

# Currículo para el programa formativo de Educadores de Adultos

## GO-DIGITAL

*Formador en el empleo femenino en el sector digital  
con el fin de promover la igualdad de género en el  
mercado laboral*

LITHUANIAN WOMEN'S  
LOBBY ORGANISATION (LT)



LIETUVOS MOTERŲ  
LOBISTINĖ ORGANIZACIJA



CENTRE FOR SOCIAL  
INNOVATION (CY)



Center for Social  
Innovation

DANMAR (PL)



MAGENTA (ES)



ITMC (LT)



IN VARIETATE CONCORDIA  
(RO)



Cofinanciado por el  
programa Erasmus+  
de la Unión Europea

El apoyo de la Comisión Europea para la creación de este Proyecto no supone un apoyo de los contenidos, que reflejan únicamente la opinión de los autores, por lo que la Comisión no se hace responsable del uso que se pueda hacer de la información aquí contenida.

## Contenidos

Introducción al proyecto .....	3
Propósito y objetivos del currículo.....	4
Principales definiciones del proceso de mentoría para el empleo femenino en el sector digital.....	4
El propósito de la estructura modular del programa formativo “Formador en el empleo femenino en el sector digital con el fin de promover la igualdad de género en el mercado laboral – Go-Digital”.....	5
MÓDULO I. “ Igualdad de género en el entorno educativo y en el Mercado laboral “.....	6
MÓDULO II. El sector digital – nuevas oportunidades para el progreso de las mujeres hacia altas cualificaciones y mejores puestos en el Mercado laboral.....	8
MÓDULO III. “ Estrategias de mentoría y motivación efectivas para mejorar la demanda y consecución de recualificaciones por parte de las estudiantes para entrar al sector digital del mercado laboral “ .....	10
Competencia “Seguir guías éticas y estándares profesionales”.....	10
Competencia “Establecer una relación basada en la confianza con la estudiante”.....	12
Competencia “Comunicar de manera eficaz” .....	13
Competencia “Facilitar el aprendizaje y sus resultados” .....	15
Metodología y plan de estudio para el proceso de mentoría .....	17
Resultados de aprendizaje .....	19
Estrategias de enseñanza y aprendizaje.....	19
Estrategia de evaluación.....	20
Plan de estudio para el “curso formativo Go-Digital” .....	20
Instalaciones de aprendizaje y enseñanza .....	22
Referencias .....	23
Annex 1. List of the Competences, skills and abilities.....	24



## Introducción al proyecto

### OBJETIVO PRINCIPAL DEL PROYECTO

El objetivo principal del Proyecto es promover el reconocimiento de las competencias de los educadores de adultos para convertirse en mentores que motiven a las mujeres desfavorecidas a conseguir empleo en el sector digital.

#### Otros objetivos del Go-Digital son:

1. Desarrollar las habilidades de los educadores de adultos para motivar a mujeres desfavorecidas a estudiar para conseguir un empleo en el sector digital del mercado laboral.
2. Promover la igualdad de género en el acceso a la educación y a la búsqueda de empleo en el sector digital (incluyendo TICs) por parte de las estudiantes.
3. Mejorar el reconocimiento y apoyar la validación de las competencias adquiridas a través

del curso no-formal "Formador en el empleo femenino en el sector digital con el fin de promover la igualdad de género en el mercado laboral" usando una herramienta de evaluación y una insignia digital.

4. Incrementar la demanda y matriculación en programas de re-cualificación en el sector digital del mercado laboral por parte de mujeres desfavorecidas por medio de la memoria y estrategias de motivación eficaces.
5. Proveer oportunidades de aprendizaje de gran calidad a las mujeres desfavorecidas para motivarlas a comenzar recualificaciones en el sector digital del mercado laboral.

*Más información sobre el partenariado, resultados y productos del Proyecto Go-Digital disponibles en la página web: [godigital.lmlo.it](http://godigital.lmlo.it)*

### RESULTADOS PRINCIPALES

#### Tres productos intelectuales:

- PI1- Programa de formación para educadores de adultos "Formador en el empleo femenino en el sector digital con el fin de promover la igualdad de género en el mercado laboral".
- PI2- Herramienta de evaluación para reconocer las destrezas del educador-mentor y proporcionarles insignias digitales.
- PI3- Conjunto de Recursos Educativos Abiertos (REA) para mujeres: "¿Por qué la recualificación para el empleo en el sector digital es importante para mí?"

#### GRUPOS META

- Formadores-mentores de adultos.
- Mujeres de entornos desfavorecidos y con menos oportunidades.





## Propósito y objetivos del currículo

El propósito principal del currículo es definir el marco del curso formativo para educadores de adultos "Formador en el empleo femenino en el sector digital con el fin de promover la igualdad de género en el mercado laboral – Go-Digital".

Los objetivos del currículo son:

- Presentar las definiciones principales del proceso de mentoría para el empleo femenino en el sector digital;
- Definir las destrezas del educador de adultos para ser un mentor que motive a las mujeres desfavorecidas a conseguir empleo en el sector digital;
- Definir el propósito y la estructura modular del curso de formación Go-Digital;
- Describir el contenido de los tres módulos didácticos del programa formativo Go-Digital;
- Presentar los principales resultados de aprendizaje del curso formativo;
- Definir las estrategias de enseñanza y aprendizaje, la estrategia de evaluación, así como las instalaciones donde tendrá lugar la formación del curso Go-Digital;
- Sugerir un plan didáctico para el curso formativo Go-Digital.

## Principales definiciones del proceso de mentoría para el empleo femenino en el sector digital

Los resultados del Estado del Arte creado como base para el desarrollo del currículo del programa formativo para educadores de adultos "Formador en el empleo femenino en el sector digital con el fin de promover la igualdad de género en el mercado laboral". La versión completa del Informe del Estado del Arte está disponible en: [godigital.lmlo.lt](http://godigital.lmlo.lt)

**LAS DEFINICIONES PRINCIPALES DEL INFORME SOBRE EL ESTADO DEL ARTE SON LAS SIGUIENTES:**

**El sector digital** es una extensión del sector de las TIC e incluye las industrias en las que la mayoría de las actividades son digitales.

**Los posibles puestos de trabajo en el sector digital**, las cuales el Proyecto quiere promover para las mujeres, son aquellas en las que al menos el 80% de sus actividades se basan en el uso de equipo digital como ordenadores, internet, robots, aplicaciones móviles, etc.

**La mentoría para el empleo femenino en el sector digital** se define en este Proyecto como la colaboración con mujeres, incluyendo aquellas en situaciones desfavorecidas, en un proceso formativo creativo que invite a la reflexión y que les inspire a maximizar su potencial personal para proponer objetivos y desarrollar un plan de acción con los pasos a seguir para entrar en el sector digital.

Algunos ejemplos de los componentes del sector digital son los siguientes: Fabricación de componentes electrónicos, Fabricación de ordenadores y equipo periférico; Venta al por mayor de ordenadores, equipo periférico de ordenadores y software; Industria Editorial; Software de industria editorial; Programación informática, consultoría y actividades relacionadas; Actividades relacionadas con las telecomunicaciones con y sin cableado, etc.

Teniendo en cuenta los obstáculos mencionados en el informe sobre el Estado del Arte, el papel de los mentores preparados para apoyar y motivar a las mujeres es muy importante.





## El propósito de la estructura modular del programa formativo “Formador en el empleo femenino en el sector digital con el fin de promover la igualdad de género en el mercado laboral – Go-Digital”.

El propósito principal del programa formativo Go-Digital es desarrollar las **habilidades de los educadores** de adultos para volverse mentores en el empleo femenino en el sector digital.

### LOS OBJETIVOS SON:

- Profundizar en el conocimiento del formador de adultos sobre cómo promover la igualdad de género en el acceso al aprendizaje y empleo en el sector digital;
- Mejorar la capacidad del educador de adultos para motivar a las participantes a estudiar para el empleo en el sector digital;
- Equipar a los educadores de adultos con estrategias de mentoría y motivación efectivas para mejorar la demanda y consecución de recualificaciones por parte de las estudiantes para entrar al sector digital del mercado laboral.

Para conseguir el propósito y objetivos, el programa formativo está orientado a desarrollar seis competencias clave de educadores-mentores de adultos, los cuales se definieron durante el desarrollo del Estado del Arte y están agrupados en dos áreas: específicas y básicas.

**Habilidades específicas del mentor,** relacionadas con la promoción de la equidad de género en el sector digital a través de la educación:

1. Comprender la igualdad de género.
2. Entender la importante que es para las mujeres obtener empleo en el sector digital.

**Competencias de mentoría básica** necesarias para convertirse en un mentor para que las mujeres comiencen a trabajar en el sector digital:

3. Seguir guías éticas y estándares profesionales.
4. Establecer una relación basada en la confianza con la estudiante.
5. Comunicar de manera eficaz.
6. Facilitar el aprendizaje y sus resultados.

Para poder cubrir los tres objetivos, así como las seis competencias, el programa formativo tiene una estructura modular.

**Módulo I** “Igualdad de género en el entorno educativo y en el Mercado laboral” para desarrollar una competencia específica: Comprender la igualdad de género.

**Module II** “El sector digital – nuevas oportunidades para el progreso de las mujeres hacia altas cualificaciones y mejores puestos en el Mercado laboral” para desarrollar la competencia específica Entender la importante que es para las mujeres obtener empleo en el sector digital.

**Module III** “Estrategias de mentoría y motivación efectivas para mejorar la demanda y consecución de recualificaciones por parte de las estudiantes para entrar al sector digital del mercado laboral” para desarrollar cuatro competencias básicas de mentoría: Seguir guías éticas y estándares profesionales; Establecer una relación basada en la confianza con la estudiante; Comunicar de manera efectiva; Facilitar el aprendizaje y sus resultados.

El material didáctico para cada módulo está orientado a desarrollar más profundamente las competencias y habilidades definidas en el Anexo 1, “Lista de Competencias y habilidades”.

La **duración** del curso formativo es de 60 horas académicas en total, incluyendo:

- 42 horas de formación online
- 18 horas repartidas en 3 sesiones presenciales (presentación, intermedia y final).

Las sesiones presenciales pueden ser exposiciones o bien estar centradas en el uso de internet y las TIC, tales como Skype o Zoom.

La duración de este curso se define usando El Sistema Europeo de Transferencia de Créditos para poder asegurar que los participantes de todos los países socios obtienen 2 créditos académicos.

## MÓDULO I. “ Igualdad de género en el entorno educativo y en el Mercado laboral “

El objetivo del Módulo I es desarrollar la competencia del educador-mentor de adultos “*Comprender la igualdad de género*”.

### LOS OBJETIVOS DEL MÓDULO I SON:

1. Profundizar en el conocimiento sobre la comprensión de la igualdad de género en el entorno de estudio, así como en el mercado laboral por parte de los educadores de adultos;
2. Concienciar sobre la necesidad de aplicar la competencia “Comprender la igualdad de género” en los procesos de mentoría;
3. Profundizar el conocimiento sobre las cinco habilidades principales relacionadas con la competencia “Comprender la igualdad de género”;
4. Asegurar la posibilidad de la autoevaluación del conocimiento adquirido;
5. Proporcionar a los educadores de adultos enlaces y referencias para que puedan profundizar en su conocimiento sobre la competencia “Comprender la igualdad de género”.

### MARCO TEÓRICO

La competencia del educador-mentor de adultos **Comprender la igualdad de género** es la habilidad de actuar mostrando total respeto a mujeres y hombres, tratarles igual y reaccionar apropiadamente en situaciones de discriminación en el entorno de aprendizaje.

Esta competencia se basa en el conocimiento de los conceptos básicos de no-discriminación y equidad de género definidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDCM) (Naciones Unidas, 1979). La concienciación sobre múltiples tipos de discriminación y los principios clave del comportamiento antidiscriminatorio en el entorno de aprendizaje es muy importante también. El conocimiento sobre la Estrategia Europea para la Igualdad de Género (Comisión Europea, 2020), así como la Directiva (UE) 2019/1158 (Parlamento Europeo, 2019) suponen un entendimiento de las barreras que tienen las mujeres

para poder participar en igualdad de condiciones en los programas de (re)cualificación y en el mercado laboral, así como las oportunidades creadas por la implementación de los principios de la conciliación familiar y laboral. Conocer las medidas para eliminar los estereotipos de género, tal y como se definen en el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) (Consejo Europeo, 2011) es importante para conseguir un mercado laboral equilibrado desde el punto de vista del género.

Para mejorar y aumentar la competencia del educador-mentor de adultos **Comprender la igualdad de género**, se desarrollarán las siguientes habilidades clave durante el curso formativo:

- Reconocimiento de la discriminación por género y la discriminación múltiple.
- Demostrar un comportamiento anti-discriminatorio en el entorno de aprendizaje.
- Comprensión de las barreras que afectan a la participación igualita-

ria de las mujeres en programas de (re)cualificación.

- Descubrimiento de las oportunidades que brinda el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral.
- Comprensión sobre los estereotipos de género que afectan al mercado laboral.

### Reconocimiento de la discriminación por género y la discriminación múltiple

Dentro del proceso de aprendizaje para el desarrollo de esta habilidad, los educadores de adultos se formarán en cómo analizar y entender leyes nacionales e internacionales antidiscriminación, identificar comportamiento discriminatorio en base al género, distinguir entre discriminación directa e indirecta, reconocer la discriminación múltiple (*por ejemplo, edad y género, raza y género*), analizar los datos estadísticos relacionados con el género y la discriminación múltiple en la UE y España, analizar cómo se gestiona esta discriminación y a afrontar la discriminación.



### **Demostrar un comportamiento anti-discriminatorio en el entorno de aprendizaje**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos se formarán en cómo identificar los casos de discriminación de género y discriminación múltiple en el entorno de aprendizaje, evitar el comportamiento discriminatorio hacia las estudiantes en el aula, reaccionar apropiadamente a cualquier situación discriminatoria en el aula, analizar y prevenir comportamientos discriminatorios de los estudiantes en el entorno de aprendizaje.

### **Comprensión de las barreras que afectan a la participación igualitaria de las mujeres en programas de (re)calificación**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos se formarán en cómo identificar las diferentes barreras que limitan el acceso de las mujeres a participar en programas de (re)calificación ayudándolas a encontrar trabajo en el sector digital, explicar a las estudiantes las razones y beneficios de la recualificación necesaria para comenzar una carrera en el sector digital, mostrar las formas en las que las estudiantes puedan superar las barreras en el acceso a la (re)calificación necesaria para trabajar en el sector digital, empoderar la participación igualitaria de las mujeres en programas de (re) formación para prepararlas para el trabajo en el sector digital, usar las historias de éxito para la mentoría de las estudiantes.

### **Descubrimiento de las oportunidades que brinda el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos se formarán en cómo explicar a las estudiantes el concepto de conciliación familiar, identificar la importancia de las medidas de conciliación familiar en el avance de la carrera de las mujeres, comprender las medidas de conciliación familiar que el empleador podría llevar a cabo, las organizaciones de enseñanza privada y pública que promueven la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral, promover el concepto de conciliación familiar dentro de la vida familiar, explicar la importancia de que los hombres se involucren en la crianza de los hijos y el cuidado de mayores y personas dependientes, debatir con las estudiantes cuáles son las medidas apropiadas para conseguir un equilibrio entre familia y trabajo en sus vidas.

### **Comprensión sobre los estereotipos de género que afectan al mercado laboral**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos se formarán en cómo identificar los estereotipos de género en el mercado laboral, entender y prevenir los estereotipos basados en el género en el mercado laboral digital en el proceso de mentoría, analizar el papel de la educación, cualificación y recualificación para tumbar los estereotipos en el mercado laboral, analizar las consecuencias de los roles tradicionales/estereotípicos de los hombres y mujeres en el mercado laboral, explicar la necesidad de cambiar los roles tradicionales de mujeres y hombres en el mercado laboral, analizar los estereotipos existentes sobre las (re)cualificaciones y empleo en el sector digital.

Para hacer el proceso de aprendizaje online más atractivo e interactivo, así como para asegurar la posibilidad de autoevaluar el conocimiento obtenido, se harán disponibles cuestionarios de autoevaluación con al menos 4 preguntas cerradas para cada una de las cinco habilidades definidas anteriormente. Al final de cada módulo también se proporcionará un conjunto de preguntas de reflexión.

Se proporciona a los formadores de adultos/estudiantes enlaces útiles en inglés y en su idioma nacional para que puedan profundizar su conocimiento sobre este módulo.



## MÓDULO II. El sector digital – nuevas oportunidades para el progreso de las mujeres hacia altas cualificaciones y mejores puestos en el Mercado laboral

El propósito del Módulo II es desarrollar la competencia del educador-mentor de adultos *Entender la importante que es para las mujeres obtener empleo en el sector digital*.

### LOS OBJETIVOS DEL MÓDULO II SON:

1. Aumentar la capacidad de los formadores de adultos de motivar a las estudiantes para que estudien con el objetivo de entrar en el sector digital del Mercado laboral;
2. Concienciar de la necesidad de aplicar la competencia "*Entender la importante que es para las mujeres obtener empleo en el sector digital*" dentro del proceso de mentoría;
3. Profundizar el conocimiento sobre las cinco habilidades principales relacionadas con la competencia "*Entender la importante que es para las mujeres obtener empleo en el sector digital*";
4. Asegurar la posibilidad de auto-evaluación del conocimiento obtenido;
5. Proporcional a los educadores de adultos con enlaces y referencias para profundizar su conocimiento sobre la competencia "*Entender la importante que es para las mujeres obtener empleo en el sector digital*."

### MARCO TEÓRICO

La competencia del educador-mentor de adultos ***Entender la importante que es para las mujeres obtener empleo en el sector digital*** es la habilidad de actuar hacia el empoderamiento de la mujer para que entre en el sector digital del mercado laboral

La competencia está basada en el conocimiento de la segregación horizontal y vertical basada en el género existente en el Mercado laboral como uno de los aspectos más persistentes y generalizado en la economía global actual, mostrando la distribución desigual de los hombres y mujeres en la fuerza del trabajo (Gender segregation in education, training and the labour market, EIGE, 2017). También tiene un impacto en la brecha salarial, que tiene un 16% de diferencia en la UE, de acuerdo con la base de datos estadísticos EIGE Gender Statistics Database (EIGE, 2019). La

concienciación sobre los factores que influyen la brecha salarial también es muy importante para entender las formas de reducir esta brecha (How to Decrease Gender Pay Gap in 7 Steps, 2017). El conocimiento de las oportunidades de empleo de las mujeres en el sector digital (Digital Sector Economic Estimates, 2016) sienta las bases para que el mentor motive a las estudiantes a buscar empleo en el sector digital. El conocimiento sobre la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 (Comisión Europea, 2020) supone la comprensión de la importancia de empoderar a las mujeres para que aborden la discriminación de género en el mercado laboral, especialmente en el sector digital. El conocimiento de la creciente brecha de participación entre mujeres y hombres en el sector digital en educación, carrera y emprendeduría (Study on Women in Digital Age, 2018), que implica en-

tender que el porcentaje de mujeres que trabajan en el sector digital tiene que aumentar, ya que hoy en día hay 3,1 veces más hombres que mujeres.

Para poder mejorar e incrementar la competencia de los educadores-mentores de adultos ***Entender la importante que es para las mujeres obtener empleo en el sector digital*** las siguientes habilidades clave desarrolladas durante el curso formativo:

- Conocimiento de la segregación horizontal y vertical basada en el género existente en el Mercado laboral
- Conocimiento de las maneras en las que se puede reducir la brecha salarial en el Mercado laboral
- Capacidad de motivar el empleo de las mujeres en el sector digital
- Capacidad para empoderar a las mujeres para que aborden la discriminación de género en el



mercado laboral, especialmente en el sector digital

### **Conocimiento de la segregación horizontal y vertical basada en el género existente en el Mercado laboral**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos se conocerán y comprenderán los factores que afectan la segregación horizontal y vertical basada en el género en el mercado laboral, se formarán en cómo analizar datos estadísticos de la UE y de países socios del proyecto relacionados con el mercado laboral, aprenderán a debatir con las estudiantes cómo la segregación con base de género les afecta, hablando del contexto social amplio relacionado con la segregación en el mercado laboral.

### **Conocimiento de las maneras en las que se puede reducir la brecha salarial en el Mercado laboral**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos se conocerán y comprenderán lo que es la brecha salarial, se formarán en cómo analizar los datos estadísticos relativos a la brecha salarial en Europa y en su país, analizar los factores que influyen la brecha salarial, en cómo explicar a las estudiantes el impacto de la brecha salarial en las pensiones y pobreza de las mujeres, analizar la brecha salarial dentro del sector digital del mercado laboral, haciendo hincapié en la importancia y las medidas para reducir esta brecha.

### **Capacidad de motivar el empleo de las mujeres en el sector digital**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos se formarán en cómo concienciar sobre los beneficios que aporta a las mujeres trabajar en el sector digital del mercado laboral, explicar los beneficios financieros y morales del trabajar en el sector digital del mercado laboral, usar modelos a seguir para motivar a las mujeres a trabajar en el sector digital del mercado laboral, compartir historias de oportunidades y obstáculos, resaltar que el beneficio clave de la economía digital es que permite y promueve el teletrabajo, lo que permite que las mujeres tengan la posibilidad de combinar perseguir una carrera profesional con la maternidad.

### **Conocimiento de las oportunidades de empleo femenino en el sector digital**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos conocerán las nuevas oportunidades relacionadas con el empleo femenino en el sector digital, se formarán en cómo desarrollar argumentos para que las estudiantes busquen empleo en el sector digital de acuerdo a su nivel educativo (educación, educación

superior, formación profesional), encontrar información sobre formación o recualificaciones en el sector digital de acuerdo a las necesidades y situación de las estudiantes, apoyar a las participantes a cursos de recualificación de las Oficinas de Empleo nacionales.

### **Capacidad para empoderar a las mujeres para que aborden la discriminación de género en el mercado laboral, especialmente en el sector digital**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos se formarán en cómo identificar casos de discriminación al entrar en el mercado laboral del sector digital, analizar la posible discriminación de mujeres en la promoción profesional en el sector digital del mercado laboral, comprender los métodos y herramientas para empoderar a las estudiantes para hacer cambios positivos en sus vidas, motivar a las estudiantes a seguir cursos de recualificación en el sector digital del mercado laboral, aplicar el método del modelo a seguir para empoderar a las estudiantes a buscar empleo en el sector digital.

Para hacer el proceso de aprendizaje online más atractivo e interactivo, así como para asegurar la posibilidad de autoevaluar el conocimiento obtenido, se harán disponibles cuestionarios de autoevaluación con al menos 4 preguntas cerradas para cada una de las cinco habilidades definidas anteriormente. Al final de cada módulo también se proporcionará un conjunto de preguntas de reflexión.

Se proporciona a los formadores de adultos/estudiantes enlaces útiles en inglés y en su idioma nacional para que puedan profundizar su conocimiento sobre este módulo.

## MÓDULO III. “ Estrategias de mentoría y motivación efectivas para mejorar la demanda y consecución de recualificaciones por parte de las estudiantes para entrar al sector digital del mercado laboral “

El módulo III busca desarrollar las cuatro competencias básicas del formador de adultos necesarias para volverse un mentor de mujeres estudiantes para el empleo en el sector digital del mercado laboral: *Seguir guías éticas y estándares profesionales; Establecer una relación basada en la confianza con la estudiante; Comunicar de manera efectiva; Facilitar el aprendizaje y sus resultados.*

### LOS OBJETIVOS DEL MÓDULO III SON:

1. Equipar a los educadores de adultos con estrategias de mentoría y motivación efectivas para mejorar la demanda y consecución de recualificaciones por parte de las estudiantes para entrar al sector digital del mercado laboral;
2. Concienciar sobre la necesidad de aplicar las competencias de básicas de mentoría: *Seguir guías éticas y estándares profesionales; Establecer una relación basada en la confianza con la estudiante; Comunicar de manera efectiva; Facilitar el aprendizaje y sus resultados;*
3. Profundizar el conocimiento sobre las habilidades principales relacionadas con las cuatro competencias básicas;
4. Asegurar la posibilidad de auto-evaluación del conocimiento obtenido;
5. Proporcionar a los educadores de adultos con enlaces y referencias para que profundicen su conocimiento sobre las cuatro competencias básicas;

### COMPETENCIA “SEGUIR GUÍAS ÉTICAS Y ESTÁNDARES PROFESIONALES”

#### MARCO TEÓRICO

La competencia del educador-mentor de adultos **Seguir guías éticas y estándares** profesionales es la habilidad de colaborar con las estudiantes, incluyendo aquellas provenientes de un entorno desfavorecido en un proceso educativo creativo y que invite a la reflexión y que les inspire a maximizar su potencial personal para proponerse objetivos y desarrollar un plan de acción con los pasos a seguir para entrar en el sector digital.

Esta competencia se basa en el conocimiento de los estándares de mentoría profesional y en el código

ético para poder aplicar los principios éticos adecuados a las estudiantes, tal y como se definen en The professional charter for coaching and mentoring (2011).

El conocimiento de diferentes técnicas y métodos de mentoría (Eric Parsloe, Melville Leedham, 2017) es importante para organizar un proceso de mentoría efectivo y aplicar los métodos y técnicas de mentoría apropiados.

El conocimiento del Reglamento General de Protección de Datos de la UE (GDPR) (2016) es crucial en el proceso de mentoría para poder mantener, guardar y eliminar cualquier registro, incluyendo archivos electrónicos y comunicaciones presenciales y online con las estudiantes.

El conocimiento sobre la Directiva de la UE relativa al principio de igualdad

de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (2000/43/EC) y a la Directiva de la UE relativa al Marco de Empleo (2000/78/EC) incluye el entendimiento de los principios de diversidad y no-discriminación en base a origen racial, discapacidad, religión o ideología, edad y orientación sexual, así como la importancia de respetar la diversidad cultural. Ayudará a definir límites claros, apropiados y sensibles a las culturas que gobiernen las interacciones con las estudiantes.

Para poder mejorar e incrementar la competencia de los educadores-mentores de adultos **Seguir guías éticas y estándares profesionales**, se desarrollarán las siguientes habilidades clave durante el curso formativo:



- Aplicar los principios éticos apropiados a la mentoría con mujeres estudiantes
- Comprender los estándares profesionales de la mentoría
- Usar las técnicas y métodos de mentoría apropiados para la mentoría de las estudiantes
- Conocimiento sobre el reglamento general de protección de datos de la UE
- Respetar la diversidad cultural

#### **Aplicar los principios éticos apropiados a la mentoría con mujeres estudiantes**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos conocerán los principios éticos de la mentoría, se formarán en cómo definir los códigos éticos al comienzo de la mentoría, aplicar éticas y estándares de la mentoría de manera apropiada en todas las situaciones de mentoría, identificar y usar desarrollos tecnológicos emergentes que se emplean en servicios de mentoría (servicios de mentoría tecnológicamente asistidos) y ser conscientes de cómo les afectan diversos estándares éticos, ser consciente y gestionar de manera activa la diferencia de poder y estatus entre mentor y estudiante que pueda ser causado por motivos culturales, psicológicos, contextuales o por la relación entre ambos.

#### **Comprender los estándares profesionales de la mentoría**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos comprenderán los estándares de la mentoría profesional, profundizarán su conocimiento sobre los estándares de mentoría profesional usando diferen-

tes formaciones online en el idioma del país, se formarán en cómo poner en práctica esos estándares profesionales, aprenderán a explicar el concepto de mentoría a las estudiantes, establecerán y mantendrán las expectativas y límites del contrato de mentoría con las estudiantes y desarrollarán y mantendrán un plan de mentoría eficaz con las estudiantes.

#### **Usar las técnicas y métodos de mentoría apropiados para la mentoría de las estudiantes**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos conocerán la variedad de técnicas y métodos de mentoría, profundizarán su conocimiento sobre técnicas y métodos de mentoría asistiendo a formaciones online en el idioma nacional, se formarán en cómo poner en práctica técnicas y métodos de mentoría con éxito para motivar a las estudiantes a buscar trabajo en el sector digital, colaborarán con las estudiantes en un proceso educativo creativo y que invite a la reflexión y que les inspire a maximizar su potencial personal para proponerse objetivos y desarrollar un plan de acción con los pasos a seguir para entrar en el sector digital, gestionarán el progreso y la responsabilidad del proceso de mentoría.

#### **Conocimiento sobre el reglamento general de protección de datos de la UE (GDPR)**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos comprenderán la Regulación General de Protección de Datos de la UE (GDPR), se formarán en cómo explicar la Regulación General de Protección de Datos de la UE (GDPR) en la práctica de la mentoría, mantendrán los niveles más estrictos de confidencialidad con todas las partes tal y como se acordó, mantendrán, guardarán y eliminarán cualquier información, incluyendo los archivos electrónicos y comunicaciones, creados durante el proceso de mentoría de forma que se promueva la confidencialidad, seguridad y privacidad y se cumpla con cualquier ley o acuerdo.

#### **Respetar la diversidad cultural**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos comprenderán la importancia y beneficios de respetar la diversidad cultural, se formarán en cómo actuar de acuerdo con el origen cultural y la situación de la estudiante, establecerán límites apropiados y sensibles a la cultura que gobiernen las interacciones con las estudiantes, reconocer la validez de diferentes expresiones culturales durante la comunicación con la estudiante.

Para hacer el proceso de aprendizaje online más atractivo e interactivo, así como para asegurar la posibilidad de autoevaluar el conocimiento obtenido, se harán disponibles cuestionarios de autoevaluación con al menos 4 preguntas cerradas para cada una de las cinco habilidades definidas anteriormente para la competencia **Seguir guías éticas y estándares profesionales**.

Se proporciona a los formadores de adultos/estudiantes enlaces útiles en inglés y en su idioma nacional para que puedan profundizar su conocimiento sobre la competencia **Seguir guías éticas y estándares profesionales**.

## COMPETENCIA “ESTABLECER UNA RELACIÓN BASADA EN LA CONFIANZA CON LA ESTUDIANTE”

### MARCO TEÓRICO

La competencia del educador-mentor de adultos **Establecer una relación basada en la confianza con la estudiante** es la habilidad de crear un entorno de aprendizaje seguro y alentador que genera respeto y confianza mutua de manera constante. La competencia se basa en el conocimiento de diferentes tipos de confianza en las relaciones de mentoría e incluye el conocimiento de cómo construir respeto y confianza mutuos con las estudiantes, así como el uso de lenguaje no-discriminatorio al trabajar con las estudiantes (Carly Anderson, 2020). El conocimiento de cómo identificar barreras emocionales específicas de la estudiante es importante para crear una relación basada en la confianza durante el proceso de mentoría. La habilidad de tener una discusión abierta y

honeste proviene de “una confidencialidad absoluta”; es el componente final para tener libertad de expresión mutua, siendo la honestidad y saber escuchar las otras dos (James Flaherty, 2010). Implementar una actitud basada en la confianza hacia las estudiantes para empoderarlas y mejorar sus posibilidades de obtener un trabajo mejor dentro del sector digital y mejorar su situación. Para conseguir esto, el educador-mentor de adultos debería ser consciente y mostrar una preocupación genuina por el bienestar y futuro de las estudiantes. Deberían centrar sus esfuerzos en mostrar a las estudiantes las perspectivas de conseguir empleo en el sector digital y en la necesidad de conseguir las habilidades que les sean útiles para esto. El conocimiento de los principios clave para establecer buenas relaciones incluyen comprender la importancia de crear relaciones abiertas, flexibles y basadas en la confianza con las estudiantes, de manera que ellas se sientan seguras a la hora de hacer preguntas. El conocimiento de los métodos y herramientas sobre cómo cubrir las

necesidades individuales de las estudiantes en el proceso de mentoría es muy importante también para poder crear relaciones de mentoría basadas en la confianza (John Whitehead, 2015). Ayudará definir la realidad diaria de las estudiantes y buscar que el proceso de mentoría cubra las necesidades de las estudiantes (Qing Wang, 2018).

Para poder mejorar e incrementar la competencia del educador-mentor de adultos **Establecer una relación basada en la confianza con la estudiante**, se desarrollarán las siguientes habilidades durante el proceso de mentoría:

- Construir respeto y confianza mutua con las estudiantes
- Mostrar preocupación genuina por el bienestar y futuro de las estudiantes
- Crear una relación abierta, flexible y basada en la confianza con las estudiantes
- Cubrir las necesidades individuales de las estudiantes
- Usar lenguaje no discriminatorio al trabajar con las estudiantes

### Construir respeto y confianza mutua con las estudiantes

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos conocerán los diferentes tipos de relaciones basadas en la confianza; se formarán en cómo definir los factores que fomentan respeto mutuo y confianza en el educador-mentor, aplicar la relación basada en la confianza adecuada para la estudiante, crear un entorno educativo seguro y alentador, hacer que las estudiantes sientan que sus opiniones se respetan, mostrar una actitud positiva hacia las estudiant-





tes sin críticas no constructivas ni comentarios negativos.

### **Mostrar preocupación genuina por el bienestar y futuro de las estudiantes**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos se formarán en cómo hablar abiertamente sobre los problemas y situación actual de la estudiante, apoyar a la estudiante a definir sus propósitos y objetivos, mostrar a la estudiante las perspectivas de encontrar trabajo en el sector digital, así como la necesidad de obtener habilidades que le sean útiles para esto, mostrar empatía.

### **Crear una relación abierta, flexible y basada en la confianza con las estudiantes**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos comprenderán los principios claves de crear una buena relación con la estudiante, se formarán con cómo debatir y definir el código de la relación adecuada para la estudiante, usar un estilo de comunicación abierto, flexible y de confianza, proveer apoyo y consejo a las estudiantes cuando sea necesario, tratar a las estudiantes de manera amistosa pero con respeto.

### **Cubrir las necesidades individuales de las estudiantes**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos conocerán los diferentes métodos y herramientas con los que pueden cubrir las necesidades individuales de las estudiantes, se formarán en cómo debatir abiertamente las necesidades individuales de las estudiantes durante la mentoría, ayudar a evalu-

ar los puntos fuertes y débiles de las estudiantes para alcanzar sus metas, discutir con las estudiantes si las perspectivas de reorientar su carrera hacia el sector digital podría cubrir sus necesidades.

### **Usar lenguaje no discriminatorio al trabajar con las estudiantes**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos conocerán la importancia de usar lenguaje no discriminatorio durante el proceso de mentoría: se formarán en cómo distinguir entre vocabulario apropiado e hiriente al mentorizar a las estudiantes, tratar a las estudiantes desfavorecidas con total respeto, usar lenguaje inclusivo (lo que significa evitar el uso de términos peyorativos o bromas basadas en el género, raza o etnicidad), discutir con las estudiantes la necesidad de evitar vocabulario discriminatorio hacia otras estudiantes dentro del proceso de mentoría, especialmente en la mentoría en grupo.

Para hacer el proceso de aprendizaje online más atractivo e interactivo, así como para asegurar la posibilidad de autoevaluar el conocimiento obtenido, se harán disponibles cuestionarios de autoevaluación con al menos 4 preguntas cerradas para cada una de las cinco habilidades definidas anteriormente para la competencia Establecer una relación basada en la confianza con la estudiante.

Se proporciona a los formadores de adultos/estudiantes enlaces útiles en inglés y en su idioma nacional para que puedan profundizar su conocimiento sobre la competencia Establecer una relación basada en la confianza con la estudiante.

## **COMPETENCIA "COMUNICAR DE MANERA EFICAZ"**

### **MARCO TEÓRICO**

La competencia del educador-mentor de adultos **Comunicarse de manera eficaz con las estudiantes** es la habilidad de actuar de manera simple, correcta y eficiente durante el proceso de mentoría.

La competencia se basa en el conocimiento de los diferentes factores que influyen en la comunicación eficaz, así como los métodos y herramientas para comunicar de manera eficaz las necesidades y deseos de las estudiantes, especialmente aquellas más desfavorecidas (Know your Audience! A smart guide for analyzing your learners' needs, 2016). La comunicación eficaz juega un papel muy importante en el proceso de mentoría y se basa en el conocimiento de técnicas de escucha activa y en la recepción y análisis correcto del mensaje de la estudiante (Use Active Listening to Coach Others, 2019). El conocimiento de los diferentes tipos de comunicación verbal y no verbal (8 Important Types of Nonverbal Communication, 2020) incluye la comprensión de cómo el mentor tiene que expresar un mensaje específico de manera tal que sea apropiado para las estudiantes de diferente origen cultural.

El conocimiento de la técnica para proporcionar críticas correctas (Roland and Frances Bee, 1996) es importante y permite asegurar una comunicación eficaz al proporcionar una crítica esencial durante el proceso de mentoría. La empatía, comprensión, aceptación y tolerancia también tienen una gran importancia

en la comunicación para animar a que las estudiantes expresen su propia opinión.

Para mejorar e incrementar la competencia de los educadores-mentores de adultos **Comunicarse de manera eficaz con las estudiantes**, se desarrollarán las siguientes habilidades durante el curso de formación:

- Analizar las necesidades y deseos de las estudiantes
- Escuchar activamente durante el proceso de mentoría
- Alentar la autoexpresión de las estudiantes
- Conocer la importancia de proporcionar retroalimentación durante el proceso de mentoría
- Usar comunicación no verbal de manera adecuada

#### **Analizar las necesidades y deseos de las estudiantes**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos se formarán en cómo percibir y analizar las necesidades y deseos de las estudiantes en el proceso de reorientación de su carrera hacia el sector digital, definir las formas y peculiaridades para comunicarse sobre las necesidades y deseos de las estudiantes desfavorecidas, prestar atención a lo que dice la estudiante y no imponerse objetivos, necesidades o visiones, definir las preocupaciones, objetivos, valores y creencias de la estudiante, aplicar varios tipos de preguntas durante el proceso de mentoría, lo que llevará a las estudiantes a conocer mejor sus propios deseos.

#### **Escuchar activamente durante el proceso de mentoría**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos conocerán cómo mejorar sus habilidades de escucha activa, se formarán sobre cómo identificar un obstáculo para la aplicación de la escucha activa en la mentoría de las estudiantes, comprender la importancia de la escucha activa para un proceso de mentoría eficaz, uso de técnicas de escucha activa, reaccionar apropiadamente al tono de voz y lenguaje corporal de las estudiantes, debatir las ideas y sugerencias de las estudiantes que surjan al conversar.

#### **Alentar la autoexpresión de las estudiantes**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos conocerán lo que significa la autoexpresión y se formarán en cómo explicar a las estudiantes la importancia de la autoexpresión durante la mentoría, a aplicar las técnicas para desarrollar la autoexpresión de las estudiantes y a apoyar la autoexpresión de las estudiantes.

#### **Conocer la importancia de proporcionar retroalimentación durante el proceso de mentoría**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos conocerán el significado de la retroalimentación positiva en el proceso de mentoría, se formarán en cómo aplicar diferentes herramientas para proporcionar retroalimentación positiva, expresar claramente sus pensamientos sobre las expresiones positivas y negativas de las estu-

diantes, asegurar una comunicación bidireccional para identificar los problemas e idear sugerencias, usar metáforas y analogías para ilustrar un punto de vista, así como dibujos o esquemas, ajustar el lenguaje del educador al de las estudiantes.

#### **Usar comunicación no verbal de manera adecuada**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos conocerán los tipos de comunicación no verbal, las razones y la importancia de usar la comunicación no verbal en la mentoría, las barreras potenciales en la aplicación de la comunicación no verbal para las estudiantes de diferentes orígenes culturales, y se formarán en cómo definir el tipo de comunicación no verbal con cada estudiante para asegurarse de que se siente cómoda (como lenguaje corporal "abierto" y positivo, dejar espacio personal, paralenguaje, contacto visual, expresiones físicas, etc).

Para hacer el proceso de aprendizaje online más atractivo e interactivo, así como para asegurar la posibilidad de autoevaluar el conocimiento obtenido, se harán disponibles cuestionarios de autoevaluación con al menos 4 preguntas cerradas para cada una de las cinco habilidades definidas anteriormente para la competencia Comunicarse de manera eficaz.

Se proporciona a los formadores de adultos/estudiantes enlaces útiles en inglés y en su idioma nacional para que puedan profundizar su conocimiento sobre la competencia Comunicarse de manera eficaz.



## COMPETENCIA "FACILITAR EL APRENDIZAJE Y SUS RESULTADOS"

### MARCO TEÓRICO

La competencia de los educadores-mentores de adultos **Facilitar el aprendizaje y sus resultados** es la habilidad de actuar como un facilitador y organizador, proporcionando recursos y apoyo a las estudiantes.

Esta competencia se basa en el conocimiento de aspectos clave del éxito educativo donde el educador-mentor de adultos apoya y facilita que las estudiantes desarrollen y den forma a sus propios objetivos y logros de aprendizaje (ICF Competencies Facilitating Learning and Result). El conocimiento de métodos de motivación apropiados que motiven a las estudiantes a aprender (Wilcox, 2008) incluye la compren-

sión de cómo facilitar el aprendizaje, lo que tendrá un gran impacto al resultar en resultados de aprendizaje exitosos para las estudiantes. El conocimiento de los diferentes estilos de aprendizaje (Reid, 2005) incluye la comprensión de la necesidad de sugerir diferentes métodos de aprendizaje dependiendo de las habilidades para aprender que tengan las estudiantes.

El conocimiento sobre la facilitación eficaz usando el método del modelo a seguir (What is role modelling?) y ejemplos de buenas prácticas (Best Practices) incluye la comprensión de la importancia de estos métodos y de la capacidad para ponerlos en práctica durante el proceso de facilitación.

El conocimiento del desarrollo de los planes de acción (The Easy Guide to Developing an Effective Action Plan) incluye la comprensión de la importancia que tiene apoyar a las estudiantes mientras desarrollan su plan

de acción en busca de un empleo en el sector digital.

Para mejorar e incrementar la competencia del educador-mentor de adultos **Facilitar el aprendizaje y sus resultados**, se desarrollarán las siguientes habilidades durante el curso de formación:

- Entender los aspectos clave del éxito en el aprendizaje
- Aplicar los métodos de estimulación apropiados para motivar a las estudiantes a aprender
- Usar diferentes métodos de aprendizaje de acuerdo con la capacidad de aprender de las estudiantes
- Facilitar de manera eficaz usando modelos a seguir y ejemplos de buenas prácticas
- Capacidad de motivar a las estudiantes para desarrollar planes de acción para alcanzar los resultados deseados



### **Entender los aspectos clave del éxito en el aprendizaje**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos conocerán la variedad de factores del aprendizaje exitoso, se formarán en cómo reconocer los problemas de aprendizaje, a explicar a las estudiantes cómo estar al mando de su propio éxito de aprendizaje, a discutir con las estudiantes la importancia de la autodisciplina al organizar su proceso de aprendizaje, a explicar a las estudiantes la importancia de involucrarse con el mundo a su alrededor, a guiar a las estudiantes hacia la importancia de cuestionarlo todo.

### **Aplicar los métodos de estimulación apropiados para motivar a las estudiantes a aprender**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos conocerán los motivos del éxito de la motivación para aprender y obtener habilidades necesarias para conseguir empleo en el sector digital, se formarán en cómo guiar a las estudiantes en la variedad de métodos motivacional, a escoger el método motivacional apropiado para motivar a las estudiantes, a explicar a las estudiantes la importancia de la motivación interna (más que la externa) para obtener habilidades necesarias para el empleo en el sector digital, a mantener la autoestima de las estudiantes y motivarlas para superar problemas durante el aprendizaje.

### **Usar diferentes métodos de aprendizaje de acuerdo con la capacidad de aprender de las estudiantes**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos conocerán

la variedad de métodos de aprendizaje que se pueden proponer a las estudiantes, se formarán en cómo identificar la mayor fortaleza de las estudiantes para el aprendizaje y crecimiento, a guiar a las estudiantes para que identifiquen sus mejores habilidades de aprendizaje (escucha, lectura, debate, aprendizaje práctico), sugerir los métodos de aprendizaje apropiados de acuerdo con las habilidades de las estudiantes, identificar cuáles son los temas de aprendizaje más importantes a desarrollar por las estudiantes durante la mentoría sobre "el mercado digital".

### **Facilitar de manera eficaz usando modelos a seguir y ejemplos de buenas prácticas**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos conocerán la importancia del método del modelo a seguir para motivar a las estudiantes a buscar cambios positivos en sus vidas, se formarán en cómo usar el método del modelo a seguir durante el proceso de facilitación, motivando a las estudiantes a debatir la posibilidad de imitar a un modelo a seguir, reconocer y recoger ejemplos de

buenas prácticas de acuerdo con las necesidades de las estudiantes y su situación, usar ejemplos de buenas prácticas durante el proceso de facilitación, motivar a las estudiantes a buscar buenas prácticas en Internet u otras fuentes y discutir la posibilidad de seguirlas.

### **Capacidad de motivar a las estudiantes para desarrollar planes de acción para alcanzar los resultados deseados**

Dentro del proceso de aprendizaje para desarrollar esta habilidad, los educadores de adultos conocerán la importancia de desarrollar los planes de acción para conseguir los resultados deseados, se formarán en cómo explicar a las estudiantes como preparar/desarrollar un plan de acción usando el formato sugerido por el facilitador, motivar a las estudiantes a buscar diferentes recursos educativos abiertos y gratuitos relacionados con el sector digital, lo que se puede incluir en sus planes de acción para mejorar sus habilidades digitales, necesarias para obtener resultados; apoyar a las estudiantes en el desarrollo de planes de acción para conseguir empleo en el sector digital.

Para hacer el proceso de aprendizaje online más atractivo e interactivo, así como para asegurar la posibilidad de autoevaluar el conocimiento obtenido, se harán disponibles cuestionarios de autoevaluación con al menos 4 preguntas cerradas para cada una de las cinco habilidades definidas anteriormente para la competencia Facilitar el aprendizaje y sus resultados.

Se proporciona a los formadores de adultos/estudiantes enlaces útiles en inglés y en su idioma nacional para que puedan profundizar su conocimiento sobre la competencia Facilitar el aprendizaje y sus resultados.

Al final del módulo III también se proporciona un conjunto de preguntas de reflexión.



## METODOLOGÍA Y PLAN DE ESTUDIO PARA EL PROCESO DE MENTORÍA

El plan de estudio presenta el proceso de mentoría y facilitación de la transición de las estudiantes al empleo en el sector digital del mercado laboral. Esta ruta de aprendizaje innovadora incluye el uso de un **conjunto de Recursos Educativos Abiertos (REA) para mujeres: "¿Por qué la recualificación para el empleo en el sector digital es importante para mí?"**

Hay:

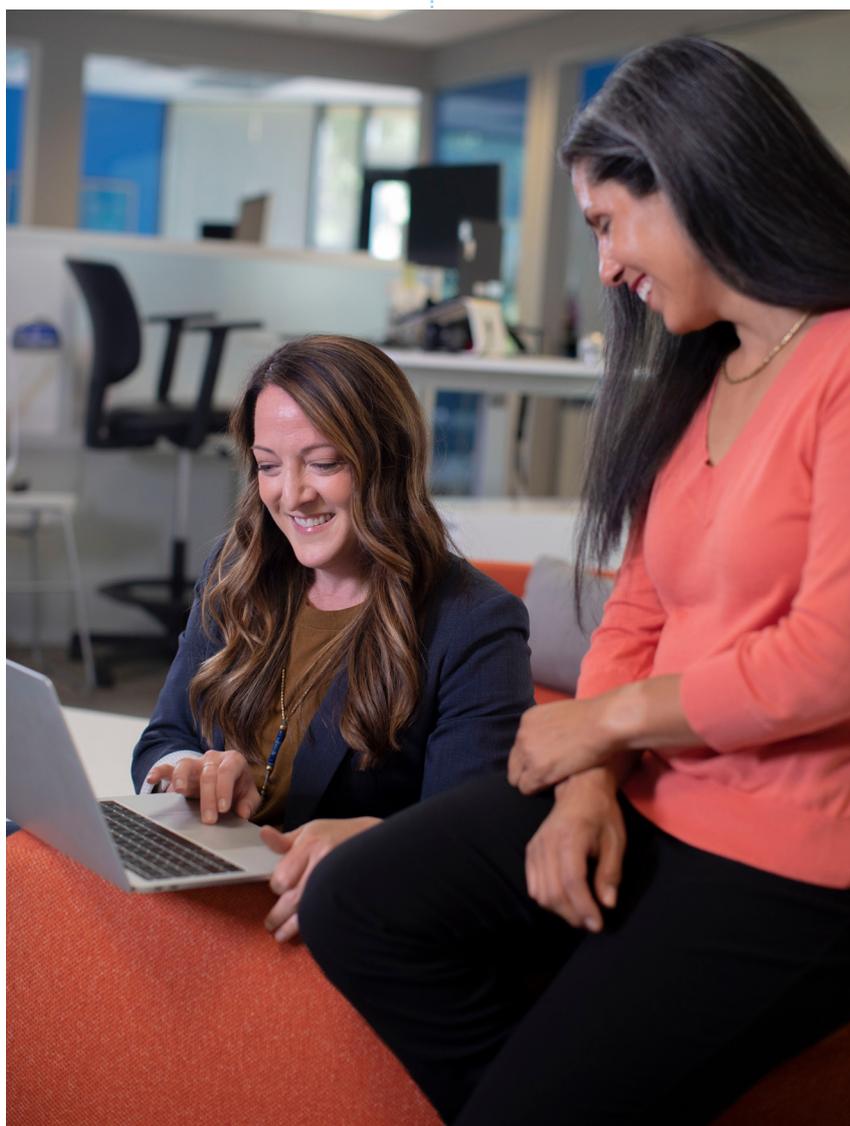
- Lecturas interactivas "ABC sobre la igualdad de género en el mercado laboral".
- Historias digitales "Mujeres exitosas en el sector digital del mercado laboral" (20 historias digitales).
- Compendio de programas de (re) cualificación para formarse en el sector digital del mercado laboral.
- Plan de acción "Mis próximos pasos hacia el empleo en el sector digital".

Todo el proceso de mentoría tiene en cuenta las necesidades de las estudiantes procedentes de entornos desfavorecidos y con menos oportunidades. Los educadores de adultos se formarán durante el curso a tener en cuenta las necesidades de este grupo meta, las historias de éxito también muestran modelos a seguir para estudiantes desfavorecidas y con menos oportunidades.

El plan de estudio está desarrollado para ayudar a los educadores-mentores de adultos a implementar la mentoría como un proceso de aprendizaje combinado a través de la metodología del aula invertida. Esto

significa que el educador-mentor de adultos dará a las estudiantes la posibilidad de aprendizaje individual por medio de las REA desarrolladas y, después, debatiendo con la estudiante sobre los temas tratados. El método del modelo a seguir se usará también para organizar el proceso de mentoría basado en el REA "Mujeres exitosas en el sector digital del mercado laboral". La base de la discusión sobre estas historias son las preguntas de reflexión que acompañan a cada una. El proceso de mentoría definido es de 28 horas

dividas en 5 sesiones, tres de ellas presenciales y dos sesiones online de aprendizaje individual. Sin embargo, el educador-mentor de adultos puede adaptar el plan de estudios a las necesidades de las estudiantes y modificar el plan de estudios (con más o menos sesiones formativas). Hay dos posibilidades para organizar el proceso de mentoría: mentoría individual y mentoría grupal (un mentor por cada 4-5 estudiantes). En el segundo caso, también se podría aplicar el método de la discusión grupal dialógica.



No	Tipo de sesión	Duración (h)	Contenido/Temas
1	Presencial	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de los participantes, conocer sus expectativas.</li> <li>• Describir los objetivos principales del proceso de mentoría.</li> <li>• Presentar la situación nacional y europea del sector digital del mercado laboral.</li> <li>• Lluvia de ideas/debates sobre el tema de la involucración de la mujer en el sector digital basada en los obstáculos de las estudiantes.</li> <li>• Establecer tareas para la sesión individual online "Lecturas interactivas 'ABC sobre la igualdad de género en el mercado laboral'" e "Historias digitales 'Mujeres exitosas en el sector digital del mercado laboral'".</li> </ul>
2	Online <i>Aprendizaje digital a través de la plataforma</i>	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio detallado de "Lecturas interactivas 'ABC sobre la igualdad de género en el mercado laboral'".</li> <li>• Analizar las historias digitales "Mujeres exitosas en el sector digital del mercado laboral", escribiendo las respuestas de las preguntas de reflexión.</li> </ul>
3	Presencial	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Debate sobre la situación en el sector digital desde el punto de vista de las estudiantes, definiendo sus obstáculos y sensibilizando hacia crear cambios positivos en sus vidas.</li> <li>• Recoger comentarios sobre las historias de éxito. Definir las oportunidades que pueden perseguir las estudiantes.</li> <li>• Presentar diferentes tipos de oportunidades de re(cualificación) para el empleo en el sector digital.</li> <li>• Establecer tareas para la sesión online individual: uso del Compendio de programas de (re)cualificación para formarse en el sector digital del mercado laboral para encontrar oportunidades para la estudiante de acuerdo a su bagaje educativo.</li> </ul>
4	Online	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio detallado del Compendio de programas de (re)cualificación para formarse en el sector digital del mercado laboral.</li> <li>• Definir el plan de Acción "Mis próximos pasos hacia el empleo en el sector digital" de acuerdo con la información sobre posibles programas de (re)cualificación para el estudiante.</li> </ul>
5	Presencial	4	<p>Sesión final:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Debate sobre los análisis de los programas de recualificación.</li> <li>• Análisis del plan de acción "Mis próximos pasos hacia el empleo en el sector digital".</li> <li>• Las participantes han de reflexionar sobre si se han cumplido sus expectativas.</li> <li>• Evaluación de la mentoría y su impacto en los planes de la estudiante.</li> </ul>
<b>TOTAL</b>		28	



## Resultados de aprendizaje

Al finalizar el curso, los formadores de adultos podrán:

- Comprender la importancia de que las mujeres sean empleadas en el sector digital;
- Comprender cómo promover la igualdad de género en el acceso a la educación y empleo en el sector digital;
- Motivar a las estudiantes a estudiar para encontrar empleo en el sector digital del mercado laboral;
- Ofrecer a las estudiantes una mentoría eficaz para orientarlas hacia el sector digital del mercado laboral.

## Estrategias de enseñanza y aprendizaje

El método de formación invertida para enseñar el curso formativo *Go-Digital* se basa en un enfoque de aprendizaje mixto con un innovador escenario de aula invertida. Los estudiantes son educadores de adultos que quieren ser mentores. El proceso formativo involucra un formador, quien guía a los estudiantes para que hagan un análisis inicial de los materiales online individual. Después de completar sus tareas de aprendizaje individual, los estudiantes discuten los resultados con el facilitador de manera presencial. Por este motivo el proceso formativo combina clases presenciales y aprendizaje online. El plan formativo propuesto se presenta en el apartado 11.

El curso formativo *Go-Digital* se presentará como un Curso En línea Masivo y Abierto (CEMA), lo que permite implementar la metodología de formación invertida anteriormente descrita. Otros beneficios de usar un CEMA para la estrategia de aprendizaje son:

- Flexibilidad, que permite a los estudiantes aprender a su propio ritmo;
- Acceso gratuito a la formación sin restricción de participación;
- Retroalimentación inmediata para el estudiante tras completar los ejercicios interactivos programados;
- Capacidad de usar el escenario de aula invertida;
- Posibilidad para los participantes de áreas remotas de unirse a las clases presenciales usando herramientas de videoconferencia como Skype, ZOOM, Messenger, WhatsApp, Google Meetings;
- Interactividad usando técnicas de aprendizaje activo y nuevas tecnologías TIC para atraer a los estudiantes.

Además de las lecturas y las actividades interactivas online, el CEMA también proporciona una plataforma para crear foros interactivos y bancos de datos de facilitadores certificados. Los resultados de los estudiantes en el CEMA se pueden monitorizar fácilmente usando los datos recogidos al comienzo del curso. El CEMA también proporciona la posibilidad del aprendizaje de uno a uno (un estudiante con un facilitador) y muchos a uno (un facilitador trabajará con el grupo de estudiantes).





## Estrategia de evaluación

La estrategia de evaluación para reconocer las competencias obtenidas por los educadores-mentores de adultos durante el curso formativo *Go-Digital* se basa en cuestionarios de autoevaluación, los cuales se presentan como un Recurso Educativo Abierto en la página web del proyecto. Los cuestionarios de autoevaluación incluyen al menos 30 preguntas cerradas, 5 por cada una

de las 6 competencias desarrolladas dentro del curso formativo *Go-Digital*. La estrategia de evaluación tiene dos etapas: pre-evaluación y post-evaluación, lo que permite definir el impacto del curso formativo en el desarrollo de las competencias necesarias. Tras completar el cuestionario de post-evaluación correctamente, los estudiantes conseguirán una insignia digital "*Formador para el empleo femenino en el sector digital para promover la igualdad de género en el mercado laboral*".

La insignia digital se muestra en el CEMA tras completar el proceso formativo, y tiene metadatos para informar de los detalles de la insignia a cualquiera que desee verificar o saber más sobre el contexto de los logros que supone.

Esta estrategia de evaluación está orientada a mejorar el reconocimiento y apoyar la validación de competencias adquiridas a través del curso formativo no-formal "*Formador para el empleo femenino en el sector digital para promover la igualdad de género en el mercado laboral*".

## Plan de estudio para el "curso formativo Go-Digital"

El plan de estudio está desarrollado para ayudar a organizar la formación de los educadores de adultos que quieran convertirse en mentores para el empleo femenino en el sector digital del mercado laboral.

Este plan proporciona una vista paso a paso del proceso de aprendizaje mixto usando la metodología del aula invertida definida en el apartado 9.



No	Tipo de sesión	Duración (h)	Contenido/Temas
1	Presencial	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expectativas de los estudiantes</li> <li>• Sensibilizando: lluvia de ideas sobre las barreras a la participación femenina en el sector digital el mercado laboral.</li> <li>• Presentación del Curso Formativo para educadores de adultos Go-Digital.</li> <li>• Evaluación inicial de las competencias de los educadores de adultos que quieren ser mentores.</li> <li>• Presentación de los Módulos I y II.</li> <li>• Presentar la tarea para el estudio individual online.</li> </ul>
2	Online	12	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio individual de los Módulos I y II. Compleción de las preguntas y prepararlas para debatirlas durante la segunda sesión presencial.</li> <li>• Reflexión sobre las preguntas finales de los Módulos I y II.</li> </ul>
3	Presencial	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejercicios de trabajo en grupo sobre el Módulo I, debates usando las preguntas de reflexión.</li> <li>• Ejercicios de trabajo en grupo sobre el Módulo II, debates usando las preguntas de reflexión.</li> <li>• Lluvia de ideas sobre la comprensión del proceso de mentoría.</li> <li>• Presentación del Módulo III (sub-módulos I-IV)</li> <li>• Presentación del conjunto de REAs. Análisis de una historia de éxito y completación de una "ficha de retroalimentación" sobre ella.</li> </ul>
4	Online	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio individual del Módulo III, sub-módulos I-IV. Compleción de los cuestionarios de manera que se puedan llevar los resultados a la sesión presencial para debatir sobre ellos.</li> <li>• Reflexión sobre las preguntas propuestas al final de cada uno de los sub-módulos 3.1, 3.2, 3.3 y 3.4.</li> <li>• Análisis del Plan de Estudio para el proceso de mentoría (sub-módulo 3.5). Compleción del conjunto de REAs y sus correspondientes fichas de retroalimentación para llevarlas a la sesión presencial.</li> </ul>
5	Presencial	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejercicios de trabajo en grupo sobre los resultados del aprendizaje individual de los sub-módulos 1-4 del Módulo III, discusión usando las preguntas de reflexión.</li> <li>• Debate sobre el plan de estudios. Análisis de la importancia del conjunto de REAs para facilitar el proceso de mentoría (basado en las fichas de retroalimentación rellenas por los estudiantes).</li> </ul>
6	Online	2	<p>Sesión final:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Post-evaluación para reconocer las competencias obtenidas por los estudiantes durante el curso formativo Go-Digital.</li> <li>• Insignia digital "Formador para el empleo femenino en el sector digital para promover la igualdad de género en el mercado laboral".</li> </ul>
TOTAL		60	

El CEMA también proporciona una plataforma de foros interactivos y bancos de datos de facilitadores certificados. Los resultados de los estudiantes en el CEMA se pueden monitorizar fácilmente usando los datos recogidos al comienzo del curso.

## Instalaciones de aprendizaje y enseñanza

La institución de formación de adultos que organiza los cursos formativos Go-Digital de acuerdo con el plan de estudios deberían asegurar un entorno de aprendizaje conveniente, equipo técnico y herramientas, necesarios para ofrecer el proceso de aprendizaje y enseñanza basados en el enfoque de aprendizaje mixto dentro de las siguientes instalaciones:

- Aula con un proyector multimedia y un ordenador con la posibilidad de usar PowerPoint para las reuniones presenciales;
- Acceso a ordenadores personales con conexión a internet para el

CEMA "Go-Digital", disponible en la página web del proyecto: [www.godigital.lmlo.lt](http://www.godigital.lmlo.lt);

- Otras herramientas organizativas para las reuniones presenciales (pizarra, fichas, papel, etc.)

Los formadores del curso Go-Digital deben estar preparados para el proceso de enseñanza.

Deberían:

- Poder crear un ambiente de aprendizaje agradable;
- Conocer el bagaje de la audiencia y ser consciente de sus necesidades y expectativas;
- Tener una buena comprensión de la importancia de evaluar las competencias del estudiante y el beneficio que supone su futura validación;
- Tener conocimiento y experiencia en la enseñanza de la igualdad de

- Tener experiencia organizando y proporcionando mentoría;
- Tener conocimientos y habilidades para organizar una sesión de aprendizaje online usando el CEMA;
- Tener un buen conocimiento del contenido a enseñar (Módulos I-III);
- Tener características personales esenciales, como son la buena habilidad comunicativa, tolerancia y poder motivar a otros para aprender;
- Tienen que tener buenas habilidades propias de los facilitadores, como la habilidad para comenzar un debate, recoger reflexiones, reaccionar a los comentarios, proporcionar respuestas resumidas, etc.





## Referencias

- 8 Important Types of Nonverbal Communication, 2020. Disponible en el sitio web: <https://www.masterclass.com/articles/important-types-of-nonverbal-communication#what-is-nonverbal-communication>
- Carly Anderson, 2020. Types of Trust in coaching relation. Disponible en el sitio web: <https://carlyanderson.com/types-of-trust-in-a-coaching-relationship>
- Digital Sector Economic Estimates, 2016. Disponible en el sitio web: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/503666/Digital\\_Sector\\_Economic\\_Estimates\\_-\\_January\\_2016\\_Revised.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/503666/Digital_Sector_Economic_Estimates_-_January_2016_Revised.pdf)
- EIGE Gender Statistics Database, 2019. Disponible en el sitio web: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks>
- Eric Parsloe, Melville Leedham, 2017. Coaching and mentoring. Practical techniques for developing learning and performance (Editado por Diane Newell). Disponible en el sitio web: [https://books.google.ro/books?hl=ro&lr=&id=0U2iDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=coaching+techniques+%2B+europe&ots=XUXd-fAuz8&sig=KvkGQtmC5-Ri4z\\_42lv8fUuLA5w&redir\\_esc=y#v=onepage&q=coaching%20techniques%20%2B%20europe&f=false](https://books.google.ro/books?hl=ro&lr=&id=0U2iDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=coaching+techniques+%2B+europe&ots=XUXd-fAuz8&sig=KvkGQtmC5-Ri4z_42lv8fUuLA5w&redir_esc=y#v=onepage&q=coaching%20techniques%20%2B%20europe&f=false)
- EU Employment framework directive (2000/78/EC). Disponible en el sitio web <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=166&langId=en>
- EU General Data Protection Regulation (GDPR). The European Parliament and the Council of EU, 2016. Disponible en el sitio web <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679>
- EU Racial equality directive (2000/43/EC). Disponible en el sitio web <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>
- European Commission, 2018. Study on Women in the Digital Age. Disponible en el sitio web: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/increase-gender-gap-digital-sector-study-women-digital-age>
- European Commission, 2020. Gender Equality Strategy 2020-2025. Disponible en el sitio web: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN>.
- European Institute for Gender Equality (EIGE), 2017. Gender segregation in education, training and the labour market. Disponible en el sitio web: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14624-2017-ADD-2/en/pdf>
- How to Decrease Gender Pay Gap in 7 Steps, 2019. Disponible en el sitio web: <https://www.market-inspector.co.uk/blog/2017/06/decrease-gender-pay-gap>
- James Flaherty, 2010. Coaching: Evoking Excellence in Others. Third edition. SBN 10: 1856178161 / ISBN 13: 9781856178167. Publicado por Routledge, 2011.
- John Whitehead, 2015. What is Trust in the Coaching Relationship? Disponible en el sitio web: <https://johnkwhitehead.ca/what-is-trust-in-the-coaching-relationship/>
- Know your Audience! A smart guide for analyzing your learners' needs, e-learning, 2016. Disponible en el sitio web: <https://www.efrontlearning.com/blog/2016/10/guide-learners-needs-analysis.html>
- Qing Wang, 2018. Coaching Psychology for Learning– Facilitating Growth in Education. ISBN-13: 978-1138047938/ISBN-10: 1138047937, Publicado por Routledge, 2018.
- Roland and Frances Bee, Constructive feedback, 1996. Disponible en el sitio web: [https://books.google.pl/books?hl=lt&lr=&id=fFLX-ovssr7kC&oi=fnd&pg=PA852927457&dq=importance+of+constructive+feedback+in+coaching&ots=zwoXXk-3lJ&sig=jyvF6qDkWXc-c7X9rEjsb5jj7rgk&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=true](https://books.google.pl/books?hl=lt&lr=&id=fFLX-ovssr7kC&oi=fnd&pg=PA852927457&dq=importance+of+constructive+feedback+in+coaching&ots=zwoXXk-3lJ&sig=jyvF6qDkWXc-c7X9rEjsb5jj7rgk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true)
- The Council of EU, 2011. European Pact for Gender Equality 2011–2020. Disponible en el sitio web: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>
- The European Parliament and the Council of EU, 2019, Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance. Disponible en el sitio web: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>
- The gender pay gap situation in the EU, 2017. Disponible en el sitio web: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_lt](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_lt)
- The professional charter for coaching and mentoring, 2011. Disponible en el sitio web: <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/142-private-act--2.pdf>
- United Nations, 1979. The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). Disponible en el sitio web: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>
- Use Active Listening to Coach Others, 2019. Disponible en el sitio web: <https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/coaching-others-use-active-listening-skills/>
- ICF Competencies Facilitating Learning and Result; Disponible en el sitio web: <http://resultscoachingglobal.com/icf-competencies/>
- Gavin Reid, (2005) Learning Styles and Inclusion. SAGE, ISBN: 9781412910644
- Luke Wilcox (2018) Top 5 Strategies for Motivating Students. Disponible en el sitio web: <https://www.nbpts.org/top-5-strategies-for-motivating-students/>
- What is role modelling? Disponible en el sitio web: <https://www.nursingtimes.net/roles/nurse-educators/role-modelling-as-a-teaching-method-for-student-mentors-28-06-2005/>
- Best Practices in Education. Disponible en el sitio web: [https://www.cloud.edu/Assets/pdfs/assessment/inst.%20strategy\\_best%20practices%20in%20education.pdf](https://www.cloud.edu/Assets/pdfs/assessment/inst.%20strategy_best%20practices%20in%20education.pdf)
- The Easy Guide to Developing an Effective Action Plan. Disponible en el sitio web: <https://creately.com/blog/diagrams/how-to-write-an-action-plan/>

## Annex 1. List of the Competences, skills and abilities

### I. COMPETENCIA ESPECÍFICA: ENTENDER LA IGUALDAD DE GÉNERO

Título de la habilidad	Consejos para definir las competencias de la habilidad
Conciencia de discriminación género y discriminación múltiple.	Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden: <ul style="list-style-type: none"> <li>diferenciar discriminación directa e indirecta,</li> <li>reconocer la discriminación múltiple (por ejemplo, edad y género, raza y género),</li> <li>analizar los datos estadísticos relacionados con el género y la discriminación múltiple en la UE y su país, analizar y comprender los actos nacionales e internacionales (anti) discriminatorios,</li> <li>identificar comportamientos discriminatorios por motivos de género,</li> <li>analizar cómo se gestiona la discriminación,</li> <li>hacer frente a la discriminación.</li> </ul>
Demostrar un comportamiento antidiscriminatorio en el entorno de aprendizaje.	Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden: <ul style="list-style-type: none"> <li>identificar los casos de discriminación de género en el entorno de aprendizaje,</li> <li>identificar los casos de discriminación múltiple en el entorno de aprendizaje,</li> <li>evitar comportamientos discriminatorios en el aula hacia las alumnas,</li> <li>reaccionar adecuadamente ante cualquier situación discriminatoria en el aula,</li> <li>analizar y prevenir el comportamiento discriminatorio de los alumnos en el entorno de aprendizaje.</li> </ul>
Entender los beneficios del equilibrio entre la vida personal y laboral.	Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden: <ul style="list-style-type: none"> <li>explicar a las alumnas el concepto de equilibrio entre la vida laboral y personal (WLB),</li> <li>identificar la importancia de las medidas WLB para el avance profesional de las mujeres.</li> <li>comprender las medidas de la vida laboral que podrían tomar el empleador, las organizaciones educativas y el estado para promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral</li> <li>promover el concepto de equilibrio entre expedientes laborales dentro de la vida familiar,</li> <li>explicar la importancia de la participación de los hombres en el cuidado de los niños, en el cuidado de las personas mayores y dependientes,</li> <li>discutir con las alumnas cuáles son las medidas adecuadas para lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal en sus vidas.</li> </ul>
Comprender los obstáculos para la participación igualitaria de las mujeres en los programas de recualificación y formación.	Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden: <ul style="list-style-type: none"> <li>identificar los diferentes obstáculos que limitan el acceso de las mujeres a la participación en programas de recualificación ayudándolas a encontrar un trabajo en el sector digital.</li> <li>explicar a las alumnas las razones y los beneficios de la recualificación necesarios para iniciar una carrera en el sector digital,</li> <li>mostrar las formas en que las alumnas pueden superar los obstáculos en cuanto a la recualificación necesaria para trabajar en el sector digital,</li> <li>empoderar la participación igualitaria de las mujeres en el programa de formación para prepararlas para trabajar en el sector digital,</li> <li>utilizar las historias de éxito para la formación de alumnas.</li> </ul>



Título de la habilidad	Consejos para definir las competencias de la habilidad
Sensibilizar sobre los estereotipos de género en el mercado laboral.	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identificar los estereotipos de género en el mercado laboral,</li> <li>• comprender y evitar los estereotipos de género en el mercado digital en el proceso de formación</li> <li>• analizar el papel de la educación, la cualificación y la recualificación para superar los estereotipos en el mercado laboral,</li> <li>• analizar las consecuencias de los roles masculinos y femeninos tradicionales / estereotipados en el mercado laboral,</li> <li>• explicar la necesidad de cambiar los roles tradicionales de hombres y mujeres en el mercado laboral,</li> <li>• analizar los estereotipos existentes en la recualificación y el empleo en el sector digital.</li> </ul>

## II. COMPETENCIA ESPECÍFICA: COMPRENDER LA IMPORTANCIA DEL EMPLEO FEMENINO EN EL SECTOR DIGITAL

Título de la habilidad	Consejos para definir las competencias de la habilidad
Concienciar acerca de la segregación vertical y horizontal basada en el género en el mercado laboral.	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comprender los factores que influyen en la segregación vertical y horizontal basada en el género en el mercado laboral,</li> <li>• analizar los datos estadísticos en la UE y los países socios del proyecto relacionados con la segregación de género en el mercado laboral,</li> <li>• discutir con las alumnas cómo les está afectando la segregación de género en el mercado laboral,</li> <li>• Abordar el contexto social más amplio, relacionado con la segregación en el mercado laboral.</li> </ul>
Comprender las formas de reducir la brecha salarial de género en el mercado laboral.	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comprender qué significa la brecha salarial de género,</li> <li>• analizar los datos estadísticos que demuestren la brecha salarial de género en la UE y el país de origen,</li> <li>• analizar los factores que influyen en la brecha salarial,</li> <li>• explicar la influencia negativa de la segregación por motivos de género en el mercado laboral y sobre la brecha salarial,</li> <li>• explicar a las alumnas el impacto de la brecha salarial en las pensiones y la pobreza de las mujeres,</li> <li>• analizar la brecha salarial dentro del sector digital,</li> <li>• destacar la importancia y las medidas para reducir la brecha salarial de género.</li> </ul>

Título de la habilidad	Consejos para definir las competencias de la habilidad
Capacidad para motivar el empleo de mujeres en el sector digital.	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• crear conciencia sobre los beneficios de trabajar en el sector digital del mercado laboral para las mujeres,</li> <li>• explicar los beneficios económicos y morales de trabajar en el sector digital,</li> <li>• utilizar modelos a seguir para motivar a las mujeres a trabajar en el sector digital del mercado laboral,</li> <li>• compartir historias de oportunidades y desafíos,</li> <li>• destacar que el beneficio principal de la economía digital es que permite y fomenta el trabajo a distancia. Esto ofrece a las mujeres la posibilidad de combinar mejor la maternidad y el desarrollo de una carrera.</li> </ul>
Sensibilizar acerca de las oportunidades de empleo de las mujeres en el sector digital.	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comprender las nuevas oportunidades relacionadas con el empleo de las mujeres en el sector digital,</li> <li>• desarrollar argumentos para que las alumnas se incorporen al sector digital de acuerdo con su nivel de educación (superior, superior, profesional).</li> <li>• encontrar información sobre formación y capacitación en el sector digital de acuerdo con las necesidades y la situación de las alumnas,</li> <li>• apoyar a los participantes para que realicen el curso de recualificación que ofrecen las oficinas de la Bolsa de Trabajo a nivel nacional.</li> </ul>
Capacidad para empoderar a las mujeres y para abordar la discriminación de género en el mercado laboral, especialmente en el sector digital.	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identificar casos de discriminación al ingresar al mercado laboral en el sector digital,</li> <li>• analizar la posible discriminación de las mujeres en la promoción profesional en el mercado laboral del sector digital,</li> <li>• comprender los métodos y herramientas para capacitar a las alumnas a la hora de realizar cambios positivos en su vida,</li> <li>• motivar a las alumnas hacia la recalificación en el sector digital del mercado laboral,</li> <li>• aplicar el método del modelo a seguir para empoderar a las alumnas para trabajar en el sector digital.</li> </ul>

### III. COMPETENCIA BÁSICA: CUMPLIR CON LOS PRINCIPIOS ÉTICOS Y LOS ESTÁNDARES PROFESIONALES EN LA FORMACIÓN DE ALUMNAS.

Título de la habilidad	Consejos para definir las competencias de la habilidad
Aplicar los principios éticos adecuados a la formación de alumnas.	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comprender los principios éticos de la formación,</li> <li>• definir los códigos éticos al inicio de la preparación,</li> <li>• aplicar la ética y los estándares de capacitación de forma adecuada en todas las situaciones de la formación.</li> <li>• identificar y utilizar desarrollos tecnológicos emergentes y en crecimiento que se están utilizando en los servicios de formación (asistidos por tecnología) y ser consciente de cómo se les aplican los diversos estándares éticos.</li> <li>• ser consciente y gestionar activamente cualquier diferencia de poder o estatus entre un formador y las alumnas que pueda ser causada por problemas culturales, relacionales, psicológicos o contextuales.</li> </ul>



Título de la habilidad	Consejos para definir las competencias de la habilidad
Comprender los estándares de la capacitación profesional.	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comprender los estándares de entrenamiento profesional,</li> <li>• profundizar la comprensión de los estándares de entrenamiento profesional utilizando diferentes capacitaciones en línea posibles en los idiomas nacionales,</li> <li>• aplicar los estándares de entrenamiento profesional,</li> <li>• explicar el concepto de coaching a las alumnas,</li> <li>• establecer y mantener las expectativas y los límites del contrato de coaching con la alumna,</li> <li>• desarrollar y mantener un plan de formación eficaz con las alumnas.</li> </ul>
Utilizar las técnicas y métodos de capacitación adecuados en el trabajo con las alumnas.	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comprender la variedad de técnicas y métodos de formación,</li> <li>• profundizar el conocimiento sobre técnicas y métodos de formación en el idioma nacional mediante diferentes cursos de formación en línea,</li> <li>• aplicar técnicas y métodos de formación con éxito para motivar a las alumnas a buscar empleo en el sector digital.</li> <li>• colaborar con las alumnas en un proceso de aprendizaje creativo y estimulante que las inspire a maximizar su potencial personal para establecer los objetivos y desarrollar el plan de acciones para seguir los pasos necesarios para acceder a los trabajos digitales.</li> <li>• gestionar el progreso y la responsabilidad del proceso de formación.</li> </ul>
Conocer el Reglamento general de protección de datos de la UE (GDPR).	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comprender el Reglamento general de protección de datos de la UE,</li> <li>• explicar el Reglamento general de protección de datos de la UE a las alumnas,</li> <li>• aplicar el Reglamento general de protección de datos de la UE en la práctica del coaching,</li> <li>• mantener los niveles más estrictos de confidencialidad con todas las partes según lo acordado,</li> <li>• mantener, almacenar y eliminar cualquier registro, incluidos los archivos electrónicos y las comunicaciones, creado durante el proceso de formación de una manera que promueva la confidencialidad, la seguridad y la privacidad y cumpla con las leyes y acuerdos aplicables.</li> </ul>
Respetar la diversidad cultural.	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comprender la importancia y los beneficios de respetar la diversidad cultural,</li> <li>• tratar de acuerdo con los antecedentes culturales y la situación de cada alumna,</li> <li>• establecer límites claros, apropiados y culturalmente sensibles que gobiernen las interacciones con las alumnas,</li> <li>• reconocer la validez de diferentes expresiones culturales durante la comunicación con cada alumna.</li> </ul>

#### IV. COMPETENCIA BÁSICA: ESTABLECER UNA RELACIÓN DE CONFIANZA CON LAS ALUMNAS.

Título de la habilidad	Consejos para definir las competencias de la habilidad
<p>Construir un respeto mutuo y confianza con las alumnas.</p>	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comprender los tipos de relaciones basadas en la confianza,</li> <li>• definir los factores de creación de respeto mutuo y confianza en la formación,</li> <li>• aplicar lo que es adecuado para las relaciones de las alumnas basadas en la confianza y en el respeto mutuo,</li> <li>• crear un entorno de aprendizaje seguro y de apoyo,</li> <li>• hacer que las alumnas sientan que se respetan sus opiniones,</li> <li>• mostrar una actitud positiva hacia las alumnas sin críticas no constructivas y comentarios negativos.</li> </ul>
<p>Mostrar una preocupación genuina por el bienestar y el futuro de las alumnas</p>	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• hablar abiertamente sobre los problemas de las alumnas y la situación actual,</li> <li>• apoyar a las alumnas en la definición de sus futuros objetivos y metas.</li> <li>• mostrar a las alumnas las perspectivas de ser empleadas en el sector digital y la necesidad de obtener las habilidades que serán necesarias para ello,</li> <li>• mostrar empatía.</li> </ul>
<p>Crear una relación abierta, flexible y basada en la confianza con las alumnas.</p>	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comprender los principios fundamentales para crear una buena relación con cada alumna,</li> <li>• discutir y definir el código de relación adecuado para cada alumna,</li> <li>• emplear un estilo de comunicación que sea abierto, flexible y seguro.</li> <li>• proporcionar apoyo y asesoramiento a las alumnas si es necesario,</li> <li>• tratarlos de manera amigable pero respetuosa.</li> </ul>
<p>Satisfacer las necesidades individuales de las alumnas.</p>	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comprender los diferentes métodos y herramientas para satisfacer las necesidades individuales de las alumnas,</li> <li>• discutir abiertamente las necesidades individuales de la alumna durante la formación,</li> <li>• ayudar a evaluar los puntos débiles y fuertes de las alumnas para lograr sus objetivos,</li> <li>• discutir con las alumnas si las perspectivas de cambio de carrera hacia el sector digital podrían satisfacer sus necesidades.</li> </ul>
<p>Utilizar lenguaje no discriminatorio en el trabajo con alumnas.</p>	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comprender la importancia de utilizar un lenguaje no discriminatorio dentro del proceso de formación,</li> <li>• distinguir entre vocabulario nocivo y vocabulario apropiado y no discriminatorio al formar a la alumna,</li> <li>• tratar con las alumnas desfavorecidas con pleno respeto,</li> <li>• uso de lenguaje inclusivo (es decir, evitar el uso de términos peyorativos o bromas sobre el género, la raza o la etnia),</li> <li>• discutir con las alumnas la necesidad de evitar el vocabulario discriminatorio hacia otros alumnos dentro del proceso de formación, especialmente en las sesiones grupales.</li> </ul>



## V. COMPETENCIA BÁSICA: COMUNICARSE EFICAZMENTE CON ALUMNAS

Título de la habilidad	Consejos para definir las competencias de la habilidad
Analizar las necesidades y deseos de las alumnas.	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• percibir y analizar las necesidades y deseos de la alumna en el proceso de cambio de carrera hacia el sector digital,</li> <li>• definir las formas y peculiaridades de comunicar las necesidades y deseos de las alumnas desfavorecidas,</li> <li>• centrar la atención en lo que dicen las alumnas y no imponerles sus objetivos, necesidades y visiones,</li> <li>• definir las preocupaciones, metas, valores y creencias de las alumnas,</li> <li>• aplicar varios tipos de preguntas durante el proceso de formación que acercarán a la alumna a sus deseos.</li> </ul>
Escuchar activamente durante el proceso de coaching.	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comprender cómo mejorar sus capacidades de escucha activa,</li> <li>• identificar un obstáculo para aplicar la escucha activa dentro de la formación,</li> <li>• comprender la importancia de la escucha activa para una formación eficaz,</li> <li>• utilizar técnicas de escucha activa,</li> <li>• reaccionar adecuadamente al tono de voz y al lenguaje corporal de las alumnas,</li> <li>• discutir las ideas y sugerencias de las alumnas que surjan durante la conversación.</li> </ul>
Fomentar de la expresión personal de las alumnas.	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comprender lo que significan las expresiones personales,</li> <li>• explicar a las alumnas la importancia de estas expresiones durante el coaching,</li> <li>• aplicar las técnicas para desarrollar la expresión personal de las alumnas,</li> <li>• apoyar la expresión personal de las alumnas.</li> </ul>
Conciencia de la importancia de proporcionar críticas constructivas durante el proceso de coaching.	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comprender el significado de la crítica constructiva en el proceso de coaching,</li> <li>• aplicar las diferentes herramientas para proporcionar críticas constructivas,</li> <li>• expresar claramente sus pensamientos a través de expresiones positivas y negativas de las alumnas,</li> <li>• asegurar una comunicación bidireccional para identificar los problemas y hacer sugerencias.</li> <li>• utilizar metáforas y analogías para ilustrar un punto de vista o crear una imagen verbal,</li> <li>• ajustar el idioma del educador de adultos al idioma de la alumna.</li> </ul>
Usar la comunicación no verbal de manera adecuada.	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comprender los tipos de comunicación no verbal,</li> <li>• comprender las razones y la importancia de utilizar la comunicación no verbal en la formación,</li> <li>• comprender los potenciales obstáculos en la aplicación de la comunicación no verbal a las alumnas de diferentes antecedentes culturales,</li> <li>• definir los tipos de comunicación no verbal apropiados para la alumna para asegurarse de que se sienta cómoda con ella (por ejemplo, lenguaje corporal “abierto” y positivo, proporcionando espacio personal, paralenguaje, contacto visual, expresiones físicas, etc.).</li> </ul>

## VI. COMPETENCIA BÁSICA: FACILITAR EL APRENDIZAJE Y SUS RESULTADOS

Título de la habilidad	Consejos para definir las competencias de la habilidad
Comprender los aspectos clave del aprendizaje exitoso.	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comprender la variedad de factores del aprendizaje exitoso,</li> <li>• reconocer los problemas de aprendizaje,</li> <li>• explicar a las alumnas cómo liderar su propio aprendizaje exitoso,</li> <li>• discutir con las alumnas la importancia de la autodisciplina al organizar su proceso de aprendizaje,</li> <li>• explicar a las alumnas la importancia de la voluntad de asumir riesgos y aprender de sus errores,</li> <li>• discutir con las alumnas la importancia del compromiso con el mundo que las rodea,</li> <li>• guiar a las alumnas hacia la importancia de cuestionarlo todo.</li> </ul>
Aplicar los métodos de motivación adecuados para animar a las alumnas a aprender.	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comprender las razones de la falta de la motivación para aprender y obtener las habilidades necesarias para trabajar en el sector digital,</li> <li>• guiar a las alumnas a través de una variedad de métodos de motivación,</li> <li>• elegir el método de motivación apropiado para animar a las alumnas,</li> <li>• explicar a las alumnas la importancia de la motivación interior para obtener las habilidades necesarias para el empleo en el sector digital,</li> <li>• mantener la autoestima de las alumnas y animarlas a superar los obstáculos y problemas de aprendizaje.</li> </ul>
Usar diferentes métodos de aprendizaje de acuerdo con la capacidad de aprendizaje de la alumna.	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comprender la variedad de métodos de aprendizaje que se podrían sugerir a las alumnas,</li> <li>• identificar las principales fortalezas de las alumnas para el aprendizaje y el crecimiento,</li> <li>• guiar a las alumnas a la hora de identificar sus mejores habilidades para aprender (escuchar, leer, debatir, aprender con la práctica),</li> <li>• sugerir los métodos de aprendizaje adecuados de acuerdo con las habilidades de cada alumna.</li> <li>• identificar cuáles son los temas de aprendizaje más importantes que deben tratar las alumnas durante la formación en relación al "mercado digital".</li> </ul>
Facilitación eficaz mediante el uso de modelos a seguir y ejemplos de buenas prácticas.	<p>Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• comprender la importancia del método del modelo a seguir para motivar a las alumnas a buscar cambios positivos en sus vidas,</li> <li>• utilizar el método del modelo a seguir durante el proceso de facilitación,</li> <li>• animar a la alumna a discutir la posibilidad de seguir el modelo a seguir,</li> <li>• reconocer y recopilar ejemplos de buenas prácticas de acuerdo con las necesidades y la situación del alumno,</li> <li>• utilizar ejemplos de buenas prácticas durante el proceso de facilitación,</li> <li>• animar a las alumnas a buscar buenas prácticas en Internet u otras fuentes, y discutir la posibilidad de seguirlas.</li> </ul>



Título de la habilidad	Consejos para definir las competencias de la habilidad
Capacidad para animar a las alumnas a desarrollar planes de acción para lograr los resultados deseables.	Tener esta habilidad significa que los educadores-entrenadores de adultos pueden: <ul style="list-style-type: none"><li>• comprender la importancia de desarrollar los planes de acción para lograr los resultados deseables,</li><li>• explicar a las alumnas cómo preparar / desarrollar un plan de acción utilizando el formato sugerido por el facilitador,</li><li>• animar a las alumnas a buscar los diferentes recursos educativos abiertos y cursos pagados en el sector digital, que podrían incluirse en sus planes de acción para mejorar sus habilidades digitales, necesarias para lograr los resultados,</li><li>• apoyar a las alumnas en el desarrollo de planes de acción para conseguir empleo en el sector digital.</li></ul>





Cofinanciado por el  
programa Erasmus+  
de la Unión Europea

El apoyo de la Comisión Europea para la creación de este Proyecto no supone un apoyo de los contenidos, que reflejan únicamente la opinión de los autores, por lo que la Comisión no se hace responsable del uso que se pueda hacer de la información aquí contenida.