

E4

Employment
4 Inclusion

Este Proyecto (2019-1-ES01-KA204-065510) ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja la opinión de la persona autora, y la Comisión no se hace responsable del uso que se dé a la información contenida aquí.

Organizaciones socias:



Encuéntranos aquí:

www.employment4inclusion.eu

 @employment4inclusion31

 @employment4inclusion

ZONA DE ORIENTACIÓN 2: FORMACIÓN

Objetivos pedagógicos de esta Área de Orientación

La adquisición por parte de los profesionales que trabajan con MNARs de los conocimientos, habilidades y competencias necesarios a través de actividades formativas.

Relevancia y grupo objetivo del Área de Orientación específica

Tal y como menciona el módulo introductorio, este proyecto resulta relevante para profesionales de las siguientes áreas

- Profesorado
- Personal de recursos humanos
- Personal de asesoramiento laboral
- Profesorado de idiomas
- Personal de asesoramiento legal
- Personas pedagogas
- Personal técnico de proyectos
- Profesionales de la psicología
- Personas trabajadoras sociales
- Formadores
- Voluntariado involucrado en inclusión laboral
- Voluntariado involucrado en inclusión social
- Otros profesionales involucrados en la inclusión social y laboral de MNAR

El proyecto presenta especial relevancia para profesionales de las siguientes áreas, ya que podrás usar las herramientas de forma directa en su labor diaria.

- Educación
- Asesoramiento laboral
- Proyectos
- Trabajo social
- Formadores
- Voluntariado involucrado en inclusión laboral

Duración y esfuerzo	
	Tiempo (horas y minutos)
Material de lectura	1 hora 30 minutos
Ejercicios	1 hora 00 minutos
Material audiovisual	0 horas 05 minutos
Autoevaluación	0 horas 10 minutos
MOOC completo	2 horas 45 minutos

Índice de los capítulos de esta zona de orientación

Introducción

Capítulo 1: ¿Quién y por qué recibe la formación?

1. ¿A quién proporcionar la formación?
2. Modelo 1: puede/ quiere
3. Ahora es tu turno: ¿Quiénes están preparados para la formación?
4. ¿Por qué la formación es importante?

Capítulo 2: En qué consiste la formación

1. El plan de trabajo ABC
2. Ahora es tu turno: Elabora tu propio plan de trabajo ABC antes de realizar uno para otr
3. Identificar las competencias a desarrolla
4. Ahora es tu turno: Detectar las aptitudes

Capítulo 3: Dónde y cómo formar

1. Creación y utilización de espacios para la formación práctica fuera del lugar de trabajo
2. Creación y utilización de espacios para la formación práctica en el lugar de trabajo
3. Selección de las competencias clave para la empleabilidad en colaboración con las empresas

Prueba de autoevaluación

1. Preguntas
2. Respuestas

INTRODUCCIÓN

Antes de empezar la formación de un MNAR, es importante asegurarse de que la iniciativa de empezar la formación encaja con las necesidades del MNAR. Por lo tanto, se empieza por una introducción al modelo puede/quiere, con la que se practicará la capacidad de localizar la iniciativa. En esta parte también se presenta el primer ejercicio de reflexión.

Después de evaluar qué grupos de MNARs se beneficiarán de la formación, pasaremos al capítulo 2, en el que se informa sobre las habilidades y competencias que hay que entrenar.

En el tercer capítulo, se analizan los diferentes espacios de formación.

En el cuarto capítulo de este MOOC, se presentan una serie de herramientas y métodos para formar a los MNARs.

Por último, se resumen los puntos principales de cada capítulo y se realiza un test para comprobar si se han entendido las cuestiones más importantes de la unidad.

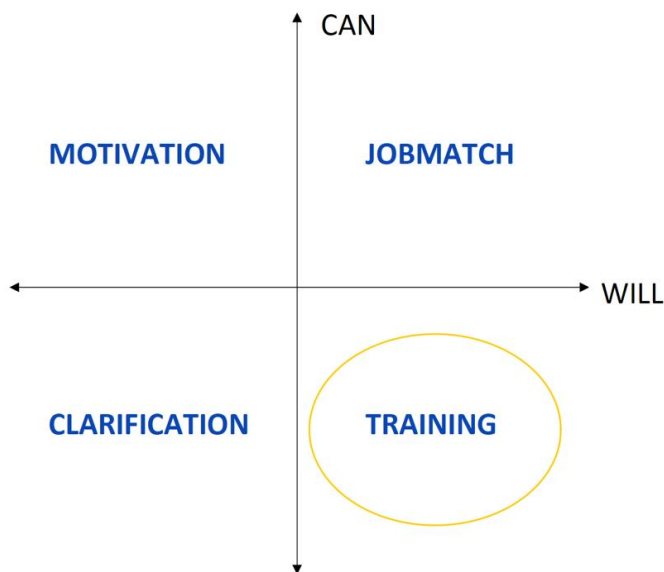
CAPÍTULO 1: ¿QUIÉN Y POR QUÉ RECIBE LA FORMACIÓN?

En el siguiente capítulo se presentan las siguientes ventajas que tendrán los MNARs con la formación a la hora de entrar en el mercado laboral y se explicará cómo identificar a los grupos de MNARs que más se beneficiarían de la formación.

1. ¿A QUIÉN FORMAR?

Antes de crear la formación para un MNAR es importante saber quién se beneficiará de esa formación. Esto se descubre localizando la barrera que impide que el MNAR forme parte de la mano de obra activa. Para ello utilizaremos el gráfico puede/quiere. Este gráfico se utiliza para localizar qué iniciativa beneficiará más a los MNARs en su objetivo de encontrar empleo. En el eje vertical, tenemos “*puede*”, que es la unidad que indica si el MNAR en cuestión tiene las habilidades esperadas para el trabajo. En el eje horizontal tenemos “*quiere*”, que es la unidad que define si el MNAR tiene la motivación necesaria para el empleo. Esto nos deja con 4 situaciones diferentes, que tienen 4 soluciones distintas.

2. MODELO 1: PUEDE/QUIERE



*Motivación/ búsqueda de trabajos/ formación/ aclaración

Si la persona MNAR tiene poca motivación, y por lo tanto se encuentra en el extremo inferior del eje “quiere”, pero tiene las habilidades necesarias, necesita entonces una iniciativa que trabaje en la motivación. Si la persona MNAR tampoco tiene las habilidades necesarias, es necesario aclarar su situación. Si la persona MNAR está motivado y tiene una puntuación alta tanto en el “quiere” como en el “puede”, está preparado para la búsqueda de empleo. La cuarta situación es en la que nos centramos en este módulo: la persona MNAR tiene una puntuación alta en el eje “quiere”, pero baja en el “puede”. Este grupo de MNARs es el principal objetivo

de esta zona de orientación. Si está interesado en los MNARs preparados para el empleo, las iniciativas relevantes para este grupo se encuentran en la zona de orientación 3, *Empleo*.

3. AHORA ES TU TURNO: ¿QUIÉNES ESTÁN PREPARADOS PARA LA FORMACIÓN?

En este ejercicio se presentan cuatro MNARs que están en cuatro situaciones diferentes. Cada uno necesita una iniciativa diferente. El objetivo del ejercicio es reflexionar sobre qué MNAR es el adecuado para recibir una formación. Le recomendamos que dibuje usted mismo el modelo puede/quiere y coloque los cuatro MNARs en el modelo. Los ejemplos se han escogido de forma que cada MNAR encaje en una categoría distinta (*Motivación, Búsqueda de empleo, Aclaración y Formación*).

Semwit

Semwit es una mujer MNAR de 24 años de Eritrea. Vive sola con su hija y estuvo ayudando a su hermano en la tienda familiar antes de trasladarse a Europa. Semwit está muy motivada para conseguir un trabajo y centra su búsqueda en el servicio doméstico, la limpieza, la cocina... Busca para trabajar en una cocina o en un supermercado. Por desgracia, sus conocimientos del idioma son escasos y su experiencia laboral es limitada, aunque tiene una actitud positiva y está dispuesta a esforzarse.

Mahmoud

Mahmoud es un hombre de 58 años de Afganistán. Vive con su mujer y sus tres hijos adolescentes. Mahmoud ha tenido muchos trabajos no cualificados a lo largo de su vida en Afganistán, pero desde que huyó de Siria con su familia sufre fuertes dolores de espalda y ansiedad. A Mahmoud le gustaría ser capaz de mantener a su familia, pero su salud le hace dudar de que pueda hacerlo.

Sarah

Sarah es una mujer de 29 años de Siria. Vive con su marido y sus dos hijos de 5 y 8 años. Sarah finalizó la educación secundaria obligatoria, pero nunca ha tenido un trabajo. Se casó justo después de graduarse y desde entonces se encarga de los niños y del hogar. Sarah solo quiere trabajar entre las 10 de la mañana y las 3 de la tarde y es muy específica a la hora de buscar trabajo, centrándose en tiendas de moda femenina o salones de belleza, preferiblemente que estén cerca de su casa.

Ahmad

Ahmad es un hombre de 34 años de Siria. Vive con su mujer embarazada y su hijo de 6 años. Ahmad ha trabajado tanto en Siria como en Egipto, donde la familia vivió durante tres años. Tuvo un puesto de trabajo durante cuatro años como gerente intermedio en un gran almacén de Nestlé. Habla un poco de inglés, tiene carnet de conducir y certificado de camionero de la escuela local de FP y está dispuesto a trabajar tanto por la tarde como por la noche.

4. ¿POR QUÉ LA FORMACIÓN ES IMPORTANTE?

Como se ha explicado con el ejercicio anterior, es importante especificar la iniciativa que hará que la persona MNAR pase de la etapa de *formación* a la etapa de *búsqueda de empleo*. La formación es una herramienta necesaria para que la persona MNAR sea recategorizado de la sección “quiere pero no puede” a la sección “puede y quiere”. El modelo es así de dinámico, y depende de los distintos países y empresas la formación requerida para que la persona MNAR adquiera las competencias necesarias para acceder a un empleo. En épocas y empresas con una tasa de desempleo baja, la formación puede ser menos importante ya que el empresario tendrá una mayor demanda de mano de obra y por lo tanto es más probable que adopte el enfoque de “aprender haciendo” con el fin de ocupar un puesto vacante.

Sin embargo, en épocas y empresas con una tasa de desempleo alta, la formación puede ser una herramienta muy valiosa para diferenciar al MNAR de los otras personas candidatas y para asegurarse de que tiene las habilidades y competencias requeridas para el puesto.

Hasta ahora se ha hablado de la formación como una iniciativa colectiva. En los siguientes capítulos se tratan los diferentes tipos de competencias que se desarrollan en la formación. También se hablará de los diferentes escenarios para la formación.

CAPÍTULO 2: EN QUÉ CONSISTE LA FORMACIÓN

A la hora de comenzar la formación para personas MNARs, hay que tener en cuenta tres aspectos:

- Las necesidades del mercado laboral local (y regional)
- Las habilidades y experiencias que la persona MNAR ya tiene
- Los deseos y las expectativas de la persona MNAR

Para garantizar el éxito y la eficacia de las actividades de formación que capacitan al MNAR para el empleo, es importante asegurarse de que estos aspectos están equilibrados.

Para asegurar este equilibrio, es importante que el MNAR entienda las necesidades y expectativas de las empresas, tanto en lo que se refiere a las competencias específicas necesarias para diferentes puestos de trabajo como en lo referente a las necesidades generales y locales de mano de obra dentro de distintos sectores; por ejemplo, si las oportunidades de trabajo son malas, medias o buenas. Esto puede saberlo de diferentes maneras, una de las cuales es extrayendo datos de las bases de datos nacionales o regionales sobre la contratación en sectores específicos o sobre la fluctuación de oportunidades de empleo en puestos específicos. *Arbejdsmarkedsbalance.dk* (descrita en el apartado de *Buenas prácticas*) es un ejemplo danés de este tipo de bases de datos, pero es probable que haya bases de datos similares en los otros países de la UE.

También es importante asegurarse de que el MNAR elige una actividad y una ocupación con conocimiento de causa, es decir, tras haberse informado. Cuando dispone de esta información, el MNAR puede encajar más fácilmente sus esperanzas y expectativas en la realidad del mercado laboral local.

Algunos MNARs tienen esperanzas y expectativas muy concretas cuando se trata de su primer trabajo en el país de acogida. Algunos tienen estudios y han desarrollado una carrera profesional en su país de origen, otros han tenido diversos trabajos centrándose principalmente en ganarse la vida, mientras que otros han estado viviendo como “padres de familia” y se han quedado en casa. Por lo tanto, las esperanzas y expectativas varían mucho de un MNAR a otro. La primera tarea del profesional que trabaja en la formación es asegurarse de que el MNAR es realista sobre sus oportunidades en el país de acogida, tanto si las ambiciones son las siguientes como si no: retomar su carrera profesional, terminar unos estudios empezados con anterioridad, conseguir un trabajo estable, mantener a su familia, o intentar conseguir un trabajo formal por primera vez.

A las personas MNARs que quieren valorar sus estudios anteriores o empezar unos estudios en el país de acogida es importante explicarles cómo funciona el sistema educativo formal.

Dependiendo de la ayuda económica que las personas MNARs pueden obtener en el país de acogida, comenzar unos estudios podría ser un objetivo a largo plazo, mientras que el principal objetivo debería ser encontrar un lugar para vivir y conseguir una fuente de ingresos estable. Los profesionales pueden apoyar las reflexiones y decisiones de las personas MNARs utilizando el *plan de trabajo ABC* que se describe a continuación.

1. EL PLAN DE TRABAJO ABC

En una conversación sobre empleo con una persona MNAR, es esencial que él entienda cuál es la demanda de las empresas. Hay que describir la situación claramente para que lo comprenda. Es un factor clave para asegurarse de que la integración del MNAR será eficaz en el país de acogida.

Las personas MNARs desempleados que buscan el trabajo de sus sueños, independientemente de que puedan conseguir ese trabajo en la actualidad, van directos al fracaso y al desempleo de larga duración. Por lo tanto,

en la primera conversación es recomendable que el profesional introduzca el plan de trabajo ABC, que ayuda a la persona MNAR desempleada a solicitar una opción más amplia de empleos realistas. Esta herramienta amplía la estrategia de búsqueda de empleo a tres planes:

Plan A: El trabajo soñado

Desde el principio, todos los desempleados se centran en encontrar el trabajo soñado, es decir, el trabajo que se ajusta a los deseos, expectativas y habilidades del solicitante. Si el trabajo se ajusta a la demanda del mercado laboral y las posibilidades de conseguirlo son altas, este plan debería ser la prioridad.

Plan B: El trabajo bueno y aceptable

Si la persona MNAR desempleado no consigue encontrar y conseguir el trabajo de sus sueños, debe centrarse en el plan B: encontrar un trabajo bueno y aceptable. Este trabajo puede que no sea con el que la persona MNAR soñaba, pero sí es un trabajo en el MNAR puede verse a sí mismo, tiene las competencias necesarias y está demandado en el mercado laboral local o regional.

Plan C: Ganarse la vida

Si los planes A y B fallan, durante un tiempo la única opción es el plan C: encontrar un trabajo que el desempleado no quiere, pero que le ayuda a mantenerse a sí mismo y a su familia. Se podría decir que este trabajo es un trampolín para un futuro trabajo del plan A o del B.

Para utilizar el plan de trabajo ABC, durante la conversación el profesional tiene que animar al MNAR a que amplíe su percepción de lo que es un buen trabajo, de modo que la búsqueda de empleo pueda ajustarse estratégicamente con el tiempo.

Por ejemplo, un buen método es intentar que el MNAR identifique lo que puede proporcionarle satisfacción en el trabajo, y a partir de ahí, ayudarle a descubrir trabajos que se le podrían haber pasado por alto o para los que no se habría formado.

El plan de trabajo ABC es muy importante en las conversaciones con el MNAR. También puede utilizarse para evaluar la motivación de los MNARs a la hora de participar en actividades de formación centradas en el desarrollo o la mejora de las competencias relevantes para los empleos del plan A o del B. De esta forma, el plan también puede ser una herramienta para garantizar el progreso en el proyecto individualizado.



2. AHORA ES TU TURNO: ELABORA TU PROPIO PLAN DE TRABAJO ABC ANTES DE REALIZAR UNO PARA LOS DEMÁS

Antes de utilizar el plan de trabajo ABC con los MNARs, intenta hacer el tuyo propio. Imagina que has perdido tu trabajo actual y que debes elaborar una estrategia. Enumera uno o más trabajos soñados (plan A), trabajos buenos y aceptables (plan B) y trabajos que aceptarías para ganarte la vida, pagar el alquiler y llevar comida a la mesa para ti y tu familia.

Una vez hecho esto, intenta realizar el plan con uno o más MNARs, teniendo en cuenta sus deseos, sus aptitudes y la demanda del mercado laboral local. Intenta incorporar plazos de tiempo. ¿Cuánto tiempo puede estar el MNAR buscando o formándose para el trabajo soñado antes de empezar a centrarse en los trabajos del plan B? ¿Cuánto tiempo antes de pasar a centrarse en el plan C? Eso depende de la situación económica del MNAR,

de la posibilidad de participar en actividades de formación, de si el MNAR tiene o no una familia que mantener, etc.

3. IDENTIFICAR LAS COMPETENCIAS A DESARROLLAR

Antes de iniciar la formación, es importante identificar qué competencias tienen que desarrollarse. Al situar al MNAR en el modelo *puede/quiere*, queda claro que hay una necesidad de *formación*. También es recomendable introducir el plan de trabajo ABC para que el MNAR elija uno o más puestos de trabajo para los que tendría que formarse. Llegados a este punto, es necesario identificar las habilidades específicas que necesita potenciar para ser apto para el trabajo. El enfoque puede ser:

- *Hard skills* (o habilidades duras)
- *Soft skills* (o habilidades blandas) o
- Una combinación de ambas

Para decidir, tenemos que revisar los dos aspectos iniciales presentados en este capítulo, que son:

- Las necesidades del mercado laboral
- Las habilidades y experiencias existentes, los deseos y las expectativas de la persona MNAR.

Por regla general, si el MNAR tiene bastante experiencia en un puesto de trabajo, pero no en el sector o puesto específico que quiere obtener, debería centrarse en las *hard skills*. Por otro lado, si el MNAR ha estado trabajando en una empresa del sector e incluso en un puesto de trabajo similar, debería centrarse en las *soft skills*. Si el MNAR tiene muy poca o ninguna experiencia laboral, debería centrarse en ambos tipos de habilidades, con un énfasis inicial en las *soft skills* (motivación, confianza en sí mismo, etc.)



4. NOW IT'S YOUR TURN: SPOT THE SKILL

Este vídeo fue creado para el grupo BC Hospitality de Dinamarca y se utiliza como introducción al trabajo de limpiadora en sus hoteles.

<https://vimeo.com/318452620>.

Con papel y boli, o bien en un documento en blanco en el ordenador, enumera todas las habilidades que aparecen en el vídeo anterior. ¿Cuáles son las habilidades duras, como las tareas de limpieza, y cuáles son las habilidades blandas y de comportamiento?

Este ejercicio también puede realizarse con una persona MNAR. Es una forma útil de saber lo que se espera de la persona MNAR al solicitar un empleo.

CAPÍTULO 3: DÓNDE Y CÓMO FORMAR

Cuando se ha identificado al MNAR que necesita formación, la pregunta es: ¿dónde y cómo impartir la formación?

En primer lugar, hay que determinar dónde pueden y deben tener lugar las actividades de formación, es decir, qué tipo de espacios son los adecuados para el MNAR.

En este capítulo nos centraremos en dos tipos de escenarios para la formación práctica:

1. Espacios para la formación práctica fuera del lugar de trabajo
2. Espacios para la formación práctica en el lugar de trabajo

Es recomendable realizar las actividades iniciales de la formación práctica en el entorno laboral. Esto hace que el beneficiario se involucre en el proceso de formación y mejore su capacidad para obtener lo que realmente necesita. También le permite analizar lo que hay que mejorar. La formación en el entorno laboral es la mejor forma de alinear las expectativas del MNAR y del empleador.

Sin embargo, realizar la formación en el entorno laboral no siempre es posible. En épocas y empresas con altas tasas de desempleo, las empresas están menos dispuestas a participar en un programa de formación en el lugar de trabajo. En épocas y empresas con tasas de desempleo bajas, las empresas son más partidarias de aceptar “becarios” en distintas formas. Hablaremos de ello más adelante en este capítulo.

Hay habilidades y competencias que son más fáciles de formar fuera del lugar de trabajo que otras. En el capítulo anterior se han nombrado las diferentes habilidades que los MNAR pueden entrenar. Cuando no es posible desarrollarlas en el entorno laboral, puede que merezca la pena analizar las habilidades blandas que sí pueden entrenarse fuera del entorno laboral.

En algunos casos, el MNAR tiene la oportunidad de asistir a un plan de formación paso a paso en el que los primeros pasos se centran en asegurar que algunas de las habilidades blandas están bien adquiridas antes de iniciar un programa de formación en el lugar de trabajo, donde las habilidades duras son más fáciles de entrenar. En el próximo capítulo presentaremos el “Paquete industrial”, que es un ejemplo del sistema danés en el que una guía paso a paso demostró ser un éxito.

1. CREACIÓN Y UTILIZACIÓN DE ESPACIOS PARA LA FORMACIÓN PRÁCTICA FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO

Si no es posible realizar la formación en el lugar de trabajo, es importante centrarse en trabajar las aptitudes que pueden mejorarse fácilmente fuera del lugar de trabajo, como por ejemplo, aunque no exclusivamente:

- *Formación lingüística (clases de idiomas, profesores particulares, apps para aprender idiomas)*
- *Presentaciones en vídeo de distintos sectores laborales, empresas o puestos de trabajo*
- *Simulacros de entrevistas de trabajo*
- *Introducción a las costumbres culturales locales y trabajo de las habilidades transversales relevantes*

Las actividades de aprendizaje de idiomas son una de las primeras actividades de formación y las únicas en las que participan casi todos los MNARs. El propósito es aprender o mejorar el nivel del idioma del país de acogida, especialmente si no hablan ningún otro idioma europeo. La falta de competencias lingüísticas es uno de los obstáculos más frecuentes para acceder al mercado laboral local en un país nuevo. Unas competencias

lingüísticas básicas permitirán una inclusión laboral más rápida. Las actividades de formación lingüística que se pueden realizar en el lugar de trabajo son más eficientes e impulsan la empleabilidad del MNAR.

Al crear un espacio de formación “MOOC” fuera del lugar de trabajo, una línea de material audiovisual creativo puede ser muy útil para entender la empresa en la que el MNAR está interesado.

2. CREACIÓN Y UTILIZACIÓN DE ESPACIOS PARA LA FORMACIÓN PRÁCTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Como se ha mencionado anteriormente, iniciar las actividades de formación en el lugar de trabajo es lo ideal.

Hay muchos tipos de actividades de formación en el lugar de trabajo, por ejemplo:

- Recursos y módulos de FP (laboratorios/talleres prácticos)
- Visitas a empresas
- Pruebas de un día
- Prácticas
- Puestos subvencionados remunerados
- Becas

3. SELECCIÓN DE LAS COMPETENCIAS CLAVE PARA LA EMPLEABILIDAD EN COLABORACIÓN CON LAS EMPRESAS

A la hora de describir las competencias específicas necesarias en la formación, se recomienda hacerlo en colaboración con una empresa del sector elegido. Si la empresa necesita trabajadores en el momento o pronto, aún mejor.

Es posible que la empresa ya tenga una lista muy específica de las competencias necesarias para acceder al puesto para el que el MNAR se está formando. Estas competencias suelen estar descritas en los anuncios de la vacante, en las listas internas del departamento o en otros sitios similares. Lo ideal es utilizarlas para fijar objetivos de desarrollo de competencias. Algunas empresas incluso tienen evaluaciones para la gestión de incorporación de empleados que describen en detalle lo que un nuevo empleado debe aprender en el primer día, semana, mes y/o trimestre de trabajo. Si es así, utilice estos.

También es posible crear tarjetas para la cualificación específica del sector, empresa o puesto de trabajo. Las tarjetas de cualificación (o competencias) se describen brevemente en la sección de Buenas prácticas del módulo de aprendizaje E4I, pero a continuación se muestra un ejemplo con una breve introducción (link en inglés):

<https://www.foreningen-nydansker.dk/home/dokumenter/branchepakker/193-qualificationcard/file>

4. DESARROLLAR TARJETAS PARA LA CUALIFICACIÓN ESPECÍFICA DEL SECTOR O EMPRESA

A la hora de elaborar las tarjetas de calificación, es importante recordar:

- Hacer las preguntas correctas
- Centrarse en las habilidades y tareas de nivel de entrada - ¿Qué se necesita para conseguir un primer trabajo en la empresa/industria específica? Incluso si es sólo un trabajo a tiempo parcial (o menos)?
- La industria siempre tiene la razón - entonces, ¿qué es lo que dicen que necesitan?

5. EQUILIBRAR LAS EXPECTATIVAS Y ESTABLECER OBJETIVOS COMUNES

Es aconsejable mantener una conversación con la empresa que imparte la formación y con la persona MNAR. Es importante que todos conozcan y entiendan los objetivos y la forma en que se realizará la formación.

6. LA IMPORTANCIA DE EVALUAR LOS OBJETIVOS DE FORMACIÓN

A lo largo del proceso de formación, es importante que mire siempre hacia adelante y que el MNAR siga un camino claro. En la zona de orientación 6, puede leer más sobre el seguimiento de la formación, así como otras iniciativas.

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

PREGUNTAS

Pregunta 1: ¿Cómo sabemos si una persona MNAR necesita formación en términos de nivel de competencias y motivación? ¿Por qué?

Pregunta 2: ¿Cuáles son algunos de los factores que entran en juego a la hora de priorizar o elegir un puesto de formación para una persona MNAR?

Pregunta 3: ¿Qué indicador se utiliza para saber que una persona MNAR está preparado para desarrollar las habilidades duras en lugar de las blandas?

Pregunta 4: ¿Cuáles son algunos de los beneficios de la formación en el lugar de trabajo en lugar de fuera del lugar de trabajo?

RESPUESTAS

Respuesta 1: Las personas MNARs aptos para la formación suelen tener pocas aptitudes pero mucha motivación. El alto nivel de motivación es necesario para asegurar la dedicación a lo largo del programa formativo.

Véase *“Modelo 1: Puede/quiere”*

Respuesta 2: Son importantes tanto las necesidades del mercado laboral local (y regional) como las habilidades y deseos de la persona MNAR,

Véase *“Capítulo 2: En qué consiste la formación”*

Respuesta 3: Por regla general, si el MNAR tiene suficiente experiencia en un puesto de trabajo y está acostumbrado a trabajar, puede centrarse en el desarrollo de las habilidades duras y específicas del sector.

Véase *“Identificar las competencias a desarrollar”*

Respuesta 4: Permite una estrecha colaboración con un posible empleador, lo que permite a la empresa evaluar de cerca qué habilidades necesitan desarrollarse.

Véase *“Capítulo 3: Dónde y cómo formar”*