Programa de capacitación

Directrices para ayudar a los educadores de adultos a implementar el material de capacitación de EmpowerHer.



EMPOWERHER
LIBERAR POTENCIAL, DESARROLLAR HABILIDADES, PROMOCIONAR CARRERAS

Co-funded by the European Union

Empower Her

Empower Her

CC BY SA

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones expresadas son exclusivamente las del autor o autores y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea ni las de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA se hacen responsables de ellas.

Tabla de contenido

Grupo objetivo 4

Objetivos de la capacitación 8

Duración y cronograma 10

Estructura de entrenamiento 14

Enlace con The Profilpass y la aplicación web 16

Formatos de sesión y modo de entrega 20

Formadores y facilitadores 24

Entorno de formación 26

Seguimiento y evaluación 28

Lecciones aprendidas 32

Introducción

Estas directrices están diseñadas para apoyar a formadores, facilitadores y otros profesionales en la implementación del programa de capacitación EmpowerHer con mujeres migrantes. Basándose en las experiencias y los objetivos del proyecto, proporcionan un marco estructurado pero flexible que puede adaptarse a diferentes contextos locales y a las necesidades de las participantes.

Al ofrecer recomendaciones prácticas sobre los perfiles de los participantes, la composición del grupo, la duración de la formación, las metodologías, las actividades de aprendizaje, los perfiles de los formadores, el desarrollo de competencias y los enfoques de facilitación, estas directrices pretenden garantizar una experiencia de aprendizaje eficaz y enriquecedora, al tiempo que apoyan la replicación exitosa y la sostenibilidad del enfoque EmpowerHer en diversos contextos europeos.

Para que el marco sea práctico y fácil de usar, las directrices se presentan en formato de preguntas y respuestas, abordando las consideraciones clave que los profesionales pueden encontrar al planificar, impartir y evaluar el programa de capacitación.



SECCIÓN 1

GRUPO OBJETIVO

P: ¿Quiénes son los participantes?

El programa de capacitación EmpowerHer está diseñado para apoyar a mujeres migrantes con diversos orígenes, experiencias y niveles de integración. Si bien el programa puede beneficiar a una amplia gama de participantes, se dirige particularmente a mujeres que enfrentan barreras personales, sociales o profesionales que pueden dificultar su acceso al empleo, la educación o la participación activa en la sociedad.

- **Mujeres migrantes mayores de 18 años.**
- **mujeres refugiadas**
- **Mujeres con antecedentes migratorios que buscan empleo o desarrollo profesional.**
- **Las mujeres se enfrentan a obstáculos como dificultades lingüísticas, redes profesionales limitadas, falta de confianza, interrupciones en sus carreras profesionales o desconocimiento de los mercados laborales locales.**



P: ¿Cuántos participantes deberían incluirse?

El número de participantes puede variar según los objetivos de la formación, el formato elegido y el nivel de apoyo individualizado requerido. Si bien el programa puede impartirse a un solo participante mediante sesiones de coaching individual, generalmente se recomiendan grupos pequeños o medianos para fomentar la participación activa, el aprendizaje entre pares, el apoyo mutuo y la interacción significativa entre los participantes.

Números recomendados:

- **Mínimo: 1 participante (sesiones individuales)**
- **Ideal: 5-12 participantes**
- **Máximo: 20 participantes**



SECCIÓN 2

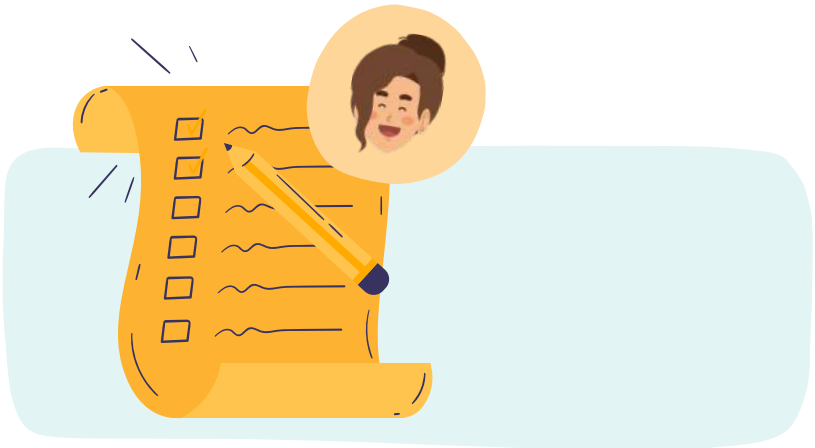
OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

P: ¿Qué deberían lograr los participantes?

El programa de capacitación EmpowerHer tiene como objetivo apoyar a las mujeres migrantes para que fortalezcan los conocimientos, las habilidades, las actitudes y la confianza necesarias para participar activamente en la sociedad y alcanzar sus metas personales y profesionales. Más allá de la empleabilidad, el programa busca fomentar el empoderamiento, la autonomía y la inclusión social, ayudando a las participantes a reconocer sus fortalezas, establecer relaciones significativas y afrontar las oportunidades y los desafíos de su entorno local.
Los objetivos que se presentan a continuación representan los resultados de aprendizaje previstos del programa EmpowerHer. Según las necesidades, expectativas y perfiles de las participantes, los formadores pueden optar por abordar todos estos objetivos o centrarse en aquellos que sean más relevantes para su grupo objetivo. Se recomienda que los objetivos de aprendizaje seleccionados estén alineados con las aspiraciones de las participantes, las realidades locales y las barreras específicas que puedan enfrentar, garantizando así una experiencia de formación centrada en la participante y adaptada a sus necesidades.

Los participantes deberán ser capaces de:

- **Identificar y valorar sus competencias actuales.**
- **Aumentar la autoconfianza y la autoconciencia.**
- **Fortalecer las habilidades de comunicación e interpersonales.**
- **Mejorar la empleabilidad y la preparación para el trabajo.**
- **Desarrollar la competencia intercultural.**
- **Construye redes profesionales.**
- **Comprender las oportunidades del mercado laboral local.**
- **Crea un plan de acción personal para la inserción laboral o la continuación de tus estudios.**
- **Conéctese con los actores clave del mercado laboral.**



SECCIÓN 3

DURACIÓN Y CRONOGRAMA

P: ¿Cuánto tiempo debería durar el programa?

Una de las fortalezas del programa de capacitación EmpowerHer es su flexibilidad. La capacitación se ha diseñado como un sistema modular que se adapta a diferentes contextos de implementación, perfiles de participantes y capacidades organizativas. Según la disponibilidad de los participantes, sus necesidades de aprendizaje y las realidades locales, el programa puede impartirse como un curso intensivo, un programa extendido a lo largo de varias semanas o como una serie de módulos independientes integrados en actividades ya existentes.
Independientemente del formato elegido, se recomienda dedicar tiempo suficiente a la participación activa, la reflexión, los ejercicios prácticos y el apoyo individual. Se anima a los formadores a adaptar la duración y la estructura del programa, asegurándose de que el formato seleccionado se mantenga alineado con los objetivos de aprendizaje previstos y las expectativas de los participantes.

Opción A – Formato intensivo

Este formato es adecuado para participantes que puedan dedicar un período de tiempo concentrado a la formación y para organizaciones que deseen impartir el programa principal en un plazo más breve.
Ejemplo:

- **1 semana de formación a tiempo completo**
- **5 días de entrenamiento consecutivos**
- **Aproximadamente 5 horas de entrenamiento al día.**
- **Total: 25 horas de formación**

Esta fase intensiva puede complementarse con talleres temáticos adicionales, sesiones de coaching, actividades de mentoría o eventos para establecer contactos organizados en las semanas o meses siguientes.





Opción B – Formato extendido

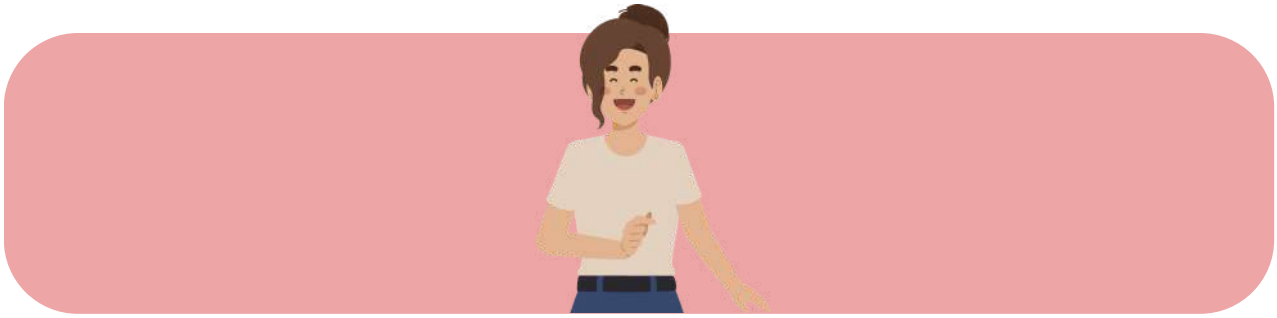
Este formato permite a las participantes involucrarse con el programa durante un período más prolongado y puede ser especialmente adecuado para mujeres que compaginan la formación con responsabilidades familiares, empleo, cursos de idiomas u otros compromisos.
Ejemplo:

- **12 semanas**
- **1 sesión por semana**
- **2 horas por sesión**
- **Total: 24 horas de formación**

El formato ampliado ofrece a los participantes más tiempo para reflexionar sobre el aprendizaje, aplicar nuevas habilidades entre sesiones y desarrollar progresivamente su confianza y sus redes de contactos.

Opción C – Formato modular a medida

Dado que el programa EmpowerHer se basa en módulos independientes pero complementarios, las organizaciones pueden optar por impartir solo los módulos seleccionados o integrarlos en los programas y servicios existentes.
Por ejemplo, los módulos pueden ser:
• Integrado en cursos de idiomas o de integración.
• Se imparten como talleres independientes.
• Combinado con programas de empleabilidad
• Adaptado para atender las necesidades específicas de los participantes o las prioridades locales. Este formato ofrece la máxima flexibilidad y permite a las organizaciones adaptar la experiencia de aprendizaje a la realidad de su grupo objetivo, manteniendo al mismo tiempo los principios y objetivos fundamentales del enfoque EmpowerHer.



P: ¿Cuánto debe durar cada sesión?

La duración de cada sesión debe estar cuidadosamente equilibrada para mantener la participación de los asistentes, a la vez que se dispone de tiempo suficiente para el aprendizaje significativo, el debate y la reflexión. Las sesiones demasiado cortas pueden limitar las oportunidades de interacción y el desarrollo de habilidades, mientras que las sesiones más largas pueden provocar fatiga, especialmente en quienes tienen múltiples responsabilidades. Si bien la duración exacta puede variar según el formato seleccionado, las sesiones deben ofrecer tiempo suficiente para actividades participativas, intercambios grupales, ejercicios prácticos y reflexión personal.

Recomendado:

- **De 2 a 3 horas por sesión (para formatos extendidos o modulares).**
- **Incluyendo pausas cuando sea apropiado.**
- **Utilizando métodos interactivos y participativos**

En los formatos intensivos, se pueden organizar sesiones más largas, siempre que se incluyan suficientes descansos y una variedad de actividades de aprendizaje para mantener la participación y el bienestar.



SECCIÓN 4

ESTRUCTURA DE LA FORMACIÓN

P: ¿Cómo debería estructurarse el programa de formación?

Basándose en el programa de capacitación EmpowerHer, la estructura de la formación puede impartirse en diversos formatos según las necesidades, expectativas y circunstancias específicas de las participantes y el contexto local. Factores como la disponibilidad de las participantes, su dominio del idioma, su situación laboral, sus responsabilidades familiares, sus habilidades digitales y sus preferencias de aprendizaje pueden influir en la organización e impartición del programa.
Para apoyar a los profesionales en la implementación del programa, manteniendo la coherencia con el enfoque EmpowerHer, estas directrices proponen una estructura de formación estandarizada que sirve como marco común en diferentes contextos. Esta estructura describe los componentes clave del programa, incluyendo todas las competencias desarrolladas, y, al mismo tiempo, está diseñada para ser flexible y fácilmente adaptable, permitiendo a los formadores y organizaciones ajustar el contenido, la duración, la modalidad y las actividades a las necesidades específicas de su público objetivo, sin perder de vista los principios y objetivos fundamentales de la metodología EmpowerHer.

Recomendado: 6 módulos — Total: 24 horas de formación

- **Módulo 1 – Comunicación — 4 horas**
- **Módulo 2 – Sensibilidad intercultural — 4 horas**
- **Módulo 3 – Trabajo en equipo y cooperación — 4 horas**
- **Módulo 4 – Resolución de problemas — 4 horas**
- **Módulo 5 – Habilidades digitales — 4 horas**
- **Módulo 6 – Habilidades relacionadas con la búsqueda de empleo y la marca personal — 4 horas**



SECCIÓN 5

ENLACE CON LA APLICACIÓN WEB PROFILPASS Y EMPOWERHER

P: ¿Cómo se puede conectar el programa de formación con ProfilPASS y la aplicación web EmpowerHer?

El programa de capacitación EmpowerHer se ha diseñado para complementar y reforzar el uso de las dos herramientas clave desarrolladas en el marco del proyecto: el perfil profesional EmpowerHer ProfilPASS y la aplicación web EmpowerHer. En conjunto, estos tres componentes conforman un programa integral de empoderamiento que apoya a las mujeres migrantes en la identificación, el desarrollo y la aplicación de sus competencias para la integración personal, social y profesional.
El programa de capacitación no debe considerarse una intervención aislada, sino parte de un proceso de aprendizaje integral. Si bien cada herramienta puede utilizarse de forma independiente, su uso combinado maximiza los resultados de aprendizaje y el potencial de empoderamiento de los participantes.

El papel del ProfilPASS

El programa EmpowerHer ProfilPASS ayuda a las mujeres migrantes a reflexionar sobre sus experiencias de vida e identificar las competencias que han desarrollado a lo largo de sus trayectorias personales, familiares, comunitarias, migratorias y profesionales. Ayuda a las participantes a reconocer fortalezas que a menudo permanecen invisibles o infravaloradas, especialmente cuando las cualificaciones no están reconocidas formalmente o cuando las trayectorias profesionales se han visto interrumpidas.
Dentro del programa de formación, se puede utilizar el ProfilPASS:

- **Al inicio de la formación, se evaluarán las competencias y experiencias previas de los participantes.**
- **Durante actividades de autoconciencia y desarrollo de la confianza.**
- **Como base para sesiones de coaching individual y establecimiento de objetivos.**
- **Para ayudar a los participantes a identificar habilidades transferibles relevantes para el empleo y la participación social.**
- **Apoyar el desarrollo de planes de acción personales al finalizar el programa.**



El papel de la aplicación web EmpowerHer

La aplicación web EmpowerHer complementa el trabajo reflexivo realizado a través de ProfilPASS, ofreciendo oportunidades interactivas para fortalecer competencias clave. La aplicación se centra en áreas como la comunicación, el trabajo en equipo, la sensibilidad cultural, la resolución de problemas y las habilidades digitales mediante actividades de aprendizaje accesibles y atractivas. Dentro del programa de formación, se puede utilizar la aplicación web:

- **Como trabajo preparatorio antes de sesiones de entrenamiento específicas.**
- **Como actividades de refuerzo entre sesiones.**
- **Para un aprendizaje a ritmo propio, adaptado a las necesidades e intereses de los participantes.**
- **Para apoyar el desarrollo de las habilidades blandas específicas abordadas durante los módulos de capacitación.**
- **Como recurso de seguimiento una vez finalizado el programa de formación, para fomentar el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades.**

Escanee para acceder a la aplicación web.



Una ruta de aprendizaje integrada

Los tres componentes se pueden combinar de la siguiente manera:

- **Paso 1 – Identificar competencias: los participantes utilizan el ProfilPASS para reflexionar sobre sus experiencias, identificar sus fortalezas y reconocer las competencias existentes.**
- **Paso 2 – Desarrollo de competencias: los participantes participan en sesiones de formación y actividades con la aplicación web para reforzar las habilidades clave y abordar las necesidades de desarrollo identificadas.**
- **Paso 3 – Aplicación de competencias: mediante ejercicios prácticos, tutorías, oportunidades para establecer contactos y planificación de acciones, los participantes aprenden a transferir sus competencias a contextos educativos, profesionales y comunitarios.**

Al combinar la reflexión, la formación y el aprendizaje digital, la metodología EmpowerHer proporciona un enfoque integral que ayuda a las mujeres migrantes a desarrollar su confianza, visibilizar sus competencias y dar pasos concretos hacia sus objetivos personales y profesionales.



SECCIÓN 6

FORMATOS DE SESIÓN Y MODALIDAD DE ENTREGA

P: ¿El programa debe ser individual o colectivo?

El formato de impartición de las sesiones de formación puede variar según las metodologías de los formadores, la capacidad organizativa y las necesidades específicas del grupo objetivo. Por lo tanto, las sesiones pueden impartirse de forma presencial, en línea o mediante un enfoque híbrido que combine ambos formatos. Al seleccionar el formato más adecuado, los profesionales deben tener en cuenta factores como las competencias digitales de los participantes, su acceso a la tecnología, las limitaciones de movilidad, las responsabilidades familiares, las necesidades lingüísticas y las oportunidades de interacción social.
Para adaptarse a los diferentes contextos locales, capacidades organizativas y necesidades de los participantes, el programa de formación EmpowerHer se puede impartir a través de tres formatos principales: totalmente presencial, totalmente online o híbrido.

Opción 1: Formato totalmente presencial. En este formato, todas las sesiones de capacitación se imparten en persona en un lugar designado. Este enfoque es especialmente adecuado para grupos que pueden beneficiarse de la interacción directa, actividades prácticas y oportunidades para fortalecer las relaciones.

VENTAJAS
- **Facilita la creación de confianza y la cohesión grupal.**
- **Fomenta la participación activa y el apoyo entre compañeros.**
- **Permite a los formadores proporcionar orientación y retroalimentación inmediatas.**
- **Especialmente beneficioso para participantes con habilidades digitales limitadas.**

CONSIDERACIONES
- **Requiere que los participantes se desplacen al lugar de formación.**
- **Puede presentar dificultades para las mujeres con problemas de cuidado infantil o limitaciones de movilidad.**
- **Requiere instalaciones de capacitación y arreglos logísticos adecuados.**



Opción 2: Formato totalmente en línea

En este formato, todas las sesiones se realizan de forma remota mediante videoconferencias y herramientas de colaboración en línea. Esta opción puede aumentar la accesibilidad y la flexibilidad para los participantes que enfrentan barreras geográficas, profesionales o familiares que les impiden asistir.

VENTAJAS

- **Mayor flexibilidad en cuanto a horario y lugar.**
- **Reduce los costos y las limitaciones relacionados con los viajes.**
- **Fomenta la participación de mujeres que viven en diferentes zonas geográficas.**
- **Fortalece las competencias digitales de los participantes.**

CONSIDERACIONES

- **Requiere acceso a una conexión a internet estable y dispositivos digitales.**
- **Puede limitar las interacciones informales y las oportunidades para establecer contactos.**
- **Es posible que los participantes necesiten asistencia digital adicional al inicio del programa.**



Opción 3: Formato híbrido

El modelo híbrido combina sesiones presenciales y en línea, buscando equilibrar los beneficios de ambos enfoques. Por lo general, las actividades clave, como las presentaciones, los ejercicios de trabajo en equipo, las sesiones de coaching y los eventos de networking, se organizan de forma presencial, mientras que las sesiones de intercambio de información, las actividades de seguimiento y algunos talleres se imparten en línea.

VENTAJAS

- **Combina flexibilidad con oportunidades para la interacción directa.**
- **Mantiene la cohesión del grupo a la vez que reduce la necesidad de viajar.**
- **Fomenta el desarrollo de habilidades digitales junto con competencias interpersonales.**
- **Puede aumentar la participación de mujeres con diversa disponibilidad y responsabilidades.**

CONSIDERACIONES

- **Requiere una planificación cuidadosa para garantizar la coherencia entre las actividades en línea y presenciales.**
- **Los participantes necesitan acceso a herramientas digitales para los componentes en línea.**
- **Los formadores deben sentirse cómodos facilitando el aprendizaje en ambos entornos.**

Independientemente del formato elegido, la formación debe seguir estando centrada en las participantes, ser inclusiva y adaptable, garantizando que todas las mujeres migrantes puedan participar de forma significativa en el proceso de aprendizaje y beneficiarse de la metodología EmpowerHer.



SECCIÓN 7

FORMADORES Y FACILITADORES

P: ¿Cuántos entrenadores se necesitan?

La composición del equipo de formación es fundamental para garantizar la calidad y el impacto del programa EmpowerHer. Dado que la formación busca apoyar a las mujeres migrantes tanto en su empoderamiento personal como en su integración profesional, resulta beneficioso combinar la experiencia en educación de adultos, facilitación, empleabilidad y coaching. Además, la participación de actores externos puede enriquecer la experiencia de aprendizaje al brindar a las participantes diversas perspectivas, conocimientos prácticos y oportunidades para ampliar sus redes profesionales. El número exacto de formadores puede variar según el tamaño del grupo y los recursos disponibles, pero se recomienda encarecidamente un enfoque multidisciplinario.

Recomendado: 2 instructores + expertos externos

EQUIPO DE CAPACITACIÓN PRINCIPAL
• Formador 1 – Especialista en Educación de Adultos: aprendizaje de adultos, facilitación, dinámica de grupos, metodologías de inclusión.
• Formador 2 – Especialista en empleabilidad: orientación profesional, integración en el mercado laboral, procesos de reclutamiento, coaching.

EXPERTOS ADICIONALES
• Mujeres migrantes que sirven de modelo a seguir, empleadoras, profesionales de recursos humanos, emprendedoras y líderes comunitarias.

La participación de expertos externos ayuda a conectar las actividades de capacitación con experiencias de la vida real y oportunidades en el mercado laboral, al tiempo que refleja el énfasis del programa EmpowerHer en la colaboración con las partes interesadas, la mentoría y la participación de los empleadores.



SECCIÓN 8

ENTORNO DE FORMACIÓN

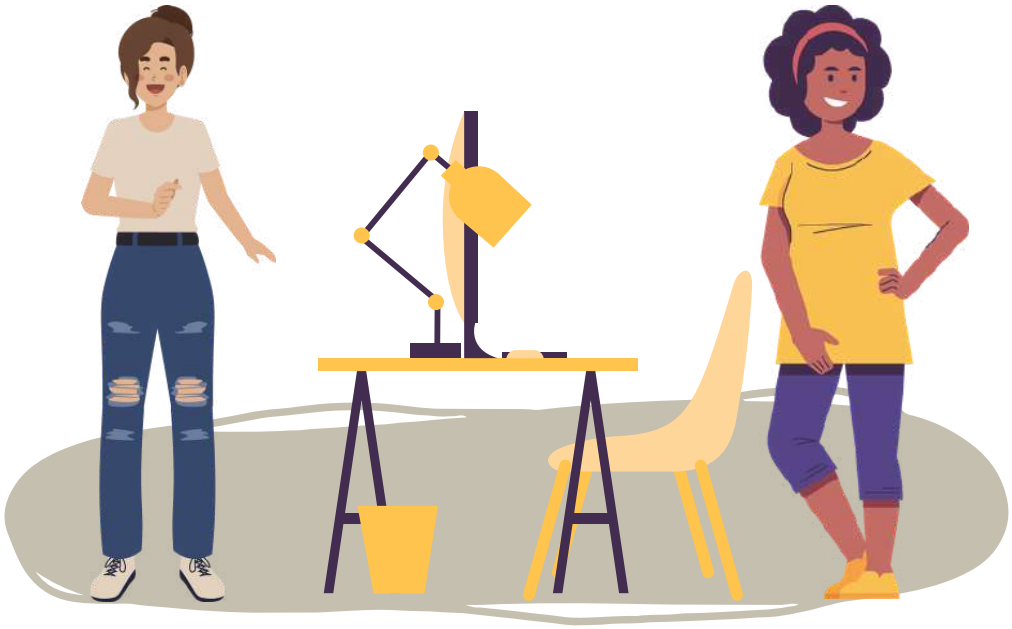
P: ¿Qué tipo de configuración se requiere?

El entorno de aprendizaje es un elemento fundamental del programa de capacitación EmpowerHer. Para fomentar una participación significativa y comprometida, el espacio de capacitación debe diseñarse para que las participantes se sientan cómodas, respetadas y valoradas. Muchas mujeres migrantes pueden enfrentar barreras relacionadas con el idioma, la movilidad, las responsabilidades del cuidado infantil o experiencias negativas previas en entornos educativos o profesionales. Por lo tanto, crear un espacio seguro, acogedor e inclusivo puede ayudar a generar confianza, fomentar la participación activa y apoyar a las participantes en el desarrollo de su seguridad y competencias a lo largo del programa.

Seguro, acogedor e inclusivo.

REQUISITOS
- **Apto para niños siempre que sea posible**
- **Lugar accesible**
- **Ambiente informal**
- **Soporte multilingüe si es necesario**
- **Refrigerios**
- **Apoyo al transporte siempre que sea posible.**

Principio clave: el espacio de formación debe priorizar la confianza, la participación, el respeto y el empoderamiento.



SECCIÓN 9

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

P: ¿Cómo se debe medir el progreso?

El seguimiento y la evaluación son componentes importantes del programa de capacitación EmpowerHer, ya que ayudan a los formadores a garantizar que la experiencia de aprendizaje siga siendo relevante, inclusiva y responda a las necesidades de las participantes. Dada la naturaleza del programa, que se centra en el empoderamiento, la autoconciencia, la comunicación, la creación de redes y el desarrollo personal, el progreso no siempre puede medirse mediante evaluaciones formales o indicadores cuantitativos.

En lugar de centrarse en la evaluación de habilidades específicas, se recomienda utilizar una combinación de reflexión, diálogo, observación y retroalimentación a lo largo del proceso de formación. El objetivo es comprender las necesidades de los participantes, monitorear su participación y bienestar, e identificar cómo el programa apoya su desarrollo personal y profesional.

Antes del entrenamiento

Antes de que comience el programa, los instructores deben procurar comprender los antecedentes, las motivaciones, las necesidades y las expectativas de los participantes. Esta información puede ayudar a adaptar el contenido y las metodologías de la capacitación al grupo específico.

Entre los posibles enfoques se incluyen:

- **Conversaciones introductorias individuales**
- **Cuestionarios de necesidades y expectativas**
- **Discusiones grupales o actividades para romper el hielo que exploren los objetivos de los participantes.**



Durante el entrenamiento

El seguimiento continuo permite a los formadores adaptar el programa cuando sea necesario y garantizar que los participantes se sientan cómodos, comprometidos y capaces de contribuir. Se debe prestar especial atención a los niveles de participación, confianza e interacción de los participantes dentro del grupo, así como a su experiencia de aprendizaje en general.
Entre los posibles enfoques se incluyen:

- **Charlas informales al principio o al final de las sesiones.**
- **Actividades de reflexión en grupo**
- **Observaciones del entrenador**
- **Ejercicios de retroalimentación entre pares y apoyo mutuo**
- **Debates periódicos sobre las necesidades y expectativas cambiantes de los participantes.**

Después del entrenamiento

La etapa final ofrece la oportunidad de reflexionar sobre las experiencias de los participantes, identificar los logros y considerar los pasos a seguir.
Entre los posibles enfoques se incluyen:

- **Sesiones de reflexión individuales o grupales**
- **Cuestionarios de satisfacción de los participantes**
- **Planes de acción personales**
- **Actividades de retroalimentación entre pares**

Siempre que sea posible, se recomienda a las organizaciones que realicen un seguimiento con los participantes varios meses después de la finalización del programa.



Hacer un seguimiento

Un seguimiento realizado entre 3 y 6 meses después de la capacitación puede brindar información valiosa sobre el impacto a largo plazo del programa, incluyendo el progreso de los participantes hacia el empleo, la educación superior, la participación comunitaria, las oportunidades de establecer contactos y otros objetivos personales o profesionales.

Más allá de medir los resultados, las actividades de seguimiento también pueden ayudar a mantener el vínculo entre los participantes, fomentando la interacción continua, el apoyo entre pares y un sentido de comunidad que fortalece la confianza, la resiliencia y el empoderamiento una vez finalizada la capacitación. Asimismo, la información recopilada puede ayudar a las organizaciones a identificar buenas prácticas, evaluar la relevancia del programa y orientar futuras mejoras.
A lo largo de este proceso, el seguimiento y la evaluación deben seguir siendo de apoyo, centrados en las participantes y alineados con la filosofía de EmpowerHer de reconocer las fortalezas, fomentar la autorreflexión y promover el empoderamiento personal.



SECCIÓN 10

LECCIONES APRENDIDAS DE LA IMPLEMENTACIÓN LOCAL

P: ¿Qué lecciones se han aprendido de las diferentes implementaciones locales?

Las distintas implementaciones locales demostraron que el enfoque EmpowerHer es flexible y relevante en diversos contextos donde se ha probado en Chipre, Francia, Alemania y Portugal. Asimismo, los comentarios recibidos destacaron varias lecciones comunes para lograr que las futuras implementaciones sean más atractivas, inclusivas y efectivas.

1. Participación y aprendizaje entre pares

- Los métodos participativos, el aprendizaje entre pares y el intercambio de experiencias personales funcionaron especialmente bien.
- Trabajar en parejas y combinar actividades grupales con tutorías individuales ayudó a los participantes a reflexionar sobre sus competencias y a reconocerlas.
- Un entorno seguro y de apoyo era esencial para fomentar la confianza, la apertura y la participación activa.
- La sólida dinámica de grupo y el apoyo entre compañeros contribuyeron positivamente a la implicación y la confianza de los participantes.



2. Continuidad y retención

- Lograr que los participantes asistan a todas las sesiones puede resultar complicado, especialmente cuando la formación se organiza en función de las responsabilidades laborales y familiares de los participantes.
- Los participantes se benefician al participar en el programa de formación completo, ya que la continuidad les permite aprovechar las sesiones anteriores y profundizar en las actividades.
- Por lo tanto, es importante contar con horarios flexibles, adaptados a la disponibilidad de los participantes.
- Las sesiones de seguimiento o la tutoría podrían ayudar a mantener el interés y apoyar a los participantes a poner en práctica lo aprendido.

3. Tiempo y duración del entrenamiento



- En ocasiones, el tiempo disponible era demasiado corto para explorar todos los módulos y completar el ProfilPASS en profundidad.

Debería dedicarse más tiempo a ejercicios prácticos, reflexión individual y actividades relacionadas con la empleabilidad.

Un formato más extenso o una sesión de seguimiento varias semanas después de la formación inicial podrían proporcionar continuidad sin que esta resulte demasiado intensiva.

4. Adaptar el contenido al público objetivo.

- La gran cantidad de material disponible hace que sea importante seleccionar las actividades de acuerdo con las necesidades específicas, la experiencia y el perfil de cada grupo.
- En la medida de lo posible, se debería involucrar a los participantes en la identificación de los temas y actividades que les resulten más relevantes.
- También deben tenerse en cuenta los contextos locales y culturales, incluidas las barreras específicas para el empleo, el reconocimiento de cualificaciones, las condiciones legales y las necesidades lingüísticas.

5. Lenguaje y accesibilidad

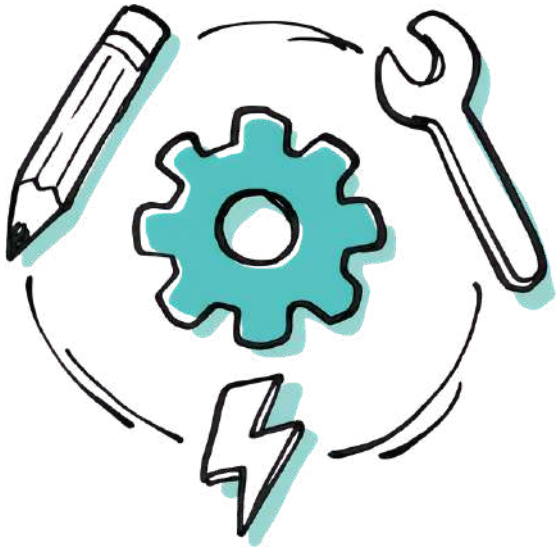
- Impartir la formación en el idioma preferido o nativo de los participantes contribuyó significativamente a la accesibilidad, la inclusión y la participación.
- El apoyo adicional en materia de idiomas y alfabetización digital puede resultar útil para facilitar el acceso al empleo y a oportunidades de formación continua.
- La aplicación web fue percibida en general como accesible y fácil de usar, lo que demuestra el valor de combinar herramientas digitales y presenciales.



6. Herramientas y metodología

- La combinación de ProfilPASS, la aplicación web y las actividades participativas funcionó bien como un enfoque integrado.
- El ejercicio ProfilPASS “Cómo me veo a mí mismo” resultó especialmente eficaz para ayudar a los participantes a relacionar sus cualidades personales con sus competencias profesionales.

Las actividades prácticas e interactivas resultaban más atractivas cuando estaban directamente relacionadas con la vida cotidiana de los participantes y sus futuros objetivos profesionales.
El uso de dos formadores resultó útil para gestionar el grupo y proporcionar un apoyo más individualizado.



7. Del empoderamiento al empleo

- Ayudar a los participantes a identificar y articular sus competencias es un primer paso importante, pero se necesita apoyo adicional para traducirlas en oportunidades de empleo concretas.
- Las futuras implementaciones podrían fortalecer las actividades de búsqueda de empleo, la creación de redes con empleadores, la tutoría y los vínculos con los servicios locales de empleo y apoyo.
- Las actividades de seguimiento podrían ayudar a los participantes a pasar de la autoconciencia y el reconocimiento de habilidades a la acción profesional concreta.

INFORMACIÓN DE PUBLICACIÓN

Esquema de capacitación: pautas para ayudar a los educadores de adultos a implementar el material de capacitación de EmpowerHer.
Senderos de solidaridad

- **1. Edición 2026**

- **Composición tipográfica e ilustraciones**

APIDI Portugal

El programa de formación está disponible para su descarga gratuita en https://empowermigrantwomen.eu/results

Esquema de capacitación: pautas para ayudar a los educadores de adultos a implementar el material de capacitación EmpowerHer.
Publicado bajo la siguiente licencia Creative Commons: CC BY-SA 4.0.

Se permite expresamente su uso posterior como recurso educativo abierto (REA). Por favor, cite lo siguiente: «ProfilPASS para mujeres migrantes: EMPODERATE: Desbloquea tu potencial, desarrolla habilidades y forja tu carrera profesional», de Mona Pielorz para el Instituto Alemán de Educación de Adultos, licencia: CC BY-SA 4.0.

SOCIOS DEL PROYECTO

DIE Deutsches Institut für Erwachsenenbildung Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

APIDI

WISAMAR Bildungsgesellschaft

pistes solidaires

CENTRE FOR COMPETENCE DEVELOPMENT CYPRUS

cnprojects

Co-funded by the European Union

- **Financiado por la Unión Europea. Las opiniones expresadas son exclusivamente las del autor o autores y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea ni las de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA se hacen responsables de ellas.**

Empower Her

LIBERAR POTENCIAL, DESARROLLAR HABILIDADES, PROMOCIONAR CARRERAS

Co-funded by the European Union

- Financiado por la Unión Europea. Las opiniones expresadas son exclusivamente las del autor o autores y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea ni las de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA se hacen responsables de ellas.

- Licencia CC (CC-BY-SA)