

Mesa redonda: Empleabilidad. Experiencias exitosas para el empleo en educación de personas adultas.

Modera: Juan Andrés García Torres. Jefe de Servicio de Cualificación Profesional y Aprendizaje Permanente. Consejería de Educación. Castilla y León

1. Giovanna Deon. Dir.^a Escuela FP Mario Rigoni Stern, Asiago. Italia
[*Experiencia en la Escuela de Formación Profesional Mario Rigoni Stern*](#)
2. Esther Hernández Revuelta. Servicio de Cualificación Profesional y Aprendizaje Permanente. Consejería de Educación.
[*Contribución de los CEPAS a la mejora de la empleabilidad de las personas adultas/ The contribution of adult education centres to improving the employability of adults.*](#)
3. Ewa Listopadzka. Universidad de Ciencias Aplicadas Ignacy Mościcki de Ciechanów. Polonia
[*Formación Profesional en Polonia: el caso de la Universidad de Ciencias Aplicadas Ignacy Mościcki de Ciechanów*](#)
4. La voz del alumnado. El caso de Lucía de la Fuente.
[Vídeo: experiencia de alumno David](#)
[Vídeo: experiencia de alumno Antonio](#)

Buenos días, mi nombre es Juan Andrés García Torres y desempeño el puesto de Jefe de Servicio de Cualificación Profesional y Aprendizaje Permanente de la Consejería de Educación.

Moderaré esta mesa redonda sobre la empleabilidad y educación de personas adultas que tiene por finalidad exponer algunas experiencias de éxito en este ámbito.

De qué estamos hablando, pues Empleabilidad engloba muchos elementos, trabajo, condiciones laborales, cualificación, competencia profesional, titulación, retribuciones, precios (inflación) productividad, inclusión social a través del empleo. De hecho contamos en España con un Ministerio que se llama Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

El economista Juan Francisco Martín Seco decía en un artículo de prensa publicado el día 16 de junio

*Parece ser que los hosteleros están muy preocupados porque **no encuentran trabajadores para esta temporada**. Todo ello resulta paradójico en una sociedad que tiene tres millones de parados. El problema no es exclusivo de este sector. Al menos se da en otros dos, el del transporte y el agrícola y*

*ganadero, incluso también en el de la construcción. La queja de los empresarios es bifronte. En primera instancia, necesitan personal sin más; en segunda derivada, **personal cualificado**. Nunca se sabe cuándo se refieren a una u otra necesidad.*

Dejando a un lado la parte económica, es claro que debemos centrarnos en el capital humano, la responsabilidad, la formación, la cualificación y ahí sí que la educación de personas adultas tiene mucho que aportar para mejorar la empleabilidad. Insisto responsabilidad, formación y cualificación como condiciones necesarias para lograr un empleo que permita una efectiva inclusión.

Comenzaremos con un vídeo de Giovanna Deon. Directora de la Escuela de Formación Profesional Mario Rigoni Stern, Asiago. Italia

A continuación, Esther Hernández Revuelta nos hablará de la contribución de los centros de educación de personas adultas a la mejora de la empleabilidad.

Después, Ewa Listopadzka nos contará la experiencia en Formación profesional de la Universidad de Ciencias Aplicadas Ignacy Mościcki de Ciechanów de Polonia.

Por último, nos contará su testimonio, experiencia personal y profesional una antigua alumna, Lucía de la Fuente, que cursó enseñanza secundaria para personas adultas en el CEPA Bernal Díaz del Castillo de Medina del Campo.

Contribución de los CEPAS a la mejora de la empleabilidad de las personas adultas

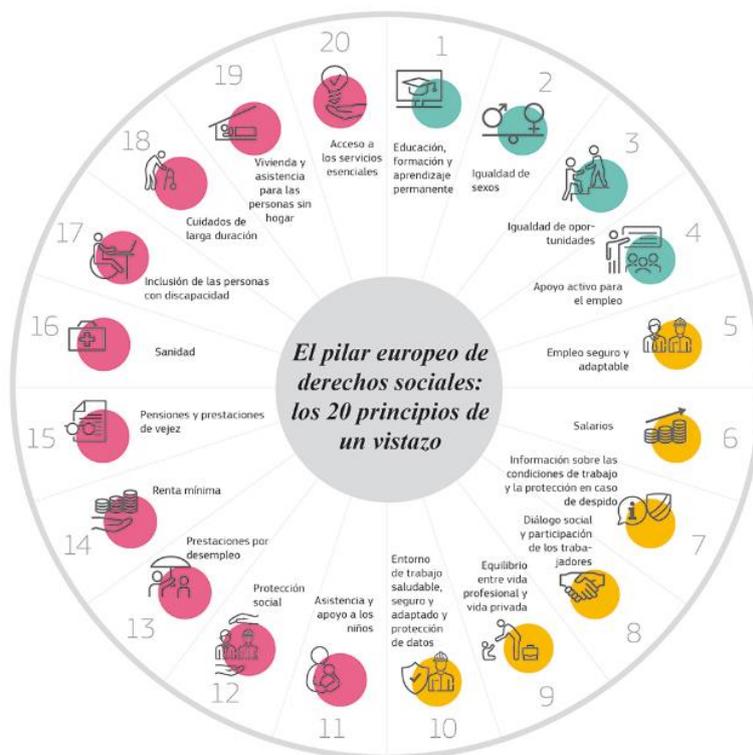
D.^a Esther Hernández Revuelta. Servicio de Cualificación Profesional y Aprendizaje Permanente. Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León. España

Para impulsar la empleabilidad, la competitividad y el crecimiento en Europa, hace años que la Unión Europea concede una destacada importancia a la formación a lo largo de la vida y a la adecuación de los conocimientos, capacidades y competencias al mercado de trabajo.

En la nueva **Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia** publicada en 2020, se establecen objetivos cuantitativos ambiciosos de capacitación y de reciclaje profesional.

El objetivo consiste en garantizar que el derecho a la formación y al aprendizaje permanente, consagrado en el pilar europeo de derechos sociales, se convierta en una realidad en toda Europa, desde las ciudades hasta las zonas remotas y rurales, para beneficio de todos.

Mediante el **Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales**, la Comisión ha establecido iniciativas concretas para hacer realidad el pilar europeo de derechos sociales.



El primero de esos pilares trata sobre la **educación, formación y aprendizaje permanente** y recoge que *“toda persona tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanentes inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que le permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral”*.

Capítulo I: Igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo



1. Educación, formación y aprendizaje permanente

Toda persona tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que le permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral.

Acción de la Comisión en la materia: [Agenda de Capacidades Europea](#)

Las empresas necesitan trabajadores y trabajadoras que cuenten con las capacidades necesarias para dominar las transiciones verde y digital. Es necesario que las personas puedan conseguir la educación y la formación adecuadas para prosperar.

La realidad es que menos del 40 % de las personas adultas participan en algún tipo de formación cada año y demasiados jóvenes cuentan todavía con un nivel bajo de capacidades o no alcanzan el nivel de enseñanza secundaria superior.

En la **Cumbre Social de Oporto**, que tuvo lugar en mayo de 2022, los dirigentes de la Unión Europea acogieron favorablemente el objetivo de conseguir, a escala de la UE, que el 60 % de los adultos participen en formaciones cada año de aquí a 2030.

Tres ambiciosos objetivos de la UE

Objetivos para 2030

📈 al menos el
78 %
de la población de entre
20 y 64 años debería
tener empleo de aquí a
2030

📈 al menos el
60 %
de los adultos debería
participar en actividades
de formación cada año
de aquí a 2030

📉 una reducción de al
menos
15 millones
en el número de
personas en riesgo de
pobreza o exclusión
social

La Comisión ha dado un paso importante para ayudar a los Estados miembros a alcanzar este objetivo presentando dos propuestas de Recomendaciones del Consejo sobre las **cuentas de aprendizaje individuales** y las **microcredenciales**.

Sin embargo, **muy pocas personas participan en actividades de aprendizaje de manera regular tras la educación y formación iniciales** debido, con frecuencia, a la falta de recursos económicos y de tiempo para mejorar sus capacidades o aprender otras nuevas, o al desconocimiento de las oportunidades de aprendizaje y sus beneficios.



Por ejemplo, más de un 90 % de los trabajos actuales de casi todos los sectores requieren cierto nivel de capacidades digitales, pero solo el 56 % de los adultos tenía capacidades digitales básicas en 2019.

La propuesta de Recomendación del Consejo ha pedido a los Estados miembros, entre otras, que ofrezcan oportunidades de orientación profesional y validación de las capacidades adquiridas previamente.

En consonancia con lo anterior, **¿cómo están contribuyendo los centros de educación de personas adultas a conseguir los objetivos que establecen las directrices europeas? ¿Cómo contribuyen para la mejora de la empleabilidad de las personas adultas?**

1. Fomentando la adquisición de competencias básicas.

La mayoría de los CEPAS ofrecen programas dirigidos al desarrollo y refuerzo de competencias básicas, entre ellas, de competencia digital. Una experiencia que se ha puesto en marcha en algunos centros de educación de personas adultas en Castilla y León ha sido el programa Tucerticyl.

2. Favoreciendo la adquisición de competencias profesionales.

A través de los programas de adquisición y desarrollo de competencias profesionales que se imparten en aulas taller

autorizadas, conforme al catálogo nacional de cualificaciones profesionales.

3. Mejorando las ofertas que capacitan profesionalmente a las personas adultas.

A través de programas dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad.

4. Contribuyendo en el proceso de validación de las capacidades adquiridas previamente.

En el procedimiento de acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o formación no formal con carácter abierto y permanente los CEPAS han adquirido un papel relevante

Ofreciendo oportunidades de orientación profesional e información sobre el procedimiento de acreditación de competencias profesionales, en aquellos centros de educación de personas adultas que disponen de departamento de orientación.

En conclusión, **los CEPAS contribuyen a la empleabilidad permitiendo la adquisición de competencias básicas que capacitan para el trabajo, mejorando las competencias profesionales y contribuyendo a la validación de las capacidades adquiridas previamente.**

Algunas declaraciones de miembros de la comisión europea:



Margaritis **Schinas**, vicepresidente para la Promoción del Modo de Vida Europeo: *«El desarrollo de capacidades y competencias es clave para lograr el éxito profesional, la inclusión y la integración. Nos permiten adaptarnos al cambio, prosperar y realizar una contribución. Asimismo, las capacidades son esenciales para el crecimiento. Las propuestas de hoy garantizan que la educación pueda tener lugar en cualquier etapa de la vida y que esta sea flexible y accesible para todo el mundo. Este es un paso importante para involucrar a todas las personas sin excepción en las oportunidades de educación y formación».*

La comisaria de Innovación, Investigación, Cultura, Educación y Juventud, Mariya **Gabriel**, ha declarado: *«Para asegurar una transición justa, es esencial que todo el mundo tenga acceso a oportunidades de educación y formación flexibles, modulares y accesibles, independientemente de sus circunstancias personales. Se pretende hacer del aprendizaje permanente una realidad en toda la UE y fomentar su accesibilidad para un grupo más diverso de aprendientes».* s



El comisario de Empleo y Derechos Sociales, Nicolas **Schmit**, ha añadido: *«La educación y la formación no deben cesar al acabar el colegio. Ahora más que nunca, es necesario que las personas desarrollen sus capacidades a lo largo de su vida profesional con el fin de responder a las exigencias de un mercado laboral en rápida evolución. Debemos tomarnos en serio el aprendizaje permanente en Europa, ya que supone una excelente inversión y es positivo para los trabajadores, los empleadores y la economía en general».*

El Centro de Educación para adultos como puerto por donde entrar y salir para varios destinos

**Elena D'Antoni. Centro Provincial de Educación de Adultos de Padova.
Italia.**



Accoglienza al Centro per l'Istruzione degli Adulti

"Yo soy un hombre y nada humano me es extraño"

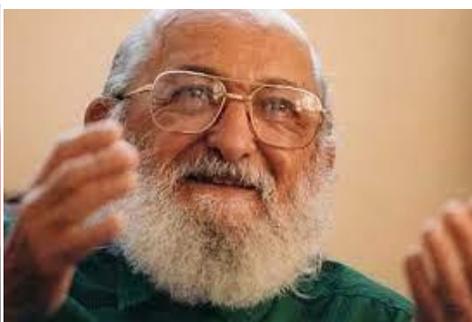
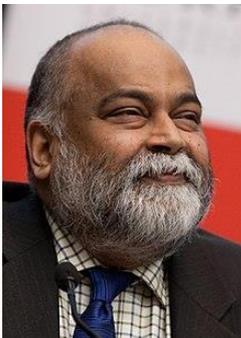
I'm a human being and nothing human is strange to me

Je suis un homme et rien de ce qui est humain ne m'est bizarre

Marco conceptual:

- *Andragogia Knowles, The adult learner. 2005*

- 1) *motivaciòn* come puente importante de aprendizaje
- 2) **auto-manejo** del proceso de aprendizaje
- 3) atmosfera de **confianza** entre los estudiantes
- 4) **esfuerzo y soporte** de los profesores quienes facilitan y hacen la experiencia escolar màs fàcil
- 5) **aprender haciendo** con objetivos y metas autènticas



- *capacidad de aspirar* (Appadurai, 2011); *concientizaciòn* (Freire, 1970); *capacidad* (Sen, 2011)

- *enfoque afectivo humanìstico* Balboni, 2017.

1. el estudiante es una persona
2. la adquisición del lenguaje es bidimensional: neurológico y psicológico
3. cada estudiante es único
4. aprender es difícil, el estudiante quiere aprender si es importante para su vida. Puede volverse más fácil si la relación entre el estudiante y el profesor es significativa
5. los errores son signos importantes de que el aprendizaje está mejorando
6. los estudiantes aprenden a través de la mente y el cuerpo

- **perfil sociolingüístico**, Mocchiato 2022

Podemos aplicar el enfoque afectivo humanístico enseñando idiomas como “L2” y podemos usar algunas preguntas como: ¿Cuántos y cuáles son los idiomas que conoces y usas?

La habilidad de hablar más idiomas es un recurso, sin importar cual idioma se hable.

Leyes, regulaciones y lineamientos :

1. “Estrategia de Lisboa 2010, Entrenamiento educativo y vocacional para vivir y trabajar en el conocimiento de la sociedad”
 - Desarrollo de centros de aprendizaje local,
 - promoción de competencias nuevas básicas, especialmente en TIC
 - promoción de un marco de cualificación más transparente
2. Ley 92/2012

Reforma Laboral en Italia, mejor conocida como Reforma Fornero” en el artículo 51 podemos leer la definición de una vida larga de aprendizaje y el significado de un aprendizaje formal, informal y no formal
3. Lineamientos para la implementación de centros educativos para adultos en el 2015
4. ET Europa 2020: ¿Dónde estamos en la estrategia Lisboa?

Proceso de bienvenida:

1. Primer contacto

2. Análisis inicial: la persona de bienvenida actúa como un sastre; la entrevista es como un abrazo; la oferta de entrenamiento es como una glorieta



3. Prueba de las competencias funcionales
4. Reflexiones y primeras conclusiones acerca de la personalización del “currículum” de estudio.
5. Propuesta y discusión del “currículum” de estudio personal
 - Proceso de bienvenida (algunos datos): ¿Quién? ¿Cuándo? ¿Por quién? ¿Cómo (interacción)? ¿Por qué?
 - Balance de fortalezas y debilidades
 - Sugerencias de un plan de mejora