

# Actividad de aprendizaje C2

## Formación en competencias sociales en una situación laboral

## Contenido

### Día 1 – Soft Skills

1. PRESENTAR EL PROGRAMA Y LOS OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN
2. ROMPEHIELOS & EXPECTATIVAS DE LOS PARTICIPANTES & REGLAS MUSICALES
3. PRESENTACIÓN DEL PROYECTO Y SOCIOS
4. SOFT SKILLS – HARD SKILLS: ¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO?
5. DESCUBRAMOS LA LISTA EUROPEA DE SOFT SKILLS
6. SITIO WEB DE HERRAMIENTAS DE SOFT SKILLS

### Día 2 Aprendizaje en alternancia

1. QUÉ ES LA WBL + ASPECTOS JURÍDICOS
2. ¿QUÉ CONTEXTO ES NECESARIO PARA INSTALAR WBL? VISITANDO PEÑASCAL
3. PRESENTAR EL CONTEXTO DE CADA SOCIO
4. PRESENTACIÓN DEL PROCESO EUROPEO DE LA WBL
5. COLOCACIÓN Y EVALUACIÓN. ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO (etapa 1)
6. EL PAPEL Y LA POSTURA DEL FORMADOR TUTOR
7. COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES
8. PEDAGOGÍA Y TÉCNICAS DE FACILITACIÓN
9. PREPARACIÓN DE LA OBSERVACIÓN SOBRE EL CONTEXTO DE LA WBL

### Día 3 - Soft skills WBL Herramientas

1. OBSERVACIÓN DE LAS SOFT SKILLS EN LA WBL
2. COMENTARIOS SOBRE EL EXPERIMENTO
3. CENTRARSE EN EL SEGUNDO PASO DEL WBL (PREPARACIÓN DE LA SITUACIÓN PRÁCTICA)
4. INTRODUCCIÓN DE TÉCNICAS DE FACILITACIÓN HERRAMIENTA PARA UTILIZAR EN SITUACIONES PRÁCTICAS
5. PREPARACIÓN DE SITUACIONES PRÁCTICAS EN WBL

### Día 4 - Soft skills WBL Herramientas + Situación práctica y fase reflexiva

1. EXPERIMENTACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS (= SITUACIÓN PRÁCTICA)
2. COMENTARIOS SOBRE EL EXPERIMENTO
3. PROCESO DE ADQUISICIÓN DE SOFT SKILLS. PASO 3 (FASE DE REFLEXIÓN E IMPORTANCIA PARA LA CONSOLIDACIÓN)
4. HERRAMIENTAS DE CONTEXTUALIZACIÓN Y EVALUACIÓN (centradas en los pasos 2 y 3)
5. PREPARACIÓN DE LA FASE REFLEXIVA

## Día 5 - Zerobarrier y proceso de adquisición de Soft Skills

1. PRESENTACIÓN DE ZEROBARRIER
2. CLAUSURA DE LA FORMACIÓN

## Día 1 – Soft Skills

4 horas

### 1. PRESENTAR EL PROGRAMA Y LOS OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN

Presente el programa:

Objetivos de la formación:

- Descubrir las Soft Skills (Diferencia con las habilidades duras, Interés de la formación en soft skills para personas con bajo nivel de cualificación o con discapacidad Descubrir el estándar europeo de soft skills - lista con pictogramas - catálogo europeo (categorías, soft skills, niveles, comportamientos observables))
- Descubra el proceso europeo del BL ¿Qué es el BL (definición y aspectos jurídicos)? ¿Cómo está compuesto el Proceso Europeo de Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida?
- Descubrir las diferentes herramientas necesarias para cada paso y experimentarlas con situaciones prácticas.  
(Qué método, qué postura, qué pedagogía para cada paso)
- Descubre el proceso de colocación y evaluación y experimentalo
- Reflexionar sobre la forma de aplicar el método de formación en cada organización participante: cómo adaptar las herramientas a nuestro público.
- Proponer mejoras del método y las herramientas existentes

### 2. ROMPEHIELOS & EXPECTATIVAS DE LOS PARTICIPANTES & REGLAS MUSICALES

Rompehielos

El objetivo es que todos se presenten y conozcan mejor a los participantes.

Sugerimos utilizar el juego "Preséntate en 3 imágenes" (otra alternativa es posible).

Materiales necesarios:

Papel de borrador y bolígrafos/lápices.

Proceso:

- Cada persona dibuja en una hoja de papel de borrador 3 cosas que la representen (por ejemplo: un avión para simbolizar los viajes, un plato para simbolizar la comida, un mando de consola para simbolizar los videojuegos, etc.).
- Una vez que todos hayan terminado, ponlos en parejas y pídeles que se presenten unos a otros los dibujos que han hecho y por qué los han elegido.
- Repite este último paso tantas veces como quieras, de modo que cada participante haya tenido la oportunidad de presentar sus dibujos a varios participantes más.
- Al final, pida a todos que se pongan en círculo y pida a los participantes que recuerden los dibujos de los demás (qué dibujos eligió X para presentarse).

Expectativas de los participantes menti.com

El objetivo es cuestionar las expectativas de cada participante sobre el curso de formación de 5 días al que va a asistir.

Materiales necesarios: smartphone Proceso

- Cada participante responde en una hoja a 2 preguntas relacionadas con el curso de formación:
  - o ¿Qué esperan del curso?
  - o ¿Qué les gustaría aprender del curso o del formador?
- Las respuestas se registran en menti.com. Los participantes leen sus preguntas/expectativas en voz alta al grupo. Los formadores pueden tomar nota de ellas y asegurarse de que se responden durante el curso.
- El quinto día de formación, para cerrar la sesión, el formador puede pedir a los participantes que vuelvan a relacionar sus preguntas y discutir con ellos las respuestas dadas durante la formación.

### **Reglas musicales**

El objetivo es establecer una serie de normas que se seguirán durante los 5 días de formación. Estas normas se expondrán a lo largo de todo el curso. Tanto el formador como los alumnos podrán consultarlas si alguien las incumple.

### **Materiales:**

rotafolio y rotuladores

### **Proceso:**

- El formador coloca una pizarra delante de la sala, en la que escribe "Reglas musicales".
- El formador puede sugerir dos reglas que le gustaría que el grupo observara durante la sesión de formación (por ejemplo: benevolencia, no utilizar teléfonos móviles, no interrumpir, presencia plena, participación activa: escuchar y atreverse a expresarse, responsabilidad colectiva, etc.).
- Los participantes pueden sugerir normas adicionales

## **3. PRESENTACIÓN DEL PROYECTO**

Vista previa (Breve explicación del proyecto Soft Skills).

El proyecto Soft skills 2.0 es un proyecto Erasmus+ de 24 meses (diciembre 2021 - mayo 2024) en el que participan 7 empresas sociales y asociaciones de 5 países europeos: Bélgica, España, Austria, Eslovenia y Francia.

Es la continuación lógica del proyecto Erasmus + Soft skills que tuvo lugar de enero de 2018 a diciembre de 2021 y que tenía como objetivo apoyar los itinerarios de éxito, actuando en particular sobre las competencias y cualidades de comportamiento (soft skills) de las personas con bajo nivel de cualificación y/o en situación de discapacidad.

Así, este primer proyecto permitió desarrollar un marco de referencia que incluía 20 Soft Skills, un programa de formación presencial nivelado en 4 niveles, un protocolo de posicionamiento y evaluación para personas alejadas del empleo y/o en situación de discapacidad y un curso de formación para formadores y tutores que les permitiera utilizar las herramientas mencionadas.

Gracias al proyecto Soft skills 2.0, los socios quieren ir aún más lejos desarrollando un programa de formación en situación de trabajo, así como herramientas y métodos para integrar las soft skills en los procesos de contratación y gestión de las empresas europeas.

Por ello, los siete socios de Francia, Bélgica, Austria, Eslovenia y España se han propuesto a sí mismos el objetivo de crear un método y herramientas pedagógicas compartidas con el fin de proporcionar un servicio completo de Soft Skills para personas alejadas del empleo y/o discapacitadas y para empresas que deseen integrar las Soft Skills en su cultura corporativa.

#### 4. SOFT SKILLS – HARD SKILLS: ¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO?

Las Soft Skills, son "una serie de comportamientos que una persona debe tener y ser capaz de poner en práctica para desempeñar las tareas y misiones de un puesto de trabajo de forma competente." (Delphine Theurelle-Stein e Isabelle Barth)

Soft Skills a Hard Skills

SOFT SKILLS	HARD SKILLS
Competencias interpersonales y humanas	Experiencia y conocimientos técnicos necesarios para practicar un trabajo identificado
Interdisciplinar	Especializada
Adquirida tanto personal como profesionalmente durante toda una vida	Se enseñan y aprenden durante la formación o en el trabajo

Las Soft Skills son:

- Competencias humanas

Habilidades de comportamiento no reproducibles por máquinas La personalidad facilita o restringe el aprendizaje.

Exacerba los comportamientos deseados

Inhibir comportamientos no adaptados

- Competencias a largo plazo

Ajeno a la tecnología y, por tanto, a la obsolescencia

Adaptado a los cambios de la sociedad (valores, corrientes de pensamiento, etc.)

Adaptado y adaptable a la cultura de la organización

- Una baza para adaptarse al cambio

"No es la especie más fuerte la que sobrevive, ni la más inteligente, sino la que mejor se adapta al cambio". Charles Darwin

Competencias transversales que pueden aplicarse y transponerse a una amplia gama de situaciones cotidianas y profesionales.

Permite a los empresarios proyectarse aunque falten competencias técnicas.

→Búsqueda de empleo, prácticas, programas de estudio y trabajo →Reformación profesional

→Movilidad en el extranjero

#### Puntos a tener en cuenta

Las Soft Skills pueden utilizarse para expresar la cultura y las expectativas de una empresa en términos de comportamiento PERO:

- No deben convertirse en herramientas para normalizar el comportamiento
- Contratar perfiles similares puede limitar la creatividad de sus equipos.
- El uso excesivo de soft skills puede tener el efecto contrario al deseado.

### Actividad: ¿Y si intentamos definir una u otra Soft Skills? (Debate de la bola de nieve)

#### Para estar preparados:

Pequeños trozos de papel que se sacarán al azar, en cada uno de los cuales aparecerá el nombre de una Soft Skills (a elegir 2 Soft Skills y poner tantos papeles de una Soft Skills como de la otra).

#### Proceso

Haz que cada persona dibuje un papel. En primer lugar, dé a cada uno la oportunidad de definir por sí mismo la Soft Skills que ha encontrado. A continuación, permíteles que se acerquen a otro participante con la misma Soft Skills y pídele que cree una única definición a partir de las dos que han creado. En la tercera fase, reúne a las parejas y pídeles que creen juntos una única definición. Repita el proceso hasta que todo el grupo esté reunido y haya una única definición.

Pida a cada grupo que presente la definición (pregunte qué fue difícil en este ejercicio, qué salió). Presente las definiciones oficiales de los proyectos

## 5. DESCUBRAMOS LA LISTA EUROPEA DE SOFT SKILLS

Después del pequeño juego, explica que durante el proyecto de Soft Skills creamos una lista de 20 habilidades blandas (sin mostrarla) y proponemos hacer el juego introductorio desarrollado en el primer proyecto

### Actividad: Descubramos las habilidades interpersonales (Actividad introductoria)

#### Para estar preparados:

Tablero de juego, tarjetas de Soft Skills, avatares, fichas y dados

#### Proceso: (descrito en el kit de formación del primer proyecto de Soft skills)

Presente las reglas del juego: En este juego introductorio, en el que pueden participar un máximo de 4 jugadores, cada jugador crea un avatar y le asigna las Soft Skills que considera más relevantes para un escenario predefinido.

El ganador será el primer jugador que tenga un avatar completo, es decir, uno con 5 Soft Skills (una de cada categoría).

Al final del juego, en su grupo, discutan sobre las Soft Skills que han elegido y pónganse de acuerdo en una avatar de consenso.

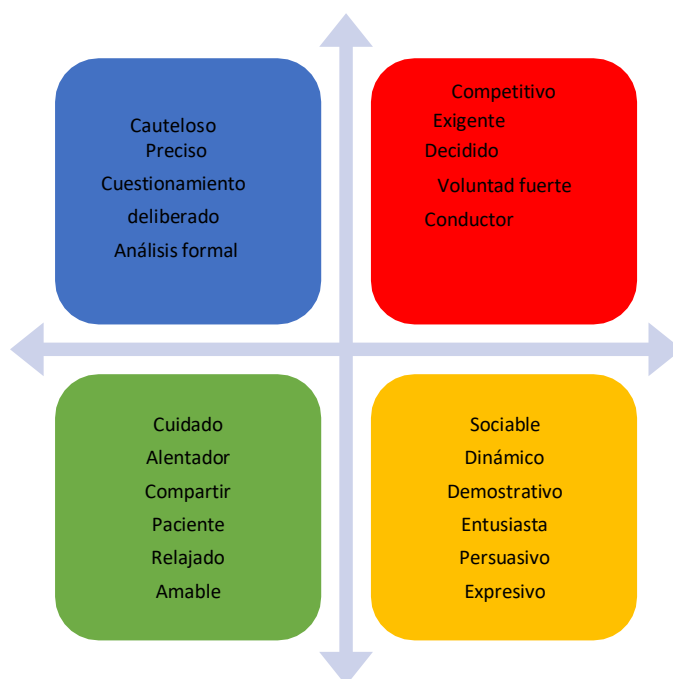
Después de la actividad introductoria, presenta la lista de Soft Skills explicando cómo se elabora y LUEGO distribuye una lista a cada participante.

#### 5 categorías de Soft Skills

- Soft Skills, que son aptitudes, percepciones y actitudes internas que se manifiestan en el interior de una persona.  
3 categorías : Mentalidad de crecimiento, Autoconciencia y Compromiso, es decir, las capacidades esenciales para que una persona comprenda y afronte plenamente sus emociones.
- Soft skills, necesarias para comunicarse e interactuar con otras personas  
2 categorías: Interacciones y Fiabilidad, que tienen en cuenta los factores que permiten a un individuo comprender a los demás e interactuar eficazmente con ellos.

A continuación, se utilizó **el método de los 4 colores** (también llamado Insights, DISC...) como base teórica para detallar esas categorías de Soft Skills.

El objetivo de este método es mejorar las aptitudes conductuales. Parte de la base de que cada persona muestra una mezcla de 4 tipos diferentes de comportamiento, cada uno correspondiente a un color, predominando un comportamiento/color.



Por lo tanto, nos hemos asegurado de que cada una de nuestras categorías de Soft Skills esté formada por 4 Soft Skills correspondientes a cada tipo de comportamiento o 4 colores:

#### > **Mentalidad de crecimiento**

- Aprender a aprender
- Autonomía
- Adaptabilidad
- Aceptar observaciones profesionales

#### > **Autoconocimiento**

- Autorreflexión
- Autoconfianza
- Inteligencia emocional
- Presentación

#### > **Compromiso**

- Sentido de la organización
- Sentido de la responsabilidad
- Tomar la iniciativa
- Capacidad de anticipación

#### > **Fiabilidad**

- Respeto de las normas
- Eficacia
- Conciencia en el trabajo
- Sentido de la ética



### > Interacciones

- Comunicación
- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Asertividad

4 niveles para cada competencia

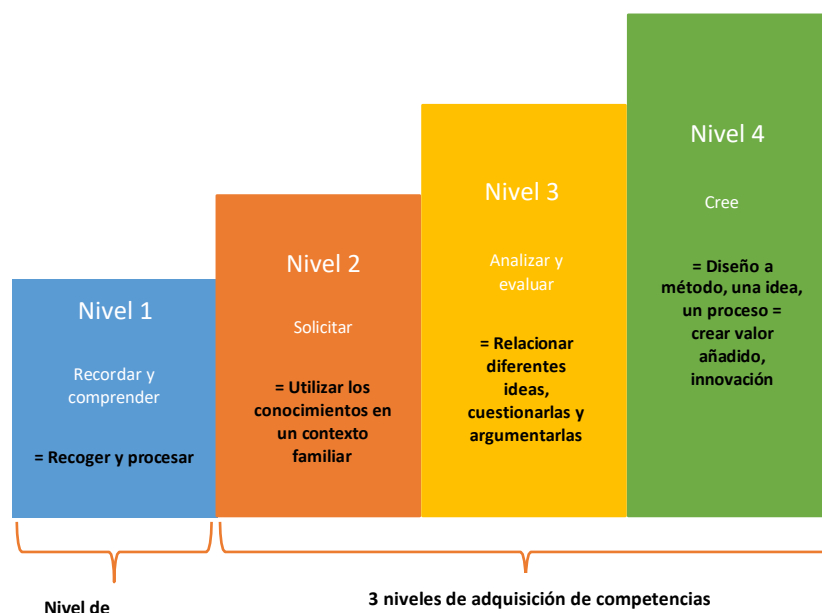
La graduación de las Soft Skills se basa en el método revisado de la taxonomía de Bloom, que ofrece una clasificación de los niveles de adquisición de conocimientos según el modelo siguiente:



Adaptamos este método a los retos de nuestro proyecto y graduamos las competencias interpersonales en 4 niveles de adquisición.

- Los niveles 1 y 2, **recordar y comprender**, corresponden ambos a niveles de colocación. Por ello se han agrupado.
- **La aplicación** es un paso esencial: es el primer paso de la adquisición de destrezas.
- Los niveles 4 y 5, **análisis y evaluación**, están relacionados con la capacidad de distanciarse de la práctica y cuestionar la destreza. Por lo tanto, también se han agrupado.
- Por último, la **creación** se refiere a la capacidad de crear valor añadido a partir de la destreza y los conocimientos en cuestión. Es, por tanto, el último paso en el dominio de una competencia Interpersonal

Obtenemos así los 4 niveles siguientes:



Útil como parte del  
formación para ayudar a la  
persona a implicarse

Se trata de niveles de complejidad en la puesta en práctica de la habilidad  
:  
permiten definir el nivel de dominio de las competencias interpersonales  
exigido por el puesto de trabajo, ayudar a la persona a pasar de un nivel  
al siguiente y evaluar gracias a comportamientos observables

Cada una de las Soft Skills identificadas se define mediante descriptores que especifican los logros de la persona con respecto a cada uno de los niveles que siguen la taxonomía de Bloom:

Niveles de adquisición de Soft Skills - Taxonomía de Bloom			
1	2	3	4
Recordar y comprender	Solicitar	Analizar y evaluar	Crear
Comprende de forma sostenible los principios clave de las competencias interpersonales.	Pone en práctica los principios clave de las competencias interpersonales en situaciones fáciles en su trabajo diario.	Resuelve situaciones complejas en su trabajo identificando los componentes internos de la situación y dándole sentido (problemas potenciales, recursos para uso)	Pone las cosas en perspectiva, teniendo en cuenta criterios éticos. Cruza la información y los razonamientos procedentes de diferentes competencias interpersonales.

### Actividad: El juego de las 20 familias

#### Para estar preparados:

Las cartas que componen el juego de 20 familias

#### Proceso:

Formar grupos de 6 personas como máximo

Divide el juego de 20 familias en 2 juegos de 10 familias y reparte un juego a cada grupo.

Reparte 5 cartas a cada participante y coloca las cartas restantes en el centro de la mesa (ésta es la baraja). El vecino situado a la izquierda del repartidor habla en primer lugar. Pide una carta de una familia de la que ya posee una o más cartas, y trata de obtenerla preguntando a cualquier jugador con precisión qué carta quiere y desea obtener. Para ello, dice: "De la familia... Pido...", por ejemplo: "En la familia Comunicación, pido la hija".

Si el otro jugador tiene la carta, debe dársela. Está prohibido pedir una carta que ya se posee. Si consigue la carta que quiere, puede volver a jugar. Si no consigue la carta que quiere, coge una carta del mazo. Si la carta cogida es la carta pedida, el jugador puede volver a jugar<sup>1,2</sup>, de lo contrario es el turno del jugador a la izquierda del que pide.

Si el siguiente solicitante es el mismo jugador al que se solicitó una carta, no podrá volver a pedir la misma carta al solicitante anterior.

En cuanto un jugador reúne una familia, la coloca delante de él y es el turno de otro jugador.

Cuando un jugador deja una familia y se encuentra sin cartas, roba una y hace una pregunta a los demás jugadores, y el juego continúa. Si no hay más cartas que jugar, espera a que los demás jugadores no tengan más cartas que jugar.

Una vez compuestas todas las familias, cada grupo deberá encontrar en CADA familia la tarjeta que representa cada nivel. Escribirán el número 1, 2, 3 ó 4 en cada tarjeta (en el espacio en blanco). Cuando hayan terminado, pueden comprobar las respuestas correctas en el catálogo europeo de competencias interpersonales que les has distribuido.

Composición de una familia (representando los 4 niveles - ATENCIÓN una madre no es siempre nivel 3, dependerá de la definición escrita en la ficha y en la familia)

- Una madre
- Un padre
- Un hijo
- Una hija

20 familias que representan 20 competencias blandas

## 6. [SITIO WEB DE HERRAMIENTAS DE SOFT SKILLS](#)

Explicación del sitio web del proyecto de soft skills y de los materiales que contiene.

## 7. SOFT SKILLS Y SOFT SKILLS 2.0

Finalidad, objetivos y particularidades de cada proyecto

## Día 2 Aprendizaje en alternancia

7 horas

**Por la mañana:**

### 1. [QUÉ ES LA WBL + ASPECTOS JURÍDICOS](#)

Explicación con comentarios breves

### 2. [¿QUÉ CONTEXTO ES NECESARIO PARA INSTALAR WBL? VISITANDO PEÑASCAL](#)

Visita en grupo a Peñascal centrada en los contextos WBL (formación, producción, trabajo, ...) y conexión con competencias interpersonales

### 3. [PRESENTAR EL CONTEXTO DE CADA SOCIO](#)

Cada socio presenta su propio contexto, explicando su entorno WBL para desarrollar las habilidades blandas en su población.

### 4. [PRESENTACIÓN DEL PROCESO EUROPEO DE LA WBL](#)

Presentación del proceso europeo WBL para la formación de competencias blandas definidas en el proyecto.

**Por la tarde**

### 5. [COLOCACIÓN Y EVALUACIÓN. ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO](#) (paso 1)

Análisis del puesto de trabajo centrado en la etapa 1 del proceso de aprendizaje permanente de idiomas

### 6. [EL PAPEL Y LA POSTURA DEL FORMADOR TUTOR](#)

- Comprender las diferentes posiciones del formador
- Adoptar la postura correcta como tutor-formador
- Saber comunicar como formador
- Los obstáculos a la comunicación

## 7. COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

La definición de cada nivel no es lo suficientemente precisa como para poder evaluar a alguien y certificar que posee un nivel preciso de una competencia interpersonal.

Los comportamientos observables son herramientas clave para la evaluación de un nivel de competencias interpersonales. Son acciones realizadas por un alumno que pueden observarse y medirse. Mensurables porque pueden definirse y describirse: el formador/supervisor técnico/tutor/evaluador puede detectar el comportamiento cuando se produce, incluido cuándo empieza y termina el comportamiento y con qué frecuencia se produce. Observable porque es lo que vemos u oímos (comportamiento descriptivo).

### DESCRIPTORES DE RENDIMIENTO MEDIBLES Y OBSERVABLES

- MEDIBLE  
puede definirse y describirse  
el entrenador puede precisar cuándo se produce (inicio, fin, frecuencia)
- OBSERVABLE  
Comportamientos descriptivos → Lo que vemos/u oímos

### Actividad: ¿Has dicho comportamiento observable?

Para estar preparados:

NADA

Proceso:

3 grupos de 4 personas

Cada grupo trabajará en una Soft Skills elegida

Como parte de sus actividades, intente anotar 1 ó 2 comportamientos observables para cada uno de los 4 niveles de la Soft Skills que hayas elegido, para que puedas evaluar la adquisición de un nivel.

Al final, cada grupo puede presentar los comportamientos observables que ha desarrollado y compararlos con el desarrollado en el proyecto (catálogo)

## 8. PEDAGOGÍA Y TÉCNICAS DE FACILITACIÓN

- Las tareas del tutor-formador
- Herramienta de técnicas de facilitación en el proceso de asimilación de Soft Skills en WBL
- Mecanismos de aprendizaje y consolidación
- El papel del alumno

## 9. PREPARACIÓN DE LA OBSERVACIÓN SOBRE EL CONTEXTO DE LA WBL

Cada participante elige un contexto (en Peñascal) para observar a la gente trabajando/formándose. Los participantes trabajarán en parejas

Cada pareja de participantes elegirá 3 Soft Skills de la lista y los comportamientos observables de las herramientas y utilizará una tabla para observar en 3<sup>rd</sup> día (se ayudará con los formadores y entrenadores Peñascal en ello, para que sea más fácil)

## Día 3 - Soft skills WBL tools

7 horas

**Por la mañana:**

### 1. OBSERVACIÓN DE LAS SOFT SKILLS EN LA WBL

- Cada pareja de participantes, ayudada por un coach de Peñasal que facilita el desarrollo de la tarea en el contexto WBL observará las 3 soft skills elegidas cuando algunas personas trabajan, forman, producen en:
  - Carpintería
  - Cocinar
  - Pastelería
  - Calefacción
  - Fontanería
  - Operaciones eléctricas
  - Comercio y marketing
  - Sastrería y confección

### 2. COMENTARIOS SOBRE EL EXPERIMENTO

El grupo analiza la experimentación realizada sobre la observación en soft skills en WBL y produce algunas conclusiones sobre el proceso realizado para futuros procesos de observación en sus propios contextos de WBL en sus entidades.

**Por la tarde**

### 3. CENTRARSE EN EL SEGUNDO PASO DEL WBL (PREPARACIÓN DE LA SITUACIÓN PRÁCTICA)

- Recordatorio del objetivo del paso
- Presentación de la herramienta desarrollada en el proyecto

### 4. INTRODUCCIÓN DE TÉCNICAS DE FACILITACIÓN HERRAMIENTA PARA UTILIZAR EN SITUACIONES PRÁCTICAS

- Conexión de la herramienta desarrollada en el Proyecto Soft Skills para su uso en la preparación del paso 2 (situación práctica) del proceso.

### 5. PREPARACIÓN DE SITUACIONES PRÁCTICAS EN WBL

Cada pareja de participantes (con la colaboración de entrenadores de Peñasal que preservarán que no se creen disfunciones sobre la dinámica normal de los grupos en los que estarán inmersos) preparará una situación práctica para trabajar una soft skill elegida por ellos mismos.

## Día 4 - Soft skills WBL tools + Situación práctica y fase reflexiva

7 horas

### Objetivos:

- Descubrir las herramientas europeas de WBL relacionadas con la segunda y tercera fase del proceso WBL y experimentarlas
- Comprender los mecanismos de contextualización y evaluación
- Familiarizarse con las herramientas de contextualización y evaluación
- Poner en práctica la contextualización y la evaluación

### Por la mañana:

#### 1. EXPERIMENTACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS (= SITUACIÓN PRÁCTICA)

Cada pareja de participantes, ayudada por un coach de Peñascal que facilita el desarrollo de la tarea en el contexto WBL experimentará la situación práctica elegida en WBL en el perfil elegido:

- Carpintería
- Cocinar
- Pastelería
- Calefacción
- Fontanería
- Operaciones eléctricas
- Comercio y marketing
- Sastrería y confección

#### 2. COMENTARIOS SOBRE EL EXPERIMENTO

El grupo analiza la experimentación realizada sobre situaciones prácticas de soft skills en WBL y produce algunas conclusiones sobre el proceso realizado para futuros procesos de segundo paso en sus propios contextos de WBL en sus entidades.

### Por la tarde

#### 3. PROCESO DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS INTERPERSONALES. PASO 3 (FASE DE REFLEXIÓN E IMPORTANCIA PARA LA CONSOLIDACIÓN)

Explicación del Paso 3 del proceso (fase reflexiva), centrándose en la importancia para la consolidación de la adquisición de Soft Skills.

Presentación de las herramientas desarrolladas para esta fase.

#### 4. HERRAMIENTAS DE CONTECTUALIZACIÓN Y EVALUACIÓN (centradas en los pasos 2 y 3)

Explicación de las plantillas de contextualización y evaluación elaboradas



## 5. PREPARACIÓN DE LA FASE REFLEXIVA

Cada participante, tomando las herramientas presentadas, prepara un borrador de situación para la fase reflexiva personalizado para cada contexto particular en su propia organización

Cada participante presenta al grupo el trabajo realizado. Los formadores y el resto del grupo dan feedback a cada participante, facilitando la mejora de la propuesta.

## Día 5 - Zerobarrier y proceso de adquisición de Soft skills

4 horas

Objetivos:

- Familiarizarse con la herramienta digital Zerobarrier
- Comprender el proceso de adquisición de Soft Skills
- Proporcionar comentarios sobre la actividad de aprendizaje

### 1. PRESENTACIÓN DE ZEROBARRIER

Sesión en línea de Yann (Solivers)

### 2. CLAUSURA DE LA FORMACIÓN

Evaluación de las herramientas y el método

Comentarios sobre la formación