

Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea



XXI TRAINER

GUIA PARA LA
EXPLOTACIÓN DE
RESULTADOS



Autores

M. Begoña Arenas, Georgia Dede, Et-taoufk Fathi, Lara O. Ramos, Zsófia Pál, Hillevi Sjöberg, Raket Sjöberg, Klas Talavid.

Traducción al castellano:

M. Begoña Arenas, Eduardo Linares, Graci Mir.

Reconocimiento

Nos gustaría agradecer su trabajo a todos los formadores, educadores, investigadores y estudiantes que participaron en los seminarios y mesas redondas de sostenibilidad sobre los que informamos en esta guía. Además, agradecemos a todos los presentes en el evento "Hur jobba med nyckelkompetenser i utbildning?" celebrado en Söderhamn, Suecia, el 4 de diciembre de 2017 su participación e interactividad. El evento contó con 2 talleres y otras actividades de capacitación en colaboración con diferentes formadores y expertos.

Fotos

© Todos los miembros del consorcio.

Copyright

Los materiales se pueden usar de acuerdo con la: *Creative Commons License -Reconocimiento-No comercial-Compartir bajo la misma licencia.*





ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	3
I. Lecciones aprendidas del Perfil y curriculum del formador de XXI Trainer	4
II. Herramientas XXI Trainer	7
III. Resultados de los seminarios y eventos multiplicadores	12
III.1 Bélgica	13
III.2 Grecia	14
III.3 Portugal	15
III.4 Rumanía	16
III.5 España	17
III.6 Suecia	18
IV. Recomendaciones para el uso de las herramientas de XXI Trainer	19
V. Planes de futuro: explotación y sostenibilidad	21
VI. Conclusiones	25



INTRODUCCIÓN

El proyecto XXI Trainer Project es una iniciativa de 2 años (2015-2017) financiada por el Programa Erasmus + de la Unión Europea. Aborda la **urgente necesidad de reformar los procesos de formación de formadores y docentes en el ámbito del aprendizaje permanente y en el marco de la Estrategia Europea 2020**.

La idea del proyecto se basa en el hecho de que la calidad de las prácticas y metodologías innovadoras de los formadores y docentes tendrá un gran impacto en la calidad y el atractivo general de los sistemas de FP para el empleo (FPe, de ahora en adelante). Ha sido implementado por un **consorcio de socios procedentes de Bélgica, Grecia, Portugal, Rumania, Suecia y España** (BE, GR, PT, RO, SE y ES).

Los resultados del proyecto no pretenden reemplazar las certificaciones y prácticas nacionales, sino complementarlas, de modo que los formadores y docentes desarrollen habilidades y competencias relacionadas con las nuevas oportunidades de trabajo, las nuevas necesidades del mercado y los nuevos grupos objetivo de la formación en Europa.

En la primera fase del proyecto, el trabajo de los socios se centró en el desarrollo del **Perfil del formador XXI Trainer**. Las competencias básicas y las habilidades clave, que estaban infrarrepresentadas en los sistemas nacionales de los países socios, se detectaron a través de la investigación.

La revisión y el procesamiento de los resultados de la investigación llevaron al **currículum XXI Trainer**, que incluye seis (6) unidades, analizadas según los conocimientos, habilidades y competencias requeridas.

Posteriormente los socios trabajaron en el desarrollo de **enfoques didácticos y materiales pedagógicos** relevantes para ser incluidos en como parte de las **herramientas XXI Trainer**.

El **Kit de herramientas de XXI Trainer Toolbox** se validó en todos los países socios a través de seminarios prácticos nacionales con participantes que representaban a todas las principales poblaciones objetivo, formadores y directores de FPe, formadores corporativos y profesores de formadores. Los resultados específicos por países se presentan más adelante en esta guía.

También se presentó una descripción general del proyecto XXI Trainer y sus resultados en el marco de los **eventos multiplicadores** nacionales que fueron oportunidades para fomentar la explotación de los resultados y de crear oportunidades de networking. Se presenta resumen de los resultados por país se presenta más adelante en esta guía.

La última parte de esta guía proporciona **consejos para seguir utilizando los principales resultados del proyecto, las conclusiones útiles derivadas del trabajo del proyecto, así como las sugerencias de los socios del proyecto para la sostenibilidad y la explotación futura de los resultados del proyecto**.



I. Lecciones aprendidas del Perfil y curriculum del formador de XXI Trainer

Según los resultados de la **encuesta de necesidades de capacitación y la investigación documental sobre el sistema nacional de certificación para formadores VET** (O1, primer resultado intelectual del proyecto XXI Trainer) implementada en los seis países socios del proyecto, se puede afirmar que actualmente los formadores FPe responden a múltiples desafíos y deben estar preparados para satisfacer las necesidades de un mercado de formación profesional cada vez más competitivo, actualizando sus habilidades profesionales y transversales y adaptándolas a los roles cambiantes.

Los formadores FPe deben tener habilidades y competencias no solo relacionadas con dominios técnicos específicos, sino que también **deben ser "emprendedores"**, deben ser los dueños de su carrera profesional y seguir las tendencias de la sociedad **adaptándose a los cambios del mercado laboral, desarrollando las nuevas habilidades que este siglo XXI demanda.**

Los formadores no solo deben enseñar y transmitir conocimientos, deben ser instructores de aprendizaje, mediadores de conocimiento, estimulantes e inspiradores para el desarrollo de nuevos comportamientos y actitudes. Deben ser profesionales con una influencia positiva en el desempeño de sus alumnos, capaces de identificar y manejar las diferencias individuales de los alumnos y sus consecuencias.

En consecuencia, hoy en día se requiere que los capacitadores necesiten desarrollar no solo conocimientos y habilidades pedagógicas, sino también actitudes y comportamientos..

La diferenciación implica la necesidad de ser emprendedor, tener autonomía y espíritu emprendedor, capacidad de adaptación a cualquier público e ir más allá de lo tradicional y convencional. En otras palabras, requiere innovación, creatividad, diversidad y mediación.

Basado en los hallazgos de O1 y en la comparación realizada entre las habilidades necesarias para la formación de formadores y los resultados de la encuesta a 242 formadores de Fpe en los seis países socios donde se realizaron las encuestas – **se ha elaborado un perfil competencial**, en donde (además de las competencias relacionadas con dominios técnicos específicos) los siguientes grupos de competencias se han considerado de gran importancia y, por lo tanto, **el curriculum o plan de estudios del formador XXI TRAINER** debe centrarse principalmente en su **desarrollo.**



UNIDAD	AREAS COMETENCIALES A CUBRIR
Organización y gestión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad para crear oportunidades para que todos los alumnos puedan aprender y desarrollarse (motivación y apoyo) ✓ Manejo de dinámicas de grupo ✓ Uso de métodos centrados en el estudiante ✓ Capacidad para Identificar las habilidades de los alumnos ✓ Capacidad para estimular un ambiente de aprendizaje multicultural e intercultural respetando la diversidad ✓ Capacidad para estimular la participación activa de los alumnos y el aprendizaje colaborativo ✓ Capacidad para aplicar técnicas de tutoría y capacitación (para fomentar la reflexión personal y la auto-formación)
Mediación formativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad para promover la creatividad y el pensamiento autónomo ✓ Capacidad para usar el arte y la narrativa (por ejemplo: historias aplicadas al aprendizaje o “<i>storytelling</i>”) como soluciones creativas ✓ Capacidad para seleccionar y aplicar herramientas para el aprendizaje efectivo y significativo (incluyendo herramientas tecnológicas, plataformas de aprendizaje, aprendizaje colaborativo, y medios sociales)
Aplicación de métodos y técnicas de formación innovadoras	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad para elaborar e implementar un seguimiento basado en los aspectos científicos, sociales y éticos relevantes ✓ Capacidad para diseñar e implementar los instrumentos de evaluación más adecuados para evaluar los resultados del aprendizaje ✓ Capacidad para usar la información obtenida en el proceso de retroalimentación
Seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad para planificar los programas formativos según las exigencias del mercado laboral ✓ Capacidad para organizar las fases del programa de formación y capacitación, utilizando las herramientas a nivel europeo (EQF, ECVET) ✓ Capacidad para evaluar, mejorar y asegurar la calidad de la formación ✓ Capacidad para aplicar actitudes emprendedoras a la gestión de las dinámicas de aprendizaje permanente (desarrollar conocimientos y habilidades relacionados con ambos temas y la pedagogía de formación profesional), correspondientes al mercado laboral ✓ Participación en redes, asociaciones, comunidades
Competencias digitales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad para explorar recursos multimedia y gestión de plataformas de colaboración ✓ Capacidad para implementar estrategias de cooperación en línea y uso de las redes sociales ✓ Capacidad para usar herramientas digitales y diferentes medios de comunicación de forma segura y ética en las actividades educativas (uso responsable de internet, derechos de autor, etc.)
Competencias transversales, incluidas las actitudes medioambientales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad para usar de forma responsable los recursos e iniciativas sostenibles ✓ Capacidad para adoptar un pensamiento emprendedor y creativo ✓ Capacidad para implementar competencias sociales e interpersonales en el aula ✓ Capacidad para gestionar conflictos y resolver problemas ✓ Capacidad para gestionar el tiempo ✓ Capacidad de liderazgo ✓ Capacidad para implementar actividades que fomenten el pensamiento crítico en el aula ✓ Capacidad de auto reflexionar para mejorar ✓ Capacidad de trabajo en equipo



Esta **matriz de competencias de XXI Trainer** ha sido desarrollada sobre la base de los resultados del documento O1 "Perfil del formador XXI Trainer ", una investigación de las necesidades de desarrollo de competencias de los formadores de FPe. Refleja las principales conclusiones y recomendaciones de esta investigación para el desarrollo del XXI Currículo del Formador XXI Trainer.

El perfil del formador fue diseñado para el nivel 5 del EQF, teniendo en cuenta la complejidad y el nivel de los resultados de aprendizaje esperados. En este sentido, es muy importante que quien use esta matriz tenga conocimientos fundamentales y habilidades especializadas para poder administrar y supervisar las actividades de manera responsable y autónoma.

El perfil se conforma en **150 horas de aprendizaje en total**, organizado en **3 (tres) unidades de resultados de aprendizaje**, correspondientes a **6 puntos ECVET**. Estas horas incluyen horas de formación presencial y aprendizaje autónomo.

	Conocimientos	Destrezas	Competencia
Nivel 5	Conocimiento integral, especializado, factual y teórico dentro de un campo de trabajo o estudio y una conciencia de los límites de ese conocimiento.	Una amplia gama de habilidades cognitivas y prácticas necesarias para desarrollar soluciones creativas a problemas abstractos.	Ejercer la gestión y supervisión en contextos de trabajo o actividades de estudio donde hay cambios impredecibles. Revisar y desarrollar el desempeño del yo y de los demás.

La Matriz de Competencias de XXI Trainer cubre competencias de máxima importancia que se requieren hoy en día para ser un/a formador/a competente.

Título de la Cualificación		XXI Trainer VET					
Total de puntos ECVET		Nivel 5					
Nivel EQF		BE	ES	GR	PT	RO	SE
Nivel NQF		5	5	-	5	5	5
						Total de horas de aprendizaje	Puntos ECVET
Unidades	U1	Organización, gestión y auto-desarrollo				25	1
	U2	Facilitación de la formación				25	1
	U3	Aplicación de métodos y técnicas de formación innovadoras				25	1
	U4	Seguimiento y evaluación				25	1
	U5	Competencias digitales				25	1
	U6	Competencias transversales incluyendo las medioambientales				25	1

La **matriz de competencias de XXI Trainer (O2)** sirve de base para las herramientas diseñadas en el marco del O3, que contiene enfoques pedagógicos y materiales innovadores, desarrollados por los socios del proyecto XXI Trainer para probar en sesiones de formación con formadores de los socios países.



II. Herramientas XXI Trainer

A partir de resultados de la investigación desarrollada en el marco de los **IOs 1 (Perfil) y 2 (Currículum)** se elaboró un set de herramientas con el objetivo de llenar el vacío entre la importancia de las competencias detectadas y las competencias actuales de los formadores encuestados en la investigación. Sobre esta base, los socios concluyeron que, actualmente, los formadores de FPe responden a múltiples desafíos y deben estar preparados para satisfacer las necesidades de un mercado formativo cada vez más competitivo y actualizar sus habilidades profesionales y transversales adaptándose así a roles cambiantes.

Los formadores que tuvieron la oportunidad de implicarse, desde el principio, en el proyecto XXI Trainer, tienen la opinión de que los resultados fueron muy importantes para aumentar los estándares de calidad de la formación de formadores y adaptar el perfil del formador a las necesidades actuales del mercado de trabajo.. Solo con un plan de formación de formadores como el creado en este proyecto, que surge del análisis de la realidad en los actuales sistemas formativos, es posible adaptar y preparar a los formadores para los desafíos actuales que la FP actual plantea. El plan de estudios de XXI Trainer se basa en **seis unidades de aprendizaje**:



Cada socio se responsabilizó del desarrollo **de los resultados de aprendizaje** de las unidades propuestas y de **dos (2) enfoques pedagógicos** y de **cinco (5) materiales** en el marco de cada **unidad**.



La siguiente tabla ilustra esta estructura:

UNIDAD	ENFOQUE	MATERIALES
1. Organización y gestión	<ul style="list-style-type: none"> Aprendizaje basado en problemas Micro Aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analizando una experiencia de evaluación ✓ ¿Cuál es tu estilo de aprendizaje favorito? ✓ Pon a prueba tu espíritu emprendedor y creativo ✓ Desarrollo métodos y técnicas pedagógicas ✓ Análisis de un módulo formativo ✓ Inicio una comunidad de aprendizaje colaborativo
2. Mediación formativa	<ul style="list-style-type: none"> Aprendizaje cooperativo Trae tu Propio Dispositivo, 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rompecabezas ✓ Cabezas numeradas ✓ Juego de memoria ✓ Mentímetro ✓ Código QR
3. Aplicación de métodos y técnicas de formación innovadoras	<ul style="list-style-type: none"> Aprendizaje Activo (Action Learning) aprendizaje experimental (Experiential learning) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Del encargado al luchador profesional ✓ "Nunca olvidaré esta presentación" ✓ El estudiante adulto en pinturas ✓ Enseñanza en el siglo XXI ✓ Creatividad
4. Seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Aprendizaje a través de Simulaciones Aprendizaje activo a través de la tecnología 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recopilación de datos para la evaluación del programa ✓ Diseñar un cuestionario ✓ Diseñar y conducir una entrevista ✓ Diseñar y administrar un grupo focal ✓ Analizar y presentar los resultados de la evaluación
5. Competencias digitales	<ul style="list-style-type: none"> Gamificación Clases Online o de Eventos de Aprendizaje Sincrónico 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hacer una experiencia de aprendizaje sincrónica usando skype ✓ Gamificación con QuizUp ✓ Crear información con twitter ✓ Propuesta de recurso de evaluación innovadora online: uso de kahoot ✓ Uso de Recursos Educativos abiertos (REA) en formación
6. Competencias transversales	<ul style="list-style-type: none"> Aprender Jugando Foto-lenguaje 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No rompas tu huevo ✓ ¿Quién es culpable? ✓ Edición cooperativa: Etherpad ✓ Pictoretelling © ✓ Creación de soluciones win-win (donde todos ganan)



Esta Caja de herramientas se creó **para responder a la necesidad de construir caminos alternativos a los modelos y enfoques tradicionales de educación y formación**, ya que dejaron de ser efectivos en su objetivo de cambiar el comportamiento y las actitudes actuales. Nuestra era se caracteriza por transformaciones rápidas y constantes y estas herramientas representan una respuesta viable a esta situación.

Un artículo de Elearningindustry.com destaca algunas tendencias de formación en 2016 y 6 formas de ofrecer una “experiencia de aprendizaje efectiva”. Las tendencias permiten que los programas de capacitación sigan siendo relevantes, mejorando el rendimiento y manteniéndose al día con los cambios que enfrentan los estudiantes en su vida cotidiana. Sin embargo, es importante no quedar demasiado atrapado tratando de mantenerse al día con las tendencias y olvidar analizar si funcionan o no. De esta forma, nuestra caja de herramientas intenta plasmar estas tendencias formativas de una forma lo suficientemente transversal y sencilla como para que pueda ser adaptada y explotada por cualquier formador, sin importar la asignatura, temática o área de trabajo.

La estructura también es sencilla: en primer lugar, se describen doce (12) enfoques pedagógicos; seguidos por treinta (30) materiales formativos. La idea es que el formador pueda seleccionar qué tipo de método o enfoque es más adecuado con respecto a los objetivos o resultados de aprendizaje. Entonces, ¿qué tipo de tendencias podemos ver en la caja de herramientas de XXI Trainer? ¿Por qué son tan importantes?

Conectividad y movilidad

El artículo mencionado de eLearning Industry comienza diciendo que *"es obligatorio acceder al contenido de aprendizaje desde dispositivos personales cotidianos, como teléfonos inteligentes y tabletas. La posibilidad de descargar materiales e interactuar con los alumnos offline es un elemento que debe considerarse"*. Los formadores deben tener esto en cuenta al diseñar sus estrategias. La caja de herramientas de XXI Trainer tiene varios ejemplos de "conectividad y movilidad", para que los capacitadores conozcan el uso de las tecnologías en el aula. La herramienta *Mentimeter*, el uso de Skype o Twitter, son excelentes ejemplos en este sentido. El enfoque “aprendizaje activo” también puede ayudar a los formadores a cambiar y comprender la importancia de que los alumnos creen su propio conocimiento a través del aprendizaje activo. La tecnología tiene la capacidad de mejorar, intensificar y fortalecer este enfoque. Otro sitio web muy conocido, Trainingjournal.com, también enfatiza lo mismo: *"en la era digital de consumo rápido de información de la actualidad, los períodos de atención son cortos. Los módulos de aprendizaje deben adaptarse para adaptarse al acelerado mundo en el que vivimos ahora. Y deben estar disponibles en el hogar, en el trabajo y sobre la marcha. (...) Adaptar la entrega de contenido de esta manera ayuda a los alumnos a entrenarse a su propio ritmo y retener la información de forma mucho más efectiva"*¹.

¹ <https://www.trainingjournal.com/blog/training-trends-2016-0> - acceso realizado el 30 de Octubre de 2017.



Otra "tendencia candente" en la formación, también profundamente relacionada con las dos anteriores, es el enfoque **Microlearning**. Este método holístico, que se refiere a microperspectivas en el contexto del aprendizaje, la educación y la formación, puede estar presente en videos de YouTube o Facebook. Son rápidos, fáciles de retener y de bajo compromiso, pero seguramente pueden aumentar la eficacia de la formación. El artículo ya mencionado de *eLearning Industry* destaca que *"en lugar de utilizar videos extensos, los formadores expertos han descubierto que el contenido muy específico en pequeñas ráfagas en formato video puede proporcionar una experiencia muy efectiva al alumno"*.

Jugar y aprender

La Unidad 5 - Competencias digitales y la Unidad 6 - Competencias transversales se centran en enfoques de aprendizaje obligatorios en el siglo XXI: la **gamificación y el juego**. La idea detrás de esto es lograr el mismo nivel de compromiso que existe cuando jugamos, pero mientras aprendemos. En un mundo en el que estamos constantemente estimulados por todo tipo de información, captar la atención de manera efectiva puede ser bastante difícil.

La **gamificación puede desempeñar un papel central para modernizar los enfoques de educación y formación**. Si pensamos en nuestros juegos favoritos: ¿Por qué los jugamos? Porque es divertido, lo hacemos con libertad, nos motiva, tenemos un objetivo claro y los pasos que debemos seguir para lograr el objetivo. ¿Al final? **Pura satisfacción y logros conseguidos**. Los especialistas en marketing ya descubrieron hace mucho tiempo estrategias "gamificadas": como ejemplos: cuando vas al supermercado y recolectas "sellos" para coleccionar objetos o cuando usas una tarjeta de fidelidad, o incluso los cupones de descuento antiguos. ¿Por qué no utilizar esta estrategia en la educación? Cuando la gamificación se alinea con los resultados de aprendizaje que queremos obtener, se establece un propósito claro. También se deben utilizar motivaciones intrínsecas y extrínsecas para que el alumno se centre.. El artículo *"Progresando con los juegos de aprendizaje"* destaca la importancia de fomentar: *"una actitud de juego, una actitud cognitiva vinculada directamente a las cualidades creativas, de improvisación y subversivas del juego"*. La gamificación constituye la suma de actividades, alfabetizaciones, conocimiento, tiempo, espacios sociales y redes de significado: *"(la gamificación) requiere una actitud orientada hacia la asunción de riesgos, es decir, la creación, la navegación no lineal, la resolución de problemas, la comprensión de las estructuras de las reglas"*. Los juegos también dan libertad para fallar, experimentar y obtener nuevas identidades e interpretaciones. Esto es lo que debe buscar la formación del siglo 21.

Enfoques centrados en el alumno

Los formadores y los docentes deben cambiar sus enfoques, dando más importancia a los que están centrados en el alumno, a fin de que participen y se centren. ¿Por qué es eso tan importante? Un estudio de Microsoft encuestó a 2,000 participantes en Canadá y estudió la actividad cerebral de otros 112 usando electroencefalogramas. Los resultados mostraron que **la capacidad de atención humana promedio ha disminuido de 12 segundos en el año 2000, o alrededor de la época en la que comenzó la revolución móvil, a ocho segundos**. Esto significa que, hoy en día, *"la cantidad de tiempo (de los alumnos) centrados en una tarea sin distraerse es*



de 8 segundos”². Por otro lado, parece que hemos ganado en habilidades multitarea. Los investigadores también identificaron las diferencias de comportamiento entre generaciones. Al menos el 77% de las personas entre 18 y 24 años respondieron que cuando nada les llama la atención, lo primero que hacen es mirar el móvil. En el grupo de edad de más de 65 años, solo el 10% confesó tener el mismo comportamiento. Cuando se les preguntó si lo último que hacen antes de acostarse es mirar el móvil, el 73% de los jóvenes respondieron que sí frente al 18% de los ancianos.

Si la genética humana y los hábitos cambian a lo largo de las décadas, y durante los años de la revolución digital, ¿por qué seguimos usando el sistema educativo actual? El sistema escolar actual nació en las circunstancias económicas de la revolución industrial, a fines del siglo XIX. Las escuelas aún están organizadas según el modelo de producción de línea, como en una fábrica: campanas: instalaciones separadas, estudiantes que se especializan en diversos temas. Al final, el sistema estandariza a las personas. El sistema escolar recuerda una línea de montaje basada en el conocimiento de los clásicos y las habilidades académicas. Los educadores siguen las pautas. Sir Ken Robinson, dice que "el sistema actual fomenta el conformismo y la estandarización a expensas de la creatividad y el pensamiento divergente". El sistema educativo actual está lejos de estar centrado en el alumno. Continúa: "todavía educamos a los niños por lotes: los pasamos por el sistema por grupo de edad. ¿Por qué lo hacemos? ¿Por qué esta

suposición de que lo más importante que los niños tienen en común es la edad que tienen? Es como si lo más importante fuera su fecha de fabricación. Bueno, algunos niños son mucho mejores que otros niños en diferentes disciplinas; o en diferentes momentos del día; o mejor en grupos más pequeños que en grupos grandes; o a veces quieren estar solos. Si estás interesado en el aprendizaje, no comiences desde esta mentalidad de línea de producción."



Source: <http://www.paulamastra.com>

Es **urgente actualizar las cualificaciones**, es urgente cambiar la forma en la que ofrecemos la educación y la formación. Por esta razón el aprendizaje activo y los enfoques centrados en el alumno, que proponemos en las herramientas de XXI trainer, son tan relevantes y necesarios. Los estudiantes del siglo XXI desean ser respetados, que se confíe en ellos y se preste atención a sus opiniones. Quieren seguir sus propios intereses, pasiones y creatividad. Quieren usar herramientas de "su tiempo". Quieren trabajar en proyectos en grupos, en colaboración con sus compañeros. Valoran la autoexpresión, los procesos de toma de decisiones. Conexión, conectividad, intercambio, tecnología digital: los que aprenden quieren estar conectados con otros, en clase y en línea. Quieren cooperar y, al mismo tiempo, jugar, competir entre ellos.

Al final, necesitan que los formadores y docentes faciliten su educación no solo para que esta sea significativa, sino para que esté conectada con la realidad, con el siglo XXI. "Ayúdame a hacerlo solo", dijo María Montessori.

² <http://time.com/3858309/attention-spans-goldfish/>



III. Resultados de los seminarios y eventos multiplicadores

Una vez que el conjunto de herramientas estuvo listo para ser probado y luego diseminado, los socios proporcionaron las traducciones útiles en sus idiomas e implementaron en sus países dos (2) eventos diferentes con diferentes objetivos:

- **Seminarios prácticos participativos:** La idea de los seminarios era probar y validar los productos innovadores propuestos en el conjunto de herramientas en el contexto nacional de cada socio (BE, GR, PT, RO, ES, SE) mediante la organización de seminarios prácticos con al menos 10 formadores nacionales por país.
- **Sostenibilidad en mesas redondas:** Además, las mesas redondas de explotación nacional (BE, GR, PT, RO, ES, SE) estaban planificadas con el objetivo de presentar los principales resultados del proyecto, crear oportunidades de trabajo en red y recopilar comentarios para esta guía de al menos 30 partes interesadas por país.

Los seminarios estaban diseñados con el objetivo de presentar, probar y validar el conjunto de herramientas en cada contexto nacional de los socios con formadores nacionales. Todos los socios implementaron un seminario de valorización en el período de **abril a junio de 2017** con el fin de probar y diseminar las metodologías de XXI Trainer con los formadores nacionales. Había un total de **74 participantes de los países involucrados**.

Fueron presentados por el personal interno de los socios en los idiomas nacionales. Utilizaron algunas de las herramientas adaptadas y traducidas por cada socio.

Además, **las mesas redondas de explotación nacional** estaban creadas para centralizar los productos a nivel nacional, con la participación de expertos nacionales en FPe, proveedores de FPe, partes interesadas, responsables políticos y responsables de la toma de decisiones de cada país. Todos los socios implementaron las mesas redondas en el período de octubre a noviembre de 2017 y recopilaron los comentarios y aportaciones de los participantes.

En las páginas siguientes, encontraremos los resultados por país.



III.1 Bélgica

El **seminario práctico** se implementó en Tournai, Bélgica, en la sede regional de CIEP HQ el **30 de abril de 2017**. La sesión fue dirigida por la Sra. Camille DAVID y el número total de participantes fue 9. 4 participantes más quisieron asistir a la sesión, pero el lugar y la fecha no fueron convenientes para ellos. La duración de la sesión fue de 4 horas de 2 a 6 p. M.



Los participantes recibieron con agrado la *interacción entre los formadores y el intercambio de experiencias*. " Y creían que" *las actividades (del conjunto de herramientas) eran muy interesantes y que había muchos conocimientos nuevos*. Mencionaron que habría que " tener más tiempo para intercambiar experiencias" y *pensaron que había "muchos contenidos nuevos bastante difíciles de entender"*.

Mesa redonda: se celebraron dos mesas redondas en Namur - Bélgica.



El primero llamado "**Evento nacional**" celebrado el **16 de octubre**. **30 participantes** asistieron a la reunión.

La mayoría de ellos eran formadores del sector sin fines de lucro. Esta sesión fue conducida por nuestro asesor Patrick FELTESSE, y se dedicó principalmente a presentar las herramientas y cómo usarlas en contextos multiculturales donde las personas mayores se encuentran con los jóvenes.

La **segunda ronda** tuvo lugar el **28 de noviembre**, **32 participantes** asistieron a la reunión. Todos ellos fueron formadores y capacitadores activos en organizaciones de formación. Esta sesión fue dirigida por Zoé Maus. Los talleres trataron de adaptar los métodos y herramientas desarrollados al tema específico de "Elecciones". El asunto principal fue cómo un formador puede ser eficiente y pertinente a la vez que facilita las actividades sobre temas específicos como "Elecciones".





III.2 Grecia



El **seminario práctico** fue implementado en Atenas el **14 de junio de 2017** en la sala de conferencias del 6 ° piso de Hellenic American Union. La sesión fue dirigida por el Dr. Dimitris Tolias y la Sra. Marileia Micha y su duración fue de 4,5 horas.

Los **11 participantes** recibieron con agrado los métodos y herramientas presentados, como los aspectos más positivos de la capacitación, mientras que también evaluaron el entusiasmo y la disposición de los facilitadores para responder a sus preguntas. Finalmente, todos dijeron que recomendarían esta capacitación a otros entrenadores también.

La **mesa redonda** se realizó en Atenas el **10 de noviembre de 2017** en el Roof Garden de la Unión Americana Helénica. La sesión fue facilitada por la Sra. Marileia Micha y su duración fue de aproximadamente 2,5 horas.

Entre los **30 participantes**, hubo formadores corporativos y representantes de empresas y de los departamentos de formación de bancos. Todos los participantes compartieron sus puntos de vista, participaron en la discusión y dijeron que el evento valió la pena y que lo recomendarían a otras personas en sus redes profesionales. Especialmente, los representantes del departamento de formación del Banco Nacional de Grecia, dijeron que van a utilizar algunas de las herramientas de inmediato y nos enviarán un breve informe de los resultados en el momento oportuno.





III.3 Portugal

El **seminario práctico** se implementó en Oeiras, el 2 de junio de 2017 en el Departamento de Capacitación de ISQ. La sesión estuvo a cargo de Lara Isabel Serra, la formadora que asistió al evento de personal conjunto, y el número **total de participantes fue 11**. La duración de la formación fue de 3 horas. El objetivo principal fue presentar, probar y validar los productos de XXI Trainer en el contexto nacional. Los participantes destacaron *"compartir conocimiento y trabajo en red, la participación y la cooperación de todos. La interacción y el intercambio de buenas prácticas, nuevas técnicas y nuevos conocimientos"*. Sugirieron *"más acciones como esta"* porque les faltaba *"más tiempo para obtener más conocimiento"*. Todos los alumnos están inscritos en la plataforma Moodle de ISQ, para acceder y explotar los resultados del proyecto.



En cuanto a la **mesa redonda**, el evento final de XXI Trainer, en Portugal, formó parte del programa de cuatro días de la Conferencia Internacional de EWF - 25 aniversario – que tuvo lugar entre el 13 y el 17 de noviembre de 2017, en Oeiras, Taguspark.



La presentación fue expuesta por Joana Santos y Lara Ramos. Del departamento de formación de ISQ R + I. La agenda del día se centró en *Pasos para modernizar las cualificaciones internacionales*. Esta fue una gran oportunidad para presentar el proyecto XXI Trainer, los principales resultados – es decir, algunos de los métodos y herramientas innovadoras centrados en el alumno - y crear oportunidades de networking entre los asistentes de nivel nacional e internacional. Entre los asistentes, fueron expertos en FPe – como ANQEP (Agencia Nacional de

Calificación y EFP) y CEDEFOP; proveedores de FPe, como CENFIM y otras partes interesadas, los responsables de la toma de decisiones y las políticas, como el presidente y los representantes de la Federación Europea de Soldadura, ESCO y DG Empleo, Asuntos sociales e inclusión – de la Comisión Europea. Los participantes tuvieron la oportunidad de unirse a las discusiones, compartieron sus puntos de vista relacionados con el tema del proyecto, sus resultados, relevancia y carácter de transferibilidad para actualizar los métodos de capacitación, por ejemplo, en el sector de la soldadura. La conclusión principal fue que, junto con la modernización de las cualificaciones, los formadores y los docentes también deben actualizarse y modernizar la forma en que imparten la formación. XXI Trainer representa un paso adelante en este proceso.



III.4 Rumanía

El seminario práctico fue implementado por Spektrum Educational Center en Miercurea Ciuc, Rumania en las instalaciones de la fundación, el 19 de mayo de 2017. La sesión, dirigida por Andrea Hitter Kovacs duró 4 horas (3-7 pm) con **13 participantes**, fue de gran éxito.

Los participantes realmente apreciaron el contenido de la capacitación y su carácter altamente interactivo y creyeron que habían aprendido varios métodos de capacitación que serán muy útiles en su enseñanza. Se dieron cuenta de "cuán importante es usar / mejorar nuestra creatividad para una enseñanza eficiente" y expresaron que había "una gran necesidad de formaciones similares".



La **mesa redonda** se organizó en Miercurea Ciuc el 3 de noviembre de 2017 en la sede de la Fundación del Centro Educativo Spektrum. La sesión fue impartida por **Andrea Hitter Kovacs** y su duración fue de aproximadamente 2.5 horas.



Entre los 30 participantes, había formadores de educación para adultos y FPe, representantes de proveedores de FPe y autoridades locales.

La mayoría de los participantes se unieron a las discusiones, compartieron sus puntos de vista relacionados con el tema del proyecto y sus resultados. Consideraron que los productos del proyecto eran muy valiosos y que lo recomendarían a otras personas en sus redes

profesionales.



III.5 España

El **20 de abril de 2017** se llevó a cabo el **seminario práctico** en **Palma de Mallorca** en el Parc Bit, en el Centro Empresarial Son Espanyol, Calle Laura Bassi, 1, 07121 Palma de Mallorca. La sesión fue conducida por la Sra. Begoña Arenas y el número total de participantes fue 10 (tuvimos una solicitud de participación para 14 personas, pero solo 10 finalmente participaron). La duración del entrenamiento fue de 2,5 horas.



Los participantes agradecieron la *"oportunidad de intercambiar puntos de vista con otros"* y creyeron que *"las actividades (del conjunto de herramientas) fueron muy interesantes y adecuados para el desarrollo de formadores"* y también que *"este tipo de eventos son muy necesarios en el marco del CPD de los formadores"*.

Les faltó más tiempo y comentaron *"para tener más tiempo para intercambiar experiencias"* y *"apreciarían más ejercicios interactivos"*.

Estos comentarios fueron muy considerados para la organización del siguiente evento de mesa redonda.

2 Mesas redondas fueron implementadas por ITC y ambas fueron facilitadas por la Sra. Begoña Arenas:

- Una fue realizada en Oporto durante la reunión inicial del proyecto **UINNO** (*Perfeccionamiento profesional de los trabajadores desempleados y poco calificados en enfoques de innovación para potenciar sus habilidades de autoempleo a través de empresas de nueva creación y pymes*) **del 16 al 17 de noviembre de 2017** en la sede principal de SPI, el promotor portugués. A la presentación asistieron **8 participantes** y se acordó la **integración de los resultados de XXI Trainer en el marco de las herramientas de validación del proyecto (IO4)**;
- en Granada (ES) el 30 de noviembre de 2017 en la **oficina principal de CCO – enseñanza** (FOREM-A. C/ Periodista Juan Osorio Bueno, s/n 18014 Granada – ES), uno de los principales sindicatos en España. Se integró en un curso general para actualizar la enseñanza pedagógica y la formación en programación. La sesión duró aproximadamente 4 horas. **31 participantes** disfrutaron de la presentación del proyecto y sus resultados, recibieron con agrado los *"ejercicios interactivos implementados"*, ya que el taller también fue una oportunidad para poner los materiales en práctica y compartir ideas, y aseguró su utilidad en la formación de hoy.

AT THE CCOO HEADQUARTERS IN GRANADA
Sustainability event in Granada
NOVEMBER 30, 2017





IV. Recomendaciones para el uso de las herramientas de XXI Trainer

Todos los socios tuvieron la oportunidad de probar y validar los resultados de XXI Trainer, entre ellos la Toolbox. Los seminarios prácticos y las mesas redondas sobre sostenibilidad constituyeron una gran oportunidad para compartir el Curriculum y el Toolbox con los usuarios finales y también para probar su aplicabilidad en la vida real.

El Proyecto XXI Trainer fue muy bien recibido entre los formadores, los docentes y todas las personas que se relacionan directa e indirectamente con la educación y la formación. Los socios recopilamos comentarios de estos eventos multiplicadores y también consejos para el uso práctico del Toolbox así como planes para la futura explotación y sostenibilidad del proyecto.

La primera conclusión es que **los productos de XXI Trainer, es decir, el Toolbox, puede ser fácilmente incorporados por los usuarios finales**. Estos materiales y herramientas se diseñaron de manera que fueran transferibles y aplicables, por ejemplo, a diferentes sectores y niveles de formación.

Las partes interesadas participantes en España destacaron que *"se podría aplicar a maestros de infantil, primaria, secundaria y tal vez también a profesores universitarios y de posgrado universitario"*

Los profesores y formadores que asistieron a la Mesa Redonda de Sostenibilidad de Portugal, también comparten la misma opinión.

A pesar de que estos productos están diseñados para abordar las lagunas y necesidades del formador de FP (ver IO1 Perfil de XXI Trainer), los profesores universitarios de Lodz y Newcastle University Business School quedaron impresionados con el conjunto de herramientas innovadoras: *"los enfoques centrados en el alumno son bastante importantes hoy en día. Necesitamos encarar el siglo XXI"*, dijeron.

La "transdisciplinariedad" de estos métodos y herramientas es otro distintivo que aumenta el valor del Toolbox de XXI Trainer.

Las partes interesadas españolas mencionaron que *"podrían utilizarse con otros grupos objetivo específicos: es decir, materiales innovadores para ayudar a los inmigrantes, estudiantes de educación especial u otros grupos desfavorecidos de la sociedad."*

En Portugal, el proyecto XXI Trainer fue bien recibido por formadores y personas a cargo de la toma de decisiones del sector de la soldadura: *"¡métodos muy interesantes! ¿Quién podría pensar que la soldadura podría entregarse de nuevas formas?"* De hecho, ISQ - que coopera estrechamente con la Federación Europea de Soldadura en varios proyectos para actualizar perfiles profesionales de soldadura, ya comenzó a explotar los resultados de XXI Trainer aplicando algunas herramientas y métodos innovadores de XXI Trainer al sector de la soldadura.



Por otro lado, las partes interesadas en Grecia señalaron el *"uso práctico y la aplicabilidad en el lugar de trabajo"* del Toolbox de XXI Trainer. De hecho, incluso subrayan: *"no habíamos pensado en todas estas opciones"*.

Un buen ejemplo es también el caso de Bélgica ya que los métodos y herramientas desarrollados se han adaptado al tema específico "Elecciones".

Las herramientas y métodos de XXI Trainer también demostraron ser "eficientes y pertinentes" al facilitar actividades sobre temas específicos. Los formadores y profesores rumanos también señalan la "utilidad" de los métodos y herramientas de XXI Trainer en el desempeño de sus tareas de enseñanza, opinión generalmente compartida por todas las partes interesadas de los países socios.



Todos los socios pueden y deben realizar la reingeniería de productos para incorporarlos de acuerdo con las necesidades nacionales. Por ejemplo, ISQ presentó los resultados del proyecto a su personal interno de FP para actualizar sus conocimientos y habilidades relacionadas con el diseño y la implementación de la formación. La oferta formativa incluye calificación, certificación, formación de

formadores, formación continua y cursos de postgrado con un enfoque creciente en la certificación doble académica y profesional y también en el aprendizaje basado en el trabajo: aprendizaje en entornos de trabajo prácticos, red de laboratorios acreditados que están orientados a la adquisición de habilidades. Esta oferta debe y será actualizada con respecto a los nuevos requisitos de formación del siglo XXI. Las partes interesadas griegas también comparten la misma necesidad: *"trataremos de aplicar lo que se nos presentó a nuestra escuela, pero eso significa reestructurar la mayoría de nuestros cursos"*. Una afirmación bastante importante es también la de aquel participante que instaba a *"obtener acreditación nacional"* en Grecia para "dicho curso". *"Esperamos que lo obtengamos pronto"*, dijeron.

En conclusión, creemos firmemente que los resultados del proyecto XXI Trainer, en particular el Toolbox, responden a la urgente necesidad de implementar reformas en los procesos de formación de formadores y docentes, en el ámbito del aprendizaje permanente, con el fin de desarrollar habilidades y competencias relacionadas con las nuevas oportunidades de trabajo, nuevas necesidades del mercado y nuevos grupos objetivo. Esto fue bien demostrado por la fase de prueba realizada en todos los países socios y también por los comentarios positivos recibidos durante los eventos multiplicadores nacionales.



V. Planes de futuro: explotación y sostenibilidad

Durante el período de septiembre a noviembre de 2017, se solicitó a todos los socios del proyecto que completaran una plantilla en la que incluyeron información acerca de:

- **Sus propias actividades de explotación y marketing**
- **La explotación prevista de los resultados de XXI Trainer a nivel nacional y regional**

Trataremos de resumir los resultados en tablas en las que los acrónimos de los socios serán HEA (SE), ISQ (PT), SEC (RO), ITC (ES), CIEP (BE) and HAU (EL).

Sobre la EXPLOTACIÓN Y ACTIVIDADES DE MARKETING de los socios: Aspectos generales de la estrategia de marketing de todos los socios incluyendo en todos los casos marketing digital y eventos específicos del sector:

HEA (SE)	ISQ (PT)	SEC (RO)	ITC (ES)	CIEP (BE)	HAU (EL)
<p>-Promoción de marca y publicaciones, es decir, boletines, materiales relacionados con proyectos, sitio web</p> <p>-Eventos de MOC en red a lo largo del año, es decir, Semaine social, Journées d'études politiques, Talleres</p> <p>-Marketing digital, incluidos medios electrónicos (sitio web propio: CIEP.be y los de los miembros de la red MOC), redes sociales (a nivel local, regional, nacional y de la UE)</p> <p>-Reuniones y eventos locales / regionales o nacionales con clientes, partes interesadas, legisladores y políticos</p>	<p>-Información permanente sobre el proyecto en el sitio web internacional de ISQ y un enlace al sitio web del proyecto http://www.isq.pt/EN/proiect/xxi-trainer-2/</p> <p>-Información permanente en la plataforma interna de Moodle de ISQ sobre el proyecto y los resultados intelectuales. Esta plataforma comparte XXI Trainer http://moodle.isq.pt</p> <p>-Distribución continua de folletos en las instalaciones de formación de ISQ y eventos nacionales de FP (incluidos los relacionados con El Instituto para el Empleo y la FPE donde ISQ está presente.</p> <p>-Marketing digital - Redes sociales de ISQ (Facebook y LinkedIn) - nivel local, regional, nacional y de la UE; Boletín internacional I & D; correo (avances del proyecto).</p> <p>-Desarrollo de capacidades internas en las instalaciones de formación de ISQ para formadores internos y técnicos de formación sobre los resultados de XXI Trainer.</p>	<p>-Promoción de marca y publicaciones, es decir, folletos corporativos, materiales relacionados con proyectos, informes de evaluación y documentos de recomendaciones políticas y presentaciones de políticas.</p> <p>-Eventos específicos del sector a lo largo del año, es decir, la empresa, la inclusión social, el aprendizaje, la investigación y la activación del mercado laboral</p> <p>- Comercialización digital, incluidos los medios electrónicos (sitio web propio, portales electrónicos, etc.), redes sociales (a nivel local, regional, nacional y de la UE)</p> <p>- Medios impresos (locales, regionales)</p> <p>-Anuncios en pantallas LED (local, regional)</p> <p>-Radio Local / regional</p> <p>-Reuniones y eventos locales / regionales o nacionales con clientes, partes interesadas, legisladores y políticos.</p>	<p>-Marketing digital y redes sociales: aportación habitual en ES de todas nuestras actividades, incluidas las actualizaciones y resultados de proyectos en nuestro blog y redes sociales (http://www.innovati.ontrainingcenter.es/blog/ más facebook, twitter, etc.</p> <p>- Eventos específicos del sector a lo largo del año, es decir, organizaciones de formación, sindicatos, aprendizaje, etc.</p> <p>- Promoción de marca y publicaciones, es decir, folletos corporativos, materiales relacionados con proyectos, etc.</p> <p>- Medios impresos (locales, regionales)</p> <p>-Radio (local, regional)</p> <p>-Reuniones y eventos locales / regionales o nacionales con clientes, partes interesadas, legisladores y políticos.</p>	<p>-Promoción de marca y publicaciones, es decir, boletines, materiales relacionados con proyectos, sitio web</p> <p>-Eventos de MOC en red a lo largo del año, es decir, Semaine social, Journées d'études politiques, Talleres</p> <p>-Marketing digital, incluidos medios electrónicos (sitio web propio: CIEP.be y los de los miembros de la red MOC), redes sociales (a nivel local, regional, nacional y de la UE)</p> <p>-Reuniones y eventos locales / regionales o nacionales con clientes, partes interesadas, legisladores y políticos.</p>	<p>-Publicaciones impresas y en línea (catálogo de formación profesional, folletos de programas)</p> <p>- Eventos específicos del sector (días de información, conferencias)</p> <p>-Marketing Digital (sitio web de HAU y redes sociales, portales de noticias locales y regionales, portales temáticos, boletín electrónico para un público de 14000 personas a través de nuestro CRM)</p> <p>-Lanzamientos a medios generales y específicos del sector.</p>



En cuanto a las **medidas de marketing**, la tabla a continuación incluye:

Medidas de Marketing	HEA (SE)	ISQ (PT)	SEC (RO)	ITC (ES)	CIEP (BE)	HAU (EL)
Flyers, posters	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Correo	SI	SI	SI	SI	SI	NO
Website de XXI Trainer	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Redes sociales (Facebook)	NO	SI	SI	SI	Página personal y de la organización	SI
Website de la organización	SI	SI	NO	SI	SI	SI
Newsletter de la organización	NO	SI	SI	SI (blog)	NO	SI [e-newsletters via CRM]
Otros medios	UNESCO/UNEVOC plataforma digital	Plataforma Moodle de la organización Eventos de FP Nacionales y Regionales	- Conversaciones personales con actores clave y multiplicadores sobre el proyecto y sus resultados - Reuniones cara a cara con grupos objetivo potencialmente interesados.	- Información específica y conversaciones con interesados clave y multiplicadores sobre el proyecto y sus resultados - Reuniones cara a cara con grupos objetivo potencialmente interesados.	Cara a cara durante las reuniones	Comunicaciones telefónicas y por correo electrónico con partes interesadas, como la Organización Nacional para la Certificación de Calificaciones y Orientación Profesional, formadores vocacionales y organizaciones de formación

En cuanto a las **asociaciones externas específicas** que ayudan a las organizaciones socias del proyecto a respaldar los productos del proyecto una vez finalizado, podemos incluir:

- ✓ HEA es miembro de varias redes y colaboraciones importantes y los productos finales se incluirán en nuestra futura comunicación: dentro de la **UNESCO / UNEVOC, dentro del VET College, dentro del Health Care College, dentro de la red EPALE.**
- ✓ ISQ es Miembro de la Junta de **EVBB (Asociación Europea de Centros de Formación Profesional)** y miembro de **SOLIDAR (Asociación Europea para la Justicia Social en Europa)**, pertenece a la **Comisión Nacional para la Calidad en la Educación y la FP**, dentro de la **red EPALE** también. ISQ pertenece también al **grupo nacional de expertos ECVET** y trabaja en estrecha colaboración con el **IEFP, el Instituto Público Portugués de Empleo y Formación y la Agencia Nacional de Cualificaciones.**
- ✓ SEC tiene muy buena relación con promotores de proyectos (por ejemplo, organizaciones de FP y organizaciones involucradas en la educación de adultos) financiadas en proyectos europeos previos (nivel europeo), la **Agencia Nacional de Bucarest** (nivel nacional), **la Universidad Sapientia de Miercurea Ciuc, la Inspección Escolar de Condado de Harghita.**
- ✓ El ITC tiene una muy buena relación con promotores de proyectos (por ejemplo, otras entidades de FP y otras organizaciones de formación involucradas en la FPE) financiadas en proyectos europeos previos, la **Agencia Nacional en España (nivel nacional tanto SEPIE e INJUVE)** y **UNIR, la Universidad Internacional de La Rioja (nivel nacional e internacional)** que nos apoyarán en la explotación de los productos de XXI Trainer.



- ✓ CIEP tiene una muy buena relación con las **universidades de LLN, Namur y Lieja (nivel regional)** y otras partes interesadas clave y formuladores de políticas como **De Bouche à Oreille, CSC, Interfédé, CESSOC, FESEFA y fondos de capacitación sectorial** que probablemente nos respalden o estarán interesados en explotar los productos de XXI TRAINER.
- ✓ HAU está en estrecha cooperación con el **Hellenic American College / Departamento de Lingüística Aplicada** y tiene relaciones duraderas con los empleadores, principalmente en Atenas, para lo cual ha diseñado los programas internos de Train the trainer. HAU regresará a estas compañías ofreciendo una sesión de seguimiento que cubra las principales herramientas diseñadas en el proyecto. Finalmente, HAU tiene una **amplia red de colaboradores en toda Grecia**.

En cuanto al plan para utilizar medidas de marketing nuevas e innovadoras que se ajustarán y orientarán específicamente de acuerdo con las metodologías, herramientas y conceptos de XXI Trainer y a qué grupos objetivo, se pueden resumir de la siguiente manera:

- ✓ Abordar a **actores claves y multiplicadores con los resultados de XXI Trainer**, quienes pondrán los productos a disposición de los usuarios finales.
- ✓ Emplear **redes sociales** (por ejemplo, campañas publicitarias de Facebook, Twitter, LinkedIn) para la comercialización de los productos de XXI Trainer para despertar el interés sobre el tema de los métodos innovadores de formación en FP.
- ✓ Explotar aún más **el tema y las herramientas desarrolladas se incluirán en futuras actividades de investigación**.
- ✓ Respaldar los resultados del proyecto con **diferentes tipos de formadores**, es decir, formadores de formación profesional, formadores de idiomas y, en particular, formadores dentro de empresas.

En cuanto a la **explotación prevista de los resultados de XXI Trainer a nivel nacional y regional**, las principales actividades de explotación serán:

Actividades clave de explotación	HEA (SE)	ISQ (PT)	SEC (RO)	ITC (ES)	CIEP (BE)	HAU (EL)
Metodologías y productos dentro de nuestra propia organización	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Colaboración y búsqueda de recursos de Erasmus y otros fondos	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Promoción de la presencia en línea del proyecto	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Fomento de la difusión continua e información de la política a nivel nacional y de la UE	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Enlace con redes valiosas	SI	NO	NO	NO	NO	SI (Si los socios están de acuerdo)
Nombre de las redes:	UNESCO/UNEVO C, VISNET, EPALE	EPALE		EPALE		(Ver otros partenariados)



Los **principales intereses de los socios en la explotación de las metodologías, herramientas y conceptos de XXI Trainer, tanto a corto como a largo plazo, son:**

- ✓ HEA es un **proveedor regional de FP** y el desarrollo de herramientas y métodos como los desarrollados en XXI TRAINER es de **gran importancia para nosotros y desempeñará un papel importante** en nuestro desarrollo a corto y largo plazo.
- ✓ SEC, siendo un centro de capacitación con aproximadamente **400 estudiantes por año, de los cuales el 60% son adultos, a corto plazo planeamos incorporar las metodologías, herramientas y conceptos de XXI Trainer en nuestras actividades regulares de formación.** A largo plazo nos enfocaremos en los adultos jóvenes a nivel regional (a través de varias redes de las que somos miembros), y trataremos de encontrar apoyo financiero para ampliar aún más los métodos y herramientas de XXI Trainer en términos de competencias abordadas.
- ✓ ITC como centro de formación se centra en la innovación y contamos con **una amplia gama de clientes y partes interesadas.** A corto plazo incorporaremos las metodologías, herramientas y conceptos de XXI Trainer en nuestras actividades de formación habituales. Además, a largo plazo, **buscaremos formadores a nivel regional, y trataremos de encontrar apoyo financiero para seguir utilizando y explotando el Toolbox XXI Trainer.**
- ✓ CIEP integrará y multiplicará los resultados de este proyecto en proyectos futuros nacionales e internacionales. Como centro de investigación y operador de formación continua, planeamos **incorporar el curso de formación XXI TRAINER o algunas partes de él en nuestras actividades de formación habituales,** pero también para convencer a nuestros socios (principalmente centros de FP, escuelas secundarias, sindicatos de agricultores y agencias de consultoría de economía social) de incorporar el Currículum XXI TRAINER en su oferta formativa.
- ✓ HAU tiene uno de los centros de educación docente más organizados de Atenas, Grecia. **Las herramientas y conceptos de XXI Trainer se fusionarán con el material ya preparado y utilizado en nuestras clases.** También planeamos **ofrecer a nuestros propios formadores de FP y a los estudiantes de magisterio la oportunidad de revisar los materiales de XXI Trainer,** proporcionando retroalimentación, evaluando y actualizando las herramientas y metodologías de forma continua, para que el Toolbox de XXI Trainer permanezca actualizado y refleje necesidades reales del mercado.

Con respecto a **los grupos objetivo de mayor relevancia para las metodologías, herramientas y conceptos de XXI Trainer,** se mencionaron los siguientes:

- ✓ **Instituciones de FP / formación de adultos en general (18+)**
- ✓ **Secciones de capacitación sindical**
- ✓ **Formadores (FP / adultos)**
- ✓ **ONG**
- ✓ **Universidades**
- ✓ **Organizaciones TOT (Fonds4S, FESEFA, Interfédé, etc.)**
- ✓ **Empresas que usan o desean desarrollar entrenadores corporativos internos.**

Por último, los socios decidieron continuar su colaboración compartiendo una **idea innovadora centrada en el desarrollo de capacidades de profesores de idiomas y formadores para hacer frente a la diversidad cultural y fomentar la educación intercultural y multicultural en Europa.**



VI. Conclusiones

Las competencias principales y las habilidades clave se han investigado en el marco del **Perfil de XXI Trainer**, donde se subrayó que los formadores no solo deben enseñar y transmitir conocimiento, sino también **mediar en la adquisición de actitudes y comportamientos**. Necesitan convertirse en "emprendedores proactivos" para seguir las **tendencias de la sociedad y adaptarse a los cambios del mercado laboral, desarrollando varias habilidades nuevas del siglo XXI**.

La revisión y el procesamiento de los resultados de la investigación condujeron al **Curriculum de XXI Trainer**, que comprende seis (6) unidades, analizadas en conocimientos, habilidades y competencias requeridas. Esto llevó al partenariado a desarrollar enfoques didácticos relevantes y materiales pedagógicos en el marco del **Toolbox de XXI Trainer**.

El Toolbox fue probado en **Bélgica, Grecia, Portugal, Rumanía, Suecia y España** a través de **Seminarios nacionales de enfoque práctico** e incluyendo **74 participantes de los países de origen de los socios**, para probar y validar los productos innovadores propuestos en el Toolbox.

Además, todos los socios organizaron **Eventos nacionales multiplicadores** que atrajeron a un total de **220 participantes de Bélgica, Grecia, Portugal, Rumania y España**, e incluyeron una **Conferencia final en Suecia** destinada a incorporar los productos a nivel nacional, con la participación de expertos nacionales en FP, proveedores de FP, partes interesadas, responsables políticos y responsables de toma de decisiones de cada país.

Los resultados de la investigación junto con los de los eventos prácticos y multiplicadores han demostrado que los productos desarrollados en el proyecto XXI Trainer en general y particularmente el Toolbox responden a la urgente necesidad de implementar reformas en los procesos de formación de formadores y docentes para desarrollar habilidades y competencias relacionadas con nuevas oportunidades de trabajo, nuevas necesidades del mercado y nuevos grupos objetivo.

Finalmente, los socios informaron sobre un conjunto interesante de actividades de explotación y comercialización, que incluyen asociaciones externas específicas que ayudarán a respaldar los productos del proyecto una vez finalizado a través de medidas de comercialización innovadoras dirigidas a los grupos objetivo más relevantes. Además, los socios identificaron a los profesores y formadores de idiomas como un objetivo interesante para **una nueva experiencia de colaboración centrada en la formación de las capacidades de los profesores y los formadores de idiomas para hacer frente a la diversidad cultural y fomentar la educación intercultural y multicultural en Europa**.