

# U.T.2.- DISEÑO DE ACCIONES FORMATIVAS DIRIGIDAS A LA JUVENTUD

---



**Materiales formativos de FP Online propiedad del Ministerio de Educación y Formación Profesional.**

[Aviso legal](#)

## En una situación real



### Caso práctico

En esta segunda Unidad de trabajo recordamos que habíamos dejado a Pablo, que acababa de terminar el Ciclo de Formación de Grado Superior de Animación Socio Cultural Turística (CFGS TASOCT), con la idea de comenzar a colaborar en la ONG de su barrio, dedicada a trabajar con los jóvenes en situación de riesgo social y va a realizar actividades educativas no formales pero debe estudiar y conocer previamente todo lo que esto conlleva para que su planificación y objetivos sean exitosos y eficaces



Se habló de poner en práctica múltiples actividades, aunque tenían dudas sobre por dónde empezar.

Recordando lo estudiado en módulos anteriores, en especial en el de Metodología de la Intervención Social, Pablo sugiere que lo primero sería realizar un estudio de lo que a esos jóvenes les gusta o motiva, preguntarles por sus intereses y aficiones, para posteriormente clarificar cuáles debieran ser las líneas de intervención y finalmente ponerla en marcha

**¿Cómo podría Pablo aplicar esta teoría para ayudar a la ONG?**



**Materiales formativos de FP Online propiedad del Ministerio de Educación y Formación Profesional.**

[Aviso legal](#)

# 1. Análisis de las necesidades de los jóvenes en Canarias.

---

Como bien nos dice Pablo, para abordar las necesidades formativas de un determinado colectivo, será preciso primero identificar la situación de partida, para establecer hacia dónde se pretende llegar con la formación.

Serán pues **necesidades de formación** las que resultan de la diferencia entre situación actual y situación deseada.

La Ley Canaria de Juventud, Ley 7/2007, de 13 de abril, crea el Observatorio Canario de la Juventud, el cual en su informe de 2014, señala algunos datos sobre la juventud canaria:

- ✓ El **volumen de jóvenes ha disminuido entre 2007 y 2013**, debido principalmente a la bajada en su momento de la tasa de natalidad, ello supone una menor presión sobre su incorporación al sistema educativo y sobre al mercado de trabajo.
- ✓ En relación al tema de la **actividad, empleo, y el paro juvenil** (16 a 24 años de edad), se observa que tiende a ser aproximadamente el doble del paro de la población adulta.
- ✓ **En relación a la tasa neta de fracaso escolar**, se observa que ha permanecido más bien constante, mientras que ha disminuido la de abandono educativo temprano, lo que significa que con la crisis que se ha vivido no hay más jóvenes finalizando con éxito la ESO, sino más jóvenes que han terminado la ESO y que continúan sus estudios.
- ✓ Canarias es, junto con Andalucía, **la comunidad con más “ninis”** (ni trabaja ni estudia ni recibe formación), un 30% de los jóvenes entre 20 y 29 años. En estos años parece que se **ha reducido la brecha de género** en este colectivo, pues la mayor tasa de mujeres ninis, debido a responsabilidades familiares (probablemente) se ha igualado con la tasa de los varones. **La probabilidad de ser ‘nini’ está claramente relacionada con el origen social**, por lo que debe interpretarse como un elemento de trayectoria de clase.
- ✓ **Económicamente**, la crisis ha supuesto una considerable pérdida de poder adquisitivo de los salarios y del conjunto de renta que perciben los jóvenes. Además, esta disminución ha sido más acusada en los grupos de menos renta, por lo que como resultado ha aumentado la desigualdad económica y el porcentaje de jóvenes bajo la frontera de pobreza relativa.

Se ha reducido la **brecha de género** en los principales indicadores laborales y económicos, debido posiblemente a que la destrucción de empleo ha afectado en mayor medida a los hombres por estar concentrada en sectores masculinizados.

Por otro lado, los temas de preocupación juvenil, según informe sobre **“diagnóstico de la situación de la Juventud canaria y española- 2012”** que se vuelven a repetir en los años siguientes y se enfatizan aún más



con la pandemia del Coronavirus de 2020, los cuales [REDACTED]  
son:

- ✓ Paro.
- ✓ Problemas económicos.
- ✓ Educación.
- ✓ “Problemas personales”: falta de perspectiva de futuro, futuro incierto para la familia ,etc.
- ✓ Estado de salud, menos importante con un 4% (sobre todo en los mayores de 25 años).
- ✓ La violencia de género, 0,5%, aunque no significa que estén afectados/as directamente por este problema.
- ✓ El acceso a la vivienda, el 3,8 %.

Estableciendo una relación de ideas con los datos de la realidad descrita, observamos que algunas de las necesidades de esta población juvenil podrán ser:

- ✓ Capacitación para la empleabilidad, bien sea con una mejora en su cualificación profesional o bien mediante la formación en fórmulas de autoempleo.
- ✓ Hacer uso de una oferta formativa adecuada a la demanda de los jóvenes que abandonan el sistema educativo, sin obtener un certificado académico oficial.
- ✓ Hacer uso de una oferta de cursos de formación ,posteriores a la enseñanza obligatoria, para los jóvenes que salgan del sistema educativo con fracaso escolar.
- ✓ Contar con estrategias motivadoras que le animen a continuar el estudio, en horarios y fuera del espacio escolar, para los jóvenes que estando aún dentro del sistema educativo obligatorio, tienen muchas posibilidades de fracaso escolar.
- ✓ Desarrollo de un trabajo en habilidades y herramientas que ayuden a los/as jóvenes para hacer frente a esos “problemas personales”
- ✓ Instrucción que facilite a los jóvenes para desenvolverse en aspectos relativos al acceso de la primera vivienda, organización de la economía, el ahorro, etc.
- ✓ Etc.



## Para saber más

En el siguiente enlace puedes ver un resumen del Diagnóstico de la situación de la Juventud canaria y española:

[Diagnóstico de la situación de la Juventud Canaria.](#)

# 1.1. ¿Se pueden cubrir todas las necesidades de los jóvenes con la formación?

---

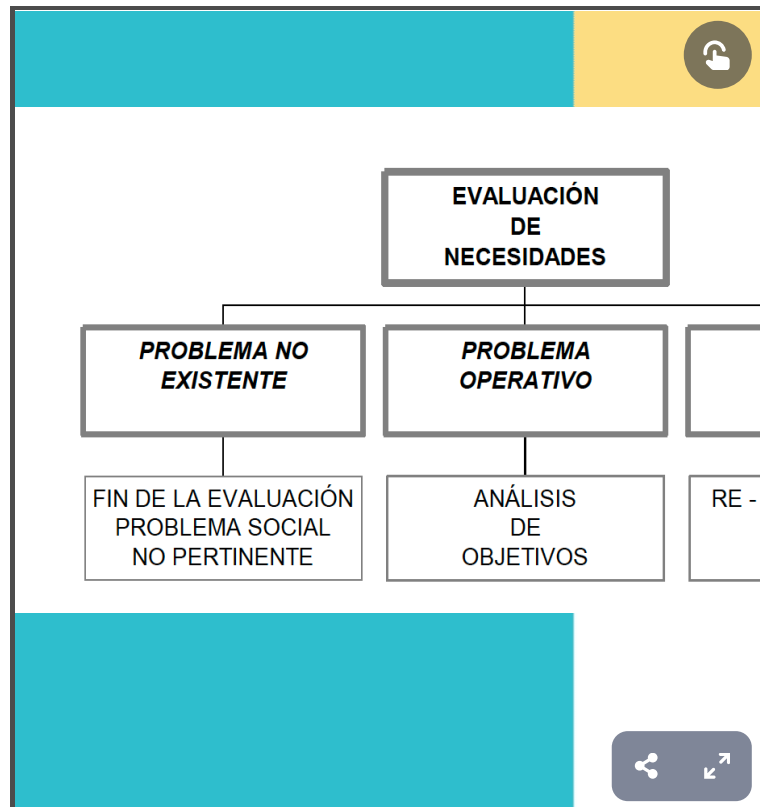
**El análisis de necesidades es la fase previa de cualquier tipo de estudio que tenga como objeto implantar cualquier tipo de programa o servicio, ya sea en la formación del profesorado, o en la salud mental.**

La evaluación de necesidades, constituye el elemento fundamental para la identificación del problema como tal y para la determinación de su magnitud (Hernández, 1995). Pérez (1991) considera que es importante realizar una planificación sistemática antes de lanzarse a realizar acción de intervención. Por ello, la mejor intervención siempre debe comenzar por identificar las necesidades que serán el “hilo conductor” de todo nuestro proceso de intervención.

La aparición de este tipo de estudios en el ámbito social surge según Tejedor (1990), por tres razones principales:

1. La justificación del gasto público que demandan de los poderes políticos las fuerzas sociales en un contexto democrático.
2. La coyuntura de expansión de servicios sociales que hoy se vive.
3. Y, paradójicamente, la escasez de recursos disponibles para invertir en esos servicios sociales.

Tras el análisis de necesidades, según Hernández, (1995) se puede llegar a tres tipos de resultados que, a su vez, conllevan la toma de distintas decisiones para el futuro de la evaluación:



**J. Mckillip (1989)** define **necesidad** como “un juicio de valor de que algún grupo tiene un problema que puede ser solucionado”. En su definición se observan **4 aspectos**:

- ✓ Reconocer una necesidad conlleva **hablar de valores**, por tanto, personas con diferentes valores observarán diferentes necesidades. Una persona observadora puede juzgar una situación como inadecuada, mientras que la persona que la vive no lo ve igual (no siente insatisfacción).
- ✓ Un grupo de personas puede sentir **una necesidad solo en un momento determinado**.
- ✓ Un **problema** es un resultado inadecuado, no responde a las expectativas.
- ✓ El reconocimiento que una necesidad incluye un juicio de que **existe una solución para un problema. Pero un problema puede tener muchas soluciones potenciales**.

Desde otro punto de vista, el concepto de “**necesidad**” hace alusión al **deseo de satisfacción** y se lo relaciona con la **sensación de carencia o ausencia de bienes materiales, afectos, elementos nutritivos o que resulten esenciales para la subsistencia de la persona**.

A la hora de realizar una **clasificación sobre el tipo de necesidades**, además de las “**Necesidades humanas de Abraham Maslow**”, observaremos que existen varias perspectivas para **clasificar las necesidades**:

a) **Según su importancia o naturaleza:**



- ✓ **Primarias:** aquellas cuya satisfacción depende la supervivencia de la

**persona.** Por ejemplo, comer, dormir, respirar, hidratarse, etc.

- ✓ **Secundarias: no son vitales pero aumentan el nivel de satisfacción y bienestar de la persona.** Suelen tener un componente cultural, por lo que pueden ser diferentes dependiendo de la cultura e incluso el momento temporal. Por ejemplo, tener un coche, tener un teléfono móvil. etc.

b) **Según su origen:**

- ✓ **Individuales:** las necesidades que tiene un individuo o persona, se diferenciarán entre naturales (comer, vestir, etc) y sociales.
- ✓ **Grupales:** son las necesidades de los individuos como grupo o sociedad, es decir, como ciudadanos: transporte público, seguridad y orden, etc.

c) **Según su significación:** económicas y no económicas.

d) **Según la naturaleza:** deficitarias, desarrollo del ser.

e) **Según su percepción:** manifiestas y latentes.

f) Etc.

Observaremos que las **necesidades** no solo requieren de acciones formativas, en numerosas ocasiones, las intervenciones se articulan en procesos asistenciales, acompañamiento, asesoramiento y otras no relacionadas exclusivamente con contextos educativos.

No obstante, con la formación, se consigue en la persona la ampliación de los conocimientos que posee y así obtener nuevos mecanismos de respuesta ante situaciones de desventaja, con ello, modificar determinados parámetros conductuales e instaurar procesos de reconstrucción personal y social.

Se definirá como **análisis de necesidades** :

“El estudio previo y pormenorizado de un problema que requiere de toma de decisiones para procurar una solución adecuada. Estas decisiones no son de carácter unilateral ni arbitrarias, requieren de un método y técnicas científicas, además, de la intervención de un equipo multidisciplinar”.

### ¿Qué son las necesidades de formación? ¿Cómo se recogen?

Las necesidades de formación existen en función de un contexto, de una realidad y su definición está en función de la perspectiva adoptada: **la diferencia entre lo que sabe, conoce y lo que debería saber o conocer.**

En el proceso de investigación será preciso hacer uso de **diferentes técnicas e instrumentos**, que serán **seleccionados en función de:**


- ✓ Los **finés** y objetivos que se quieran alcanzar.

- ✓ El **grado de conocimiento** de las técnicas e instrumentos elegidos
- ✓ La **perspectiva** de necesidad que se tenga.
- ✓ El **modelo seleccionado** para su posterior análisis.

Así por ejemplo, las necesidades sentidas se recogerán mediante instrumentos como **cuestionarios, grupos de discusión**.

Otras técnicas que se podrán usar: **entrevistas, observación directa, grupo nominal, técnica Delphi, lluvia de ideas, análisis de las solicitudes de formación**, en las que se podrán manifestar sobre sus preferencias, teniendo especial cuidado en valorar si esas solicitudes estarán en la línea de alcanzar acciones formativas con los beneficios que se desean conseguir.

La investigación realizada concluirá con un **informe** en el que se recojan los siguientes puntos:

1. Identificación de **los problemas o necesidades formativas** que afecten a los/as jóvenes (sentidas o no).
2. Determinación de **en qué grado esas necesidades se pueden satisfacer con formación**.
3. Comparación de las **carencias formativas que presentan los/as jóvenes en la situación actual**, con respecto a la que se estima sería deseada, para extraer de las diferencias las necesidades de formación.
4. **Distinción entre grupos de jóvenes** en función a la formación que necesitan, en qué grado y cuándo.
5. Inclusión de un  **sociograma** del grupo, si fuera preciso, de cara al planteamiento de la futura intervención.
6. Propuesta para el diseño de las acciones y actividades formativas que podrían satisfacer las necesidades detectadas.



## Para saber más

En el siguiente enlace puedes ver lo que es un sociograma:



María Barroso M  
Apuntes de clase 06/10

## EL SOCIOGRAMA

Un **sociograma** es una herramienta que se utiliza en el mundo de la investigación educativa y de la innovación. De esta forma se pueden saber más datos de un determinado grupo a través de cuestionarios. Por ejemplo, en infancia puede hacer de forma observacional, viendo cómo se relacionan los niños y sus actitudes, etc.

La tabla con la que se interpreta el sociograma está formada por las respuestas que dan los niños a una pregunta. Se trata de una tabla de doble entrada donde en un lado hay el mismo número de individuos que en el otro.

Según Ander Egg la identificación de la preferencia puede hacerse mediante un número, como por ejemplo, el número 1 prefiere en primer lugar al número 4, en segundo lugar al número 2 y elige en el tercer lugar al número 6. Y así se va construyendo la tabla con las respuestas que nos van dando a las preguntas de cada individuo. Cada pregunta va dando respuesta a la elección o al rechazo. Un ejemplo se muestra en la siguiente tabla:

	1	2	3	4	5	6
1		2		1		3
2	3		2	1		
3					2	3
4	1		2	3		
5		1	1		2	3
6	3		1		2	
SDE	1	1	2	2	0	0
1	0	1	2	0	3	0
2	2	0	0	1	0	3
3						
	3	2	4	3	3	3

## 1.2. ¿Qué son las necesidades de formación? ¿Cómo se recogen?

---

### ¿Qué son las necesidades de formación? ¿Cómo se recogen?

Las necesidades de formación existen en función de un contexto, de una realidad y su definición está en función de la perspectiva adoptada: **la diferencia entre lo que sabe, conoce y lo que debería saber o conocer.**

En el proceso de investigación será preciso hacer uso de diferentes técnicas e instrumentos, que serán seleccionados en función de:

- ✓ Los **fin**es y objetivos que se quieran alcanzar.
- ✓ El **grado de conocimiento** de las técnicas e instrumentos elegidos
- ✓ La **perspectiva** de necesidad que se tenga.
- ✓ El **modelo seleccionado** para su posterior análisis.

Así por ejemplo, las necesidades sentidas se recogerán mediante instrumentos como **cuestionarios, grupos de discusión.**



Otras técnicas que se podrán usar: **entrevistas, observación directa, grupo nominal, técnica Delphi, lluvia de ideas, análisis de las solicitudes de formación**, en las que se podrán manifestar sobre sus preferencias, teniendo especial cuidado en valorar si esas solicitudes estarán en la línea de alcanzar acciones formativas con los beneficios que se desean conseguir.

La investigación realizada concluirá con un **informe** en el que se recojan los siguientes puntos:

1. Identificación de **los problemas o necesidades formativas** que afecten a los/as jóvenes(sentidas o no).
2. Determinación de **en qué grado esas necesidades se pueden satisfacer con formación.**
3. Comparación de las **carencias formativas que presentan los/as jóvenes en la situación actual**, con respecto a la que se estima sería deseada, para extraer de las diferencias las necesidades de formación.
4. **Distinción entre grupos de jóvenes** en función a la formación que necesitan, en qué grado y cuándo.
5. Inclusión de un **sociograma** del grupo, si fuera preciso, de cara al planteamiento de la futura intervención.

6. Propuesta para el diseño de las acciones y actividades formativas que podrían satisfacer las necesidades detectadas.

## 2. Análisis del proceso de enseñanza–aprendizaje en la educación no formal

Es **importante conocer la relevancia que tiene la comunicación dentro de un contexto de formación**, ya que es el punto de partida del aprendizaje.

**Una comunicación efectiva** trae como consecuencia un aprendizaje efectivo, por lo cual, el/la persona que se encargará de coordinar o impartir la formación, debe aprender a transmitir los mensajes adecuadamente.

**Además es necesario tomar en cuenta:**

- ✓ El tiempo en el que se da la formación, ya que influye directamente en el resultado obtenido.
- ✓ Las características personales de los participantes.
- ✓ Su nivel de estudios o aprendizajes obtenidos.
- ✓ El espacio físico (lugar donde se desarrolla la formación), se deben analizar las características que tiene, para adecuarlos en lo posible: la distribución del mobiliario, el ambiente físico (temperatura, ruido, ventilación. etc.) y que no constituyan un factor que perjudique el proceso de formación.



**La forma en cómo desarrollar las sesiones formativas** va a depender de múltiples factores, el más importante será conocer qué se pretende lograr con cada sesión, qué contenidos se van a impartir, de qué tiempo disponemos, con cuántos y cuántas participantes, cuál es el nivel de esos y esas participantes, así como de qué recursos disponemos.

**La metodología** de las sesiones debe estar pensada y adaptada a las condiciones de cada acción formativa, pero siempre será importante recordar los **principios metodológicos** que deben regir la actuación:

- ✓ **Protagonismo activo de las personas** objeto de formación, concediendo prioridad a la participación, a la reflexión mediante la realización de tareas concretas.
- ✓ **Seguimiento del modelo didáctico de transmisión-recepción significativa**, teniendo en cuenta con qué base cuentan los/as jóvenes respecto a los contenidos que se trabajan (Aprendizaje Vivencial y Significativo). Se trata de ver el aprendizaje como una construcción social que se realiza mediante la interacción, intercambio de opiniones, reflexiones y vivencias.

Todo lo cual nos lleva a la aplicación de una forma de trabajo basada en la **metodología activa**, participativa, donde el o la persona responsable de la formación no es simplemente una comunicadora de información, sino que, una vez planteados los conocimientos a trabajar, dará herramientas para su abordaje por parte de las personas objeto de la formación, que reflexionarán y profundizarán sobre los mismos.

Por otro lado, la persona que se encarga de la formación también ha de tener en cuenta a la hora de enfrentarse al grupo que:



- ✓ **El grupo se hace** a lo largo del curso.
- ✓ **La diferencia** entre los intereses y conductas del grupo y del propio formador.
- ✓ Podrán existir jóvenes que no estén en el grupo por **elección propia** (como podría ser el caso de grupos de jóvenes que acudan a la formación de manera obligatoria, por encontrarse cumpliendo alguna medida judicial, terapéutica, etc.).

Para que el grupo se constituya como tal y evitar que surjan problemas, será conveniente desde el comienzo:

- ✓ Tener en cuenta la **estructura informal del grupo**: observar a los alumnos líderes, los aislados y rechazados, las alianzas, etc.(interesante la idea de realizar un **sociograma de afinidad**)
- ✓ **Negociar** con los jóvenes ciertos aspectos de su aprendizaje: la metodología a utilizar, los contenidos más significativos y/o el tipo de evaluación.
- ✓ Es importante que **el grupo asuma sus propias metas** de aprendizaje; así como las normas internas para el funcionamiento del aula.
- ✓ Estimular la **colaboración frente a la competición**.
- ✓ **Fomentar la participación** de todos los participantes.

Por último, la función fundamental de la persona que coordina o imparte la formación, **será dinamizar, motivar, apoyar, valorar y reforzar a los participantes**. Ayudando a reformular, sintetizar, coordinar y organizar los contenidos y conclusiones que vayan resultando, mostrando el hilo conductor con los objetivos propuestos.

También será su responsabilidad dirigir, encauzar todo lo que ocurre en el espacio usado para la formación y que también transmite conocimiento.

## 3. Diseño de proyectos formativos.

### Actividades formativas.

---

Para llegar a una definición de “proyecto formativo”, tendremos que recordar la definición de proyecto trabajada en el módulo **Metodología de la Intervención**.

Un proyecto es una planificación, con unos elementos determinados y que recoge un conjunto de actividades que se encuentran interrelacionadas y coordinadas.



La razón de un proyecto es alcanzar objetivos(generales, específicos, operativos) establecidos en un periodo de tiempo.

El **proyecto formativo** debe incluir **conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas** de aplicación.

Por otro lado, el proyecto formativo es un documento donde se explica un método didáctico , orientado a que los sujetos objeto de formación aprendan, construyan y desarrollen conocimientos por medio de la planificación y ejecución de acciones para resolver problemas.

Por tanto, **¿cuál será la diferencia entre entre el proyecto de Intervención Sociocultural y el proyecto educativo o formativo?**

Es simple, el **proyecto educativo o formativo plantea objetivos didácticos y su metodología viene determinada por su propia naturaleza de proceso enseñanza aprendizaje.**

## 3.1. El análisis del grupo de aprendizaje.

---

Para poder iniciar la **planificación de un proyecto formativo o educativo**, será preciso **conocer una serie de datos sobre las personas destinatarias** de la acción formativa:

- ✓ El perfil de los destinatarios
- ✓ Las necesidades específicas de formación.
- ✓ Los conocimientos que han de aprender.
- ✓ Las habilidades y destrezas que necesitan desarrollar
- ✓ El tiempo necesario para que sea factible la asimilación de los conocimientos y el desarrollo de las técnicas específicas mediante la práctica que aseguren que se han adquirido los contenidos previstos.
- ✓ La disposición con respecto a la política formativa de la institución en la que se van a formar.

Además, se deberán señalar si esas **características son homogéneas o heterogéneas**, porque en cada caso será necesario aplicar un modo de transmisión del conocimiento y de las habilidades distinto.



### Reflexiona

**¿Por qué dos personas que comparten texto y contexto no aprenden lo mismo?"**



### Citas Para Pensar

**"Los individuos reaccionan de manera diversa ante los mismos estímulos, porque sus necesidades, intereses, motivaciones son distintas".**

## 3.2. Elaboración de los objetivos.

Se puede definir **objetivo formativo** como el resultado que se espera de los/as jóvenes implicados en una formación al finalizar ésta.



Se describirán **conductas** que se estima cada uno/a de ellas podrán llevar a cabo al finalizar el periodo formativo.

Al igual que el curso pasado estudiaste en el módulo de Metodología los diferentes tipos de objetivos, en este curso también hablaremos de:

- ✓ **Objetivos generales:** se formulan de forma amplia y hacen referencia a las metas finales que queremos conseguir con una determinada acción formativa.
  - ◆ Ejemplo: Enseñar los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer el formador ocupacional.
- ✓ **Objetivos específicos:** son una concreción de los objetivos generales y se formulan dejando claros los logros parciales que tenemos que ir alcanzando para llegar finalmente al objetivo general. Se centra en resultados concretos a corto plazo.
  - ◆ Ej. Conocer las habilidades docentes que caracterizan al buen formador.
- ✓ **Objetivos operativos:** son una concreción más de los objetivos específicos y se formulan en forma de conducta, observable y medible.
  - ◆ Ejemplo: Diseñar y elaborar un video para exponer en grupo.

**Según el nivel en que se expresa la conducta, hablaremos de objetivos:**

- ✓ **Cognoscitivos:** hacen referencia a aprendizajes de tipo intelectual; es decir, conceptos, datos, hechos específicos, normas, clasificaciones, teorías, etc...  
Ejemplo: Distinguir las distintas fases del proceso de formación de los grupos.
- ✓ **Psicomotores:** hacen referencia a aprendizajes relacionados con habilidades y/o destrezas. Ejemplo: Elaborar la programación de una sesión formativa.
- ✓ **Afectivos:** requieren la manifestación de actitudes, sentimientos y emociones.  
Ejemplo: Respetar las opiniones de los alumnos/as.

**La formulación de objetivos ha de realizarse siempre en infinitivo.**

Los objetivos deberán **ser claros, formulados en un lenguaje comprensible y preciso, de modo que sean fácilmente identificables y realistas**, (coherentes con los recursos disponibles, con la metodología adoptada y dentro de los plazos previstos).



Además, deben **ser pertinentes** (tener una relación lógica con las necesidades



formativas que pretende satisfacer) y deben **presentarse de forma lógica y progresiva** (según la dificultad, complejidad o necesidad de los aprendizajes a alcanzar).



## 3.3. Los contenidos de la formación.

**Los contenidos** dentro del proceso formativo son un conjunto de **conocimientos científicos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que se deben aprender** y que los formadores o facilitadores, deben estimular para incorporarlos en la estructura cognitiva de la persona que recibe la formación.

Habitualmente los contenidos se define para su mejor entendimiento y trabajo en:



### Contenidos del saber (más teóricos):

1. Hechos.
2. Datos.
3. Conceptos.

### Contenidos del saber hacer (relacionados con las prácticas):

- ✓ Saber hacer.
- ✓ Saber cómo hacer.

### Contenidos del ser (relacionados con las actitudes):

- ✓ Valores.
- ✓ Actitudes.
- ✓ Normas

Para determinar qué contenidos son los adecuados para el proyecto formativo que se van a llevar a cabo, tendremos en cuenta:

- ✓ **El nivel de partida de las personas objeto de la formación**, adaptándolos a sus necesidades e intereses.
- ✓ **La propia materia**, seleccionando contenidos actuales y que favorezcan el autoaprendizaje, así como organizando la materia de manera lógica y adaptada siempre al nivel del grupo.
- ✓ **La objetividad de los contenidos**, procurando que haya una concordancia entre la materia que se enseña y la realidad.



## 3.4. La Metodología en la educación no formal.

La **metodología** es un conjunto de situaciones y actuaciones que los formadores prepararán y llevarán a cabo durante el proceso de formación para conseguir que los destinatarios de tal formación alcancen los conocimientos, habilidades y/o actitudes previstas.

Responde a la pregunta **¿cómo lo vamos a enseñar?**.

La metodología en la formación proporciona **las herramientas, las técnicas** y, en definitiva, los métodos mediante los cuales **intentamos hacer llegar los conocimientos previstos a los sujetos objeto de formación**.

Hace referencia a las vías por las que se accede al conocimiento.

La **selección** de un **conjunto de estrategias metodológicas específicas** vendrá determinada por los siguientes **factores**:

- ✓ El **tipo de acción formativa** que se desee impartir.
- ✓ La **modalidad de formación** adoptada.
- ✓ El **objetivo que se persigue** y los valores que se pretenden desarrollar.
- ✓ La **estructura del contenido educativo**.
- ✓ La **madurez del grupo en general** y de los alumnos en particular.
- ✓ Los **medios** que disponemos.



**La falta de una metodología precisa puede llevar a obtener un resultado pésimo por no hablar de fracaso.**

En el Proyecto debe detallarse las técnicas que se van a desarrollar durante la impartición de cada actividad formativa, ya que representan la manera de hacer efectivo un propósito para alcanzar una meta.

La **metodología** constituye el eje principal de la actividad formativa, por ello debe ser cuidadosamente elegida, probada y convenientemente evaluada en función de los objetivos de la actividad y de los beneficiarios de la misma.

## 4. Análisis de métodos de educación activa.

En relación a la **ejecución de las actividades formativas**, señalar que en la educación no formal las sesiones estarán diseñadas para dar a los participantes la oportunidad de experimentar y reflexionar sobre las actividades y los conceptos centrales, estando basadas en un **enfoque eminentemente experiencial**, donde lo cognitivo, lo emocional y lo corporal confluyen en un mismo proceso, generando una experiencia de **aprendizaje altamente significativa**.



Algunas sesiones constituirán situaciones de **mutuo aprendizaje**, donde los participantes podrán compartir sus ideas y opiniones acerca de diferentes temas, o dilemas y/o conflictos (interiores) que puedan darse.

La **metodología** deberá permitir que se lleven a cabo **adaptaciones del programa de actividades**, una vez conocido el perfil del grupo de participantes en la formación, de manera que tratará de ajustarse al máximo a las preferencias de los participantes.

**Entre las actividades utilizadas durante las sesiones**, podrán darse debates en plenario, presentaciones teóricas (pero no demasiado extensas), juegos de rol, simulaciones, ejercicios de reflexión individual sobre un tema dado, grupos de trabajo, realización de cuestionarios específicos sobre ciertas materias, ejercicios de feedback, visualizaciones guiadas, trabajos proyectivos e introspectivos y utilización de ejercicios prácticos, grupos de tutoría y supervisión personal, sobre posibles conflictos, dificultades o en momentos de bloqueos de los participantes.

**Se favorecerá en los participantes de la formación:**

- ✓ Exponer sus opiniones libremente y expresar sus dudas, sean de la índole que sean.
- ✓ Premiar verbalmente las intervenciones de aquellos/as que muestran esfuerzo en hablar en público.
- ✓ Invitar a que formen pequeños grupos en los cuales expresen su opinión frente a un tema.
- ✓ Ofrecer oportunidades para que efectúen trabajos de interés para ellos.



Aunque en un principio las sesiones serán pre-diseñadas, es posible que se lleven a cabo adaptaciones del programa, siempre en el intento de adaptarnos al perfil del grupo de participantes, de manera que el programa de intervención final tratará de ajustarse al máximo a las preferencias de los participantes seleccionados.



## Autoevaluación

Las actividades no formales suelen ser de larga duración.

Verdadero  Falso

**Falso**

Las actividades no formales suelen ser de corta duración.

## 4.1. ¿Algo más sobre la metodología activa?

---

Observamos en todo lo expuesto, que nuestro proyecto formativo hará uso en todo momento una **metodología de educación activa y participativa**, como la define López (2005), se trata de “un proceso interactivo”, basado en la comunicación formador-receptor de la formación, haciendo uso de un material didáctico, donde se intenta implicar la participación responsable del que se está formando, así como conlleva la satisfacción y enriquecimiento tanto del formador como de la persona que recibe la formación.

Recordar que **los métodos activos** se suelen definir por oposición a los métodos pasivos o receptivos, utilizados tradicionalmente en la enseñanza. Se caracterizan por tres rasgos fundamentales:

- ✓ Actividad
- ✓ Participación
- ✓ Autodirección (Ventosa. 2012).

La metodología activa implica una enseñanza centrada en la persona que recibe la formación. El **aprendizaje es concebido como un proceso constructivo y no receptivo**. Se intentará promover habilidades que permitan a los que reciben la formación, juzgar la dificultad de los problemas, detectar si entendieron un texto, saber cuándo utilizar estrategias alternativas para comprender la documentación y saber evaluar su progresión en la adquisición de conocimientos (Brunning 1995).

La enseñanza debe tener lugar en el contexto de problemas del mundo real, o de la práctica profesional, presentando situaciones lo más cercanas posibles al contexto profesional en que el estudiante se desarrollará en el futuro.



## 5. Tipos de acciones formativas.

Existen diferentes tipos de acciones formativas, desde la ya mencionada: formación formal, informal y no formal, hasta la reglada y no reglada. También existen otros tipos de acciones formativas como:

- ✓ **La formación profesional continua** es un tipo de formación bastante interesante para trabajadores que se encuentra dentro de la Formación para el Empleo o FPE, y se trata de un tipo de formación que no es reglada por parte de centros de formación, ayuntamientos o sindicatos que ofrecen a los trabajadores nuevas bases y nuevas cuestiones relacionadas con el trabajo que van a desarrollar con el objetivo de adquirir nuevas habilidades y conocimientos para desempeñar mejor su puesto.
- ✓ El **aprendizaje lifelong learning**, es aquel que ofrece la actualización continua de conocimientos del trabajador que permite una información continua al trabajador en el día a día. Es un tipo de **aprendizaje permanente**.
- ✓ **Los seminarios, conferencias o talleres** son sistemas de formación continua de poco tiempo de duración pero que ofrecen nuevos aprendizajes a los trabajadores, ya sea por medio de nuevos conocimientos de interés y especializaciones básicas o por medio de compartir impresiones con las otras personas que asisten. Esta formación puede ser práctica o de información, pero en todo caso siempre queda un espacio para la reflexión y el debate.
- ✓ **Los cursos de desarrollo profesional** son aquellos que se especializan en ciertas competencias o habilidades para los trabajadores, son más conocimientos de mejora de habilidades que de conocimientos generales o sí. Son ideales para cualquier profesión y mejoran las competencias de los trabajadores mediante estas nuevas especializaciones.
- ✓ **Formación para el empleo y de la Fundación Tripartita o Fundae.** Son quizá alguno de los más conocidos específicamente para trabajadores, aunque conocemos todos los tipos de formación antes mencionados, y son aquellos que permiten a los trabajadores o desempleados obtener formación de modo gratuito de cara al trabajo que van a desempeñar. Cuentan con formación de demanda, formación de oferta, formación de alternancia y acciones de apoyo a la formación.

Dentro de la **Formación para el Empleo y de la Fundación Tripartita** hemos comentado cuatro tipos que mencionamos a continuación:



1. La formación de demanda es aquella que se le da a los trabajadores ocupados por parte de la empresa aunque se financia parcialmente por medio de las bonificaciones que se descuentan de las cotizaciones a la seguridad social en materia de formación profesional. Abarca las acciones formativas y los permisos individuales de formación para responder a las necesidades de formación que se plantean a empresas y sus trabajadores.
2. Las acciones de apoyo y de acompañamiento a la formación son estudios que ofrecen la calidad de formación para el empleo y se realizan por medio de

varias acciones, que pueden ser cursos de nuevas tecnologías de información y comunicación, proyectos europeos como el Programa Leonardo y Equal y otras acciones a destacar. Permiten una mejora de la eficacia del subsistema de formación profesional de cara al empleo.

3. La formación de oferta consiste en aquella que se da a los trabajadores ofreciendo una gran oferta formativa renovada todos los años. Pueden ser prácticas, cursos u otras acciones para trabajadores en general. Están dirigidas principalmente a trabajadores desempleados para ofrecerles una formación para obtener un buen desempeño cualificado de cara al acceso al empleo y profesiones.
4. La formación en alternancia combina el aprendizaje con el trabajo, y esto se puede hacer por medio de talleres de empleo o escuelas taller.

Las **metodologías de formación** pueden ser presenciales, a distancia (e\_learning) o semipresenciales.



## Autoevaluación

**Rellena los huecos con las palabras más adecuadas.**

La formación para trabajadores se llama formación .

La formación para desempleados se llama formación para el .



## 5.1. Esquema para el diseño de actividades.

A la hora de **diseñar cada actividad formativa**, se deberá seguir un esquema con los siguientes puntos:

- ✓ Nombre de la actividad.
- ✓ Objetivo de la actividad.
- ✓ Agrupamiento de los participantes (actividad individual o colectiva).
- ✓ Descripción de la actividad a realizar.
- ✓ Medios y recursos necesarios.

Habrá que considerar **el momento o fase en el que se va a realizar cada actividad y la finalidad que se persigue**, así se deberá diferenciar:

FASE	FINALIDAD		TIPO DE ACTIVIDAD
INICIO	Diagnóstico-Introducción	Averiguar conocimientos previos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dinámicas varias</li> <li>✓ Torbellino de ideas</li> <li>✓ Debate/video</li> <li>✓ Etc.</li> </ul>
	Motivación	Motiva hacia un tema.	
DESARROLLO	Aprendizaje	Adquirir los conocimientos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Trabajos grupales o individuales</li> <li>✓ Juegos de simulación</li> <li>✓ Dinámicas de grupo</li> <li>✓ Cine/video</li> <li>✓ Encuestas, debates.</li> <li>✓ Talleres de diferente tipo.</li> <li>✓ Salidas, itinerarios, acampadas.</li> <li>✓ Actividades escritas u orales,</li> </ul>
	Ampliación	Desarrollar e incrementar contenidos.	
	Resumen	Sintetizar contenidos asimilados.	
FINALES	Evaluación	Controlar la adquisición de contenidos	

			supuestos, etc.
--	--	--	--------------------

En la **educación no formal** “se pondrá a prueba” la creatividad del formador/a, en relación al diseño o elección de actividades a realizar con su grupo, pues siempre estarán en función de sus características así como de los acontecimientos que vayan sucediendo dentro del mismo.

## 5.2. Temporalización.


Una vez que el proyecto formativo está estructurado, unidades didácticas o sesiones formativas, tendremos que hacer una **estimación y distribución del tiempo** que tenemos para su desarrollo.



Implica **determinar el tiempo a destinar a cada sesión formativa**, considerando para ello algunos criterios como: volumen de contenidos, índice de dificultad, distribución de teoría y práctica, importancia del contenido en el curso, etc.

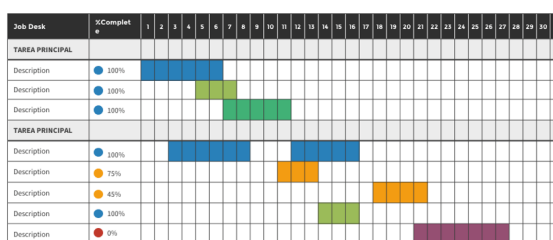
Se propone la **realización de un calendario**, asignando contenidos a cada sesión de trabajo (la cual tendrá un tiempo establecido), quedando así realizada una distribución temporal, que lejos de ser rígida, estará supeditada al proceso que en la práctica se observe con el grupo de participantes en la formación.

Este calendario ayudará a la persona responsable de la formación a tener siempre presente **“su hoja de ruta”** de cara a llevar seguimiento del logro de los objetivos formativos planteados en un primer momento, así como poder establecer las variaciones en la planificación de tiempos, siempre que lo estime conveniente.

Existen herramientas informáticas que nos ayudarán a la visualización de los proyectos como son los  **cronogramas**.

Un **diagrama de Gantt** nos ayudará de forma gráfica cuyo objetivo es exponer el tiempo de dedicación previsto para diferentes tareas o actividades a lo largo de un tiempo total determinado.

**DIAGRAMA GANTT**





## Para saber más

En el siguiente enlace puedes ver más sobre el Diagrama de Gantt:

[Diagrama de Gantt.](#)

## 5.3. Los recursos didácticos.

Entendemos por **recursos didácticos** todos aquellos materiales, medios didácticos, soportes físicos, actuaciones docentes, etc. que proporcionan ayuda al formador para desarrollar su actividad formativa (ejemplo: manuales, cañón, ordenador, vídeo, pizarra...).

Se trata de seleccionar los recursos en que se apoyará y reforzará la actuación del formador en su intervención educativa.

Los recursos didácticos también podrán hacer uso de la infinidad de técnicas o dinámicas, utilizadas en la animación sociocultural, puesto que será este modelo de intervención en el que marca la educación no formal.

### Diseño de evaluación

La **evaluación** es imprescindible para conocer la trascendencia de los resultados de cualquier proyecto de formación.

**Evaluar** es recoger la información suficiente y emitir un juicio en el que se pongan de relieve varios aspectos: logro de objetivos, suficiencia de recursos usados, etc.



Definición, clasificación y funciones

En este apartado del proyecto formativo, la competencia del formador es establecer unos indicadores o criterios de evaluación para valorar el alcance de la intervención formativa cuando ya se haya implementado.

En la determinación de estos criterios para la evaluación es importante tener en cuenta los siguientes aspectos:

- ✓ **Los criterios de evaluación deben derivarse de los objetivos** propuestos, puesto que en ellos se indican las metas que han de alcanzar los jóvenes implicados en la formación.
- ✓ **Deben ser consecuentes con la metodología y dinámica de trabajo adoptada.** Esto quiere decir que a la hora de establecer los criterios de evaluación no sólo nos vamos a fijar en la conducta final que se ha de alcanzar, sino también en los procedimientos utilizados.
- ✓ Haremos referencia a la adquisición de los objetivos en términos de: **saber** (conocimientos conceptuales), **saber hacer** (conocimientos procedimentales), **hasta el saber ser y estar** (conocimientos actitudinales).
- ✓ Se deberían realizar **varios tipos de evaluación**: la **evaluación de los participantes** en la formación, la **evaluación a los formadores** y, también, la **evaluación del proceso** de formación.
- ✓ De esta forma se obtiene información **sobre los objetivos** que se han

alcanzado y **sobre los efectos del proceso desarrollado.**

Todos estos indicadores se recogerán gracias a la creación de varios instrumentos que permitirán a la persona responsable de la formación, ir tomando nota de lo que acontece durante el proceso formativo.

Así pues se podrá hacer uso de: registros de participación, hojas de seguimiento individual y grupal, registros de observación, cuadernos de campo, etc.

Además de los instrumentos que pretendan evaluar el alcance de los objetivos formativos: pruebas objetivas de tipología variada, rúbricas, escalas de valoración, etc.

**La evaluación de los formadores** permite perfeccionar los diferentes aspectos más débiles de la programación.

Al mismo tiempo, **la evaluación de los jóvenes participantes** es necesaria para medir el nivel de aprovechamiento de la formación.



**La evaluación de esta formación** se deberá hacer de forma participativa, en la que también se podría hacer uso de unos cuestionarios para curso, taller, o actividad formativa (de ello hablaremos en la última UT).

Hoy en día, muchos **recursos didácticos son e\_learning** y producen una interactividad entre alumno y material educativo que favorece la comprensión del contenido impartido.

Los recursos didácticos pueden ser sincrónicos o asincrónicos.

Una diferencia significativa entre el aprendizaje sincrónico y asincrónico es la mensajería instantánea y los comentarios inmediatos. Con el aprendizaje sincrónico tienes mensajería instantánea y comentarios inmediatos de tus compañeros o docente. El aprendizaje asincrónico no incluye eso. Si estás teniendo problemas para responder las preguntas, no les puedes preguntar directamente.

✓ Comunicación **asincrónica**

- Es más **simple**, ya que no requiere sincronización de ambos lados de la comunicación.
- Resulta más **barata**, porque necesita menos hardware para su funcionamiento.
- La configuración del software es más **rápida** que otras transmisiones, por lo que es ideal para aplicaciones donde los mensajes se generan a intervalos irregulares.

✓ Comunicación **sincrónica:**

- Sufre **menos sobrecarga.**

- ◆ Presenta un mayor **rendimiento**.
- ◆ La comunicación es más **rápida**, al producirse en tiempo real.



## Reflexiona

¿Sabrías poner ejemplos de recusos didácticos que ofrezcan una comunicación asincrónica y otros sincrónica?

Mostrar retroalimentación

Vamos a mencionar unos cuantos ejemplos para facilitarte la comprensión:

Así, **dentro de la comunicación sincrónica**, utilizamos las siguientes:

- ✓ **Audio conferencia:** consiste en una llamada de voz, ya sea por teléfono o por algún otro programa informático; permite hablar a dos personas en tiempo real desde diferentes sitios.
- ✓ **Vídeo conferencia:** posibilita mantener conversaciones con audio y vídeo de forma simultánea y es habitual para reuniones entre trabajadores o proveedores, que físicamente se encuentran en zonas geográficas diferentes.
- ✓ **Chat:** permite a varias personas comunicarse en tiempo real, a través de mensajes de texto. Es empleado tanto para la comunicación interna de los trabajadores, como para la atención a los clientes.
- ✓ **Mensajería instantánea:** a través de ella, los interlocutores pueden intercambiar información –principalmente texto, pero también audios, vídeos y documentos– en tiempo real. Whatsapp sería el caso más popular, aunque en el ámbito empresarial también es frecuente el empleo de Slack.

En cuanto a **los instrumentos de comunicación asincrónica**, encontramos:

- ✓ **Email:** es el medio asincrónico más extendido y permite a un emisor enviar información a una persona, que la verá cuando abra el mensaje concreto.
- ✓ **Listas de distribución:** utilizando el mismo sistema de correo electrónico, las listas de distribución permiten hacer que el mensaje llegue a más de un destinatario, previamente determinados por categorías o filtros.
- ✓ **Foros de debate:** consisten en sitios web donde los

trabajadores pueden plantear preguntas, esperando que otra persona las conteste, o responder cuestiones previamente realizadas por otros compañeros.

- ✔ **Wikis:** se trata de webs cuyo contenido puede ser editado por cualquier usuario.
- ✔ **Documentos compartidos:** hace referencia a espacios web en la nube o la intranet, donde los empleados pueden acceder a diferentes documentos online para su edición conjunta.



## 5.4. Diseño de una sesión formativa.

Una vez que se ha elaborado el proyecto formativo, el formador tiene que programar cada sesión formativa.

Para cada sesión, deberá seleccionar los objetivos, contenidos, metodología, recursos y/o materiales, temporalización y evaluación correspondiente; siendo conveniente reflejar todo ello en una ficha diseñada para tal efecto.

Por otro lado, se deberá plantear y tener preparado un instrumento para recoger datos de cada sesión formativa, de esta forma siempre tendremos planificados lo que queda por hacer y controlado lo que ya se ha hecho en cada sesión, se evitará así la posibilidad de olvido de lo que se hizo en la última intervención o lo que se pidió a los participantes, además ayudará a preparar la sesión siguiente.

A continuación, proponemos un ejemplo de ficha de control para una sesión de formativa:

Objetivo	Contenidos	Metodología /actividades	Recursos	Tiempo	Evaluación
Distinguir y comprender cada una de las fases de la planificación formativa.	<b>Elementos de la planificación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✔ Conceptos.</li> <li>✔ Diseño.</li> <li>✔ Ejemplos.</li> </ul>	<b>Torbellino o tormenta de ideas (Brainstorming):</b> el/la docente pregunta: ¿Qué tenemos que hacer para organizar una actividad de senderismo? Se va recogiendo en la pizarra cada una de las ideas que se aportan desde el grupo, y en un segundo momento se organizan en base a la tipología de acciones a realizar.	Pizarra	10´	Hoja de registro de número de participantes por el día y sesión.
		<b>Expositiva:</b> El/la formador/a explica los elementos de la planificación y pone ejemplos.	Rotuladores	15´	Uso de preguntas para comprobar la comprensión

			de los contenidos.	
	<p><b>Trabajo grupal:</b> Los participantes de la formación , divididos en grupos, diseñan una breve planificación de actividades.</p>	Papel bolígrafos para los participantes	40'	Observación directa en relación a la forma de trabajo que adoptan los diferentes grupos.
	<p><b>Exposición en gran grupo:</b> Cada grupo expone su ejercicio y el/la formador/a, junto al resto de los grupos, analizan los puntos débiles y fuertes del mismo.</p>	Ordenador con conexión a internet, conectado a un proyector y pantalla de proyección para las exposiciones.	20'	Recoger en una ficha u hoja de evaluación las aportaciones más significativas de cada grupo.

## 6. Criterios de accesibilidad en el diseño de acciones formativas.

---

Definimos **la accesibilidad** como la característica que permite que los entornos, los productos y los servicios sean utilizados sin problemas por todas y cada una de las personas, para conseguir de forma plena los objetivos para los que están diseñados, independientemente de sus capacidades, sus dimensiones, su género, su edad o su cultura.



Si bien es cierto que las mejoras en accesibilidad no son imprescindibles para todos, también es cierto que un entorno accesible resulta más cómodo para todos sus usuarios. No son, por tanto, imprescindibles pero sí aconsejables.

**El objetivo de diseñar acciones formativas accesibles** es que todas y cada una de las personas tengan las mismas oportunidades para recibir y aprovechar al máximo los contenidos de la formación escogida (de manera presencial o a distancia), pudiéndola llevar a cabo de forma autónoma (con las ayudas técnicas y personales necesarias), independientemente de las capacidades físicas, cognitivas, sensoriales, económicas o culturales.

Para ello es imprescindible que los espacios, servicios y proyectos formativos sean diseñados de manera que respeten todas las diferencias, promuevan y faciliten el desarrollo de todos los aspectos de la persona de manera que la igualdad de oportunidades sea una realidad.

En los últimos años se ha producido un giro social importante en lo referente a la inclusión social y educativa de los jóvenes con discapacidad o jóvenes inmigrantes, pero queda mucho camino por recorrer, ya que todavía se piensa en estos grupos deben recibir una formación en aulas especiales o centros separados.

No obstante, se deberán considerar los siguientes **derechos en cuanto a la formación**:

- ✓ El derecho de todas las personas **a recibir una formación adecuada a sus necesidades**, así como a sus intereses personales; independientemente de su condición sexual, cultural,...
- ✓ El derecho **a disfrutar de una formación continuada**, denominada formación continua, relacionada con sus intereses personales, valoración de su saber y experiencia, etc.; con independencia de sus condiciones personales o sociales.
- ✓ El derecho de las personas con o sin discapacidad **a recibir una formación apropiada a sus deseos y necesidades**, así como a elegir dónde hacerlo.
- ✓ Derecho a disfrutar del beneficio que supone para el conjunto del alumnado, en su proceso educativo, la **presencia y participación de compañeros** que presentan una realidad distinta y, en el caso de ser una formación a distancia, posibilidad de realizar una conexión a distancia de videoconferencia o  comunicación sincrónica (chat, teléfono) o  asincrónica (foros, mensajes) para mantener un contacto.
- ✓ El derecho de las personas de distinta etnia, de distinta lengua y cultura a

**mantener su identidad** y, a la vez, poderse integrar y formar parte de la sociedad en la que viven.

- ✓ El derecho de las personas con una **discapacidad temporal o permanente**, a seguir con su formación, disfrutando de las mismas condiciones y oportunidades que el resto de los alumnos.



## Autoevaluación

Rellena los huecos, con la palabra **sincrónica o asincrónica** en el lugar donde corresponda.

La comunicación [ ] se produce en de manera diferida en el tiempo.

La comunicación por videoconferencia es [ ] .

La comunicación por un foro es [ ]

Enviar

si has fallado, repasa este punto nuevamente. Son conceptos muy importantes para no saberlos perfectamente.

## 6.1. Criterios para diseñar acciones formativas accesibles.

Para diseñar **procesos formativos accesibles**, habrá que considerar:

- ✓ Tener en cuenta las **diferencias físicas** (dificultades funcionales y otros problemas de manipulación, destreza y fortaleza) y las sensoriales en la elección y diseño de metodologías, actividades y materiales.
- ✓ Desarrollar las **capacidades cognitivas** de cada participante y conseguir su motivación adaptando las actividades y el material didáctico a los mismos, intentando compensar sus dificultades o limitaciones intelectuales.
- ✓ Disponer de los **recursos técnicos y humanos necesarios** para facilitar el seguimiento del proceso educativo de todas las personas que acudan al proceso formativo.

### Criterios accesibles en los recursos didácticos.

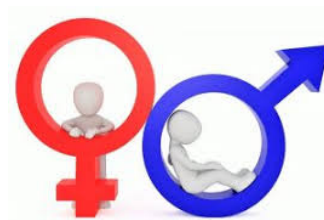
Los recursos didácticos de un proyecto formativo accesible deben contemplar:



- ✓ Plantear diferentes estrategias didácticas que permitan a los participantes procesar la información e incorporar nuevos conocimientos a los ya existentes.
- ✓ Incluir diferentes sistemas de estudio: cada persona tiene distinta facilidad para memorizar y utilizar los distintos procesos internos para hacerlo.
- ✓ El material didáctico debe prever la memorización mediante diferentes estrategias: mapas conceptuales, imágenes, resúmenes, esquemas, etc.
- ✓ Utilizar material fungible utilizable por todo tipo de personas, desde el punto de vista de las dimensiones, la facilidad para manipular y usar, la prevención de accidentes y el reciclaje. Ej. tijeras para zurdos.
- ✓ Disponer de ayudas técnicas que permitan adaptar el material convencional (ej. Pasa páginas)
- ✓ Contar con material adaptado específicamente para personas con discapacidad ( Textos transcritos al sistema Braille).
- ✓ Incluir la diversidad cultural: mediante la utilización de calendarios, fotos, dibujos y otros materiales gráficos se pueden abordar temas relativos a las peculiaridades de las diferentes culturas y fomentar el respeto hacia las costumbres y modos de vida de otros países, etnias o comunidades lingüísticas; por ejemplo, con cuentos en Lengua de Signos Española y en Braille.
- ✓ Abordar la diversidad funcional: a través de materiales adaptados, el conocimiento de la diversidad por motivos de discapacidad (por ejemplo, mostrando ayudas técnicas); lo cual fomentará el respeto hacia la persona con discapacidad y facilitará su inclusión.

## 7. La perspectiva de género en los proyectos formativos.

El concepto de género surge en los años setenta en el contexto de la crítica feminista para explicar, desde una nueva perspectiva, las diferencias entre mujeres y hombres, sobre las que se ha justificado a lo largo de la Historia la discriminación contra las mujeres.



Género es cómo la sociedad define lo que es un hombre y una mujer. En ese sentido, es distinto de sexo (hecho biológico), ya que el género se construye social y culturalmente.

Por eso cambia a lo largo del tiempo y de cultura a cultura.

En todas las sociedades existen desigualdades y situaciones injustas producidas por esa atribución diferenciada de roles y oportunidades de género a hombres y mujeres.

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la **transversalización de la perspectiva de género**, en julio de 1997, en los siguientes términos: "**Consiste en valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, de todas las áreas y en todos los niveles.**

*Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante de la elaboración, puesta en marcha, control y evolución de las política y de los programas en todas las esferas política, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres pue a beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe l desigualdad. El objetivo final de la integración e conseguir la igualdad de los géneros."*

### Algunas de las características de género son:

- ✓ Aprendemos a ser hombres y a ser mujeres desde el preciso momento en que nacemos (y hay quien dice que incluso antes) conformando nuestra identidad. De ahí su enorme fuerza y el importante grado de inconsciencia con que vivimos nuestra posición en las relaciones de género.
- ✓ Género forma parte de nuestra identidad individual y social: de lo que somos y de cómo nos autopercebimos, de cómo vemos a los demás y de cómo ellos nos ven.
- ✓ Género no está desligado del resto de atributos de nuestra identidad y de otras circunstancias de la vida: raza, nacionalidad, clase social, edad,... Tales



circunstancias se encuentran entrelazadas de manera compleja afectando nuestras oportunidades de desarrollo personal y social de modo específico.

- ✓ Género es cambiante y evoluciona, a pesar de los patrones culturales predominantes. Las relaciones de género y el modo en que se concibe cómo deben ser los hombres y las mujeres y sus relaciones entre ellos cambia en función de múltiples factores: por la propia evolución de la sociedad y de la política; como resultado de un proceso migratorio; porque cambia la cultura, porque cambian las personas...
- ✓ En todas las sociedades y todas las culturas hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en las actividades y roles que llevan a cabo, así como en su distribución del tiempo; en el acceso y control de los recursos disponibles y en las oportunidades para tomar todo tipo de decisiones.
- ✓ Las relaciones de género son relaciones de poder y desigualdad. Es decir, género ubica a las mujeres, por el hecho de serlo, en una posición de subordinación respecto del conjunto de los varones, quienes se sitúan en una posición de dominio, de acuerdo a su género.
- ✓ Las desigualdades de género se expresan tanto en todos los ámbitos de la vida: en la educación, en la sanidad, en la economía, en el acceso al trabajo y su retribución, en los medios de comunicación, en la conciliación de la vida laboral y familiar, en la política, etc.

## 7.1. ¿Cómo se integra la perspectiva de género en el proyecto formativo para la educación no formal?

---

Al igual que se señaló en el módulo de MEL, el enfoque de género se deberá aplicar en todas las fases del proyecto formativo, tanto en su diseño como en su implementación y en su evaluación:

Además, se deberá incorporar también a su estrategia de difusión, sensibilización, teniendo muy presente el análisis previo sobre la posible situación de desigualdad detectada.

Realizar un análisis de género de la población joven que se desea implicar en la formación, servirá de base para el proceso de identificación de esas necesidades formativas. Para ello será preciso:

- ✓ Identificar necesidades, intereses, prioridades y problemas específicos de los hombres y mujeres jóvenes implicados, a través de metodologías participativas.
- ✓ Utilizar metodologías y técnicas participativas para llegar a un acuerdo sobre prioridades de formación a trabajar.
- ✓ Incluir estrategias para detectar y superar las barreras a la participación (si las hubiera) de los distintos grupos implicados.
- ✓ Prever mecanismos para la resolución de conflictos en materia de rol de género, si los hubiera.
- ✓ Incluir medidas de acción positiva, necesarias para que las jóvenes puedan participar y beneficiarse del proyecto del mismo modo que los hombres.
- ✓ Evitar el lenguaje y las imágenes sexistas, así como la reproducción de estereotipos relativos al sexo de las personas.
- ✓ Contemplar en el proyecto acciones formativas que contribuyan al empoderamiento de las mujeres.
- ✓ Contar en nuestro proyecto con personal con experiencia en el trabajo de género que puedan desarrollar actividades que favorezcan la concienciación y capacitación en género de formadores y receptores de la formación.
- ✓ Organizar las actividades de manera que mujeres y hombres tengan la oportunidad de participar.
- ✓ Considerar el calendario, ubicación y duración de las actividades.
- ✓ Tener en cuenta la doble carga de trabajo de las mujeres (generación de ingresos, y responsabilidades domésticas y otros), que les hace disponer de menos tiempo libre.
- ✓ Considerar la movilidad de las mujeres: la flexibilidad que tienen para ausentarse del hogar durante largos períodos y las normas o costumbres que limitan su capacidad de desplazarse en lugares públicos.







## 8. Valoración de la importancia de la educación no formal para el desarrollo integral de las personas jóvenes.

---

Según la Dr. M<sup>a</sup> del mar Herrera Menchén, Jefa del Servicio de Formación, Investigación y Documentación del instituto Andaluz de la Juventud, en el artículo publicado en la Revista “Prácticas de Animación”, **“la educación no formal da muchas más oportunidades a los jóvenes para una implicación en su propio proceso de formación, empezando por entenderlos como plenos ciudadanos y participantes y no solo como alumnos/as.**

Dentro de la educación no formal, el sector juvenil ha realizado un importante número de experiencias en este marco: intercambios, actividades de tiempo libre, programas de educación cívica o intercultural dirigido fundamentalmente a jóvenes.

Son espacios donde confluyen jóvenes de diferentes realidades, países, etc., donde las experiencias de unos son aprendizajes que pueden ser aprovechados por otros.

Por otro lado, a nivel más general, las experiencias formativas en este sector son ignoradas o subvaloradas por la sociedad o por el mercado laboral, a pesar de que está demostrado que son las más exitosas para el aprendizaje de habilidades y destrezas imprescindibles para el éxito en la vida social.

### La educación no formal desarrolla competencias personales y profesionales clave.

- ✓ Organizativas.
- ✓ De responsabilidad.
- ✓ De iniciativa y capacidad analítica (gestión de proyectos y trabajo en equipo, bordaje de conflictos y habilidades de negociación, comunicación).
- ✓ Interpersonales (capacidad de esfuerzo, autodirección para el logro de objetivos)
- ✓ Interculturales (superando los estereotipos sociales y culturales)
- ✓ Creatividad.



A pesar de tener conciencia de esta realidad, se debe continuar cuidando mejorando el diseño e implementación de acciones formativas desde la ENF dirigidas a la juventud, en especial para aquellas personas que, por diferentes circunstancias, abandonan los estudios obligatorios sin haber logrado titular, encontrando en este tipo de acciones formativas no regladas, **una oportunidad para avanzar y encontrar otras vías de promoción personal y social.**

## Anexo. Licencia de recursos.

---

Ningún recurso de fuentes externas que requiera citar explícitamente sus datos de licencia ha sido usado en esta unidad, por lo que este anexo queda vacío. Todos los recursos utilizados, de fuentes internas, se acogen al Aviso Legal de la plataforma.