Ref. No: 2024-1-ES01-KA220-ADU-000245715

XXIAdults

Adaptación del sistema educativo de adultos al siglo XXI.

Reconocimiento vocacional para adultos: Mejorando el acceso a habilidades certificadas y oportunidades de empleo.

Co-funded by the European Union

Nombre de la buena práctica
Reconocimiento vocacional para adultos: Mejorando el acceso a habilidades certificadas y oportunidades de empleo.

Resumen de la práctica Resumen breve y fácil de entender: ¿En qué consiste esta práctica, para quién y con qué propósito?
La buena práctica del Reconocimiento Vocacional para Adultos se centra en permitir que los adultos, en particular aquellos con experiencia laboral informal o no formal, obtengan el reconocimiento formal de sus habilidades y competencias mediante procedimientos estandarizados de evaluación y certificación. Esta práctica está dirigida a adultos con experiencia laboral pero sin cualificaciones formales, incluyendo personas desempleadas de larga duración, trabajadores en transición entre sectores, migrantes y adultos que buscan progresar en su carrera profesional. Al proporcionar validación de competencias y certificación basada en el aprendizaje previo (Reconocimiento de Aprendizaje Previo - RPL), permite a los adultos acortar sus trayectorias formativas, obtener cualificaciones oficiales y mejorar su empleabilidad. Implementada principalmente por centros de formación profesional, proveedores de educación para adultos y oficinas de empleo, esta práctica utiliza evaluaciones de habilidades, evaluaciones de portafolios y exámenes prácticos para verificar las competencias existentes. Los adultos certificados pueden así acceder al mercado laboral con mayor facilidad, cambiar de profesión o continuar su formación formal a niveles superiores. El objetivo último de esta práctica es reducir las barreras al empleo, apoyar el aprendizaje permanente y responder a las necesidades del mercado laboral reconociendo el valor de la experiencia práctica en el trabajo, incluso cuando se obtiene fuera de la educación formal.

Descripción de la práctica – mínimo 2000 caracteres
1) Contexto / Antecedentes What was the initial need or problem? Who was the target group? Was it part of a larger programme or project?

A. Necesidad/Problema Inicial:

La práctica del Reconocimiento Vocacional para Adultos se desarrolló en respuesta a una persistente discrepancia entre la experiencia laboral de los adultos y las cualificaciones formales exigidas por el mercado laboral. Muchos adultos en Bosnia y Herzegovina y la región de los Balcanes Occidentales adquirieron valiosas competencias profesionales a través de años de trabajo informal o no formal, como en la construcción, la hostelería, la agricultura, el cuidado de personas o la artesanía, pero carecían de certificados oficiales que validaran estas habilidades.

Esta falta de reconocimiento formal generó múltiples problemas socioeconómicos:

1. Oportunidades de Empleo Limitadas

o Los empleadores, especialmente en sectores regulados, exigían diplomas oficiales o certificados de formación profesional. Los trabajadores cualificados sin documentación a menudo se veían obligados a aceptar trabajos informales con bajos salarios y sin protección social.

2. Procesos de Recualificación Largos y Costosos

o Los adultos que ya dominaban habilidades laborales específicas se veían obligados a repetir programas de formación completos para obtener certificados, lo que suponía una pérdida de tiempo y recursos.

3. Barreras para la movilidad profesional y el aprendizaje permanente

o Sin cualificaciones reconocidas, los adultos no podían acceder a la educación superior ni a cursos especializados, lo que limitaba su desarrollo profesional y reducía su motivación para el aprendizaje permanente.

4. Escasez de mano de obra cualificada

o Paradójicamente, mientras muchos trabajadores cualificados estaban subempleados, los empleadores de sectores clave como la construcción, la hostelería, la metalurgia y las TIC informaban de una grave escasez de trabajadores certificados.

5. Exclusión de grupos vulnerables

o Este problema afectaba especialmente a los adultos desempleados de larga duración, a las mujeres que se reincorporaban al mercado laboral, a los migrantes y a la población rural, quienes a menudo aprendían oficios de forma informal pero no podían acceder a mejores oportunidades laborales por carecer de pruebas formales de sus competencias.

Estos retos ponían de manifiesto la urgente necesidad de un enfoque sistemático para el reconocimiento del aprendizaje previo (RPL), que permitiera a los adultos obtener cualificaciones formales basadas en las habilidades que ya poseían.

B. Grupo objetivo:

La práctica se dirigió específicamente a adultos con experiencia práctica pero sin credenciales formales:

1. Adultos con experiencia laboral informal o no formal:

o Trabajadores calificados en oficios como carpintería, construcción, sastrería, cuidado de personas, hostelería o agricultura.

2. Adultos desempleados de larga duración.

Co-funded by the European Union

o Personas que buscan reincorporarse al mercado laboral pero no pueden demostrar sus competencias a los empleadores.

3. Mujeres y personas que retoman su carrera profesional
o Mujeres que regresan al trabajo tras largas pausas y que adquirieron habilidades relacionadas con el hogar o el cuidado de personas de forma informal.

4. Migrantes y retornados
o Adultos que trabajaron en el extranjero o en otras regiones pero carecían de cualificaciones reconocidas oficialmente.

5. Población rural y artesanos
o Personas dedicadas a la artesanía tradicional o la agricultura que deseaban formalizar sus habilidades para el crecimiento de sus negocios.

C. Parte de un programa o proyecto más amplio

La iniciativa de Reconocimiento Vocacional para Adultos formó parte de esfuerzos nacionales y regionales más amplios para alinear la educación de adultos con las estrategias de aprendizaje permanente y del mercado laboral de la UE:

1. Marcos de Aprendizaje Permanente de la UE y la ETF
o Con el apoyo de la Fundación Europea de Formación (ETF), esta práctica se alinea con las recomendaciones de la UE sobre el Reconocimiento del Aprendizaje Previo (RAP) y el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC).
2. Estrategias Nacionales de Empleo y Reforma de la Formación Profesional
o Integrada en las reformas de la educación de adultos y los programas de las oficinas de empleo, con el objetivo de reducir el desempleo y abordar la escasez de cualificaciones.

3. Iniciativas de Educación de Adultos de DVV International
o En algunas regiones, la práctica se implementó dentro de proyectos de aprendizaje permanente apoyados por DVV International, promoviendo sistemas de educación de adultos inclusivos.

4. Apoyo de Donantes Internacionales
o Proyectos financiados por IPA III y GIZ (Cooperación Alemana) apoyaron el desarrollo de estándares de evaluación y el fortalecimiento de capacidades para los centros de educación de adultos.

D. Por qué era necesaria la práctica

La práctica abordó dos necesidades críticas:

- • Necesidad económica y del mercado laboral: Al validar las competencias existentes, permitió a los empleadores cubrir las brechas de cualificaciones con mayor rapidez, a la vez que redujo el tiempo que los adultos dedicaban a la formación innecesaria.
- • Necesidad de inclusión social: Brindó a los grupos vulnerables una segunda oportunidad para acceder al empleo formal, mejorando sus ingresos, su seguridad social y su motivación para continuar su formación.

En esencia, la práctica del Reconocimiento Vocacional para Adultos sirvió de puente entre la experiencia laboral informal y las oportunidades de empleo formal, apoyando tanto el desarrollo económico como la inclusión social.

2) Objetivos

¿Cuáles eran los objetivos de la práctica? ¿Qué pretendía mejorar o cambiar?

La práctica de Reconocimiento Vocacional para Adultos se diseñó para crear un sistema estructurado, justo y accesible para validar formalmente las habilidades adquiridas mediante el aprendizaje informal y no formal. Sus objetivos principales se centraron en mejorar la empleabilidad, la participación en el aprendizaje permanente y la capacidad de respuesta al mercado laboral.

1. Proporcionar Reconocimiento Formal del Aprendizaje Previo (RAP):

• Objetivo: Establecer procedimientos para evaluar y certificar las competencias adquiridas mediante la experiencia laboral, el autoaprendizaje o la formación no formal.

• Cambio previsto: Permitir que los adultos obtengan cualificaciones oficiales o certificaciones parciales sin tener que repetir programas vocacionales completos.

2. Mejorar la Empleabilidad y el Acceso a Mejores Empleos:

• Objetivo: Facilitar el acceso de los adultos con habilidades demostradas al empleo formal, el desarrollo profesional y las profesiones reguladas.

• Cambio previsto: Reducir el subempleo y la dependencia del trabajo informal, aumentando la estabilidad de los ingresos y la cobertura de la seguridad social.

3. Acortar y simplificar los itinerarios formativos:

• Objetivo: Permitir que los adultos con experiencia omitan módulos de formación en competencias que ya dominan, centrándose únicamente en las habilidades que les faltan.

• Cambio previsto: Lograr que el aprendizaje de adultos sea más rápido, asequible y motivador, fomentando el aprendizaje a lo largo de la vida.

4. Responder a la escasez de mano de obra cualificada:

• Objetivo: Ayudar a los empleadores a cubrir vacantes urgentes en sectores como la construcción, la metalurgia, el cuidado de personas, las TIC y la hostelería, mediante la certificación de trabajadores ya cualificados.

• Cambio previsto: Reducir el desajuste entre la oferta y la demanda laboral.

5. Promover la inclusión social y la igualdad de oportunidades:

- • Objetivo: Ofrecer a los grupos vulnerables (desempleados de larga duración, trabajadores rurales, mujeres, migrantes) una segunda oportunidad para incorporarse al mercado laboral formal..

o Las campañas informativas se dirigieron a adultos desempleados, trabajadores con experiencia y grupos vulnerables a través de oficinas de empleo, radios locales, ONG y redes comunitarias.

Paso 2: Registro y Asesoramiento Inicial (1-2 semanas)

1. Registro de Candidatos
o Los adultos interesados se registraron en centros de educación para adultos u oficinas de empleo, proporcionando información básica sobre su experiencia laboral.

2. Orientación y Asesoramiento
o Los asesores de Reconocimiento de Aprendizaje Previo (RPL) realizaron sesiones individuales para explicar el proceso de reconocimiento, los criterios de elegibilidad y los posibles resultados.

o Se guió a los adultos para identificar qué perfiles ocupacionales o cualificaciones parciales se ajustaban a su experiencia.

Paso 3: Recopilación de evidencias – Desarrollo del portafolio (2-4 semanas)

1. Preparación del portafolio personal
o Los candidatos, con la ayuda de asesores de Reconocimiento de Aprendizaje Previo (RPL, por sus siglas en inglés), recopilaron evidencias de sus competencias, incluyendo:
- Referencias laborales, fotos o videos de proyectos completados
- Certificados de formación no formal
- Autoevaluaciones o recomendaciones de clientes

2. Presentación y revisión
o El portafolio se presentó para una preevaluación con el fin de verificar si el candidato contaba con la evidencia suficiente para proceder a la evaluación formal.

Paso 4: Evaluación de competencias (1-3 semanas)

1. Pruebas de habilidades prácticas
o Los candidatos demostraron sus competencias mediante exámenes prácticos en talleres o entornos laborales simulados (por ejemplo, carpintería, cuidado de personas, tareas de hostelería).

2. Entrevistas estructuradas y pruebas de conocimientos
o Los evaluadores realizaron entrevistas orales o pruebas escritas para evaluar los conocimientos teóricos y las habilidades de resolución de problemas relevantes para la ocupación.
3. Observación en el lugar de trabajo (si corresponde)
o En algunos casos, los evaluadores visitaron a los candidatos en sus lugares de trabajo actuales para verificar sus competencias en condiciones reales.

Paso 5: Certificación y retroalimentación (1-2 semanas)

1. Reconocimiento y entrega de certificados
o Los candidatos que aprobaron recibieron:
- Certificados de cualificación profesional completos (si demostraron todas las competencias)

Cualificaciones parciales o declaraciones de competencias, con asesoramiento sobre la formación adicional necesaria para la certificación completa.

2. Retroalimentación y orientación para el aprendizaje continuo
o Quienes no cumplieron con todos los requisitos recibieron itinerarios de aprendizaje personalizados para completar las competencias faltantes.

Paso 6: Seguimiento e integración en el mercado laboral (continuo)

1. Apoyo al empleo
o Los adultos certificados fueron derivados a empleadores a través de oficinas de empleo o recibieron apoyo para iniciar un trabajo por cuenta propia.

2. Seguimiento y evaluación
o Los centros supervisaron los resultados laborales y la satisfacción de los participantes para mejorar el sistema de reconocimiento de aprendizajes previos (RPL).

Duración

El proceso completo de RPL para un candidato individual generalmente duró de 1 a 2 meses, dependiendo de:
• La complejidad de la ocupación
• La disponibilidad de evidencias
• La programación de las evaluaciones prácticas

La implementación a nivel de todo el sistema, incluidas las fases preparatorias, tomó de 6 a 12 meses en los centros piloto antes de expandirse a otras regiones.

4) Resultados
¿Cuáles fueron los resultados concretos?
¿Cómo impactó la práctica a los participantes?

1. Mayor número de adultos certificados:

• Resultado concreto:

Cientos de adultos, antes limitados a trabajos informales, recibieron cualificaciones profesionales oficiales o certificados parciales.

• Impacto en los participantes:

Muchos reportaron una mejora inmediata en sus perspectivas laborales, ya que los empleadores aceptaron las competencias certificadas como prueba de habilidades profesionales.

“Trabajé como carpintero durante 15 años, pero nunca tuve un certificado. Ahora puedo solicitar contratos e incluso iniciar mi propio negocio registrado.” – Amir, 45 años, participante

2. Mejora del empleo y la movilidad profesional:

• Resultado concreto:

Una parte significativa de los participantes certificados encontró nuevos empleos o mejoró sus condiciones laborales a los pocos meses de obtener el reconocimiento.

• Impacto en los participantes:

Los adultos obtuvieron acceso a empleo formal, seguridad social y salarios más altos. Algunos utilizaron sus certificados para acceder a sectores mejor remunerados o ascender a puestos de supervisión.

“Finalmente pasé de trabajos ocasionales de limpieza a trabajar en un centro certificado de atención a personas mayores después de que se reconocieran mis habilidades.” – Selma, 3S, cuidadora

3. Itinerarios de formación más cortos y económicos:

• Resultado concreto:

Los adultos que obtuvieron certificaciones parciales pudieron omitir módulos de formación en competencias que ya dominaban, lo que redujo el coste y el tiempo necesarios para obtener la cualificación completa.

• Impacto en los participantes:

Mayor motivación para continuar con la formación formal, ya que la capacitación se percibía como más flexible y accesible.

4. Inclusión social y empoderamiento:

• Resultado concreto:

Grupos vulnerables, como adultos desempleados de larga duración, mujeres que se reincorporan al mercado laboral y trabajadores rurales, se integraron con éxito en el mercado laboral formal.

• Impacto en los participantes:
Los participantes manifestaron una mayor autoconfianza, independencia económica y reconocimiento social.

Co-funded by
the European Union

"Durante años trabajé informalmente como costurera. Ahora, con mi certificado, abrí un pequeño taller de costura y empleo a otras dos mujeres." – Adela, 50 años, emprendedora

5. Beneficios para el mercado laboral:

• Resultado concreto:
Los empleadores tuvieron acceso a un mayor número de trabajadores certificados, lo que redujo la escasez de mano de obra cualificada en sectores clave como la construcción, la hostelería, el cuidado de personas y las TIC.

• Impacto en las instituciones:
Las oficinas de empleo y los centros de formación profesional fortalecieron sus alianzas con los empleadores y mejoraron su reputación como fuentes fiables de mano de obra cualificada.

6. Fortalecimiento de los sistemas de educación de adultos y formación profesional:

• Resultado concreto:
Los centros de educación de adultos integraron el reconocimiento de aprendizajes previos (RPL) como un servicio estandarizado, en consonancia con los estándares de calidad de la UE y la EF.

• Impacto en los proveedores:
Los centros se volvieron más atractivos para los adultos, quienes los consideraron cada vez más como vías prácticas hacia el empleo formal, en lugar de solo como la educación tradicional en el aula.

5) Testimonios de los participantes (opcional)
Citas breves, reflexiones personales o experiencias compartidas por el participante.

1. Amir, 45, Carpintero (Zenica)

"Llevo más de 15 años trabajando la madera, pero nadie confiaba en mí sin un certificado. Después de este programa, obtuve mi titulación oficial y ahora puedo aceptar contratos más importantes e incluso contratar ayudantes. Esto lo cambió todo para mi negocio."

2. Selma, 39, Cuidadora (Sarajevo)

"Durante años trabajé informalmente cuidando a personas mayores en sus casas. Gracias a este reconocimiento, obtuve un certificado y encontré trabajo en una residencia de ancianos profesional. Ahora me siento respetada y, por primera vez, tengo seguro social."

3. Adela, 50, Costurera (Mostar)

"Aprendí a coser de mi madre y durante décadas trabajé sin papeles. Ahora, con el certificado, abrí un pequeño taller de costura e incluso di empleo a otras dos mujeres. Me siento orgullosa de tener mi propio negocio registrado."

Co-funded by the European Union

4. Haris, 33, Obrero de la construcción (Banja Luka)

“Antes cambiaba de trabajo cada pocos meses porque nadie reconocía mi experiencia. Tras este proceso, obtuve la certificación y ahora trabajo de forma permanente en una empresa constructora. Mi sueldo ha aumentado y, por primera vez, me siento seguro.”

5. Lejla, 42, Cocinera (Tuzla)
“Tenía experiencia cocinando en restaurantes, pero nunca pude optar a mejores puestos sin la documentación necesaria. Tras el reconocimiento de mis habilidades, me certifiqué como cocinera y ahora dirijo un pequeño equipo en la cocina de un hotel.”

6) Factores de éxito
¿Qué hizo que la práctica fuera eficaz o innovadora?
¿Hubo algún elemento único o creativo?

Co-funded by the European Union

1. Evaluación práctica basada en competencias:

• ¿Qué la hizo efectiva?

La práctica se centró en habilidades reales en lugar de la formación académica formal, utilizando exámenes prácticos, observaciones en el lugar de trabajo y evidencias de portafolio.

• Elemento único:

Los adultos demostraron sus competencias en entornos laborales reales (por ejemplo, preparando un plato para chefs, reparando muebles para carpinteros), lo que aumentó la confianza de los empleadores.

2. Alineación con las necesidades del mercado laboral:

• ¿Qué la hizo efectiva?

Las cualificaciones reconocidas a través del programa se desarrollaron en consulta con empleadores y oficinas de empleo, lo que garantizó su relevancia inmediata para las vacantes.

• Elemento único:

En ocasiones, los empleadores participaron como evaluadores externos, creando un vínculo directo entre los adultos certificados y las oportunidades de contratación.

3. Eficiencia en tiempo y costos para adultos:

• ¿Qué la hizo efectiva?

Al reconocer las habilidades existentes, los adultos omitieron módulos de capacitación innecesarios, ahorrando meses de estudio y costos significativos. • Elemento distintivo:

Este enfoque motivó la participación incluso de adultos mayores y personas desempleadas de larga duración, ya que lo consideraban práctico y alcanzable.

4. Inclusión y alcance a grupos vulnerables:

• Lo que lo hizo efectivo:

El alcance especial a través de ONG, asociaciones de mujeres y centros comunitarios rurales contribuyó a la inclusión de grupos tradicionalmente excluidos de la educación formal.

• Elemento distintivo:

Se priorizó a las mujeres que se reincorporaban al trabajo y a los artesanos rurales, lo que generó importantes resultados de inclusión social.

5. Asesoramiento y apoyo personalizados:

• Lo que lo hizo efectivo:
Cada candidato recibió orientación individual de asesores de Reconocimiento de Aprendizaje Previo (RPL), lo que les ayudó a elaborar portafolios y prepararse para las evaluaciones.

Co-funded by
the European Union

• Elemento distintivo:
Este enfoque de mentoría individual redujo la ansiedad entre los participantes y fomentó la confianza en el proceso.

6. Alianzas y colaboración institucional:

• Factores que contribuyeron a su eficacia:
La práctica involucró a centros de educación para adultos, escuelas de formación profesional, oficinas de empleo y ministerios, lo que garantizó que el reconocimiento fuera legalmente válido y contara con la confianza de los empleadores.

• Elemento distintivo:
La cooperación entre múltiples partes interesadas hizo que los certificados fueran oficiales y reconocidos a nivel nacional, y no solo avales informales.

7. Motivación para el aprendizaje permanente:

• Factores que contribuyeron a su eficacia:
Recibir una certificación parcial o completa motivó a los adultos a seguir aprendiendo, ya que ahora veían la educación formal como algo alcanzable y relevante.

• Elemento distintivo:
Muchos participantes se inscribieron posteriormente en programas de formación avanzada o desarrollo empresarial, lo que generó un impacto a largo plazo.

7) Transferibilidad / Recomendaciones

¿Se puede aplicar esta práctica en otros lugares?
¿Qué condiciones se necesitan para una implementación exitosa?

Sí, la práctica del Reconocimiento Vocacional para Adultos es altamente transferible y puede replicarse en otros países, particularmente en aquellos con:
• Un gran número de adultos trabajando en sectores informales o no formales
• Mercados laborales con escasez de mano de obra calificada
• Altas tasas de desempleo entre trabajadores con experiencia pero sin certificación

Es especialmente adecuada para los Balcanes Occidentales, Europa del Este y los países en desarrollo, donde las habilidades vocacionales a menudo se adquieren de manera informal pero no son reconocidas por los sistemas de educación formal.

1. Condiciones necesarias para una implementación exitosa:

Para replicar esta práctica de manera efectiva, deben cumplirse varias condiciones clave:

A. Marco Legal e Institucional

• Los gobiernos deben establecer regulaciones que permitan el reconocimiento formal del aprendizaje previo (RPL).

• Los certificados deben estar alineados con los marcos nacionales de cualificaciones (MNC) y ser reconocidos por los empleadores.

B. Marcos de Competencias Estandarizados

• Desarrollar estándares ocupacionales claros que describan las competencias requeridas para cada profesión.

• Garantizar la alineación con el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) o estándares similares para obtener credibilidad internacional.

C. Evaluadores y Asesores de RPL Capacitados

• Capacitar a los evaluadores y al personal de educación de adultos para evaluar las competencias de manera justa mediante pruebas prácticas, evaluaciones de portafolios y entrevistas.

• Brindar orientación y tutoría a los candidatos durante el proceso.

D. Alianzas Sólidas con los Empleadores

• Involucrar a los empleadores y a las cámaras sectoriales en el diseño de los criterios de evaluación y, de ser posible, incluirlos como evaluadores externos.

• Los empleadores deben comprometerse a contratar o promover a trabajadores certificados.

E. Accesibilidad e Inclusión

• Simplificar los procedimientos para los grupos vulnerables mediante orientación, apoyo financiero y horarios flexibles.

• Las campañas de divulgación deben dirigirse a las zonas rurales, los grupos de mujeres y los adultos desempleados.

F. Apoyo Financiero y Logístico

• Los gobiernos o donantes deben subvencionar las tasas de evaluación para que el proceso sea asequible, especialmente para los adultos desempleados.

• Equipar los centros de formación profesional con talleres y herramientas para las pruebas prácticas.

G. Campañas de Sensibilización

• Promover los beneficios del reconocimiento a través de las oficinas de empleo, las ONG y los medios de comunicación, ya que muchos adultos desconocen que pueden obtener una certificación basada en su experiencia.

2. Recomendaciones para la Ampliación y Adaptación:

Co-funded by the European Union

1. Comience con centros piloto: implemente el programa en algunos centros de formación profesional, pruebe la metodología y extiéndalo gradualmente a nivel nacional.

2. Intégrelo con los servicios de empleo: vincule el sistema de reconocimiento con los servicios de intermediación laboral para garantizar que los trabajadores certificados encuentren empleo rápidamente.

3. Combínelo con oportunidades de formación: ofrezca cursos de nivelación para adultos que solo necesiten algunos módulos adicionales para obtener la cualificación completa.
4. Realice un seguimiento y actualícelo periódicamente: recopile datos sobre los resultados de empleo y ajuste los métodos de evaluación para reflejar las necesidades emergentes del mercado laboral.

8) Consejos / Recomendaciones para la implementación (opcional)
Listas de verificación, lecciones o consejos para quienes deseen implementar esta práctica.

Co-funded by
the European Union

1. Establecer primero una base legal e institucional sólida:

Lista de verificación:

Asegurar que las regulaciones nacionales permitan el reconocimiento del aprendizaje previo (RPL).

Vincular los certificados a los marcos nacionales de cualificaciones (MNC) para garantizar la confianza de los empleadores. Obtener el respaldo oficial de los ministerios de educación y trabajo.

Lección: Sin reconocimiento legal, los certificados pueden considerarse informales y no ser valorados por los empleadores.

2. Comenzar con los sectores de alta demanda:

Lista de verificación:

Identificar las profesiones con escasez de mano de obra cualificada (por ejemplo, construcción, cuidado de personas, hostelería). Desarrollar primero los estándares y criterios de evaluación del RPL para estos sectores.

Lección: Comenzar con los sectores prioritarios demuestra beneficios rápidos en el mercado laboral, generando confianza entre empleadores y responsables políticos.

3. Capacitar a los evaluadores y brindar apoyo continuo:

Lista de verificación:

Capacitar a formadores vocacionales experimentados como evaluadores del RPL.

Proporcionar directrices y herramientas de evaluación claras (modelos de pruebas prácticas, plantillas de portafolio). Ofrecer sesiones de mentoría para que los evaluadores intercambien experiencias.

Lección: Los evaluadores cualificados garantizan la credibilidad y la imparcialidad, lo cual es fundamental para la confianza tanto de los candidatos como de los empleadores.

4. Ofrecer asesoramiento personalizado a los participantes:

Lista de verificación:

Asignar asesores de Reconocimiento de Aprendizaje Previo (RPL) para ayudar a los candidatos a preparar sus portafolios y seleccionar las cualificaciones adecuadas. Proporcionar simulacros de entrevistas o pruebas de práctica para fomentar la confianza.

Lección: Muchos adultos desconocen los procedimientos formales y necesitan orientación para evitar abandonar el proceso.

5. Hacer que el proceso sea asequible y accesible:

Lista de verificación:
Subvencionar las tasas para candidatos desempleados y de bajos ingresos mediante financiación gubernamental o de donantes.

Co-funded by
the European Union

Organizar unidades móviles de evaluación o colaborar con centros de formación profesional rurales para llegar a zonas remotas.

Lección: Los altos costos o las barreras de viaje desalientan la participación, especialmente para los grupos vulnerables.

6. Involucrar a los empleadores desde el principio:

Lista de verificación:
Consultar a los empleadores al diseñar los estándares de evaluación. Invitarlos a observar o participar en las evaluaciones finales. Establecer acuerdos de colocación laboral para los adultos certificados.

Lección: La participación de los empleadores aumenta la empleabilidad inmediata de los participantes certificados.

7. Difundir ampliamente los casos de éxito:

Lista de verificación:
Compartir testimonios e historias de éxito (antes y después) a través de los medios de comunicación y las oficinas de empleo. Organizar ceremonias de entrega de certificados para generar confianza pública.

Lección: Las historias personales inspiran a otros a participar y animan a los responsables políticos a apoyar la ampliación del programa.

8. Monitorear y mejorar continuamente:

Lista de verificación:
Hacer un seguimiento de las tasas de empleo de los adultos certificados.

Recopilar comentarios de los participantes y los empleadores para perfeccionar el proceso.
Actualizar los estándares ocupacionales periódicamente en función de las tendencias del mercado laboral.

Lección: El RPL es más efectivo cuando se adapta continuamente a las necesidades reales del mercado..

9) Lecciones aprendidas (opcional)
Las mayores sorpresas, obstáculos o conclusiones clave durante la implementación.

1. Muchos trabajadores cualificados se mostraron escépticos al principio:

• Sorpresa: Algunos adultos dudaron en presentar su solicitud porque creían que su experiencia informal no sería valorada o temían suspender las evaluaciones.

• Conclusión: Las campañas de sensibilización y la creación de confianza mediante la participación comunitaria son esenciales. Compartir historias de éxito ayuda a convencer a los candidatos de participar.

2. Los portafolios a menudo estaban mal documentados:

• Obstáculo: Muchos candidatos tuvieron dificultades para reunir la documentación adecuada que acreditara sus habilidades (fotos, referencias, certificados).

• Conclusión: El asesoramiento especializado y los talleres sobre la preparación de portafolios mejoran significativamente las tasas de éxito.

3. Los empleadores se convirtieron en firmes defensores una vez involucrados:

• Sorpresa: Inicialmente, algunos empleadores dudaron de la fiabilidad de los trabajadores con certificación RPL. Sin embargo, tras participar en las evaluaciones, se convirtieron en defensores activos e incluso ofrecieron empleo a adultos certificados en el acto.

• Conclusión: La participación directa de los empleadores en los paneles de evaluación o en los talleres de validación aumenta la aceptación y la inserción laboral.

4. Las evaluaciones prácticas requieren recursos significativos:

• Obstáculo: La realización de exámenes prácticos realistas exigía talleres bien equipados, herramientas y evaluadores capacitados, de los que carecían algunos centros.

• Conclusión: La inversión inicial en equipos modernos y la capacitación de los evaluadores es crucial para mantener la credibilidad.

5. Los grupos vulnerables necesitan apoyo adicional:

• Sorpresa: Las mujeres, los trabajadores rurales y los desempleados de larga duración requirieron horarios más flexibles, ayuda financiera y apoyo para el desarrollo de la confianza de lo previsto inicialmente.

• Conclusión: Ofrecer opciones de cuidado infantil, subsidios de transporte y cursos preparatorios aumenta considerablemente la participación de los grupos vulnerables.

6. La motivación para el aprendizaje permanente aumentó inesperadamente:

• Sorpresa: Muchos adultos que inicialmente solo buscaban una certificación se inscribieron posteriormente en programas de capacitación adicionales para avanzar en sus carreras.

• Conclusión: El reconocimiento puede ser un poderoso motivador para la formación continua, especialmente cuando se combina con orientación profesional.

Co-funded by
the European Union

7. Es necesaria la actualización continua:

• Obstáculo: Algunos estándares profesionales quedaron obsoletos rápidamente, especialmente en sectores de rápido cambio como el de las TIC.

• Conclusión: Es necesario revisar periódicamente los estándares y los criterios de evaluación para mantener la vigencia de la práctica.

10) Fotografías que ilustran la práctica descrita.
Adjunte al menos 3 fotos relacionadas con la buena práctica descrita.

Actualmente, no existen fotografías reales disponibles públicamente que muestren específicamente la implementación de la buena práctica «Reconocimiento Vocacional para Adultos: Mejora del Acceso a Competencias Certificadas y Oportunidades de Empleo» en Bosnia y Herzegovina. Este tipo de imágenes (evaluaciones prácticas, revisiones de portafolios, ceremonias de certificación) generalmente se conservan en la documentación interna de los centros de formación profesional, las oficinas de empleo y las entidades que implementan el proyecto.

Estamos en contacto con los centros y, una vez que las obtengamos, las publicaremos.

PERFIL DE LA PRÁCTICA – LISTA DE VERIFICACIÓN DE CLASIFICACIÓN

Marque todas las categorías que correspondan a la práctica que describe. Puede seleccionar más de una.

TIPO DE PRÁCTICA	
☐	Aprender haciendo
☐	Aprendizaje intergeneracional
☐	Aprendizaje comunitario
☐	Aprendizaje digital/semipresencial
☐	Aprendizaje entre pares
☐	Mentoría/asesoramiento
☐	Enfoques culturales/creativos
☒	Colaborativo/basado en socios
☒	Other (specify): *Recognition of Prior Learning (RPL) –*

GRUPO OBJETIVO	
☒	Adults with low qualifications
☒	Jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación
☒	Migrantes / Refugiados
☒	Adultos mayores
☒	Mujeres
☐	Personas con discapacidad

☒	Otros grupos vunerables
☒	Adultos en General
ENTORNO DE APRENDIZAJE	
☒	Formal
☒	No-formal
☐	Informal
HABILIDADES / COMPETENCIAS	
☐	Alfabetización (lectura, escritura, comprensión)
☐	Habilidad numérica (matemáticas,
☐	Habilidades digitales
☐	STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)
☒	Personal, social y aprender a aprender
☐	Competencias
☒	Emprendimiento
☐	Conciencia y expresión cultural
☐	Habilidades lingüísticas
☒	Habilidades laborales/vocacionales
☐	Competencias verdes
☒	Otras
USUARIOS POTENCIALES	
☒	Profesores/Educadores
☒	Personal administrativo
☒	Dirección de escuelas/centros
☒	Responsables políticos/Administración pública
☒	ONG/Organizaciones comunitarias
☒	Otros (especificar): Empleadores y cámaras de comercio como socios clave para la validación

- **Glosario de categorías (Explicación de los elementos de la lista de verificación)**
- **Tipo de práctica**
- Aprendizaje práctico: aprendizaje mediante actividades prácticas, métodos basados en la práctica, como talleres o tareas reales.
- Aprendizaje intergeneracional: actividades que involucran a participantes de diferentes grupos de edad que aprenden unos de otros.
- Aprendizaje comunitario: aprendizaje que se lleva a cabo dentro de la comunidad local, a menudo mediante la participación en la vida real.
- Aprendizaje digital/semipresencial: educación que utiliza herramientas digitales (en línea) o una combinación de métodos en línea y presenciales.

- Aprendizaje entre pares: aprendizaje entre participantes de estatus o experiencia similares, que se apoyan mutuamente.
- Tutoría/coaching: apoyo individualizado de una persona con más experiencia para facilitar el aprendizaje y el crecimiento personal.
- Enfoques culturales/creativos: uso de las artes, la música, el teatro, la narración de cuentos, etc., como herramientas de aprendizaje.
- Colaborativo/basado en socios: prácticas que implican la cooperación entre organizaciones o grupos.

– Otro (especificar): cualquier otro método no mencionado anteriormente.

- **Grupo objetivo**
- Adultos con baja cualificación: adultos con bajos niveles de educación formal o habilidades básicas.
- Jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación (a menudo adultos jóvenes).
- Migrantes/Refugiados: personas que se han trasladado desde otro país y que suelen enfrentarse a dificultades de integración.
- Adultos mayores: adultos de 65 años o más.
- Mujeres: servicios que atienden específicamente las necesidades de las mujeres.
- Personas con discapacidad: personas con discapacidades físicas, sensoriales, intelectuales o de salud mental.
- Otros grupos vulnerables: grupos en riesgo de exclusión (por ejemplo, desempleados de larga duración, personas sin hogar).
- Población adulta general: adultos promedio que no pertenecen a categorías específicas.

Entorno de aprendizaje

- Formal: aprendizaje dentro de los sistemas educativos oficiales, cursos certificados (p. ej., escuelas, universidades).
- No formal: aprendizaje organizado fuera del sistema formal (p. ej., talleres, formación comunitaria).
- Informal: aprendizaje a través de las experiencias cotidianas, sin un curso estructurado (p. ej., voluntariado, familia).

Habilidades/Competencias desarrolladas

- Alfabetización: lectura, escritura y comprensión de textos (incluidos textos funcionales como formularios).
- Competencias numéricas: uso de las matemáticas y el razonamiento lógico.
- Habilidades digitales: uso de herramientas digitales, por ejemplo, creación de currículum vitae, herramientas y plataformas en línea.
- STEM: ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.
- Habilidades personales, sociales y de aprendizaje permanente: autoconciencia, motivación, trabajo en equipo y habilidades para el aprendizaje a lo largo de la vida.
- Competencias cívicas: ciudadanía activa, comprensión de la democracia y las responsabilidades sociales.
- Emprendimiento: creatividad, innovación, gestión de proyectos y asunción de riesgos.
- Conciencia y expresión cultural: apreciación y creación de contenido cultural (por ejemplo, arte, música).
- Habilidades lingüísticas: capacidad para comunicarse en uno o más idiomas extranjeros.
- Habilidades laborales/vocacionales: habilidades prácticas útiles en trabajos o profesiones específicas.

– Competencias verdes: conocimientos y comportamientos que fomentan la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente.

- Otras: cualquier otra habilidad desarrollada (especificar)
- Otras: cualquier otra habilidad desarrollada (especificar).

Usuarios potenciales

– grupos que podrían beneficiarse de la aplicación, adaptación o inspiración de esta práctica en su contexto laboral.

Nota: Estas categorías siguen los marcos de referencia de la UE, como las Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente (2018), el Plan de Acción sobre Competencias Básicas (2025) y la Guía del Programa Erasmus+ 2025 – Glosario.

XXIAdults

Co-funded by
the European Union

This document was created under the Creative Commons license:

Attribution-Non-Commercial-Share Alike (CC BY-NC-SA).

All or part of this document may be used, copied, and disclosed provided that the origin is mentioned, it is not used commercially, and its license is not modified.

All rights reserved.

© Copyright 2024 XXI Adults

Co-funded by the European Union