugerimos que se evalúen a sí mismos al final de la formación con un cuestionario disponible en la lista de control de soft skills para formadores.



Módulo	Contenido	Duración
Contexto de la formación	Introducción al proyecto Soft Skills	1
Contenido teórico	ECVET, categorías y niveles de Soft Skills	2
Técnicas facilitadoras	Papel del formador & técnicas facilitadoras	1
La formación	Presentación de las herramientas Centrarse en los distintos niveles ¿Cómo implementar el programa de formación?	11
El protocolo de contextualización y evaluación	La contextualización La evaluación Las herramientas de contextualización y evaluación	1
Zerobarrier	Presentación de la plataforma Experimentación de la plataforma	2
Consolidación / Conclusión	Revisión de todos los materiales y herramientas Conclusión Encuesta de satisfacción	7



2. HERRAMIENTAS ÚTILES PARA LOS FORMADORES

Para poder formar a los formadores en el uso del método y de las herramientas desarrolladas en el marco del proyecto Erasmus + Soft Skills, debe sentirse cómodo con los diferentes materiales del proyecto. A continuación se ofrece un resumen de estos materiales. Le aconsejamos que lea detenidamente estos materiales antes de enseñar a otros formadores a utilizarlos. Estos materiales están disponibles de forma gratuita en el sitio web www.softskills-project.eu

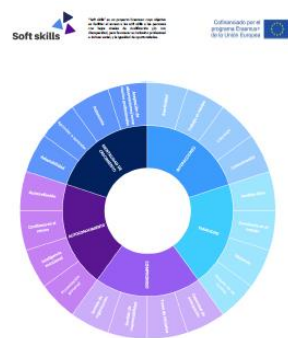
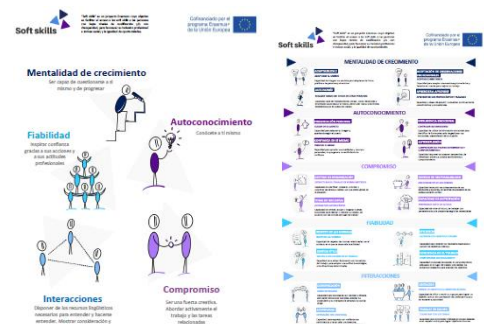


- **Catálogo europeo de referencias de soft skills**

- El proyecto Soft Skills
- El proceso de identificación y definición de las soft skills
- Los niveles de adquisición de las soft skills
- Las soft skills en el contexto profesional
- El proceso de adquisición de las soft skills

- **Lista de soft skills con pictogramas**

- Una visión general de las soft skills y categorías
- Fácil de recordar
- Divertido para los alumnos

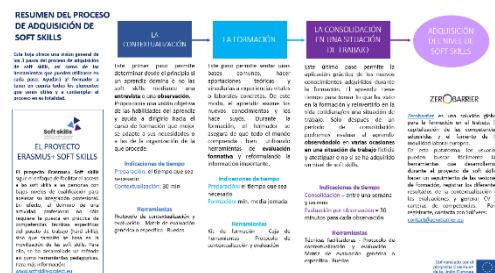


- **Ruedas de soft skills**

- Tabla de ruedas de soft skills
- Rueda de resumen
- Una visión general de las soft skills y categorías
- Fácil de recordar

- **Resumen del proceso de adquisición de soft skills**

- Resumen del proceso de adquisición
- Correspondencia entre cada etapa y los diferentes materiales necesarios
- Correspondencia entre cada etapa y Zerobarrier



- **Kit de formación para la aplicación de las soft skills**



- Todas las claves para preparar un curso de formación adaptado a cada grupo, sea cual sea su origen
- Una sugerencia de actividad introductoria que presenta la diferencia entre soft skills y hard skills
- Un programa de formación para cada nivel de soft skills
- Fichas prácticas que presentan, para cada nivel de adquisición de soft skills, todas las etapas del proceso de formación
 - Cuestiones en juego
 - Postura del formador
 - Herramientas que se pueden utilizar
 - Material necesario
- Para ser utilizado junto con las tarjetas de herramientas para **formar en soft skills**
- Escalable y personalizable
- Modular

- **Tarjetas de herramientas para la formación en soft skills**

- Colección de más de 80 herramientas que se pueden utilizar para formar en soft skills
- Las herramientas requieren poco equipamiento y pueden aplicarse fácilmente a diferentes contextos
- Las herramientas también están reunidas en una caja de herramientas digital disponible en la plataforma ZeroBarrier
- Para utilizar junto con el **kit de formación**



- **Técnicas facilitadoras**

- Ayuda a formar en soft skills en un entorno de formación cotidiano (consolidación en una situación laboral)
- Permite un apoyo completo (no sólo en el aula)
- Abarca temas que pueden aplicarse tanto en un contexto de aprendizaje como de trabajo productivo

- **Protocolo de contextualización y evaluación de soft skills**

- Ayuda a realizar una contextualización antes de una sesión de formación Y una evaluación después de una formación con un aprendiz
- Presenta y explica las herramientas necesarias para la contextualización y la evaluación
- Se debe utilizar junto con las tablas de contextualización y evaluación





- **Lista de control para los formadores**
 - Para ser utilizado por los formadores después de una formación de formadores y antes de comenzar el proceso de adquisición de soft skills con un aprendiz
 - Compuesto por un resumen del proceso de adquisición de soft skills, una lista de control para verificar si se han descargado todas las herramientas necesarias y un cuestionario de





3. EL CONTENIDO DE LA FORMACIÓN

En las siguientes páginas encontrará el contenido de la formación en forma de diapositivas PPT. Estas diapositivas PPT están disponibles en versión editable y con comentarios descriptivos en nuestro sitio web. El PPT incluye las 25 sesiones de formación de una hora de duración y apoya el discurso del formador. En la versión editable del PPT encontrará un índice interactivo. Debido al COVID 19, realizamos esta formación a distancia a través de una plataforma de videoconferencia y la completamos en una semana. Se recomienda seguir el orden de las presentaciones, pero no dudes en adaptarlo a tu propio contexto, a tu disponibilidad y a la de los formadores que quieras formar. Siéntase libre de alternar las presentaciones, el trabajo en autonomía y el trabajo en grupo para hacer más dinámica la formación.

DÍA 1 :

- PPT 1: Introducción
Bienvenida y presentación del proyecto Soft Skills
Duración: 1 hora
- PPT2: Soft skills – ECVET – Niveles
Presentación de la lista de soft skills (categorías, niveles y definiciones)
Duración: 1 hora
- PPT 3: Cuestionario & Lluvia de ideas
Breve cuestionario sobre soft skills + Lluvia de ideas sobre el papel de los formadores
Duración: 1 hora
- PPT 4: Papel del formador & Técnicas facilitadoras
Definición del papel del formador en el proceso + presentación de las técnicas facilitadoras
Duración: 1 hora
- PPT 5: La formación – Documentos disponibles
Introducción a los niveles y pasos y a las tarjetas de herramientas para formar en soft skills
Duración: 1 hora

DÍA 2 :

- PPT 6: Centrarse en la actividad introductoria
Presentación del juego introductorio para presentar las soft skills
Duración: 1 hora
- PPT 7: Centrarse en el nivel 1
Presentación de la formación para el nivel 1
Duración: 1 hora
- PPT 8: Centrarse en el nivel 2
Presentación de la formación para el nivel 2
Duración: 1 hora
- PPT 9: Implementación del programa para los niveles 1 y 2
Trabajo de forma autónoma: Reflexionar sobre "cómo implementar el programa para los niveles 1 y 2" + Debate y preguntas sobre el kit de formación, la caja de herramientas y la implementación de los niveles 1 y 2
Duración: 2 horas



DÍA 3:

- PPT 10: Centrarse en el nivel 3
Presentación de la formación para el nivel 3
Duración: 1 hora
- PPT 11: Centrarse en el nivel 4
Presentación de la formación para el nivel 4
Duración: 1 hora
- PPT 12: Implementación del programa para los niveles 3 y 4
Trabajo de forma autónoma: Reflexionar sobre "cómo implementar el programa para los niveles 3 y 4" + Debate y preguntas sobre el kit de formación, la caja de herramientas y la implementación
Duración: 2 horas
- PPT 13: Descubrir del sitio web
Trabajo de forma autónoma: Descubra el sitio web www.softskills-project.eu y examine los documentos disponibles en él.
Duración: 1 hora

DÍA 4:

- Desayuno todos juntos (evento social)
Duración: 1 hora
- PPT 14: Protocolo de contextualización y evaluación
Presentación del método de contextualización y evaluación y de las herramientas de contextualización y evaluación.
Duración: 1 hora
- PPT 15: Presentación de Zerobarrier
Demostración de la aplicación Zerobarrier y presentación del manual de Zerobarrier
Duración: 1 hora
- PPT 16: Experimentación de la plataforma Zerobarrier
Trabajo de forma autónoma: Tiempo para descubrir las funcionalidades de la plataforma (pequeño ejercicio)
+ Preguntas y debates sobre la plataforma
Duración: 2 horas

DÍA 5:

- PPT 17: Revisión de los materiales
Revisar los documentos de formación con los formadores y dar las instrucciones para la siguiente hora (trabajo de forma autónoma durante una hora, intentar establecer una formación para el nivel 1)
Trabajo de forma autónoma: establecer la formación para el nivel 1 y explicar cómo ponerla en práctica.
Todos juntos: Preguntas, debates sobre la implementación
Duración: 3 horas
- PPT 18: Evaluación de la formación
Encuesta de satisfacción para formadores
Duración: 1 hora
- PPT 19: Conclusión – Feedback



Pequeño debate todos juntos para saber si la formación fue bien o no + distribuir el certificado de formación + explicar cómo contactar con los socios del proyecto.

Duración: 1 hora

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
09:00 - 10:00	PPT 1: Introducción	PPT 6: Centrarse en la actividad introductoria	PPT 10: Centrarse en el nivel 3	Desayuno como evento social	PPT 17: Revisión del material formativo & Implementación del programa de formación
Break					
10:15 - 11:15	PPT 2: Soft skills- ECVET- Niveles	PPT 7: Centrarse en el nivel 1	PPT 11: Centrarse en el nivel 4	PPT 14: Protocolo de contextualización y evaluación	OFFLINE ¿Cómo implementar la formación para el nivel 1?
Break					
11:30 - 12:30	PPT 3: Cuestionario & Lluvia de ideas	PPT 8: Centrarse en el nivel 2	OFFLINE PPT 12: Implementación del programa para los niveles 3 y 4	PPT 15: Presentación de Zerobarrier	Preguntas, debates sobre la implementación
12:30 - 14:00	Comida	Comida	Comida	Comida	Comida
14:00 - 15:00	PPT 4: Papel del formador & Técnicas facilitadoras	OFFLINE PPT 9: Implementación del programa para los niveles 1 y 2	Preguntas, debates sobre el kit de formación, las tarjetas de herramientas y la implementación	OFFLINE PPT 16: Experimentación de la plataforma	PPT 18: Evaluación de la formación <i>Encuesta de satisfacción</i>
Break					
15:15 - 16:15	PPT 5: La formación – documentos disponibles	Preguntas, debates sobre el kit de formación, las tarjetas de herramientas y la implementación	OFFLINE PPT 13: Descubrir el Sitio Web <i>Explore el sitio web y los documentos disponibles en él</i>	Preguntas, debates, conclusiones sobre la plataforma	PPT 19: Conclusión - Feedback





Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Índice de contenidos interactivo



- PPT 1 : [Introducción](#)
- PPT 2 : [Soft Skills – ECVET – Niveles](#)
- PPT 3 : [Encuesta y Lluvia de ideas](#)
- PPT 4 : [Papel del formador – Técnicas facilitadoras](#)
- PPT 5 : [La formación – Documentos disponibles](#)
- PPT 6 : [Centrarse en la actividad introductoria](#)
- PPT 7 : [Centrarse en el nivel 1](#)
- PPT 8 : [Centrarse en el nivel 2](#)
- PPT 9 : [¿Cómo implementar el programa? Nivel 1 + 2](#)



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Índice de contenidos interactivo



- PPT 10 : [Centrarse en el nivel 3](#)
- PPT 11 : [Centrarse en el nivel 4](#)
- PPT 12 : [¿Cómo implementar el programa? Nivel 3 + 4](#)
- PPT 13 : [Descubrir el sitio web](#)
- PPT 14 : [Protocolo de contextualización y evaluación](#)
- PPT 15 : [Presentación de Zerobarrier](#)
- PPT 16 : [Experimentación de Zerobarrier](#)
- PPT 17 : [Implementación del programa de formación & Revisión de los materiales](#)
- PPT 18 : [Evaluación de la formación](#)
- PPT 19 : [Conclusión – Feedback](#)



SOFT SKILLS



PPT 1: Introducción



Bienvenida



- Explicaciones técnicas
 - Cómo activar/desactivar el micrófono
 - Por favor, apagar los micrófonos (ponerlo en "silencio")
 - Vídeo
 - Reacciones
- Supervisar las preguntas/observaciones en el chat



Programa de la semana

- 2 maneras de formar:
 - Todos juntos
 - Offline: de forma autónoma

- Código de color:
 - **En Verde:** Sesión plenaria (todo el grupo)
 - **En Azul:** Sesión offline (trabajo individual)

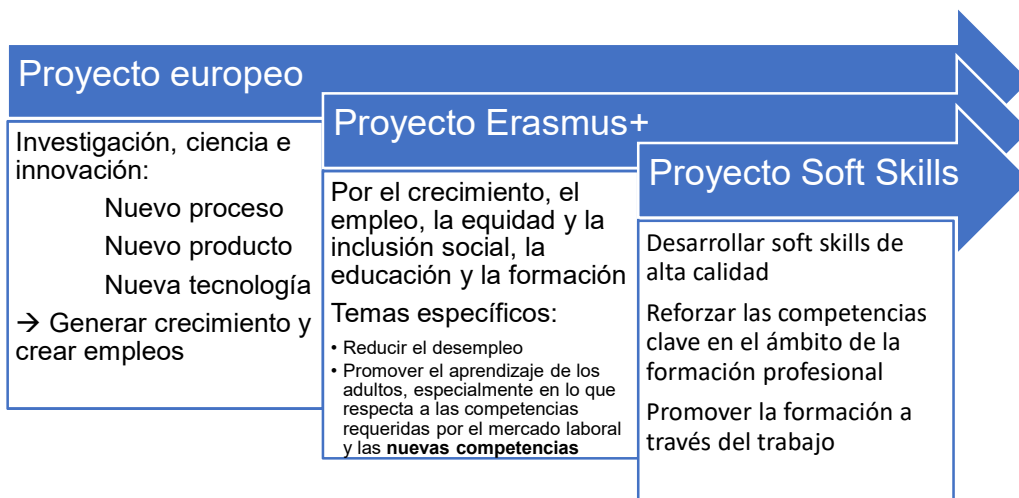
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
09:00 - 10:00	<i>Bienvenida, presentación de los participantes, programa de la semana, presentación del proyecto Soft skills</i>	Centrarse en la actividad introductoria	Centrarse en el nivel 3	Desayuno como evento social	Revisión del material de formación e implementación del programa de formación
Pausa					
10:15 - 11:15	<i>Mención to ECVET, presentación de las soft skills, categorías y niveles</i>	Centrarse en el nivel 1	Centrarse en el nivel 4	Introducción al protocolo de evaluación definido para el proyecto Soft Skills	Revisión de todo el material de formación
Pausa					
11:30 - 12:30	<i>Encuesta (e.g. kahoot) sobre soft skills + Lluvia de ideas sobre el papel del formador</i>	Centrarse en el nivel 2	¿Cómo implementar el programa? (niveles 3 y 4)	Presentación de la plataforma	Preguntas, debates Implementación del programa de formación para los aprendices
12:30 - 14:00	Comida	Comida	Comida	Comida	Comida
14:00 - 15:00	<i>Papel del formador, Presentación de las técnicas facilitadoras</i>	¿Cómo implementar el programa? (niveles 1 y 2)	Sesión de recapitulación sobre los dos niveles	Experimentación de la plataforma (por sí mismos)	Evaluación de la formación
Pausa					
15:15 - 16:15	<i>Introducción a los niveles y etapas del programa de formación, presentación de la caja de herramientas</i>	Sesión de recapitulación sobre los dos niveles y la jornada	Hora de explorar los documentos disponibles	Preguntas, debates y conclusiones sobre la plataforma	Conclusión sobre el conjunto de la formación, retroalimentación sobre las expectativas de los participantes

EL PROYECTO SOFT SKILLS



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Proyecto europeo Erasmus +





Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

9 entidades asociadas 5 países



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Objetivos del proyecto



- Asociar cada tipo de habilidad de comportamiento con enfoques de aprendizaje pertinentes de educación alternativa y desarrollo personal
- Crear herramientas educativas para supervisores técnicos y personas con bajo nivel de cualificación
- Trabajar en métodos de evaluación de soft skills



Resultados esperados



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

Resultado esperado:



- Catálogo europeo de referencias de soft skills (base de soft skills)
- Método y herramientas de formación en soft skills para personas con bajo nivel de cualificación
- Método de formación en soft skills para formadores
- Protocolo de contextualización y evaluación para formadores
- Protocolo de contextualización y evaluación para aprendices
- Informe de medición del impacto
- Experimentación del método de formación, contextualización y evaluación en aprendices y formadores

¡Es hora de explorar!

Antes de la próxima sesión, te invitamos a leer:

- La parte de introducción del catálogo (p.9-13)

Gracias por tu atención



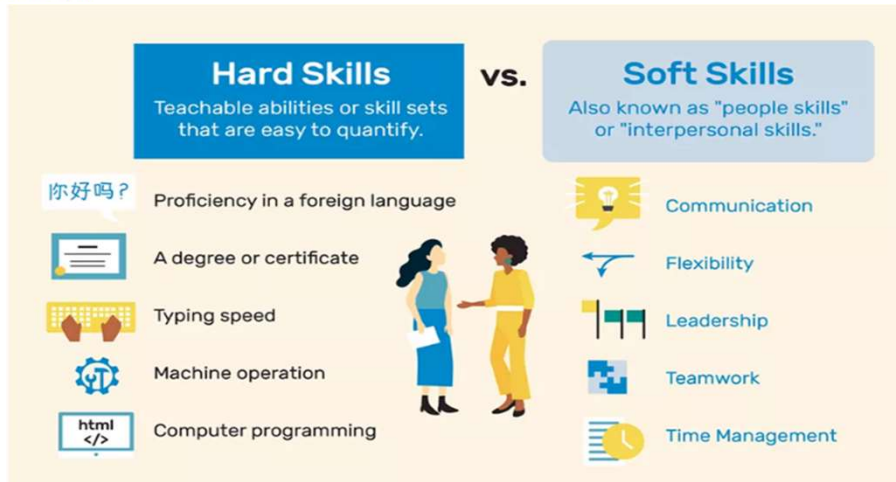
SOFT SKILLS



PPT 2: SOFT SKILLS – ECVET – NIVELES

LOS NIVELES DE ADQUISICIÓN DE SOFT SKILLS

¿Qué son las soft skills?



Habilidades interpersonales y humanas
Interdisciplinario
Adquiridas a través de la experiencia vital

Presentación de las soft skills





Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Mentalidad de crecimiento

Ser capaz de cuestionarse a sí mismo y de progresar



MENTALIDAD DE CRECIMIENTO



ADAPTABILIDAD

ADAPTARSE AL CAMBIO

Capacidad de integrar los cambios para adaptarse de forma positiva a las personas y al entorno



AUTONOMÍA

REALIZAR TAREAS SIN AYUDA DE OTRAS PERSONAS

Capacidad para ser independiente, pensar, tomar decisiones y emprender acciones por sí mismo, dentro del marco y los límites establecidos por el puesto de trabajo



ACEPTACIÓN DE OBSERVACIONES PROFESIONALES

ACEPTAR COMENTARIOS

Capacidad para aceptar observaciones/comentarios y tenerlos en cuenta para mejorar su trabajo



APRENDER A APRENDER

APRENDER DE SUS PROPIOS ÉXITOS Y FRACASOS

Capacidad y deseo de adquirir y actualizar continuamente conocimientos y competencias



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Fiabilidad

Inspira confianza gracias a sus acciones y a sus actitudes profesionales



FIABILIDAD



RESPECTO DE LAS NORMAS

RESPECTAR LAS NORMAS

Capacidad de respetar las normas relacionadas con el contexto en el que se desarrolla la actividad



SENTIDO ÉTICO

SER FIEL A LOS VALORES DE SU TRABAJO

Capacidad para actuar de acuerdo con los valores del trabajo, para adoptar una actitud deontológica ante situaciones determinadas



EFICIENCIA

ALCANZAR SUS OBJETIVOS A TIEMPO

Capacidad para obtener los resultados esperados y cumplir los objetivos a tiempo



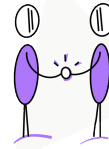
CONCIENCIA EN EL TRABAJO

COMPORTARSE ADECUADAMENTE

Capacidad y voluntad de adoptar el comportamiento adecuado en el lugar de trabajo y de realizar los esfuerzos necesarios para alcanzar los objetivos

Compromiso

Ser una fuerza creativa. Abordar activamente el trabajo y las tareas relacionadas



COMPROMISO



SENTIDO DE ORGANIZACIÓN

ESTRUCTURAR SU TRABAJO DE FORMA METÓDICA

Capacidad de planificar, preparar, priorizar y coordinar las tareas a realizar con una visión global de la situación



TOMA DE INICIATIVA

ACTUAR POR CUENTA PROPIA

Capacidad de ofrecer, actuar o imaginar nuevas soluciones para realizar o mejorar su trabajo, de acuerdo con las normas del lugar de trabajo



SENTIDO DE RESPONSABILIDAD

SER CONSCIENTE DE SUS DEBERES

Capacidad de asumir las consecuencias de sus decisiones y acciones, de sentirse responsable de las tareas que se le confían



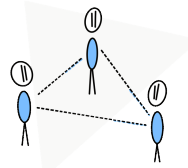
CAPACIDAD DE ANTICIPACIÓN

PREPARARSE ANTES DE ACTUAR

Capacidad de mirar al futuro, de trabajar con perseverancia y de prepararse según las necesidades

Interacciones

Disponer de los recursos lingüísticos necesarios para entender y hacerse entender. Mostrar consideración y capacidad de escucha



INTERACCIONES



COMUNICACIÓN

SABER EXPRESARSE

Capacidad para expresarse con claridad y eficacia, para saber estructurar sus ideas, adaptar su vocabulario y su mensaje a la persona a la que se dirige



ASERTIVIDAD

EXPRESARSE CON CONFIANZA

Capacidad para expresar con confianza sus sentimientos y hacer valer sus derechos, respetando los sentimientos y derechos de los demás



LIDERAZGO

DIRIGIR UN GRUPO EN LA DIRECCIÓN ELEGIDA

Capacidad de influir y reunir a un grupo para lograr un objetivo común, en una relación de confianza mutua y sin exceder su autoridad



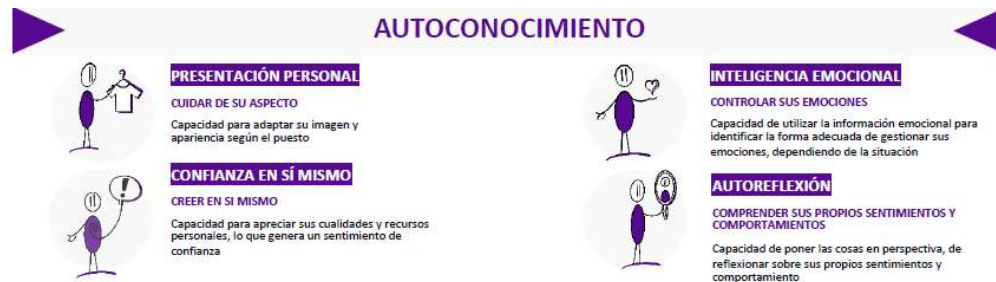
TRABAJO EN EQUIPO

COLABORAR CON LOS DEMÁS

Capacidad para emprender misiones en equipo basadas en el respeto mutuo para lograr objetivos comunes

Autoconocimiento

Conócete a ti mismo



Método para definir los niveles de soft skills

- Uso como un modelo educativo
- Uso como un modelo conocido y reconocido
- Uso como un modelo que ofrezca grados de adquisición de conocimientos

Taxonomía de Bloom



Taxonomía de Bloom

- Modelo de pedagogía que propone una clasificación de niveles de adquisición de conocimientos
- La taxonomía organiza la información de forma jerárquica,

Simple restitución de los hechos → la compleja manipulación de los conceptos



Interés del proyecto

- Utiliza un marco y una lógica comunes para trabajar de forma más coherente
- Permite:
 - Organizar el progreso de una persona
 - Formalizar los objetivos educativos
 - Validar la adquisición de un nivel de complejidad de la soft skill
- Teoría reconocida y utilizada en la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación

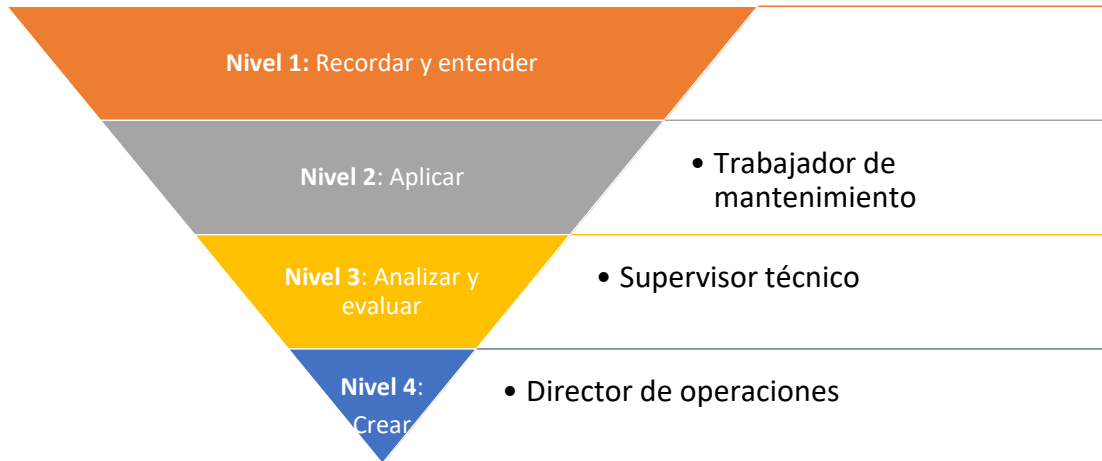
Taxonomía de Bloom



Adaptación de la Taxonomía de Bloom



Ejemplo en una profesión



¿Por qué 4 niveles?

- Corresponde al método utilizado en la guía AEFA / Erasmus +
- Imposibilidad de obtener una graduación suficientemente fina en 3 niveles: el nivel 1 nunca se asignará a un oficio, aunque sea necesario para el avance de la persona
- Permite tanto formar a la persona siguiendo su evolución, como vincular los niveles a un oficio



ECVET



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

ECVET

(*European Credit system for Vocational Education and Training*)



• **Objetivos:**

- Facilita la **transferencia, el reconocimiento y la acumulación** de los resultados de aprendizaje evaluados
- Apoya los itinerarios flexibles e individualizados
- Promueve el aprendizaje permanente y la movilidad

ECVET se basa en **conceptos y principios** que se utilizan de forma sistemática para establecer un lenguaje común y fácil de usar para la transparencia, la transferencia, la acumulación y el reconocimiento de los resultados del aprendizaje.

El sistema ECVET está estructurado en:

- **Unidades de resultados de aprendizaje** - se pueden evaluar y validar.
- **Conocimientos** - principios, teoría, prácticas relacionadas con el trabajo.
- **Habilidades / Competencias** - las habilidades son "cognitivas y prácticas".



Enfoque ECVET

- Estructurado en unidades, principales actividades, competencias / habilidades y conocimientos

Consolidation of several professional activities which are interconnected	Observable and measurable professional actions dealing with the Unit	Set of skills necessary to the implementation and the achievement of an activity	Outcome of the assimilation of the information through learning (principles, theory, practices that are related to the job)
ULO: Units of Learning Outcomes	Main activities	Skills / Competences 'be able to'	Knowledges 'necessary knowledge to apply'
<u>UAA1</u>	U1.A1.	U1.A1.C1.	U1.A1.C1.S1.
			U1.A1.C1.S2.
	U1.A2.	U1.A2.C1.	U1.A2.C1.S1.
			U1.A2.C2.S1.
			U1.A2.C3.S1.



Ejemplo

	U2.A1. Cleaning flat surfaces, furniture and furniture items	U2.A1.C1. S/he's able to apply the right method of dust-removal (dry or wet method) according to the type of surface to be cleaned and to correctly reposition the objects located thereon	U2.A1.C1.S1. S/he knows the types of surfaces, main cleaning tools and methods of dust removal (e.g. from horizontal surfaces, from furniture, from furniture items, etc...) U2.A1.C1.S2. S/he knows different types of surfaces and main cleaning products to be used indoors and their chemical composition (their properties and their interactions)
UAA2. Cleaning furniture (desks, closets, tables, doors, etc. taking care about electronic appliances)	U2.A2. Desinfection of contact areas	U2.A2.C1. S/he's able to identify the contact areas	U2.A2.C1.S1. S/he knows main contact areas (door handles, switches, etc.)
		U2.A2.C2. S/he's able to apply the desinfection protocol	U2.A2.C2.S1. S/he knows desinfection protocol (using yellow microfiber and desinfection products)
	U2.A3. Chronological order of maintenance of an office	U2.A3.C1. S/he's able to identify and to distinguish periodical tasks from daily tasks	U2.A3.C1.S1. S/he knows technical specifications

ESTANDARES OCUPACIONALES & SOFT SKILLS



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Vínculo entre las soft skills y los estándares ocupacionales del ECVET



- Nuestra base de soft skills sigue los principios principales del ECVET, permite
 - la acumulación progresiva de habilidades
 - la transferibilidad de una habilidad adquirida en una situación específica a otra situación/contexto
 - la evaluación, el reconocimiento y la validación están en el centro del proceso
- Nuestra base de soft skills es independiente de los estándares ocupacionales
- Sin embargo, existe un vínculo entre las soft skills y las situaciones laborales: la situación laboral es el contexto de evaluación de las soft skills
- Nuestra base de soft skills puede considerarse un complemento de los estándares ocupacionales del ECVET. Esto significa que es posible establecer un vínculo entre las soft skills y los estándares ocupacionales del ECVET



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

¿Cómo podemos vincular los estándares ocupacionales con las soft skills?



For each Unit of Learning Outcome:

- 1 Reviewing soft skills definitions in relation to the main activities, technical skills and knowledge of the occupational standard.
- 2 Selecting between 2 and 5 most relevant soft skills for the Unit of Learning Outcome in question.
- 3 For each of the selected soft skills, identifying the level of acquisition required for all the activities of the Unit, using the definitions from the catalogue, and activities, technical skills and knowledge of the job.

Ejemplo de estándar ocupacional "operario de limpieza" vinculado a las soft skills

ULO: Units of Learning Outcomes	Main activities	Skills / Competences 'be able to'	Knowledges 'necessary knowledge to apply'		
ULO1. Preparing the working area (according to the cleaning tasks specified, reducing potential hazards and respecting the environment)	U1.A1. Preparation of the tools	U1.A1.C1. S/he's able to select and to use cleaning tools according to the work environment and the type of service requested	U1.A1.C1.S1. S/he knows the features of different cleaning tools U1.A1.C1.S2. S/he knows the characteristics of surfaces to be cleaned		
	U1.A2. Preparation of cleaning products	U1.A2.C1. S/he's able to identify products features through labelling and to adapt them to the type of surface to be cleaned	U1.A2.C1.S1. S/he know pictograms, pH, types of surfaces		
		U1.A2.C2. S/he's able to prepare the equipment, tools and products according to the intervention	U1.A2.C2.S1. S/he knows the cleaning protocols and what s/he needs in order to apply them		
		U1.A2.C3. S/he's able to dose the right quantity of cleaning products according to their characteristics and in order to avoid waste	U1.A2.C3.S1. S/he can identify the dosage information according to products labels		
	U1.A3. Preparing the technical and safety equipment	U1.A3.C1. L1 S/he's able to wear the right equipment. L2 S/he's able to identify the right protection s/he needs to wear, according to the intervention. S/he's able to apply safety standards linked to the use of PPE according to the different working conditions and working protocols	U1.A3.C1.S1. S/he knows the basics of environmental risks and the different types of PPE		
		U1.A3.C2. S/he's able to take and set the right danger signs in the work space in order to reduce potential hazards.	U1.A3.C2.S1. S/he knows the different types of danger signs, colour codes and pictograms		
		U1.A3.C3. S/he's able to check and to anticipate the supply of cleaning products and the degree of equipment's obsolescence	U1.A3.C3.S1. S/he knows the quantities of products required for intervention		
	ULO1	Sens of organisation	Autonomy	Respect of the rules	Ability to anticipate
	Definitions	Level 2 He/she uses an organisational system that allows him/her to process tasks in a coherent order	Level 2 He/she applies the process and tasks that allow the work to be performed.	Level 2 He/she behaves according to the existing rules.	Level 2 He/she considers the next steps of his/her mission based on projections (reflecting on potential risks and benefits before acting)
	Observable behaviours	He/She is able to prepare his equipment according to the tasks to be performed He/She properly selected and prepared the cleaning tools He/She properly selected and prepared the cleaning products	He/she chooses relevant equipment He/she chooses the products to be used according to the type of surface. He/She prepares alone his own the equipment he needs	He/She selects personal protective equipment and uses it properly according to the task to be performed He/She puts signage in place when the situation requires it (example: wet ground)	He/She notifies the team leader of equipment needs early enough He/She warns of future product orders depending on the stocks

Estándares ocupacionales que se han vinculado a las soft skills

Asistente de biotecnología

Operario de limpieza

Operario de mantenimiento de zonas verdes

Ayudante de cocina

Vendedor

Operario de viticultura

Soldador/Calderero

Puedes encontrarlos en
www.softskills-project.eu

O directamente en
ZeroBarrier
www.zeroBarrier.eu

Disponibles en general en
inglés y en francés



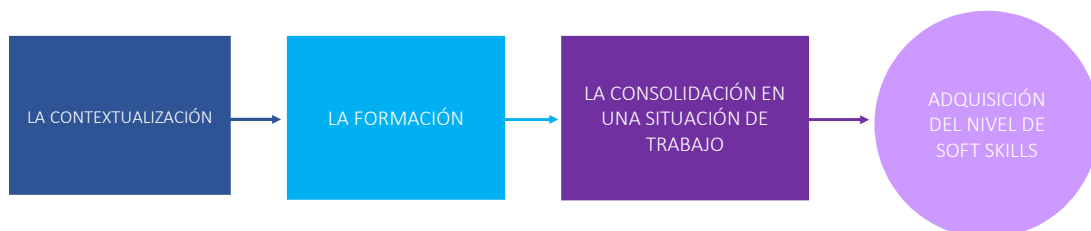
Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

EL PROCESO DE ADQUISICION DE SOFT SKILLS

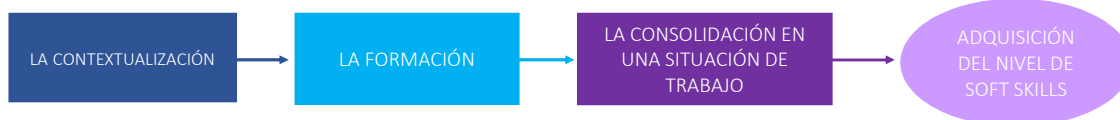


Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

El proceso de adquisición de soft skills



El proceso de adquisición de soft skills



Este primer paso permite determinar desde el principio si un aprendiz domina o no las soft skills mediante una **entrevista** o una **observación**. Proporciona una visión objetiva de las habilidades del aprendiz y ayuda a dirigirlo hacia el curso de formación que mejor se adapte a sus necesidades o a las de la organización de la que procede.

Indicaciones de tiempo

Preparación: el tiempo que sea necesario

Contextualización: 30 min

Este paso permite sentar unas bases comunes, hacer aportaciones teóricas y vincularlas a experiencias vitales o laborales concretas. De este modo, el aprendiz asume los nuevos conocimientos y los hace suyos. Durante la formación, el formador se asegura de que todo el mundo comprenda bien utilizando herramientas de **evaluación formativa** y reformulando la información importante.

Indicaciones de tiempo

Preparación: el tiempo que sea necesario

Formación: min. media jornada

Este último paso permite la aplicación práctica de los nuevos conocimientos adquiridos durante la formación. El aprendiz tiene tiempo para tomar lo que ha visto en la formación y reinvertirlo en la vida cotidiana/en una situación de trabajo. Sólo después de un período de consolidación podremos evaluar al aprendiz **observándolo en varias ocasiones en una situación de trabajo** ficticia y atestiguar o no si se ha adquirido un nivel de soft skills.

Indicaciones de tiempo

Consolidación = entre una semana y un mes

Evaluación por observación = 30 minutos para cada observación

¡Es hora de explorar!

Antes de la próxima sesión, te invitamos a leer en el catálogo:

1. EL PROCESO DE IDENTIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE LAS SOFT SKILLS
2. LOS NIVELES DE ADQUISICIÓN DE SOFT SKILLS
3. SOFT SKILLS EN UN CONTEXTO PROFESIONAL
4. EL PROCESO DE ADQUISICIÓN DE SOFT SKILLS

Gracias por tu atención



SOFT SKILLS



PPT 3: Encuesta y Lluvia de ideas

Encuesta



- Conéctate a Kahoot con tu smartphone u ordenador (escribe kahoot.it en google)
- Escribe el código del número del juego
- Empieza a jugar 😊



Papel del formador



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

Papel del formador Lluvia de ideas



1. Piensa en un formador o profesor que te haya impresionado especialmente
2. Recuerda una situación que hayas vivido con este formador que haya sido muy positiva para ti
3. Cuéntale al grupo ese momento
4. Explica lo que te gustó de la forma en que te enseñó

Papel del formador

Lluvia de ideas

- Si tuviera que elegir una palabra que definiera la función/posición de un buen formador, ¿cuál sería?

Lluvia de ideas –

Papel del formador

.....

.....

.....

Papel del formador

.....

.....

.....

.....



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea



¡En la siguiente presentación debatiremos juntos del
papel de un formador!

Gracias por su atención



SOFT SKILLS



PPT 4: Papel del formador & Técnicas facilitadoras



Papel del formador → facilitador



- Promover la adquisición de competencias, conocimientos técnicos o habilidades interpersonales que puedan utilizarse directamente sobre el terreno
- Escuchar las peticiones formuladas por los distintos servicios para los que trabaja con el fin de responder mejor a ellas
- Reforzar los logros de los trabajadores
- Proporcionar un marco de contenido estructurado



Papel del formador → facilitador

- Utiliza una amplia gama de técnicas facilitadoras y apoyo pedagógico: juegos de rol, ejercicios, simulación, ...
- Asegura el progreso del grupo comprobando los logros
- Invita a los alumnos a utilizar los conocimientos adquiridos en todas las situaciones
- Al final de la formación, controla los resultados y elabora evaluaciones para reajustar los contenidos y adaptar los métodos si es necesario



Postura del formador

- **Externo al grupo:** es imparcial, lo que le permite tomar distancia de la situación de aprendizaje.
- **"Postura baja"**, asegurando que las ideas y soluciones surjan del grupo. No contribuye al contenido por sí mismo.
- Por último, el formador adapta su postura en función de la soft skill tratada (la postura objetivo). Como las soft skills se aprenden por mimetismo, el formador actúa como modelo de conducta.

Feedback (retroalimentación)

Una formación eficaz incluye comentarios positivos y constructivos que ayudan a los participantes a aprender y mejorar sus prácticas



Sentido de "feedback"

¿Qué significa "feedback"?

- La retroalimentación consiste en compartir la forma en que una persona hizo algo. Los comentarios abordan tanto lo que se hizo bien como lo que se podría mejorar.

¿Qué significa "feedback constructivo"?

- El feedback constructivo consiste en compartir tus pensamientos de forma positiva y constructiva, no de forma negativa o excesivamente crítica.
- El propósito del feedback constructivo es ayudar a la persona a mejorar.



Feedback constructivo

- ¿Por qué un feedback constructivo y no negativo?
 - Los feedback constructivos y positivos ayudan a los participantes a aprender y mejorar.
 - Si se critica a los aprendices de forma demasiado negativa, ya no podrán centrarse en lo que podrían mejorar ni aprenderlo.
 - Los comentarios negativos no hacen que los alumnos se sientan respetados o seguros, y disminuyen las posibilidades de que tengan en cuenta los comentarios para aprender y mejorar.



Feedback constructivo

- ¿Cómo mejora el aprendizaje el feedback constructivo?
 - Dar retroalimentación de forma constructiva y positiva ayuda a crear un entorno de aprendizaje eficaz
 - Los principios de la educación de adultos incluyen el apoyo y el respeto a los participantes, el fomento del diálogo y la creación de un entorno de aprendizaje seguro y cómodo

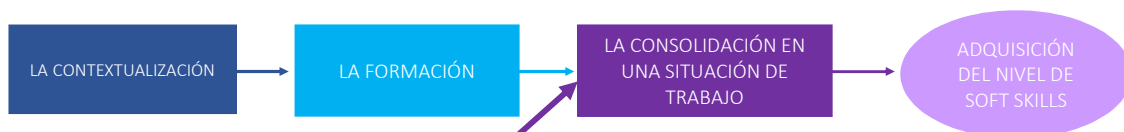
¿Cómo dar un feedback constructivo?

- Sea breve
- En primer lugar, diga a la persona lo que ha hecho bien. Esto hará que la persona esté más dispuesta a escuchar lo que tiene que mejorar
- A continuación, díglele a la persona en qué debe mejorar
- Sea respetuoso
- Sea honesto y amable
- Sea positivo
- Anime a la persona
- Aproveche las cualidades de cada participante
- No compare a los participantes entre sí
- No pida a los participantes que cambien cosas sobre las que no tienen control



Postulados

- Postulados:
 - Las soft skills no sólo se desarrollan en el aula
 - Las soft skills deben trabajarse en situaciones de la vida real
- Técnicas facilitadoras
 - Ayuda al formador a formar en soft skills en un entorno cotidiano
 - Permite un apoyo completo y no sólo en el aula



Para ser utilizado durante la fase de consolidación en una situación de trabajo

Este último paso permite la aplicación práctica de los nuevos conocimientos adquiridos durante la formación. El aprendiz tiene tiempo para tomar lo que ha visto en la formación y reinvertirlo en la vida cotidiana/en una situación de trabajo. Sólo después de un periodo de consolidación podremos evaluar al aprendiz **observándolo en varias ocasiones en una situación de trabajo** ficticia y atestiguar o no si se ha adquirido un nivel de soft skills.

Indicaciones de tiempo

Consolidación = entre una semana y un mes

Evaluación por observación = 30 minutos para cada observación

Herramientas para los formadores

- **Técnicas facilitadoras**

- Ayuda a formar en soft skills en un entorno de formación cotidiano (consolidación en una situación laboral)
- Permite un apoyo completo (no sólo en el aula)
- Abarca temas que pueden aplicarse tanto en un contexto de aprendizaje como de trabajo productivo



Una lista para cada soft skill



ADAPTABILITY	
Warn of the need to work at a higher rhythm.	Remember and understand
Bring change in the activities, if the conditions are good and the changes are not forced.	Apply
Taking advantage of possible situations of relevance, in order to vary the fixed program of the subject (current themes, teaching activity relevant problems or situations...).	Apply
Dialogue and debate the common aspects between the tasks and teach about the possibility of applying learned skills to tasks that have never been done before.	Apply
Question the reasons that make the students stop the task's execution and achieve conclusions in order to adapt to the new situation.	Apply
Thinking of the advantages of flexibility and adaptation to the changes in the working context.	Analyse and evaluate
Demand and verify through standardized registrations the application of what is considered already learned with a minimal quality, in a new task.	Analyse and evaluate
Thinking about the current labour market, working conditions, and about the need to be able to face them.	Analyse and evaluate
The trainers must give advice on the search for alternatives.	Analyse and evaluate
With the task already started, changing some of its specificities (randomly): change the size, the number of pieces to make, some of the materials, the execution deadline...	Create
Program tasks with an execution deadline that implies a higher rhythm than usual.	Create
Demand and verify the search of alternatives to the fixed order in the planification of the task in case of an alteration of the fixed conditions, in order to prevent the task from blocking.	Create

¿Cómo proceder?

El formador debe conocer estas estrategias y:

- Tenerlas en cuenta para utilizarlas en las actividades diarias
- Utilizar la lista de técnicas como un recurso que reforzará la dinámica de facilitación preparada para introducir y trabajar las soft skills
- Recordar que una soft skill debe desarrollarse en una situación real
- Reforzar las soft skills en todas las actividades diarias

¿Cómo proceder?

- Acostumbrar a los aprendices a tener un comportamiento acorde con las soft skills definidas.
- Así, el formador tiene que acompañar y tutelar las actividades que realizan los alumnos, dándoles sugerencias e instrucciones para realizar las tareas de acuerdo con las soft skills definidas.

Gracias por tu atención



SOFT SKILLS



PPT 5: La formación – Documentos disponibles

Programa de la sesión

1. Actividad “rompehielos”
2. Introducción a la formación (principios)
3. Documentos de soporte
4. ¡Es hora de explorar!

Actividad “rompehielos”

Empecemos la sesión de hoy experimentando una herramienta de nuestra caja de herramientas que presentaremos después.

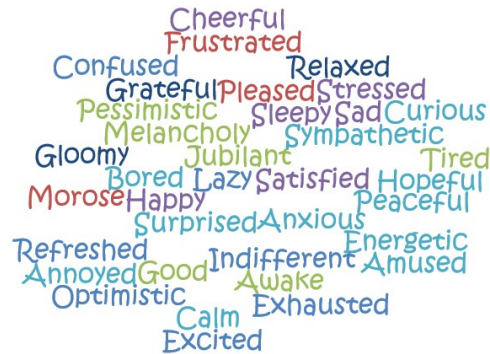
¿Cómo está el tiempo en su mente hoy? (encuesta rápida)



Actividad “rompehielos”

Empecemos la sesión de hoy experimentando una herramienta de nuestra caja de herramientas que presentaremos después.

Di tu nombre y una palabra que describa tu estado de ánimo hoy (una tras otra)



Introducción a la formación

Principios fundamentales:

- Destinado a personas con bajo nivel de cualificación o con discapacidades para promover su integración social y profesional
- Importancia de las soft skills, más aún en el contexto actual de Covid-19
- Adaptable a diferentes realidades: el proyecto reúne tanto a centros de formación como a empresas sociales

Introducción a la formación

Desarrollamos un programa de formación común que se puede adaptar a cada una de las soft skills. Como sabes: 4 niveles de soft skills

Se compone de 5 sesiones de formación:

- Sesión de formación introductoria = Introducción a las soft skills
- Primera sesión de formación = Formación al nivel 1 "recordar y entender"
- Segunda sesión de formación = Formación al nivel 2 "aplicar"
- Tercera sesión de formación = Formación al nivel 4 "analizar"
- Cuarta sesión de formación = Formación al nivel 4 "crear"

En las siguientes sesiones se explorará en detalle cada nivel

Introducción a la formación

Sesión de formación introductoria = Introducción a las soft skills

No hay relación con una soft skill específica.

Actividad introductoria a las soft skills en general

Un pequeño juego que aborde todas las soft skills y que plantee la diferencia entre las soft skills y las hard skills

Primera, segunda, tercera y cuarta sesión de formación = Formación a cada nivel de soft skills

Vinculación con un nivel específico de soft skills

Formar el nivel 1 antes del nivel 2 (progresivos), formar el nivel 2 antes del nivel 3, etc.

Todas las sesiones se componen de 8 pasos de formación e incluyen una evaluación formativa

Sólo se puede formar una soft skill por sesión

Más adelante se explorará en detalle cada sesión de formación

Documentos de soporte

Se han desarrollado varias herramientas y documentos para apoyarte durante la formación en soft skills.

Todos ellos están disponibles de forma gratuita en el sitio web www.softskills-project.eu en inglés, francés, alemán, español y esloveno.

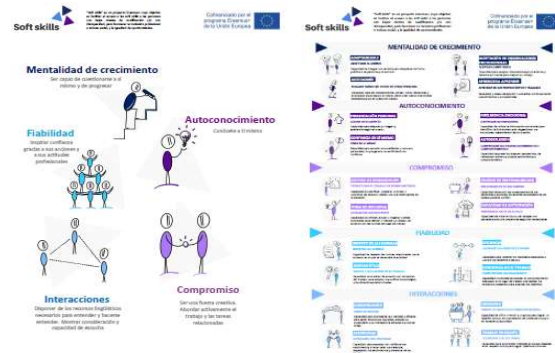
Herramientas para los formadores

- **Catálogo europeo de referencias de soft skills**
 - El proyecto Soft Skills
 - El proceso de identificación y definición de las soft skills
 - Los niveles de adquisición de las soft skills
 - Las soft skills en el contexto profesional
 - El proceso de adquisición de las soft skills



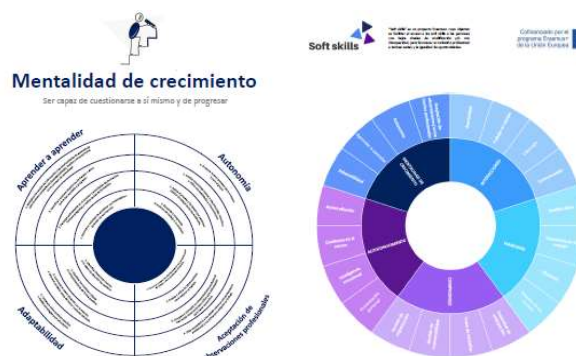
Herramientas para los formadores

- **Lista de soft skills con pictogramas**
 - Una visión general de las soft skills y categorías
 - Fácil de recordar
 - Divertido para los alumnos



Herramientas para los formadores

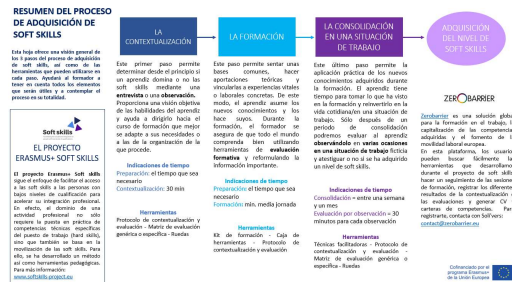
- **Ruedas de soft skills**
 - Tabla de ruedas de soft skills
 - Rueda de resumen
 - Una visión general de las soft skills y categorías
 - Fácil de recordar



Herramientas para los formadores

Resumen del proceso de adquisición de soft skills

- Resumen del proceso de adquisición
- Correspondencia entre cada etapa y los diferentes materiales necesarios
- Correspondencia entre cada etapa y Zerobarrier



Herramientas para los formadores

Kit de formación para la aplicación de las soft skills

- Todas las claves para preparar un curso de formación adaptado a cada grupo, sea cual sea su origen
- Una sugerencia de actividad introductoria que presenta la diferencia entre soft skills y hard skills
- Un programa de formación para cada nivel de soft skills
- Fichas prácticas que presentan, para cada nivel de adquisición de soft skills, todas las etapas del proceso de formación
 - Cuestiones en juego
 - Postura del formador
 - Herramientas que se pueden utilizar
 - Material necesario
- Para ser utilizado junto con las tarjetas de herramientas para **formar en soft skills**
- Escalable y personalizable
- Modular



Herramientas para los formadores

- **Tarjetas de herramientas para la formación en soft skills**
 - Colección de más de 80 herramientas que se pueden utilizar para formar en soft skills
 - Las herramientas requieren poco equipamiento y pueden aplicarse fácilmente a diferentes contextos
 - Las herramientas también están reunidas en una caja de herramientas digital disponible en la plataforma ZeroBarrier
 - Para utilizar junto con el **kit de formación**



Herramientas para los formadores

- **Técnicas facilitadoras**
 - Ayuda a formar en soft skills en un entorno de formación cotidiano (consolidación en una situación laboral)
 - Permite un apoyo completo (no sólo en el aula)
 - Abarca temas que pueden aplicarse tanto en un contexto de aprendizaje como de trabajo productivo



¡Es hora de explorar!

Antes de la próxima sesión, le invitamos a leer

- Las páginas 5 a 16 del **kit de formación**
- Las páginas 3 a 8 de la publicación de **tarjetas de herramientas**, así como navegar por el índice para comprobar algunas herramientas
- Las páginas 5 a 10 de las **técnicas facilitadoras**
- El resumen del **proceso de adquisición de soft skills**

Pero antes... ¿alguna pregunta o comentario?

Gracias por tu atención



SOFT SKILLS



PPT 6: Centrarse en la actividad introductoria



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Actividad introductoria

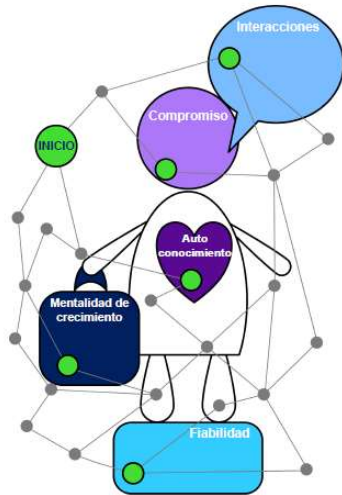


Antes de empezar a formar a un aprendiz en una soft skill específica, hay que permitirle descubrir las soft skills y entender la diferencia con las hard skills.

Para ello, puedes utilizar el juego introductorio descrito en el kit de formación.

- El juego se juega entre 2 y 4 jugadores como máximo.
- Cada jugador descubrirá las 5 categorías de soft skills y las 4 soft skills que componen cada categoría.

Actividad introductoria



En lugar de explicarte la actividad, ¡vamos a jugar todos juntos!

Actividad introductoria

- ¿Dónde puedes encontrar los materiales para la actividad introductoria?

Kit de formación p. 17

Anexo 1 – Reglas del juego

Anexo 2 – Tarjetas de Avatar (a imprimir)

Anexo 3 – Tarjetas de Soft Skills (a imprimir)

Anexo 4 – Tablero de juego (a imprimir)



Gracias por tu atención



SOFT SKILLS



PPT 7: Centrarse en el nivel 1

Nivel 1

Recordar y Entender



Una persona con un nivel 1 entiende de manera sostenible los principios clave de la soft skill.

- Cada una de las soft skills tiene su propia definición para cada nivel → asegúrate de tener la definición correcta en mente
- Objetivo del nivel 1: recuperar y procesar información relacionada con la soft skill.

Nivel 1: 8 pasos de formación



Ejemplo

Adaptabilidad - Nivel 1

Soft skill	Definición	Nivel de adquisición de soft skill
Adaptabilidad Adaptarse al cambio	Capacidad de integrar los cambios para adaptarse de forma positiva a las personas y al entorno.	Recordar y Entender Identifica las situaciones nuevas y es capaz de describir los cambios.

Técnicas facilitadoras



ADAPTABILITY	
Warn of the need to work at a higher rhythm.	Remember and understand

Nivel 1 – Paso 1

Bienvenida e implicación de los aprendices

- **Objetivos:**
 - Romper el hielo: ofrecer una actividad fácil y divertida para conocerse.
 - Tomar el pulso de la formación: recoger la información principal sobre el grupo y obtener el estado de ánimo de los aprendices.
 - Establecer el contexto y los objetivos de la formación, dar información práctica para que los aprendices se sientan cómodos.
- **Postura del formador:**
 - El formador actúa como facilitador
 - Durante este primer paso de la formación, el formador y los aprendices se ponen de acuerdo sobre las reglas de comunicación y el código de conducta
 - El formador insiste en lo siguiente:
 - Todas las ideas son buenas, no hay errores
 - La formación tendrá la duración que haga falta



Herramientas pedagógicas Paso 1



Foto por Toa Heblita en Unsplash



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

NOMBRES Y GESTOS



Objetivos

1. Presentarse de una manera entretenida.
2. Presentar a las personas que van a participar en un mismo curso/formación (formadores y participantes).
3. Integrar a todos los participantes y crear un clima de confianza.

Pasos

1. El grupo debe ser colocado en un círculo. Luego uno de los participantes comienza diciendo su nombre y haciendo un gesto/movimiento que lo represente (por ejemplo: tocar la guitarra).
2. El participante de la derecha continúa repitiendo el nombre del primer participante y su gesto y luego dice su nombre y hace su propio gesto.
3. Esto continúa hasta que todos los participantes hayan hablado.

Participantes: de 7 a 12

Duración: 10 min

Recursos: ninguno



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Nivel 1 – Paso 2 Identificación de palabras clave



- **Objetivos:**
 - Identificar su propio campo léxico relacionado con la soft skill.
 - Absorber y entender la soft skill gracias a elementos familiares.
 - Trabajar en la diversidad de definiciones relacionadas con la soft skill.
 - Ser actor de tu propio proceso de aprendizaje.
- **Postura del formador:**
 - Los aprendices deberían trabajar en parejas o en pequeños grupos para estimular y comparar ideas.
 - Salvo en algunos casos concretos, como los malentendidos reales, el formador no participa en el debate. No corrige a los participantes ni aclara sus definiciones.
 - Es importante que los aprendices puedan expresarse con sus propias palabras, a su manera, para que puedan memorizar mejor los conceptos tratados.





Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Herramientas pedagógicas

Paso 2



Foto por Per JÖv en Unsplash



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

LLUVIA DE IDEAS



Objetivos

1. Generar ideas originales sobre un tema específico en un ambiente relajado.
2. Se utiliza como base para otra actividad, como la escritura o la discusión.
3. Encontrar otras formas de impulsar el trabajo de la clase.

Pasos

1. Definir el problema para que esta técnica pueda tener éxito.
2. Luego los participantes generan ideas sobre el problema, sin excluir ninguna idea expresada, sin ninguna crítica ni orden establecido. Todas las ideas son válidas.
3. El formador se asegura de que se respeten las reglas y da la palabra a los participantes. Al mismo tiempo, toma nota en la pizarra para que todos puedan ver las ideas compartidas.
4. Finalmente, los participantes seleccionan las ideas que más les gustan, que se ajustan más al reto establecido y que aseguran la resolución del problema o tema discutido.

Participantes: de 2 a 20

Duración: 20-30 min y 20-30 min para la discusión

Recursos: pizarra para anotar las ideas



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Nivel 1 – Paso 3



Ilustración de las palabras clave relacionadas con la soft skill

- **Objetivos:**
 - Dar significado a las palabras clave de forma visual.
 - Dejar espacio para la imaginación y la creatividad en un concepto abstracto.
- **Postura del formador:**
 - Este paso visual es importante: las palabras y conceptos abstractos se traducen de forma más concreta, lo que facilita la comprensión.
 - Después de una actividad de grupo, prever mejor una actividad más individual y reflexiva.
 - El formador puede participar en la actividad para pedir aclaraciones sobre el significado de las elecciones realizadas, pero no las comenta.



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Herramientas pedagógicas Paso 3



MOODBOARD



Foto por Liby Yanes en Unsplash

MOODBOARD

Objetivos

1. Crear el diálogo entre el grupo.
2. Enlazar el aprendizaje.

Pasos

1. El formador proporciona a los participantes un conjunto de revistas, catálogos, periódicos, folletos,...
2. Los participantes clasifican y seleccionan los elementos significativos relacionados con el tema del que hablan.
3. A partir de estos elementos, crean el moodboard cortando, pegando, fijando, ... las imágenes en un soporte. Los participantes pueden trabajar solos o en pequeños grupos (2 o 4).

Participantes: de 1 a 100

Duración: 30 min – 1 h

Recursos: revistas, catálogos, periódicos, folletos

Nivel 1 – Paso 4 Enfoque de soft skills

- **Objetivos:**
 - Crear una definición de la soft skill para que tenga sentido.
 - Acordar una definición común como grupo.
 - Familiarizarse con una definición académica del término.
- **Postura del formador:**
 - Trabajo en parejas o en pequeños grupos para multiplicar las ideas.
 - El formador puede ayudar a los aprendices recordándoles o mostrándoles los elementos clave de las actividades anteriores.
 - Este paso incluye una aportación teórica, que es importante para garantizar que todos los aprendices tengan la misma comprensión de la soft skill.





Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Herramientas pedagógicas

Paso 4



DEBATE DE LA BOLA DE NIEVE



Foto por N. en Unsplash



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

DEBATE DE LA BOLA DE NIEVE

Objetivos

1. Elegir un nuevo concepto y entender su significado.
2. Desarrollar una definición del término y compararla con otras definiciones.
3. Crear una definición compartida por todo el grupo.

Pasos

1. El formador pide a los participantes que se coloquen en parejas.
2. Se deja un tiempo (5-10 minutos), para que discutan y acuerden una definición común del término. Hay que asegurarse que todas las parejas han encontrado una definición.
3. Una vez encontrada una definición, se les pide a las parejas que permanezcan juntas y que se unan a OTRA pareja.
4. Se deja que las dos parejas comparen sus definiciones y se les pide que se pongan de acuerdo en una definición común.
5. Repetir el proceso hasta que todos los participantes formen un solo grupo y se pongan de acuerdo en una sola definición.
6. El grupo presenta la definición común al formador.
7. El formador tiene que escribir esta definición en una hoja de papel.

Participantes: mínimo 4

Duración: 20 minutos

Recursos: ninguno



Nivel 1 – Paso 5

Contextualización de la soft skill

- **Objetivos:**
 - Tras un enfoque teórico, concretar las soft skills gracias a una situación profesional real.
 - Compartir experiencias.
 - Preparar el nivel 2 - aplicar individualizando el enfoque de soft skills.
- **Postura del formador:**
 - El formador deja que los aprendices se expresen y compartan sus experiencias: no importa si divagan un poco.
 - Puede pedir aclaraciones para comprender mejor el vínculo entre la experiencia y la soft skill.



Herramientas pedagógicas

Paso 5





Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

JUEGO DE ROLES



Objetivos

1. Promover la comunicación en el grupo y aumentar la participación.
2. Mostrar y trabajar en situaciones problemáticas.
3. Estimular y motivar a los alumnos a través de la experiencia, donde pensar creativamente hace parte del proceso del aprendizaje.

Pasos

1. Distribuir roles a los participantes, teniendo en cuenta los que queremos representar en este juego.
2. Dejar unos minutos para que cada participante se ponga en su papel.
3. Luego los participantes tienen que poner en escena la situación elegida para trabajar.
4. Discusión en grupo grande para identificar los aspectos positivos y negativos de esta representación de la situación.

Participantes: de 2 a 20

Duración: 20-30 min con la discusión

Recursos: tarjetas sobre el rol que se desarrollará o pondrá en escena



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Nivel 1 – Paso 6 Identificación de soft skills



- **Objetivos:**
 - Poner en práctica lo aprendido.
 - Trabajar en la comprensión e identificación de la soft skill en situaciones específicas.
 - Apropiarse de la soft skill.
- **Postura del formador:**
 - Analizar las experiencias de los aprendices, lo que puede resultar más complicado que las actividades anteriores.
 - Es más fácil hacerlo en parejas o en pequeños grupos.
 - El formador puede ayudar a los aprendices si es necesario. Les hace sentirse seguros y les anima.





Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Herramientas pedagógicas

Paso 6



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

MÍMICA



Objetivos

1. Identificar las soft skills.
2. Realizar con mímica las soft skills.

Pasos

1. El participante recibe una tarjeta que representa una o varias soft skills.
2. Tiene que hacer mímica de las soft skills mientras los otros participantes tratan de identificar cuáles son las soft skills involucradas.
3. Los otros participantes entonces explican o muestran cómo habrían hecho ellos la mímica sobre esas soft skills.

Participantes: de 2 a 15

Duración: 30 segundos para la mímica, 5 minutos para la discusión (15 minutos máximo para cada soft skill)

Recursos: cartas representando las soft skills

Nivel 1 – Paso 7

Evaluación formativa

- **Objetivos:**
 - Supervisar el progreso de los aprendices a lo largo de la sesión de formación.
 - Hacer que los aprendices reflexionen sobre los resultados de su aprendizaje.
 - Preparar los siguientes pasos de la formación y hacer que los aprendices quieran avanzar.
- **Postura del formador:**
 - La evaluación debe ser accesible para todos. El objetivo de este paso es también hacer que los aprendices progresen en la formación.
 - Este paso es individual.
 - El feedback final es importante para estimular la reflexión individual.



Herramientas pedagógicas

Paso 7



Foto por STEPHEN POORE en Unsplash



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

PULGARES ARRIBA



Objetivos

1. Proporcionar un contexto "seguro" para expresar la (des)satisfacción.
2. Dar un ejemplo de cómo pedir y gestionar un feedback.

Pasos

1. El formador hace varias preguntas al grupo.
2. Los participantes no hablan pero hacen señas con las manos: pulgares abajo = no bueno, pulgares a nivel = indiferente, pulgares arriba = bueno.
3. Si el formador quiere saber más, se puede pedir a los participantes una aclaración.

Participantes: de 1 a 30

Duración: de 1 a 5 minutos

Recursos: ninguno



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Nivel 1 – Paso 8

Consolidación de los nuevos conocimientos



- **Objetivos:**
 - Anclar y consolidar la información en la memoria a largo plazo.
 - Resumir el resultado del aprendizaje de forma visual.
 - Traducir visualmente un concepto abstracto.
- **Postura del formador:**
 - Este paso es visual.
 - Los aprendices tienen tanta libertad como necesiten.
 - El formador puede hacer preguntas para obtener aclaraciones durante la fase de presentación.





Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Herramientas pedagógicas

Paso 8



Foto por Annie Spratt en Unsplash



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

FOTOGRAFÍAS Y COLLAGE



Objetivos

1. Hacer una síntesis del trabajo realizado.
2. Compartir reflexiones y sentimientos basados en una serie de fotografías, imágenes y frases.

Pasos

1. Los participantes utilizan recortes de revistas, frases que han escrito, recortes de periódicos etc., para representar el trabajo realizado.
2. Todos los elementos se colocan en un mural que debe ser exhibido en un lugar visible.

Participantes: abierto

Duración: 30-60 min

Recursos: revistas, periódicos, cartones, tijeras, pegamento...



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Experimentación de una herramienta



Foto: por: khal - www.500px.com

Objetivos

1. Identificar las soft skills.
2. Realizar con mímica las soft skills.

Pasos

1. El participante recibe una tarjeta que representa una o varias soft skills.
2. Tiene que hacer mímica de las soft skills mientras los otros participantes tratan de identificar cuáles son las soft skills involucradas.
3. Los otros participantes entonces explican o muestran cómo habrían hecho ellos la mímica sobre esas soft skills.

Participantes: de 2 a 15

Duración: 30 segundos para la mímica, 5 minutos para la discusión (15 minutos máximo para cada soft skill)

Recursos: cartas representando las soft skills



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Experimentación: Expresar con mímica las soft skills



- Todos los participantes tendrán que expresar con mímica una de las soft skills
 - Cada participante recibirá por mensaje la soft skill que tendrán que imitar
 - 2 minutos de preparación
 - 30 segundos de mímica
- ¡El público tiene que anotar las soft skills que adivina!

Formación para formadores

Debate

- ¿Cómo te sientes durante la formación con esta herramienta?
- ¿Crees que refleja el paso/nivel correcto? (Paso 6)
- ¿Crees que la herramienta es adecuada para las soft skills?



Gracias por tu atención



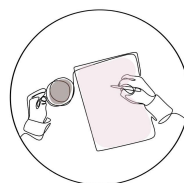
SOFT SKILLS



PPT 8: Centrarse en el nivel 2



Nivel 2 Aplicar



- **Una persona con un nivel 2 pone en práctica los principios clave de la soft skill en situaciones fáciles de su vida diaria**
- **Objetivo del nivel 2: movilizar los conocimientos relacionados con la soft skill en un contexto conocido.**

Nivel 2: 8 paso de formación



Ejemplo Adaptabilidad - Nivel 2

Soft skill	Definición	Nivel de adquisición de soft skill
Adaptabilidad Adaptarse al cambio	Capacidad de integrar los cambios para adaptarse de forma positiva a las personas y al entorno.	Aplicar Identifica los cambios y adapta su comportamiento de forma positiva.

Bring change in the activities, if the conditions are good and the changes are not forced.	Apply
Taking advantage of possible situations of relevance, in order to vary the fixed program of the subject (current themes, teaching activity relevant problems or situations...).	Apply
Dialogue and debate the common aspects between the tasks and teach about the possibility of applying learned skills to tasks that have never been done before.	Apply
Question the reasons that make the students stop the task's execution and achieve conclusions in order to adapt to the new situation.	Apply

Nivel 2 – Paso 1

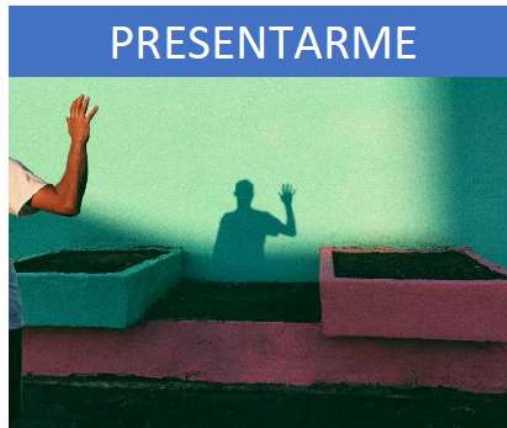
Bienvenida e implicación de los aprendices

- **Objetivos:**
 - Reintroducir a los aprendices en el clima de formación (formación activa, lúdica, ...).
 - Estimular al grupo: desarrollar un buen ambiente dentro del grupo e iniciar el debate.
 - Tomar el pulso de la formación: recoger la información principal sobre el grupo y obtener el estado de ánimo de los aprendices.
 - Establecer el contexto y los objetivos de la jornada, dar información práctica para que los aprendices se sientan cómodos.
- **Postura del formador:**
 - Es importante recordar la información esencial, así como las normas de comunicación en el grupo.
 - La actividad para romper el hielo va más allá de un simple juego de presentación. Su objetivo es estimular al grupo y crear un buen ambiente para comenzar la formación e iniciar los debates.
 - Se invita al formador a participar para que los aprendices se sientan cómodos.



Herramientas pedagógicas

Paso 1



PRESENTARME

Objetivos

1. Presentarse de una manera entretenida.
2. Presentar a todos los miembros del grupo, aprender sus nombres lo más rápido posible, así como sus gustos, experiencias y otros hechos interesantes.
3. Reducir las barreras o paradigmas (vergüenza, miedo) que limitan el trabajo con otras personas.

Pasos

1. Los participantes se colocan en parejas, si es posible con alguien que no conocen.
2. Los dos participantes de cada pareja deben hablar entre ellos y presentarse nombrando las características personales (por ejemplo: nombre, edad, gustos personales, cualidades...).
3. Cuando todas las parejas se han presentado, los participantes se reagrupan.
4. Luego cada pareja aparecerá frente a todo el grupo, pero esta vez en lugar de presentarse, cada participante presenta a la otra persona.

Participantes: más de 6

Duración: 20 min

Recursos: ninguno

Nivel 2 – Paso 2

Contextualización de la soft skill

- **Objetivos:**
 - Empezar a trabajar en la práctica de las soft skills estableciendo vínculos con la vida profesional diaria.
 - Concienciar sobre la experiencia de soft skills ya existente en el trabajo.
 - Compartir experiencias.
- **Postura del formador:**
 - El objetivo de este paso es que los aprendices sean conscientes que ya tienen experiencias personales de la soft skill en su vida profesional.
 - El formador les apoya y les da confianza validando sus propuestas y reavivando los debates.
 - A lo largo de la sesión de formación, el formador establece vínculos con los debates y los temas abordados en la formación para el nivel 1: recordar y entender.



Herramientas pedagógicas

Paso 2



Foto por Wade Austin Ellis en Unsplash



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS



Objetivos

1. Individualizar el enfoque.
2. Compartir experiencias.
3. Crear una "base de datos" de situaciones que ilustren el uso de las soft skills.

Pasos

1. En parejas, se pide a cada participante que cuente anécdotas, experiencias vividas en el trabajo que le hagan pensar en una soft skill en particular.

2. Las parejas comparten sus historias/anécdotas con el grupo.

Durante el feedback, el formador escribe algunas notas de cada historia para mantener el registro. Esas notas serán luego expuestas en una pared. Si es necesario, el formador también pide aclaraciones (por ejemplo, si la conexión entre la historia y la destreza de comunicación no es clara).

Participantes: mínimo 4

Duración: 30 minutos

Recursos: ninguno



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Nivel 2 – Paso 3 Uso de la soft skill



- **Objetivos**
 - Identificar los diferentes aspectos de la soft skill.
 - Tomar conciencia del interés de aplicar la soft skill en una situación profesional.
 - Compartir ideas para enriquecerse.
- **Postura del formador:**
 - Tras una etapa basada en las experiencias individuales, esta etapa es colectiva y se lleva a cabo en conjunto para estimular al grupo a encontrar el mayor número posible de ideas.
 - Puede motivar al grupo animándoles a encontrar situaciones excéntricas o divertidas sobre las consecuencias de no utilizar la soft skill.





Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Herramientas pedagógicas

Paso 3



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

JUEGO DE ROLES



Objetivos

1. Promover la comunicación en el grupo y aumentar la participación.
2. Mostrar y trabajar en situaciones problemáticas.
3. Estimular y motivar a los alumnos a través de la experiencia, donde pensar creativamente hace parte del proceso del aprendizaje.

Pasos

1. Distribuir roles a los participantes, teniendo en cuenta los que queremos representar en este juego.
2. Dejar unos minutos para que cada participante se ponga en su papel.
3. Luego los participantes tienen que poner en escena la situación elegida para trabajar.
4. Discusión en grupo grande para identificar los aspectos positivos y negativos de esta representación de la situación.

Participantes: de 2 a 20

Duración: 20-30 min con la discusión

Recursos: tarjetas sobre el rol que se desarrollará o pondrá en escena

Nivel 2 – Paso 4

Enfoque participativo



- **Objetivos:**
 - Definir la soft skill utilizando las experiencias profesionales diarias.
 - Poner en acción la soft skill.
 - Tomar conciencia del propio comportamiento.
 - Identificar los comportamientos clave relacionados con la aplicación de las soft skills.
- **Postura del formador:**
 - Las actividades de juego de rol son especialmente relevantes para este paso.
 - Si los aprendices son reacios a jugar, puede ser más fácil pedirles que empeoren la situación (preguntando: ¿Cómo podemos empeorarla?).
 - Durante las sesiones informativas (debriefing), hace preguntas al grupo para que reaccione: ¿Qué piensas de esta obra? ¿Qué habrías hecho de forma diferente? ¿Qué ha pasado?

Pedagogical tools :

Step 4



Foto por: iStock - www.jfvepak.com



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

MÍMICA



Objetivos

1. Identificar las soft skills.
2. Realizar con mímica las soft skills.

Pasos

1. El participante recibe una tarjeta que representa una o varias soft skills.
2. Tiene que hacer mímica de las soft skills mientras los otros participantes tratan de identificar cuáles son las soft skills involucradas.
3. Los otros participantes entonces explican o muestran cómo habrían hecho ellos la mímica sobre esas soft skills.

Participantes: de 2 a 15

Duración: 30 segundos para la mímica, 5 minutos para la discusión (15 minutos máximo para cada soft skill)

Recursos: cartas representando las soft skills



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Nivel 2 – Paso 5 Apropiación de la soft skill



- **Objetivos:**
 - Apropiarse comportamientos clave vinculados a la aplicación de la soft skill.
 - Resumir y anclar el aprendizaje.
- **Postura del formador:**
 - Este paso es reflexivo, por lo que se realiza en pequeños grupos.
 - Los aprendices reflexionan sobre su aprendizaje anterior. Tienen que definir los criterios de selección para retener sólo la información esencial, e identificar los comportamientos clave relacionados con la soft skill.



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Herramientas pedagógicas

Paso 5



Foto por ASHLEY EDWARDS en Unsplash



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

PAPEL ROTATIVO



Objetivos

1. Construir una contribución común entre los miembros de un equipo de trabajo.

Pasos

1. Los participantes se sientan juntos en una mesa redonda. Tienen una hoja de papel que compartirán.
2. El formador propone un desafío: por ejemplo, escribir los pasos para realizar una tarea específica, describir los diferentes materiales necesarios para una actividad, etc. Cada participante debe escribir un paso y entregar el papel a la persona de su derecha.
3. Al final, el formador pide a los participantes que reflexionen sobre el documento final y vean lo que se puede mejorar.

El formador tiene que asegurarse de que el reto tenga al menos tantos pasos como el número de participantes y debe fijar un tiempo específico para completar el reto. Los mismos pasos pueden ser usados para todas las soft skill.

Participantes: mínimo 4

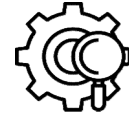
Duración: 20-30 min

Recursos: hojas de papel, bolígrafos

Nivel 2 – Paso 6

Caso práctico

- **Objetivos:**
 - Explorar los comportamientos clave relacionados con la implementación de las soft skills.
 - Poner a prueba el aprendizaje.
 - Practicar la soft skill.
- **Postura del formador:**
 - Este paso invita a los aprendices a poner a prueba su aprendizaje. Por lo tanto, es especialmente pertinente un ejercicio práctico o un escenario en el que se pida a los aprendices que elijan el comportamiento más adecuado que deben adoptar.



Herramientas pedagógicas

Paso 6



Foto por Joshua Nezz en Unsplash



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

UN VIAJE IMAGINARIO

Objetivos

1. Crear una visión de los objetivos de una persona y de los planes relacionados con el trabajo y la formación.
2. Inspirar a los participantes a pensar en sí mismos en el futuro o en un nuevo/otro trabajo o situación.
3. Hacer un dibujo de cómo se ven los participantes después de la formación / en unos meses / en un año que también puede ser utilizado para las "Fotos de una exposición" o el portafolio.

Pasos

1. El formador crea una atmósfera relajada y pide a los participantes que cierren los ojos y le sigan en un viaje imaginario.
2. Dependiendo del trabajo, de la soft skill o de los objetivos de aprendizaje, el formador cuenta una historia metafórica sobre una persona imaginaria y su viaje.
3. La historia describe el desarrollo de esta persona o su viaje a la tierra del futuro, ... de una manera inspiradora.
4. Una vez finalizada la historia, se invita a los participantes a hacer un dibujo de lo que han visto por sí mismos en su viaje imaginario.

Participantes: de 1 a 15

Duración: 10 minutos para contar la historia, 20 o 30 minutos para hacer los dibujos

Recursos: una historia inspiradora, música relajante, lápices de colores, papel

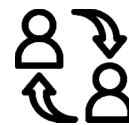


Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Nivel 2 – Paso 7 Intercambio de enfoques



- **Objetivos:**
 - Comparar, discutir y demostrar soluciones.
 - Resumir y compartir ideas para enriquecerse.
- **Postura del formador:**
 - Este paso es colectivo: pretende comparar y contrastar puntos de vista e ideas para enriquecerlos.
 - El formador coordina los debates y anima a los aprendices a compartir sus ideas recordándoles que todas ellas son útiles.



Herramientas pedagógicas

Paso 7



GOLPEANDO EN LOS NÚMEROS

Objetivos

1. Buscar maneras para realizar un buen trabajo en equipo a través de una buena organización y coordinación.
2. Tener éxito en equipo cooperando.
3. Activar el grupo.

Pasos

1. Los participantes se alinean en un círculo. En el centro del círculo, se coloca también una cuerda en forma de círculo o de óvalo. Dentro de esta cuerda se disponen los números del 1 al 30 (más o menos), totalmente mezclados.
2. Los participantes tienen que tocar los números cronológicamente con sus pies lo más rápido posible.
3. Hay dos reglas: sólo una persona a la vez puede estar dentro del círculo y únicamente puede entrar con un pie.
4. Esto implica que los participantes tienen que discutir, quién golpea, cuando o qué número, y quién puede alcanzar mejor número(s), para completar la tarea lo más rápido posible.
5. Se pueden realizar varias rondas y tratar de aumentar la eficiencia y la velocidad.

Participantes: de 5 a 20

Duración: 10 minutos mínimo

Recursos: una cuerda larga o tiza para marcar el área de juego, y los números del 1 al 30 (más o menos) dentro de esta área

Nivel 2 – Paso 8

Consolidación de la soft skill

- **Objetivos:**
 - Anclar y consolidar los comportamientos clave relacionados con la práctica de la soft skill.
 - Resumir el aprendizaje de forma visual.
- **Postura del formador:**
 - Con este paso concluye la sesión de formación del nivel 2: aplicar.
 - El formador deja que los aprendices trabajen solos, en parejas o en pequeños grupos, como deseen.



Herramientas pedagógicas

Paso 8

TABLA K-W-L		
K	W	L
What I know	What I want to know	What I learned

TABLA K-W-L

Objetivos

1. Conectar con los conocimientos previos.
2. Estimular la curiosidad.

Pasos

1. El formador escoge el tema relacionado con las soft skills que se va a debatir y da a los participantes una hoja de papel con la [tabla K-W-L](#) (tabla conocida para facilitar el aprendizaje).
2. El formador pide a los participantes que respondan a las siguientes preguntas: ¿Qué sé sobre este tema? ¿Qué quiero saber sobre este tema?
3. Después de responder a las preguntas, el formador introduce el concepto que quiere explicar a los participantes.
4. Al final de la explicación, el formador pide a los participantes que respondan de nuevo a las siguientes preguntas: ¿Qué sé sobre este tema? ¿Qué quiero saber sobre este tema? Y añade la pregunta: ¿Y qué he aprendido?

Participantes: abierto

Duración: 30 min

Recursos: hojas de papel (con la tabla K-W-L), bolígrafos

Experimentación de una herramienta

UN VIAJE IMAGINARIO



Foto por Joshua Nezz en Unsplash



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

UN VIAJE IMAGINARIO

Objetivos

1. Crear una visión de los objetivos de una persona y de los planes relacionados con el trabajo y la formación.
2. Inspirar a los participantes a pensar en sí mismos en el futuro o en un nuevo/otro trabajo o situación.
3. Hacer un dibujo de cómo se ven los participantes después de la formación / en unos meses / en un año que también puede ser utilizado para las "Fotos de una exposición" o el portafolio.

Pasos

1. El formador crea una atmósfera relajada y pide a los participantes que cierren los ojos y le sigan en un viaje imaginario.
2. Dependiendo del trabajo, de la soft skill o de los objetivos de aprendizaje, el formador cuenta una historia metafórica sobre una persona imaginaria y su viaje.
3. La historia describe el desarrollo de esta persona o su viaje a la tierra del futuro, ... de una manera inspiradora.
4. Una vez finalizada la historia, se invita a los participantes a hacer un dibujo de lo que han visto por sí mismos en su viaje imaginario.

Participantes: de 1 a 15

Duración: 10 minutos para contar la historia, 20 o 30 minutos para hacer los dibujos

Recursos: una historia inspiradora, música relajante, lápices de colores, papel



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Experimentación: Un viaje imaginario



- Elige una de las soft skills que quieras mejorar entre:
 - Comunicación
 - Aprender a aprender
 - Liderazgo
 - Confianza en sí mismo
 - Trabajo en equipo
- Escucha la historia y disfruta
- Haz un dibujo de tu viaje imaginario
- Muéstralo al grupo y explica...

Formación para formadores Debate

- ¿Cómo te sientes durante la formación con esta herramienta?
- ¿Crees que refleja el paso 6/nivel correcto?
- ¿Crees que la herramienta es adecuada para las soft skills?



**TRABAJO DE FORMA AUTÓNOMA
DE 14:00 A 15:00**



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

¿Cómo implementar el programa?



- **Materiales:**
 - Kit de formación
 - Caja de herramientas
- **Instrucciones:**
 - Lea los niveles 1 y 2 del kit de formación
 - Compruebe las herramientas asociadas a cada nivel y los pasos de la caja de herramientas
 - Escriba sus preguntas y envíelas al formador

Gracias por tu atención



SOFT SKILLS



PPT 9: TRABAJO DE FORMA AUTÓNOMA ¿Cómo implementar el programa? Nivel 1 + 2



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

¿Cómo implementar el programa? TRABAJO FUERA DE LÍNEA



- **Materiales:**
 - Training kit
 - Caja de herramientas
- **Instrucciones:**
 - Lee los niveles 1 y 2 del kit de formación
 - Comprueba las herramientas asociadas a cada nivel y los pasos de la caja de herramientas
 - Escribe tus preguntas y envíalas al formador
 - Piensa en una forma de aplicar la formación en tu organización

Tiempo para responder a las preguntas recibidas

- Preguntas:

1.
2.
3.
4.
5.
6.

Herramientas pedagógicas

TABLA K-W-L		
K	W	L
What I know	What I want to know	What I learned

TABLA K-W-L

Objetivos

1. Conectar con los conocimientos previos.
2. Estimular la curiosidad.

Pasos

1. El formador escoge el tema relacionado con las soft skills que se va a debatir y da a los participantes una hoja de papel con la [tabla K-W-L](#) (tabla conocida para facilitar el aprendizaje).
2. El formador pide a los participantes que respondan a las siguientes preguntas: ¿Qué sé sobre este tema? ¿Qué quiero saber sobre este tema?
3. Después de responder a las preguntas, el formador introduce el concepto que quiere explicar a los participantes.
4. Al final de la explicación, el formador pide a los participantes que respondan de nuevo a las siguientes preguntas: ¿Qué sé sobre este tema? ¿Qué quiero saber sobre este tema? Y añade la pregunta: ¿Y qué he aprendido?

Participantes: abierto

Duración: 30 min

Recursos: hojas de papel (con la tabla K-W-L), bolígrafos

Conclusión

Gracias por su ayuda y tu trabajo

Revisaremos las preguntas que no hayamos podido responder y nos pondremos en contacto contigo lo antes posible

Gracias por tu atención



SOFT SKILLS



PPT 10: Centrarse en el nivel 3

Nivel 3 Analizar y Evaluar



- **Una persona con un nivel 3 resuelve situaciones complejas en su trabajo identificando los componentes internos de la situación y dándoles sentido (problemas potenciales, recursos a utilizar)**
- **Objetivo del nivel 3: establecer el vínculo entre diferentes ideas relacionadas con la soft skill, cuestionarlas y argumentarlas.**

Nivel 3: 8 pasos de formación



Ejemplo: Adaptabilidad - Nivel 3

Soft skill	Definición	Nivel de adquisición de soft skill
Adaptabilidad Adaptarse al cambio	Capacidad de integrar los cambios para adaptarse de forma positiva a las personas y al entorno.	Analizar y Evaluar Contrasta la nueva situación con la anterior y valora el contexto antes de tomar cualquier decisión.

Técnicas facilitadoras

Thinking of the advantages of flexibility and adaptation to the changes in the working context.	Analyse and evaluate
Demand and verify through standardized registrations the application of what is considered already learned with a minimal quality, in a new task.	Analyse and evaluate
Thinking about the current labour market, working conditions, and about the need to be able to face them.	Analyse and evaluate
The trainers must give advice on the search for alternatives.	Analyse and evaluate

Nivel 3 – Paso 1

Bienvenida e implicación de los aprendices



- **Objetivos:**
 - Reintroducir a los aprendices en el clima de formación (formación activa, lúdica, ...).
 - Fomentar las interacciones para crear un clima de confianza y estimular a los aprendices.
 - Establecer el contexto y los objetivos de la jornada, dar información práctica para que los aprendices se sientan cómodos.
- **Postura del formador:**
 - El formador comienza la sesión recordando la información esencial relativa a la formación, así como las normas de comunicación en el grupo.
 - El formador puede pedir a unos voluntarios para que se impliquen en la facilitación de la actividad. De este modo, los aprendices experimentarán una nueva posición y obtendrán una comprensión más profunda del trabajo colaborativo. El formador permanece presente y guía a los aprendices cuando es necesario.

Herramientas pedagógicas

Paso 1



Foto por Carlos Alberto Gomez Iniguez en Unsplash

VERDADERO O FALSO

Objetivos

1. Conocernos los unos a los otros.
2. Utilizar la imaginación.

Pasos

1. Pedir al grupo que forme un círculo donde todos estén mirando hacia el interior.
2. Invita a cada participante a pensar en tres afirmaciones sobre sí mismos. Dos deben ser afirmaciones verdaderas y una falsa. ¡cuánto más únicas o interesantes sean las afirmaciones, mejor!
3. Para jugar una ronda, cada participante comparte sus tres declaraciones (en cualquier orden) con el grupo. El objetivo del juego para romper el hielo es determinar qué declaración es falsa. El grupo vota cuál de ellas considera que es una mentira, y al final de cada ronda, el participante revela cuál fue la mentira.

Participantes: de 5 a 12

Duración: 15 minutos

Recursos: ninguno

Nivel 3 – Paso 2 Compartir la experiencia

- **Objetivos:**
 - Volver a la formación haciendo hincapié en las soft skills en la vida profesional diaria.
 - Identificar situaciones profesionales en las que se ha aplicado la soft skill.
- **Postura del formador:**
 - Este paso se basa en el intercambio de experiencias. Hace que los aprendices vuelvan al ambiente de la formación con una actividad fácil y conocida.





Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Herramientas pedagógicas

Paso 2



Foto por Wase Austin Ellis en Unsplash



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS



Objetivos

1. Individualizar el enfoque.
2. Compartir experiencias.
3. Crear una "base de datos" de situaciones que ilustren el uso de las soft skills.

Pasos

1. En parejas, se pide a cada participante que cuente anécdotas, experiencias vividas en el trabajo que le hagan pensar en una soft skill en particular.
2. Las parejas comparten sus historias/anécdotas con el grupo.

Durante el feedback, el formador escribe algunas notas de cada historia para mantener el registro. Esas notas serán luego expuestas en una pared. Si es necesario, el formador también pide aclaraciones (por ejemplo, si la conexión entre la historia y la destreza de comunicación no es clara).

Participantes: mínimo 4

Duración: 30 minutos

Recursos: ninguno

Nivel 3 – Paso 3

Identificar los signos de la práctica de soft skills



- **Objetivos:**
 - Analizar situaciones profesionales en las que se ha aplicado la soft skill.
 - Identificar los indicadores relacionados con la práctica de las soft skills.
 - Concretar el análisis de la soft skill.
- **Postural del formador:**
 - Esta etapa de análisis se realiza en parejas para favorecer la reflexión. El análisis parte de la exploración de los sentidos básicos: la vista y el oído, para que el análisis sea muy concreto, práctico y comprensible para cada aprendiz.

Herramientas pedagógicas

Paso 3



Foto por UX Indonesia en Unsplash



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA



Objetivos

1. Analizar las situaciones profesionales en las que se han utilizado las soft skills.
2. Identificar los indicadores que hacen hincapié en el uso de las habilidades sociales.

Pasos

1. El formador comparte con el grupo un ejemplo de una situación que muestra el uso de una soft skill y comienza el análisis. Explica el objetivo del ejercicio: encontrar indicaciones de uso de la soft skill.
2. El grupo clasifica los indicadores en dos categorías: "lo que se puede ver" y "lo que se puede oír".
3. En parejas, los participantes analizan la situación.
4. El formador pide feedback al grupo, y les anima a los participantes a hacer nuevas sugerencias de indicadores.

Participantes: mínimo 2

Duración: 20 minutos

Recursos: ejemplos de situaciones que ilustran el uso de habilidades sociales, papel continuo y bolígrafos



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Nivel 3 – Paso 4 Cuestionar su práctica



- **Objetivos:**
 - Cuestionar la propia práctica.
 - Identificar los comportamientos clave para mejorar la práctica de la soft skill.
 - Iniciar la fase de mejora de la práctica.
- **Postura del formador:**
 - Esta etapa de autorreflexión se basa en el intercambio y el asesoramiento mutuos para estimular las ideas y la voluntad de progresar.
 - Este paso inicia la fase de mejora de la práctica. Se invita a los aprendices a reflexionar gradualmente sobre su práctica para mejorarla, con el fin de no generar demasiada resistencia al cambio.

Herramientas pedagógicas

Paso 4



EL JUEGO DE LOS SOBRES

Objetivos

1. Resolver uno o más problemas a través de un análisis de soluciones diseñadas colectivamente.

Pasos

1. Con el formador, los alumnos definen varios problemas o situaciones problemáticas y escriben cada problema en un sobre. Luego el grupo se divide en tantos equipos como problemas haya y cada equipo recibe un sobre.
2. Cada equipo tendrá que pensar en una solución al problema y escribirla (así como sus nombres) en una tarjeta de papel y ponerla en el sobre. Cada sobre va a otro equipo que repite el proceso sin leer las soluciones propuestas por los otros equipos.
3. Luego se abren los sobres (un sobre por equipo). Cada equipo debe elegir la mejor solución asignando un total de 100 puntos a las diferentes soluciones propuestas.
4. Al final, cada equipo lee el problema y luego las soluciones en orden ascendente, terminando con la solución de mayor puntuación. Todas las "tarjetas de solución" se colocan en el centro de la mesa para que cada equipo pueda recuperar sus tarjetas. El equipo con el mayor número de puntos gana.

Participantes: de 8 a 30

Duración: de 1 a 2h

Recursos: pequeñas tarjetas de papel, bolígrafos, sobres

Nivel 3 – Paso 5

Mejora de la práctica



- **Objetivos:**
 - Reproduzca ideas y comparta experiencias para mejorar su práctica.
 - Identificar los comportamientos clave para mejorar la práctica de la soft skill.
 - Asumir compromisos para mejorar la propia práctica.
- **Postura del formador:**
 - Este paso se basa en el intercambio colaborativo. Los aprendices intercambian sus conclusiones de los intercambios anteriores y se comprometen públicamente sobre los comportamientos que deciden adoptar para mejorar su práctica de soft skills.
 - La dinámica colectiva debería motivar a los aprendices a mejorar su práctica juntos.

Herramientas pedagógicas

Paso 5





Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea



PENSAR - EMPAREJAR - COMPARTIR

Objetivos

1. Procesar un tema en un entorno de aprendizaje cooperativo.
2. Motivar a los alumnos a participar aunque tengan poco interés en el tema.
3. Practicar la comunicación y las habilidades de resolución de problemas.

Pasos

1. El formador plantea una pregunta abierta alineada con el objetivo de la instrucción.
2. Primero se les pide a los participantes que PIENSEN por un minuto y que escriban sus pensamientos.
3. Luego se les pide que se dirijan a la persona que está a su lado, SE EMPAREJEN, para discutir su respuesta con esta persona.
4. El formador les hace saber cuándo cambiar, quién habla y cuándo se acaba el tiempo.
5. Finalmente, las parejas COMPARTEN lo que han discutido con todo el grupo y la discusión continúa.

Participantes: grupos, de 4 a 20

Duración: PENSAR: mínimo 1 minuto / EMPAREJAR: mínimo 5 minutos / COMPARTIR: mínimo 3 minutos por pareja

Recursos: papel y lápiz para cada participante

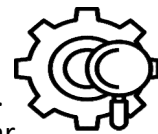


Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea



Nivel 3 – Paso 6 Autoevaluación de su práctica de soft skills

- **Objetivos:**
 - Evaluar la propia práctica de soft skills en un contexto profesional.
 - Reflexionar sobre la propia práctica y el aprendizaje para progresar.
- **Postura del formador:**
 - Este paso permite a los aprendices poner las cosas en perspectiva y reflexionar sobre su propio comportamiento basándose en criterios definidos.
 - La autoevaluación aumenta la conciencia, lo que conduce a una toma de decisiones pertinente y eficaz: debe reforzar al aprendiz como actor de su proceso de aprendizaje y hacer que quiera ir más allá tanto en la formación como en la práctica de la soft skill.



Herramientas pedagógicas

Paso 6



Foto por Pablo en Unsplash

QUÉ SE ME DA BIEN

Objetivos

1. Reflexionar sobre las propias fortalezas.
2. Presentarse a los demás.
3. Conocerse mutuamente.

Pasos

1. Los participantes forman un círculo.
2. El formador menciona varios criterios (genéricos y/o relacionados con una determinada habilidad suave/perfil de trabajo).
3. Los participantes se colocan de acuerdo a los siguientes niveles:
"Soy realmente bueno en esto!" => moverse al centro del círculo
"Yo puedo hacerlo" => detenerse a mitad de camino hacia el centro
"Yo no puedo hacerlo (todavía)" => permanecer fuera del círculo
4. Los participantes observan donde esta cada uno de ellos, entonces el formador da una señal y todos regresan fuera del círculo y se menciona el siguiente criterio.

Participantes: de 1 a 30

Duración: de 5 a 10 minutos, dependiendo del número de criterios

Recursos: ninguno

Nivel 3 – Paso 7

Elección de los comportamientos a adoptar

- **Objetivos:**
 - Acordar el comportamiento ideal a adoptar ante una situación.
 - Compartir ideas y consejos para progresar.
- **Postura del formador:**
 - Esta actividad da un paso más en el análisis de las buenas prácticas relacionadas con la soft skill gracias al debate.
 - Su objetivo es llegar a un acuerdo sobre los criterios que permiten identificar el comportamiento más adecuado en una situación determinada.



Herramientas pedagógicas

Paso 7



Foto por Kelly Sikkema en Unsplash

COMPRUEBA TU APRENDIZAJE (¡HAZLO AHORA!)

Objetivos

1. Iniciar una sesión/clase.
2. Recordar los últimos conceptos aprendidos.

Pasos

1. El formador debe preparar una pregunta rápida sobre los últimos conceptos aprendidos.
2. Al principio de la formación/sesión, a medida que los participantes llegan, escribe una pregunta o instrucción en la pizarra, indicando el tiempo que los participantes tienen para responder. La pregunta o instrucción no debe tomar más de 5 a 10 minutos.
3. El formador pide a todos los participantes que presenten sus respuestas en un documento.
4. Luego usa las respuestas para verificar que los conceptos han sido entendidos y planificar las próximas sesiones.

Participantes: abierto

Duración: 10 min máximo

Recursos: pizarra o pantalla, hojas de papel, bolígrafos

Nivel 3 – Paso 8

Análisis compartido de la soft skill

- **Objetivos:**
 - Analizar la soft skill en relación con las actividades profesionales y las normas ocupacionales.
 - Intercambio para estimular las ideas.
 - Afianzar y consolidar el aprendizaje.
- **Postura del formador:**
 - Este paso concluye la sesión de formación del nivel 3: analizar y evaluar.
 - Ofrece a los aprendices la oportunidad de analizar de forma más global sus tareas profesionales en relación con la soft skill.
 - El formador anima a los aprendices, recordándoles lo que han aprendido en actividades anteriores.



Herramientas pedagógicas

Paso 8



Foto por William Iven en Unsplash

OFERTA DE EMPLEO

Objetivos

1. Identificar las soft skills.
2. Leer entre líneas una oferta de trabajo.
3. Comprender las soft skills requeridas.

Pasos

1. El formador presenta a los participantes diferentes ofertas de trabajo que cubren diferentes ámbitos (por ejemplo, asistencia personal, construcción, automatización de oficinas).
2. Luego le pide a los alumnos que resalten las partes que se refieren a las soft skills.

Participantes: de 1 a 15

Duración: 10 min para leer y resaltar las habilidades sociales, 10 min para la discusión

Recursos: lápiz y papel, ejemplos de ofertas de trabajo

Experimentación:



LLUVIA DE IDEAS AL REVÉS

Objetivos

1. Desbloquear situaciones.

Pasos

1. Establecer el problema o la situación problemática.
2. Dar la vuelta al problema: por ejemplo, en lugar de "cómo ahorrar dinero" buscar "cómo gastar tanto dinero como sea posible".
3. Anime y deje que los participantes se expresen para responder al problema.
4. En una pizarra, dibuja 2 columnas. En el lado izquierdo, escriba todas las respuestas dadas.
5. Revise cada respuesta e invierta los efectos en la columna de la derecha (si no lo hacemos, ¿qué hacemos?) para identificar soluciones al problema inicial.

Participantes: mínimo 5

Duración: de 30 a 45 min

Recursos: una pizarra

Lluvia de ideas al revés

- Piensa en cómo no ganar en adaptabilidad...
 - Por ejemplo: no cuestionarse, no aceptar el fracaso, no pedir feedback,...

¿Cómo no ganar en adaptabilidad?

Respuestas

-
-
-
-
-
-
-
-

Soluciones

Formación para formadores

Debate

- ¿Cómo te sientes durante la formación con esta herramienta?
- ¿Crees que refleja el paso correcto/nivel 4?
- ¿Crees que la herramienta es adecuada para las soft skills?



Gracias por tu atención



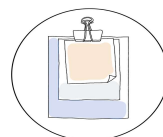
SOFT SKILLS



PPT 11: Centrarse en el nivel 4



Nivel 4 Crear



- Una persona con el nivel 4 **tiene la capacidad de poner las cosas en perspectiva, teniendo en cuenta criterios éticos. Hace referencias cruzadas a la información y al razonamiento procedente de diferentes soft skills**
- Objetivo del nivel 4: Diseñar un método, una idea, crear un valor añadido a partir de la soft skill.



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Nivel 4: 8 pasos de formación



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Ejemplo Adaptabilidad - Nivel 4



Soft skill	Definición	Nivel de adquisición de soft skill
Adaptabilidad Adaptarse al cambio	Capacidad de integrar los cambios para adaptarse de forma positiva a las personas y al entorno.	Crear Conjetura sobre posibles cambios y diseña estrategias para afrontarlos.

With the task already started, changing some of its specificities (randomly): change the size, the number of pieces to make, some of the materials, the execution deadline...	Create
Program tasks with an execution deadline that implies a higher rhythm than usual.	Create
Demand and verify the search of alternatives to the fixed order in the planification of the task in case of an alteration of the fixed conditions, in order to prevent the task from blocking.	Create

Nivel 4 – Paso 1

Bienvenida e implicación de los aprendices



- **Objetivos:**
 - Hacer que los aprendices vuelvan a entrar en el clima de formación (formación activa, lúdica...).
 - Concienciar sobre el valor añadido del trabajo en colaboración.
 - Establecer el contexto y los objetivos de la jornada de formación para que los aprendices se sientan cómodos.

- **Postura del formador:**
 - El formador comienza la sesión recordando la información esencial sobre la formación, así como las normas de comunicación en el grupo.
 - Para este último nivel de formación, el formador invita a los aprendices a "crear" desde el principio, pidiendo a uno o varios voluntarios que elijan el rompehielos que desean organizar, y que lo faciliten con el resto del grupo.



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Herramientas pedagógicas

Paso 1



Foto por Victor Garcia en Unsplash



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

SERPIENTE CIEGA



Objetivos

1. Experimentar liderazgo y ser responsable de los demás.
2. Experimentar ser guiado y confiar en alguien más.
3. Activar el grupo, por ejemplo, utilizando el método como rompehielos y/o después de un descanso.

Pasos

1. Los participantes se ponen de pie detrás de cada uno y ponen sus manos en el hombro de la persona que está delante. Todos los miembros excepto el primero de la fila (la cabeza de la serpiente que ve) tienen los ojos vendados.
2. Ahora la serpiente se mueve en una habitación/exterior. La cabeza puede variar la velocidad y la dirección. Todos los miembros deben permanecer juntos y deben tener cuidado de que la serpiente no se separe.
3. Después de un cierto tiempo, los roles se cambian. Con grupos pequeños también se puede hacer en parejas. Con grupos más grandes se pueden formar varias serpientes.
4. Posibles variaciones: Sólo el último de la fila no tiene los ojos vendados y conduce a la serpiente con instrucciones verbales. / Todos los miembros de la serpiente tienen los ojos vendados, alguien de fuera guía a la serpiente con instrucciones verbales.
5. Las experiencias pueden ser discutidas después.

Participantes: de 5 a 30

Duración: 15 min

Recursos: suficiente espacio, material para vendar los ojos de los participantes

Nivel 4 – Paso 2

Ilustración del no uso de la soft skill



- **Objetivos:**
 - Hacer que los aprendices vuelvan a la dinámica de la formación estableciendo vínculos con su vida profesional cotidiana.
 - Identificar situaciones irritantes en la vida diaria (profesional) en las que no se aplica la soft skill.
- **Postura del formador:**
 - Este paso es colectivo para multiplicar las experiencias compartidas. Las actividades de brainstorming son especialmente adecuadas para animar a los aprendices a aportar el mayor número posible de ideas.
 - En esta fase de la formación, los aprendices se conocen bien y, por tanto, pueden estar más dispuestos a compartir sus experiencias personales.
 - Se invita al formador a reforzar su confianza y a animarlos validando todas las propuestas y reavivando los debates.

Herramientas pedagógicas Paso 2



Foto por Priscilla Du Prez en Unsplash



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

POSICIONARSE...



Objetivos

1. Comprender la psicología del participante: ¿Cuáles son sus expectativas? ¿Cuáles son sus necesidades reales?
2. Comprender la importancia de utilizar las soft skills.

Pasos

1. Un participante cuenta una historia en la que ha demostrado tener o carecer de una soft skill (previamente introducida por el entrenador). Los otros participantes escuchan sin juzgar.
2. Se lleva a cabo un debate para comprender en qué parte de la historia se podría haber mejorado el uso de esta soft skill y cuáles habrían sido los efectos positivos.

Participantes: de 1 a 10

Duración: 5 minutos para el relato de la historia, 10 minutos para la discusión en grupo.

Recursos: ninguno



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Nivel 4 – Paso 3 Análisis de los factores de solución



- **Objetivos:**
 - Analizar las situaciones disfuncionales.
 - Analizar los factores de resolución para encontrar soluciones.
 - Crear y describir soluciones concretas para estas situaciones disfuncionales.
- **Postura del formador:**
 - Esta etapa de análisis se realiza en pequeños grupos para fomentar la reflexión.
 - Si encuentran dificultades, el formador puede guiar a los aprendices recordándoles lo aprendido anteriormente o invitándoles a consultar sus documentos de síntesis.
 - Los puntos de vista se comparan y contrastan gracias a la sesión informativa final.





Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Herramientas pedagógicas

Paso 3



Foto por Bryson Hammer en Unsplash



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

JUEGOS DE ADJETIVOS



Objetivos

1. Identificar lo que define una soft skill.
2. Crear una definición común.

Pasos

1. El formador presenta una larga lista de adjetivos a los participantes.
2. Los participantes deben elegir tres adjetivos que se relacionan con la soft skill en la que están trabajando.
3. Cada participante debe explicar por qué eligió estos adjetivos y cómo contribuyen a la definición de la soft skill.
4. Juntos, los participantes seleccionan qué adjetivos presentados son los más relevantes para definir la soft skill.

Participantes: de 1 a 20

Duración: 5 minutos para elegir los adjetivos, 10 minutos para la discusión y elección final

Recursos: listado de adjetivos, papel, lápices

Nivel 4 – Paso 4

Concienciación de su posición

- **Objetivos:**
 - Tomar conciencia de las propias actitudes, comportamientos y reacciones en una situación determinada.
 - Poner a prueba las ideas propuestas para mejorar las situaciones.
 - Mejorar la implementación de las soft skills.
- **Postura del formador:**
 - La escenificación se utiliza aquí para promover la autorreflexión y tomar conciencia de los propios comportamientos y reacciones ante una situación determinada. Ayuda a potenciar la mejora mediante la búsqueda de comportamientos alternativos.
 - El objetivo de este paso es experimentar, crear, innovar y mejorar.



Herramientas pedagógicas

Paso 4

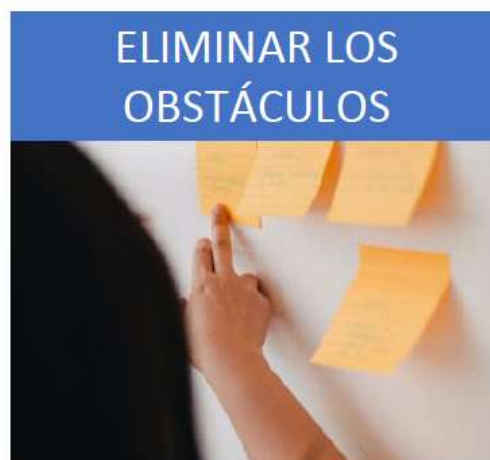


Foto por You X Ventures en Unsplash



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

ELIMINAR LOS OBSTÁCULOS



Objetivos

1. Identificar problemas dentro de un grupo o situación de trabajo.
2. Planificar mejor el trabajo para ver qué elementos están disponibles (lo que necesitamos para trabajar) y qué dificultades hay que afrontar.
3. Basándose en la realidad concreta del grupo (sus problemas, planes de trabajo...), se prepara material para apoyar la identificación de los problemas.

Pasos

1. Cada participante escribe su opinión/pregunta en una tarjeta (una por tarjeta). Luego el grupo clasifica las tarjetas, comenzando con la primera pregunta y así sucesivamente.
2. Una vez que se clasifica una pregunta, es posible ver cuál es el principal obstáculo y lo mismo con lo siguiente.
3. Al final de la clasificación, se pasa, utilizando la misma técnica para sugerir posibles soluciones a los principales obstáculos.
4. Planifique mejor el trabajo para ver qué elementos están disponibles y qué dificultades hay que afrontar (se recomienda utilizar post-it para colocar las tarjetas en una pizarra).

Participantes: de 2 a 15

Duración: 40 min

Recursos: tarjetas, papel en blanco o post-it, bolígrafos



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Nivel 4 – Paso 5 Explorar nuevas direcciones



- **Objetivos:**
 - Explorar nuevas direcciones para estar en una posición de éxito.
 - Compartir ideas y mejores prácticas para crear nuevas soluciones innovadoras.
- **Postura del formador:**
 - Este paso se realiza en grupo, para estimular la creatividad y multiplicar el número de ideas. De este paso deberían surgir más ideas innovadoras.
 - Prefiera las actividades creativas que permiten a los grupos desarrollar nuevas ideas, más complejas que la lluvia de ideas.





Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Herramientas pedagógicas

Paso 5



Foto por Manning Brew en Unsplash.



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

ESCRITURA CEREBRAL

Objetivos

1. Mejorar la innovación estimulando la creatividad.
2. Fomentar la expresión y la estimulación de ideas.
3. Promover la inteligencia y la reflexión colectiva.

Pasos

1. El formador presenta problemas relacionados con una situación de trabajo (tantos problemas como alumnos en la sala haya) y se asegura de que los problemas se entiendan.
2. Los escribe (un problema = una hoja de papel) y les da un problema a cada participante.
3. A continuación, pide a cada participante que escriba 3 ideas de soluciones en 3 post-it y las pegue en la hoja de papel (o las escriba directamente en el papel). Esto debería llevar 5 minutos.
4. Cada participante pasa la hoja de papel a su vecino que escribe 3 ideas nuevas. Puede inspirarse o reaccionar a las ideas ya propuestas.
5. Repetir la operación hasta que la hoja de papel se haya pasado a cada participante. Después de 25 minutos, un grupo de 5 personas habrá generado en teoría $5 \times 3 = 15$ ideas (soluciones) para cada problema.
6. Al final, el formador lee en voz alta todas las ideas.

Participantes: de 3 a 8

Duración: 5 min por persona

Recursos: hojas de papel, bolígrafos, post-it



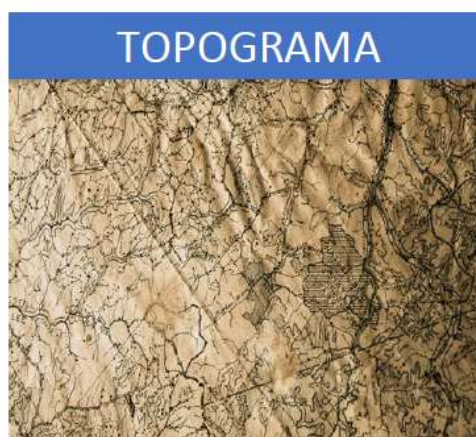
Nivel 4 – Paso 6

Análisis y elección de las situaciones de recurso

- **Objetivos:**
 - Analizar las soluciones identificadas para sacar conclusiones e identificar ejemplos de buenas prácticas.
 - Aprovechar el análisis de los éxitos anteriores para crear referencias compartidas.
- **Postura del formador:**
 - Este paso concluye las discusiones anteriores identificando las ideas que deben ser retenidas.
 - Para ello, el formador lleva a los aprendices a definir sus criterios de selección o priorización.



Herramientas pedagógicas Paso 6





Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

TOPOGRAMA

Objetivos

1. Tener una visión global y sintética de las soft skills a través de una situación exitosa que ha sido analizada.
2. Animar a los participantes a discutir abiertamente.

Pasos

Esta actividad tiene dos pasos principales:

1. Lluvia de ideas:

- Todo el grupo tiene que pensar en conjunto sobre la siguiente pregunta: "¿Cómo podemos analizar cualquier situación?. Deben surgir términos como desventajas, beneficios, dificultades, aprensiones, lecciones aprendidas (...).
- Todos los términos deben de ser escritos en una pizarra delante del grupo.
- En grupo, se debe llegar a un acuerdo entre 4 a 6 términos y crear una tabla de análisis de la situación.

2. Topograma:

- Cada participante elige un ejemplo de una situación (que puede relacionarse con las situaciones presentadas durante el entrenamiento) para analizarla con la tabla de análisis desarrollada en el primer paso de la actividad.
- Al final, los participantes pueden presentar los trabajos unos a otros de diferentes formas (tabla, mapa mental...).

Participantes: de 4 a 10

Duración: de 20 a 40 minutos

Recursos: hojas de papel y bolígrafos



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Nivel 4 – Paso 7 Creación de un catálogo de situaciones recurso



- **Objetivos:**
 - Basarse en el análisis de los éxitos anteriores de cada aprendiz para crear referencias compartidas.
 - Describir los métodos que deben aplicarse para una óptima aplicación de la soft skill.
 - Anclar el aprendizaje y crear recursos.
- **Postura del formador:**
 - Este paso es esencial: permite reformular el aprendizaje para consolidarlo y anclarlo en la memoria de los aprendices.
 - El formador deja que los grupos trabajen de forma independiente.



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Herramientas pedagógicas

Paso 7



Foto por Willem Jacobsen en Unsplash



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

CATÁLOGO DE RECURSOS



Objetivos:

1. Registrar los recursos y las buenas prácticas del grupo.
2. Crear una base de datos para inspirar acciones futuras.

Pasos

1. El formador sugiere crear un catálogo de recursos, que haga referencia a todas las ideas de buenas prácticas del grupo.
2. EL grupo es libre de utilizar cualquier material para crear este catálogo: fotos, dibujos, texto, ...

Participantes: mínimo 2

Duración: 30 minutos

Recursos: papel, bolígrafos y pinturas

Nivel 4 – Paso 8

Mejorar su práctica



- **Objetivos:**
 - Pasar de la formación a la acción mediante la aplicación de la soft skill en el trabajo.
 - Desarrollar una forma de mejorar la propia práctica profesional utilizando la soft skill.
- **Postura del formador:**
 - Este paso concluye la formación invitando a cada aprendiz a planificar sus acciones de mejora.
 - Si no se sienten cómodos con el trabajo individual, pueden realizar la actividad en parejas.
 - Sea cual sea la actividad elegida, lo mejor es proporcionar un marco a los aprendices, por ejemplo, haciéndoles preguntas básicas como ¿Qué? ¿Cuándo? ¿Cómo?

Herramientas pedagógicas

Paso 8



Foto por Lina Tróchez en Unsplash

FEEDBACK

Objetivos

1. Aprender cómo dar feedback.
2. Mejorar la conciencia de sí mismo.

Pasos

1. El formador tiene que entregar 5 tarjetas (por ejemplo 3 verdes, 2 naranjas) a cada participante. Debe recordar a los participantes que sean lo más objetivos posible y que sólo pueden dar feedback relacionado con las acciones observables.
2. Cada participante tiene que completar las tarjetas: las verdes son para describir sus puntos fuertes y las naranjas para describir las áreas de mejora.
3. Luego cada participante completa otro juego de tarjetas (3 verdes, 2 naranjas), esta vez para describir a otro participante.
4. Al final, cada participante tiene que definir al menos un paso de mejora que pueda dar, basándose en su propio análisis y en el feedback recibido.

Participantes: mínimo 2

Duración: 30 min

Recursos: tarjetas de colores (o post-it)

Experimentación

POSICIONARSE...



Foto por Priscilla Du Prez en Unsplash

POSICIONARSE...

Objetivos

1. Comprender la psicología del participante: ¿Cuáles son sus expectativas? ¿Cuáles son sus necesidades reales?
2. Comprender la importancia de utilizar las soft skills.

Pasos

1. Un participante cuenta una historia en la que ha demostrado tener o carecer de una soft skill (previamente introducida por el entrenador). Los otros participantes escuchan sin juzgar.
2. Se lleva a cabo un debate para comprender en qué parte de la historia se podría haber mejorado el uso de esta soft skill y cuáles habrían sido los efectos positivos.

Participantes: de 1 a 10

Duración: 5 minutos para el relato de la historia, 10 minutos para la discusión en grupo.

Recursos: ninguno

Posicionarse

- Tómate 5 minutos para preparar una historia en la que el uso de soft skills podría haber mejorado la situación...
- ¿Quién quiere compartirla?
- ¿En qué parte de la historia se podría haber mejorado el uso de las soft skills?
 - Piensa en ello durante 2 minutos
 - Dar sus recomendaciones
- El narrador da sus impresiones sobre las recomendaciones de los demás participantes.

Formación para formadores Debate

- ¿Cómo te sientes durante el formación con esta herramienta?
- ¿Crees que refleja el paso correcto (2) / nivel?
- ¿Crees que la herramienta es adecuada para las soft skills?



TRABAJO DE FORMA AUTÓNOMA
Durante la próxima hora



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

¿Cómo implementar el programa?



- **Materiales:**
 - Kit de formación
 - Caja de herramientas
- **Instrucciones:**
 - Lee los niveles 3 y 4 del kit de formación
 - Comprueba las herramientas asociadas a cada nivel y los pasos de la caja de herramientas
 - Escribe tus preguntas y envíalas al formador
 - Piensa en una forma de aplicar la formación en tu organización

Gracias por tu atención



SOFT SKILLS



PPT 12: TRABAJO DE FORMA AUTÓNOMA ¿Cómo implementar el programa? Nivel 3 + 4



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

¿Cómo implementar el programa?



- **Materiales:**
 - Kit de formación
 - Caja de herramientas
- **Instrucciones:**
 - Lee los niveles 3 y 4 del kit de formación
 - Comprueba las herramientas asociadas a cada nivel y los pasos de la caja de herramientas
 - Escribe tus preguntas y envíalas al formador
 - Piensa en una forma de aplicar la formación en tu organización

Tiempo para responder a las preguntas recibidas

- Preguntas:

1.
2.
3.
4.
5.
6.

Conclusión

Gracias por tu ayuda y tu trabajo

Revisaremos las preguntas que no hemos podido responder y nos pondremos en contacto contigo lo antes posible

Gracias por tu atención



SOFT SKILLS



PPT 13: TRABAJO DE FORMA AUTÓNOMA
Descubrir el sitio web

Descubrir el sitio web www.softskills-project.eu

- Consulta estos documentos del sitio web del proyecto Soft Skills:
 - El catálogo europeo de referencias de soft skills
 - Lista de soft skills con pictogramas
 - Las ruedas
 - Resumen del proceso de adquisición de soft skills
 - Kit de formación
 - Tarjetas de herramientas
 - Técnicas facilitadoras
- Escribe tus preguntas y envíalas al formador

Conclusión

Gracias por tu ayuda y tu trabajo

Revisaremos las preguntas que no hemos podido responder y nos pondremos en contacto contigo lo antes posible

Gracias por tu atención



SOFT SKILLS



PPT 14: PROTÓCOLO DE CONTEXTUALIZACIÓN Y EVALUACIÓN



¿CUÁNDO EVALUAR LAS SOFT SKILLS?

Herramientas para formadores

- **Protocolo de contextualización y evaluación**
 - Explica todo el método de contextualización y evaluación.
 - Presenta y explica las herramientas necesarias para la contextualización y la evaluación.
 - Se debe utilizar junto con las tablas de contextualización y evaluación.





Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

¿CUÁNDO EVALUAR LAS SOFT SKILLS?



Para la contextualización →

LA CONTEXTUALIZACIÓN

1ª EVALUACIÓN

¿Por qué? Permite definir si hay necesidad de formación y proponer un nivel de formación adaptado a un aprendiz.

Durante la formación →

LA FORMACIÓN

2ª EVALUACIÓN

¿Por qué? Para comprobar que los aprendices han comprendido la sesión de formación en el aula y que aplican las soft skills en el trabajo.

Después de una consolidación en una situación de trabajo →

LA CONSOLIDACIÓN EN UNA SITUACIÓN DE TRABAJO

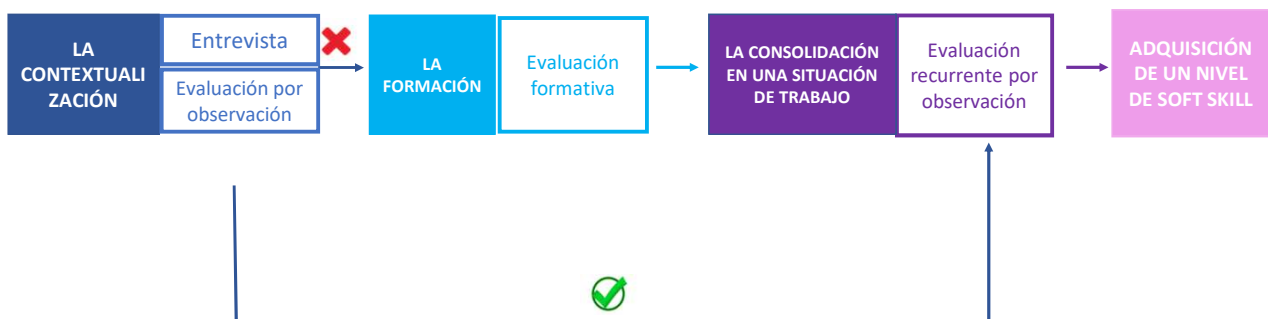
3ª EVALUACIÓN

¿Por qué? Verificar y atestiguar el nivel de soft skills.



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

¿CÓMO EVALUAR LAS SOFT SKILLS?



Contextos diferentes, mismos objetivos

- ❖ Número de organizaciones que participan en el proceso de adquisición de soft skills
- ❖ Evaluación relacionada con el trabajo o no

Supuestos de evaluación

Supuesto 1: Se **pueden evaluar y desarrollar** tanto las soft skills como las hard skills.

Supuesto 2: La formación en soft skills tiene como objetivo el cambio de **comportamiento adaptativo** - Un individuo aprende, asimila a través de la interacción al final de un proceso largo, complejo y progresivo - Un individuo necesita comprender para poder aplicar antes de analizar y transmitir.

Supuesto 3: Como el proceso de adquisición de las soft skills es progresivo, necesita una **evaluación continua**: es la repetición de su uso en diversas situaciones Y a lo largo del tiempo lo que valida la adquisición de una competencia. Por lo tanto, es necesario **mezclar la evaluación formativa y la sumativa**.

Supuesto 4: La evaluación de las soft skills debe realizarse en una **situación real o en un contexto profesional.**

Supuesto 5: Al establecer una situación profesional, el número de soft skills a evaluar debe limitarse a un **máximo de 3**. En efecto, el aprendiz no debe perderse ni desestabilizarse

Supuesto 6: Las soft skills pueden movilizarse y desarrollarse en **situaciones laborales y vitales.**

LA CONTEXTUALIZACIÓN

¿Por qué?

Permite definir si hay necesidad de formación y proponer un nivel de formación adaptado a un aprendiz.

¿Cómo?

Proponemos 2 métodos diferentes adaptados a dos contextos diferentes con los que nos encontramos

Entrevista

Evaluación por observación

LA CONTEXTUALIZACIÓN

Evaluación por observación



Contexto: Cuando un aprendiz puede ser observado en un contexto real

La observación es una forma eficaz de evaluar un nivel de soft skills mediante la recopilación de información y pruebas útiles en el lugar de trabajo o en una situación laboral.

OBSERVACIÓN

La observación es el acto de ver, de considerar cuidadosamente, medir y anotar con el fin de certificar o no el dominio de un nivel de soft skills.

Una soft skill no es visible, sólo sus resultados son observables..

LA CONTEXTUALIZACIÓN

Evaluación por observación



1. Comportamientos observables

Contextualización no relacionada con el trabajo: comportamientos genéricos observables
Contextualización relacionada con el trabajo: comportamientos específicos observables

2. Una matriz de contextualización genérica para evaluar el nivel de cada uno de los aprendices

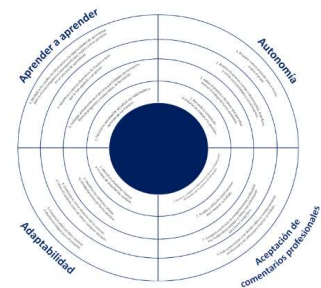
Name of the trainee		Name of the assessor		Placement 100		
XXX		XXX		XXX (not more than 1)		
Date of the placement		Date of the placement		Date of the placement		
99/09/2000		99/09/2000		99/09/2000		
Evaluated soft skills (please delete the ones that do not concern the placement)		Evaluated soft skills (please delete the ones that do not concern the placement)		Evaluated soft skills (please delete the ones that do not concern the placement)		
XXX		XXX		XXX		
Placement context (Where? Which sector? Etc...)						
XXX						
Category	Soft skill	Definition	Level of soft skills acquisition	Relative frequency in the placement	Observable behaviours	Assessment 100
						Agreed, Not agreed, Comments
Learning to learn Learning to learn (learning to learn and learning to learn)	Remember and understand	He/she expresses his/her willingness to update his/her skills and to take advantage of his/her talents.			He/she expresses curiosity and his/her desire to learn. He/she seeks out his/her strengths, mistakes or failures. He/she identifies his/her behaviours that need to be improved.	
	Apply	He/she actively participates in a training process and training activities, asks questions and performs learning tasks.			He/she participates in a learning process and related activities. He/she asks questions to support his/her learning process. He/she does tasks necessary to gain practice.	
	Analyse and evaluate	He/she identifies and expresses situations of failure or success that have helped him/her to progress.			He/she identifies specific failures and successes and what he/she has learned from them. He/she sums up his/her learning journey or process. He/she evaluates his/her learning journey or process.	
	Create	He/she explores the channels of information and learning opportunities for the use of competence (self-learning), involves other persons in a learning process.			He/she searches for learning opportunities (information, course, practice...) on his/her own. He/she describes the next steps in his/her journey or learning process. He/she exchanges with others to improve his/her learning experience.	

3. Matriz de contextualización específica vinculada a los estándares ocupacionales

4. Una rueda para registrar los resultados de la contextualización

Mentalidad de crecimiento

Ser capaz de cuestionarse a sí mismo y de progresar



¿CUÁNDO SE ADQUIERE UN NIVEL DE SOFT SKILLS?

Cuando los comportamientos observables relacionados con el nivel de una soft skill se han observado al menos **una vez** en una **situación real o en un contexto profesional**.

¿CÓMO PROCEDER?

PASO 1: PREPARACIÓN

- 1/ Especificar lo que debe evaluarse y preparar la matriz de contextualización
- 2/ Determinar el contexto de evaluación y preparar el escenario de contextualización
- 3/ Preparar el cuestionario
- 4/ Preparar las instrucciones del ejercicio de prácticas
- 5/ Preparar al aprendiz

PASO 2: EVALUACIÓN

- 1/ Realización de la situación de trabajo y recordatorio de las instrucciones
- 2/ Situación de trabajo
- 3/ Entrevista
- 4/ Validación de la primera observación

PASO 3: RETROALIMENTACIÓN

- 1/ Debate
- 2/ Síntesis

LA CONTEXTUALIZACIÓN

Entrevista



Contexto: Cuando el aprendiz no puede ser observado en un contexto real

SITUACIONES DE LA VIDA

Supuesto 6: Las soft skills pueden movilizarse y desarrollarse en **situaciones laborales y vitales.**

PREGUNTAS Y DEBATE

Para detectar y concienciar a un aprendiz sobre el dominio de una soft skill, interrogarle sobre su vida cotidiana, sus intereses, etc... puede sacar a la luz cosas interesantes.

LA CONTEXTUALIZACIÓN

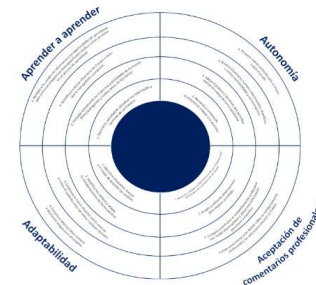
HERRAMIENTAS PARA LA ENTREVISTA



2. Una rueda para registrar los resultados de la contextualización

1. Una matriz de contextualización para evaluar el nivel de cada aprendiz

Soft skills placement grid				Placement grid					
Company	Soft skill	Definition	Level of soft skills acquisition	Related key activities to help the placement	Observable behaviors	Assessed	Not assessed	Comments	
XXX	Learn to learn Learning from experience and failures	Remember and understand He/she expresses his/her willingness to update his/her skills, and to take advantage of his/her failures. Apply He/she actively participates in a learning process and training activities, asks questions and performs training tasks. Analyze and evaluate He/she identifies and expresses situations of failure or success that have helped him/her to progress. Create He/she multiplies the channels of information and learning opportunities for the same competence (self-learning), involves other persons in a learning process.	He/she expresses curiosity and his/her desire to learn. He/she enquires about his/her mistakes, incidents or failures. He/she identifies his/her behaviors that need to be improved.	He/she participates in a learning process and related activities. He/she asks questions to support his/her learning process. He/she asks tasks necessary to gain practice.	He/she identifies specific failures and successes and what he/she has learned from them. He/she sums up his/her learning journey or process. He/she evaluates his/her learning journey or process.				
									He/she searches for learning opportunities (information, course, practice...) on his/her own. He/she describes the next steps in his/her journey or learning process. He/she exchanges with others to improve his/her learning experience.



LA CONTEXTUALIZACIÓN

Entrevista



¿CUÁNDO SE ADQUIERE UN NIVEL DE SOFT SKILLS?

Cuando se ha demostrado una soft skill, se puede considerar como adquirida.

Demostrado significa que el aprendiz ha desarrollado algunos argumentos sobre el dominio de las soft skills: puede dar ejemplos, explicar, proporcionar algunas pruebas, etc.

LA CONTEXTUALIZACIÓN

Entrevista



¿CÓMO PROCEDER?

PASO 1: PREPARACIÓN

- 1/ Especificar lo que debe evaluarse
- 2/ Preparar la matriz de contextualización y analizarla
- 3/ Preparar las preguntas globales
- 4/ Preparar al estudiante en prácticas

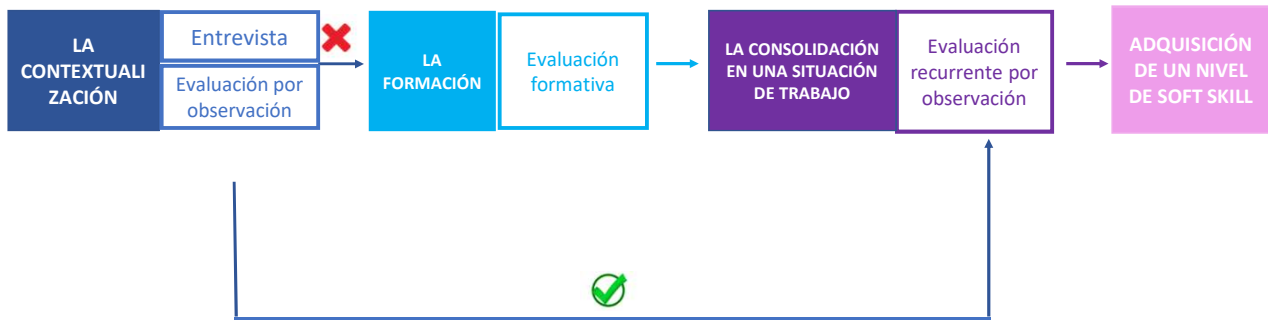
PASO 2: EVALUACIÓN

- 1/ Recordar las instrucciones
- 2/ Entrevista
- 3/ Validación de un nivel de soft skills

PASO 3: RETROALIMENTACIÓN

- 1/ Debate
- 2/ Síntesis

¿CÓMO EVALUAR LAS SOFT SKILLS?



LA FORMACIÓN

Evaluación formativa

¿POR QUÉ? Para comprobar que los aprendices han entendido la sesión de formación y que serán capaces de aplicar lo que han aprendido en el trabajo.

Herramienta para la consolidación

EVALUACIÓN FORMATIVA	
	Objetivo: supervisar el aprendizaje de los aprendices
	Durante la formación
	Apuesta baja: no hay puntos, puntuaciones ni porcentajes

LA FORMACIÓN

Evaluación formativa



Nivel 1: Recordar y Entender

→ Paso 7: Evaluación formativa Y Paso 8: Consolidación de los nuevos conocimientos

¿CÓMO?

Nivel 2: Aplicar

→ Paso 8: Consolidación de la soft skill

Nivel 3: Analizar

→ Paso 8: Análisis compartido de la soft skill

Nivel 4: Crear

→ Paso 8: Mejorar su práctica

LA FORMACIÓN

Evaluación formativa



HERRAMIENTAS
PARA LA
EVALUACIÓN
FORMATIVA

11 Tarjetas de
herramientas

2 tipos de herramientas:

- Una herramienta de "Síntesis" que sólo se utiliza en la última etapa de la formación y que permite resumir lo que se ha visto a lo largo de la sesión
- Una herramienta "Antes-Después" que debe utilizarse tanto en la primera como en la última etapa de la formación (lo que el alumno sabía antes, lo que sabe al final)

LA FORMACIÓN

Ejemplo de herramienta de síntesis



MOODBOARD

MOODBOARD



Foto por Liby Nanni en Unplash

3

- Objetivos
1. Crear el diálogo entre el grupo.
 2. Enlazar el aprendizaje.

- Pasos
1. El formador proporciona a los participantes un conjunto de revistas, catálogos, periódicos, folletos,...
 2. Los participantes clasifican y seleccionan los elementos significativos relacionados con el tema del que hablan.
 3. A partir de estos elementos, crean el moodboard cortando, pegando, fijando,... las imágenes en un soporte. Los participantes pueden trabajar solos o en pequeños grupos (2 o 4).

Participantes: de 1 a 100
 Duración: 30 min – 1 h
 Recursos: revistas, catálogos, periódicos, folletos

LA FORMACIÓN

Ejemplo de herramienta Antes/Después



TABLA K-W-L

TABLA K-W-L

K	W	L
What I know	What I want to know	What I learned

- Objetivos
1. Conectar con los conocimientos previos.
 2. Estimular la curiosidad.

- Pasos
1. El formador escoge el tema relacionado con las soft skills que se va a debatir y da a los participantes una hoja de papel con la [tabla K-W-L](#) (tabla conocida para facilitar el aprendizaje).
 2. El formador pide a los participantes que respondan a las siguientes preguntas: ¿Qué sé sobre este tema? ¿Qué quiero saber sobre este tema?
 3. Después de responder a las preguntas, el formador introduce el concepto que quiere explicar a los participantes.
 4. Al final de la explicación, el formador pide a los participantes que respondan de nuevo a las siguientes preguntas: ¿Qué sé sobre este tema? ¿Qué quiero saber sobre este tema? Y añade la pregunta: ¿Y qué he aprendido?

Participantes: abierto
 Duración: 30 min
 Recursos: hojas de papel (con la tabla K-W-L), bolígrafos

11

LA FORMACIÓN

Evaluación formativa



¿CÓMO PROCEDER?

PASO 1: PREPARACIÓN

- 1/ Especificar lo que debe evaluarse
- 2/ Preparar la evaluación
- 3/ Preparar las instrucciones para el ejercicio de evaluación formativa

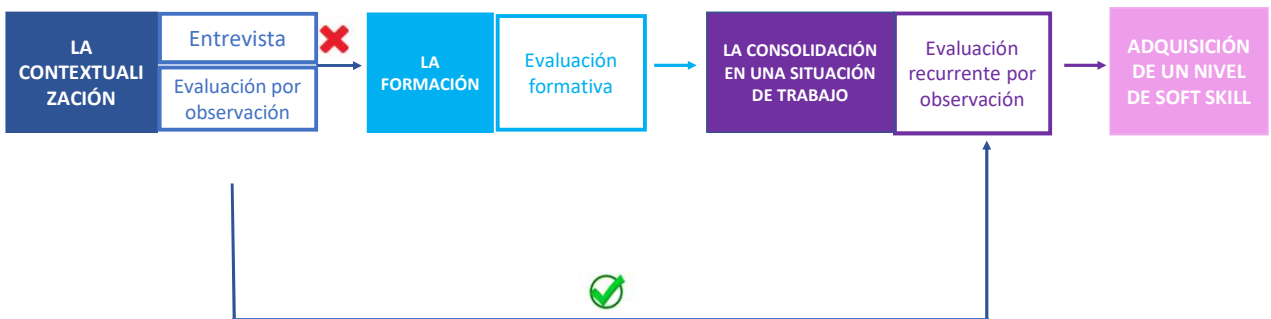
PASO 2: EVALUACIÓN

- 1/ Realización de la actividad y explicación de las instrucciones
- 2/ Ejercicio de evaluación formativa
- 3/ Debate y retroalimentación



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

¿CÓMO EVALUAR LAS SOFT SKILLS?



LA CONSOLIDACIÓN EN UNA SITUACIÓN DE TRABAJO

LA EVALUACIÓN RECURRENTE POR OBSERVACIÓN



¿CÓMO?

Verificar y atestiguar el nivel de soft skills

RECURRENTE

Supuesto 3: Como el proceso de adquisición de soft skills es progresivo, necesita una **evaluación continua:** es la repetición de su uso en diversas situaciones Y a lo largo del tiempo lo que valida la adquisición de una competencia.

LA CONSOLIDACIÓN EN UNA SITUACIÓN DE TRABAJO

HERRAMIENTAS PARA LA EVALUACIÓN RECURRENTE POR OBSERVACIÓN



3. Matriz de evaluación específica vinculada a los estándares ocupacionales

4. Una rueda para registrar los resultados del posicionamiento

1. Comportamientos observables

Contextualización no relacionada con el trabajo: comportamientos genéricos observables
Contextualización relacionada con el trabajo: comportamientos específicos observables

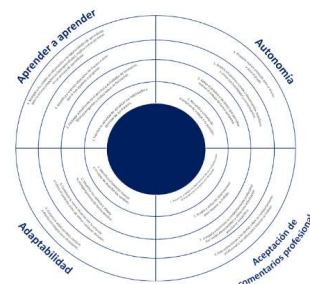
2. Una matriz de evaluación genérica para evaluar el nivel de cada aprendiz

Soft skills assessment grid

Name of the trainee		XXX	Name of the assessor		XXX		
Date of the evaluation		00 / 00 / 0000					
Assessor of soft skills (please delete the lines that do not concern this assessment):		XXX (not more than 3)					
Context of the assessment (Where? Which scenario? Etc...)		XXX					
Category	Soft skill	Definition	Level of soft skills acquisition	Observable behaviours	Assessment		
					Accepted	Not accepted	Comments
Learning to learn <small>ing from your own experiences and failures</small>	Ability and desire to continuously acquire and update knowledge and competences	Remember and understand Ho/She expresses his/her willingness to update his/her skills and to take advantage of his/her failures		Ho/She expresses curiosity and his/her desire to learn Ho/She speaks about his/her mistakes, mistakes or failures Ho/She identifies his/her behaviours that need to be improved			
		Apply Ho/She actively participates in a training process and training activities, asks questions and performs training tasks		Ho/She participates in a learning process and related activities Ho/She asks questions to support his/her learning process Ho/She does tasks necessary to gain practice			
		Analyse and evaluate Ho/She identifies and expresses situations of failure or success that have helped his/her to progress		Ho/She identifies specific failures and successes and what he/she has learned from them Ho/She sums up his/her learning journey or process Ho/She evaluates his/her learning journey or process			

Mentalidad de crecimiento

Ser capaz de cuestionarse a sí mismo y de progresar



Se considera que un nivel de soft skills se domina cuando los comportamientos observables han sido observados por el evaluador en varias ocasiones (al menos 2 o 3 seguidas) en diferentes contextos.

¿Deberían haberse cuestionado/demostrado todos los comportamientos observables?

¿CÓMO PROCEDER?

PASO 1: PREPARACIÓN

- 1/ Especificar lo que debe evaluarse y preparar la matriz de evaluación
- 2/ Determinar el contexto de evaluación y preparar el escenario de evaluación
- 3/ Preparar el cuestionario
- 4/ Preparar las instrucciones del ejercicio de prácticas
- 5/ Preparar al aprendiz

PASO 2: EVALUACIÓN

- 1/ Realización de la situación de trabajo y recordatorio de las instrucciones
- 2/ Situación de trabajo
- 3/ Entrevista
- 4/ Validación de la primera observación

ETAPA 3: RETROALIMENTACIÓN

- 1/ Debate
- 2/ Síntesis y plan de las próximas sesiones de evaluación

Gracias por tu atención



SOFT SKILLS

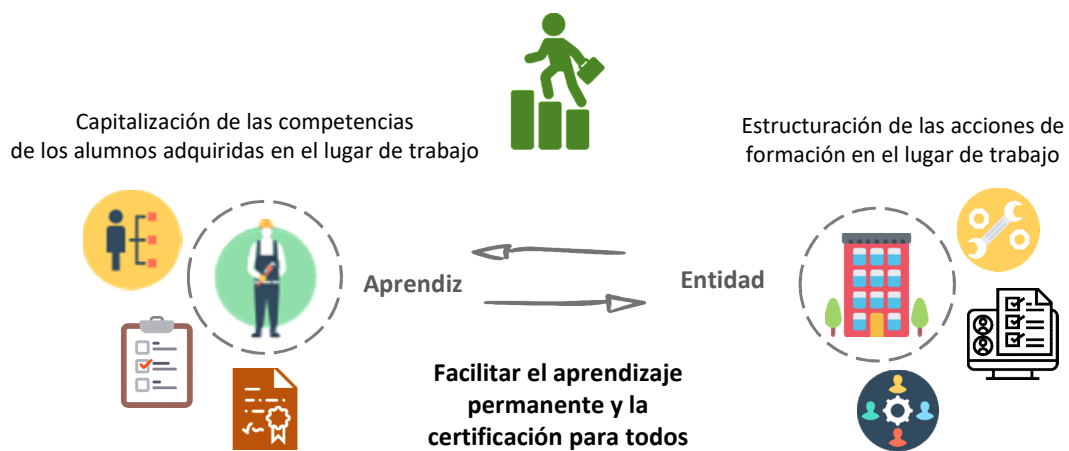


PPT 15: Presentación de Zerobarrier

Solución ZEROBARRIER



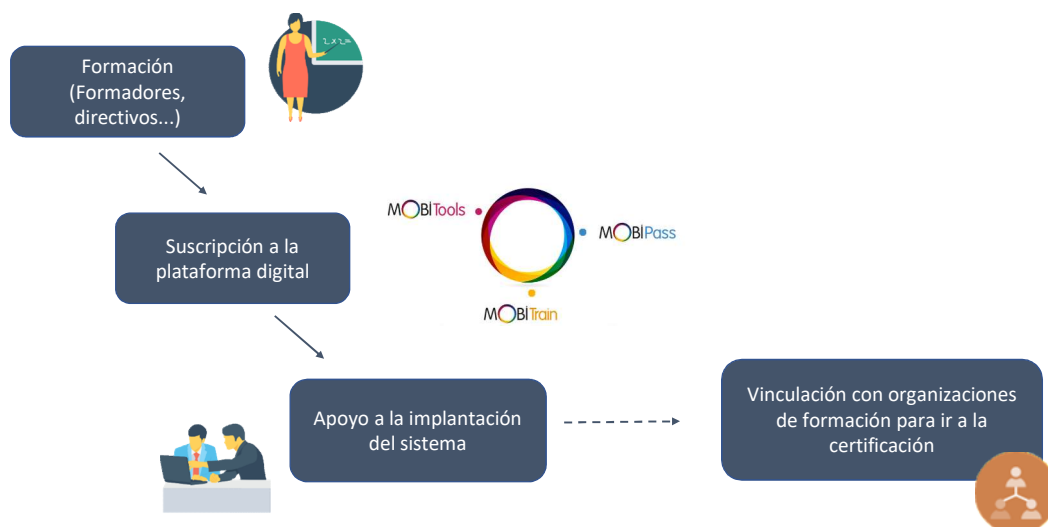
Doble respuesta para la inclusión profesional



Un sistema global de apoyo a la formación en el lugar de trabajo

- Basado en un **glosario de competencias común reconocido** a nivel nacional y europeo
- Utilizado por los **actores que apoyan a los aprendices profesionales** (empleadores, organizaciones de formación, etc.)
- Para trazar el curso de la adquisición de competencias de los aprendices en diferentes contextos y según diferentes métodos, especialmente en el lugar de trabajo

Un sistema global de apoyo a la formación en el lugar de trabajo



ZEROBARRIER plataforma digital



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea



Plataforma digital innovadora y ergonómica





Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea



Actualmente en la plataforma

1,100 alumnos formados

120 entidades involucradas

250 formadores

57% de certificación

Tasa de inclusión profesional x2

31 depósitos de competencias en 10 áreas de actividad

(Hostelería, Construcción, SAP, Medio Ambiente, Lavandería, Limpieza,
Distribución-Venta, Espacios verdes, Agricultura, Industria, Textil)

**VINCULO
ZEROBARRIER / PROCESO DE ADQUISICION
DE SOFT SKILLS**



Encuentre todos los **materiales** que se han desarrollado durante el proyecto (catálogo europeo de referencias de soft skills, kit de formación, tarjetas de herramientas, protocolo de contextualización y evaluación, técnicas facilitadoras, formación para formadores, lista de control para formadores, 7 estándares ocupacionales)
→ También disponible gratuitamente en www.softskills-project.eu

Mantenga un **registro** de toda la formación y las consolidaciones seguidas por cada aprendiz, lo cual es muy útil cuando el proceso de adquisición de soft skills no tiene lugar en la misma organización o si un aprendiz cambia de organización.

Consulte los estándares ocupacionales que vinculamos a las soft skills (...) así como el estándar ocupacional de soft skills. Al mismo tiempo, es posible registrar los resultados de las contextualizaciones y las evaluaciones y **generar** automáticamente los CV y los portafolios de competencias.

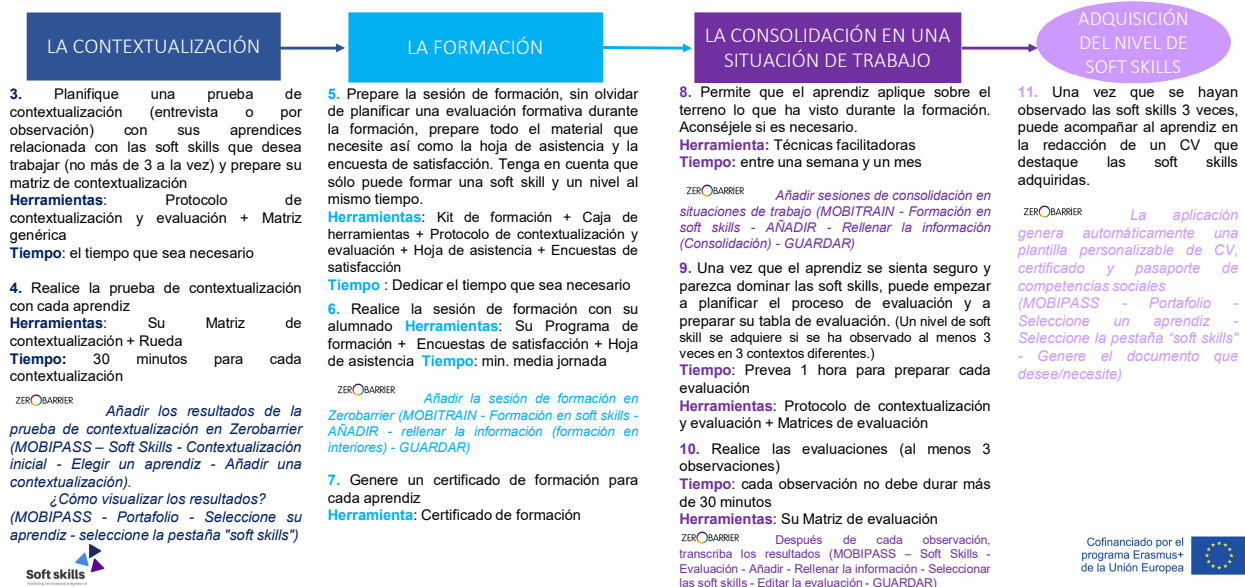
¿CÓMO PROCEDER?

PREVIAMENTE

1. Lee el catálogo para saber más sobre las soft skills, sus definiciones y el proceso de adquisición de las mismas.

2. Seleccione a los aprendices a los que apoyará en el proceso de adquisición de soft skills y elija las soft skills que desea trabajar (no más de 3 al mismo tiempo).

ZEROBARRIER primera vez que utiliza Zerobarrier con su aprendiz, cree una cuenta para su aprendiz (Menú - Gestión - Gestionar los usuarios - Añadir)



Presentación dinámica de la plataforma



Herramientas para formadores



- **Manual Zerobarrier**

Este documento es accesible en línea y da todas las claves para utilizar correctamente la plataforma Zerobarrier. Aprenderás a realizar una contextualización o una evaluación y a registrar los resultados en Zerobarrier, aprenderás a encontrar herramientas en ella pero también a consultar la base de soft skills o los estándares ocupacionales vinculados a las soft skills.

Si tienes alguna duda al utilizar Zerobarrier, puedes consultar las instrucciones del manual.

Gracias por tu atención



SOFT SKILLS



PPT 16: TRABAJO DE FORMA AUTÓNOMA
Experimentación de Zerobarrier

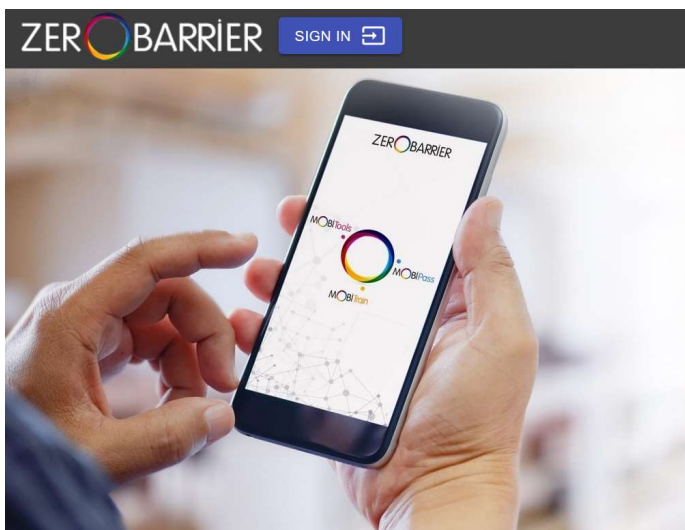


Trabajo de forma autónoma



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

www.beta.zerobarrier.eu/home



ZEROBARRIER

@ I.grandry@lelope.be

••••••••

Stay sign in

CONNECTION

✕

Forgot your password ?

- Tienes 1 hora para intentar utilizar la plataforma:
 1. Conectarse a la plataforma
 2. Añadir un nuevo aprendiz
 3. Enumerar las soft skills de la categoría "Fiabilidad"
 4. Encontrar la definición del nivel 2 de la competencia "Inteligencia emocional".
 5. Crear una contextualización de un aprendiz en todas las soft skills de una categoría
 6. Añadir una sesión de formación y una sesión de consolidación en una situación de trabajo para un aprendiz
 7. Evaluar a un aprendiz en una soft skill (sin relación con un estándar ocupacional)
 8. Enumerar las herramientas de la tarjetas de soft skills que se pueden utilizar para un grupo pequeño, duran menos de 10 minutos y no requieren ningún equipo
 9. Generar una cartera de competencias y un CV para un aprendiz

- Preguntas:

- Comentarios:

- Escribir las preguntas y enviarlas al formador

Gracias por tu atención



SOFT SKILLS



**PPT 17: Implementación del programa de formación
& Revisión de los materiales**



Revisión de los materiales



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

¿Cómo buscar los materiales?



En el sitio web gratuito www.softskills-project.eu

O Con suscripción: www.zerobarrier.eu

3 categorías

- Material pedagógico
- Material de formación
- Material de evaluación








Diferentes idiomas

francés, inglés, alemán, esloveno, español











5 tipos

- Manual o guía
- Resumen
- Plantilla
- Estándares ocupacionales
- Anexo






Material pedagógico

Catálogo europeo de referencias de soft skills		Todos los idiomas
Base soft skills		Todos los idiomas
Lista de soft skills con pictogramas		Todos los idiomas
Ruedas		Todos los idiomas
Resumen del proceso de adquisición		Todos los idiomas
Manual Zerobarrier		Inglés, Francés
7 estándares ocupacionales		Inglés, Francés, Español

Material de formación

Kit de formación para la aplicación de las soft skills		Todos los idiomas
+ Anexo 1 - Reglas del juego		Todos los idiomas
+ Anexo 2 - Tarjetas de Avatar		Todos los idiomas
+ Anexo 3 - Tarjetas de Soft Skills		Todos los idiomas
+ Anexo 4 - Tablero de juego		Todos los idiomas
Tarjetas de herramientas para la formación en soft skills		Todos los idiomas
Certificados de formación para los niveles 1, 2, 3 y 4		Todos los idiomas
Hoja de asistencia		Todos los idiomas
Encuestas de satisfacción de aprendices		Todos los idiomas
Técnicas facilitadoras		Francés, Inglés, Español

Material de evaluación

Protocolo de contextualización y evaluación de soft skills		Todos los idiomas
Matriz de contextualización genérica		Todos los idiomas
Matrices de contextualización específicas (relacionadas con los estándares ocupacionales)		Francés, Inglés, Español
Matriz de evaluación genérica		Todos los idiomas
Matrices de evaluación específicas (relacionadas con los estándares ocupacionales)		Francés, Inglés, Español

Herramientas para formadores

- **Lista de control para los formadores**

- Para utilizar después de una formación de formadores y antes de comenzar el proceso de adquisición de soft skills con un aprendiz.
- Compuesto por un resumen del proceso de adquisición de soft skills, una lista de control para verificar si se dispone de todas las herramientas necesarias y un cuestionario de conocimientos con las respuestas.

→ No dudes en leerlo después de nuestra formación ☺





Implementación del programa de formación



Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Formación de aprendices



- ¿Cómo vas a aplicar este programa de formación?
 - ¿Cómo vas a elegir las herramientas?
 - ¿En qué documentos te vas a basar?
 - ...
- ¿Te imaginas incluir las herramientas de formación desarrolladas en el programa de formación de tu organización?
- Establecer una formación para el nivel 1

Hacer este trabajo de forma autónoma y hablarlo en el grupo a la hora siguiente



Gracias por tu atención



SOFT SKILLS



PPT 18: Evaluación de la formación

Evaluación de la formación

Tómate unos minutos para completar esta encuesta.

Dado que tu opinión es muy importante, te invitamos a responder con sinceridad.

Puedes indicar tu respuesta con una x en una escala de 4 puntos (4- muy satisfactorio, 3-satisfactorio, 2-menos satisfactorio, 1-no satisfactorio).

Gracias por tu atención



SOFT SKILLS



PPT 19: Conclusión - Feedback

 Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea


Soft skills
Facilitating the vocational integration of people with low levels of qualifications



¡¡¡Gracias por tu participación en esta formación!!!

El trabajo hecho

- **Conocimientos :**
 - El proyecto
 - El método ECVET
 - Las categorías y el nivel de las soft skills
 - El papel del formador
 - El protocolo de evaluación
 - La caja de herramientas
 - Las técnicas facilitadoras
- **Habilidades :**
 - Gestionar los 4 niveles y la actividad introductoria
 - Experimentación de algunas herramientas de la caja de herramientas
 - Gestión del sitio web www.softskills-project.eu y de la plataforma Zerobarrier



El trabajo por hacer

- **Practicar:**
 - Utilizar el método en tus hábitos de formación
 - Formar a los aprendices de tu organización en soft skills
 - Evaluar a los aprendices en cuanto a soft skills



Feedback

- Tomar 5 minutos para responder a estas preguntas:

- ¿La formación ha respondido a tus expectativas?
- ¿Hay algún elemento que debería desarrollarse más?
- ¿Cómo te sentiste durante la formación?



- Intervención de cada participante - puesta en común

Certificado de formación

Todos recibirán un certificado de formación que acredita que han asistido a esta formación y que ya son capaces de utilizar los diferentes materiales de Soft skills.





Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea



Contacto

Si tienes alguna pregunta sobre cómo poner en práctica la formación o el proceso de contextualización y evaluación, no dudes en ponerte en contacto con los socios del proyecto Soft Skills:

FR

REGIE DES ECRIVAINS
2 rue Verlaine
67300 Schiltigheim - Francia
projets@scic-ecrivains.eu

FR

SOLIVERS
46 route Ecospace
67120 Molsheim - Francia
contact@solivers.eu

BE

WORK'INN
Rue Saint Lambert 84
4040 Herstal - Bélgica
eft.workinn@aigs.be

BE

LE PLOPE
Rue Vert Vinâve 60
4040 Herstal - Bélgica
info@lelope.be

ESP

PENASCAL S. KOOP.
Carretera Belibao-Gamdakao 10
48004 Bilbao - España
info@grupopenascal.com

ESP

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE ESCUELAS DE SEGUNDA OPORTUNIDAD
Calle San Francisco de Sales 1
14010 Córdoba - España
info@e2oespana.org

ESL

CUDV Draga
Draga 1
1292 Ig - Eslovenia
center.draga.ig@center-db.si

AU

CHANCE B
Franz-Josef-Straße 3
8200 Gleisdorf - Austria
office@chanceb.at

Gracias por tu atención



4. CERTIFICADO DE FORMACIÓN

Al final de la formación, el formador deberá entregar certificados de formación a todos los formadores que hayan asistido a la sesión de formación. Puede descargar este certificado en el sitio web www.softskills-project.eu

CERTIFICADO DE FORMACIÓN

El abajo firmante, *Nombre, Apellidos, Cargo, Entidad*, certifica que

NOMBRE APELLIDOS

Registrado por la entidad *nombre y dirección de la entidad*

participó en la acción de formación, titulada "Programa de formación de formadores en Soft Skills".

La formación tuvo lugar (*¿dónde?*) entre *fecha de inicio* y *fecha de finalización* durante un periodo de 25 horas.

Al final de la formación, *Nombre & Apellidos* está en condiciones de impartir el programa europeo de formación en Soft Skills.

Hecho para servir y hacer valer lo que es justo

Expedido en ciudad el fecha

Nombre, Apellidos
Cargo & Entidad
Firma





5. ¿CÓMO CONTACTAR CON NOSOTROS?

FR

REGIE DES ECRIVAINS

2 rue Verlaine
67300 Schiltigheim - France

projets@scic-ecrivains.eu

FR

SOLIVERS

46 route Ecospace
67120 Molsheim - France

contact@solivers.eu

BE

WORK'INN

Rue Saint Lambert 84
4040 Herstal - Belgium

eft.workinn@aigs.be

BE

LE PLOPE

Rue Vert Vinâve 60
4040 Herstal - Belgium

info@lelope.be

SP

PENASCAL S. COOP.

Carretera Bilbao-Galdakao 10
48004 Bilbao - Spain

info@grupopenascal.com

SP

ASOCIACION ESPANOLA DE ESCUELAS DE SEGUNDA OPORTUNIDAD

Calle San Francisco de Sales 1
14010 Cordoba - Spain

info@e2oespana.org

SI

CUDV Draga

Draga 1
1292 Ig - Slovenia

center.draga.ig@center-db.si

AT

CHANCE B

Franz-Josef-Straße 3
8200 Gleisdorf - Austria

office@chanceb.at



Con la colaboración de:

