**Guión Personaje/ Módulo 1 :**

**Isabelle y su asesora Marina (Módulo introductorio obligatorio)**

Isabel

Une image contenant intérieur, personne, habits, Immeuble de bureaux

Description générée automatiquementMarina

Voz I: Hélène

Voz M: Claire

Objetivo educativo: Módulo introductorio obligatorio.

Al final de este módulo, el/la estudiante será capaz de entender los conceptos básicos de lo que son las competencias transversales (CT), el reconocimiento abierto, las insignias digitales (*OB, open badges*) y la comunidad de práctica.

Método de enseñanza:

Video declarativo: Laura dialogando con su consejera

|  |  |
| --- | --- |
| Secuencias educativas | Contenido de la secuencia |
| 1. Introducción a las competencias transversales (CT): Objetivo: Diferenciar entre *soft skills* y competencias transversales (CT), entendiendo las CT como recursos dentro de las competencias profesionales. | La consejera pregunta a Laura sobre sus competencias, conocimientos (*savoir*), habilidades prácticas (*savoir-faire*) y competencias transversales (CT) que ha desarrollado en su trabajo como cajera (aunque no sea plenamente consciente de ello). La idea es identificar cómo puede aprovecharlas para acceder a una formación (en una entrevista de selección) y poder trabajar como administrativa. Además, se explora la transferibilidad de las CT y cómo formarse en ellas. |
| 2. Cómo reconocer las competencias transversales (CT): Objetivo: Explicar el concepto de reconocimiento abierto y el uso de las insignias digitales (OB). | La consejera explica para qué sirve reconocer las CT, cómo se hace y cómo las insignias digitales pueden ser útiles en este proceso. |
| ~~4. Emitir, recibir y utilizar una insignia digital + comunidad de práctica: Objetivo: Saber que existen las insignias digitales y que pueden usarse para reconocer competencias transversales, entender qué información contienen y cómo conectarse con personas que tienen las mismas insignias. Se presenta el sitio web Orca y se muestra una insignia digital ya creada.~~ | ~~Mostrar la web de Orca y un OB ya realizado~~ |

**Introducción (narrador): vídeo**

Hola y bienvenidos/as a todas y todos. Estoy encantada de daros la bienvenida a esta formación sobre insignias digitales. Son herramientas clave para reconocer las competencias transversales.

Tanto si estás aquí para mejorar tu currículum, poner en valor lo que has aprendido o reconocer las competencias y trayectorias de tus alumnos/as o usuarios/as, ¡este es el lugar indicado!

Esta formación está organizada en varios módulos, diseñados para ofrecerte una comprensión profunda y práctica sobre cómo las insignias digitales pueden usarse para reconocer competencias transversales y habilidades prácticas.

El primer módulo es fundamental y obligatorio, ya que es una introducción estructurada como un índice. Te permitirá entender los conceptos clave y los objetivos de la formación.

Nuestro objetivo es que gestiones de forma autónoma tu proceso de aprendizaje y reconocimiento.

1. **Entrevista de orientación: Bienvenida y presentación (estableciendo el contexto): voz en off sobre una foto**

M: Hola. Me llamo Marina y soy tu consejera en búsqueda de empleo. ¿Cómo estás? Por favor, toma asiento. Hoy vamos a repasar juntos/as en qué punto estás en tu trayectoria profesional y cómo planear el siguiente paso.

Vamos a analizar cómo aprovechar tu experiencia, lo que sabes, lo que sabes hacer y tus puntos fuertes para tu proyecto. Al hacer este balance, tendrás ideas para tu currículum, para una entrevista de trabajo o incluso para acceder a una formación.

I: Muchas gracias. Me llamo Isabelle, tengo 50 años y he trabajado toda mi vida como vendedora. Los últimos 10 años trabajé en una tienda de juguetes. Desafortunadamente, tengo dolores de espalda y ya no puedo estar horas de pie ni cargar peso. Por eso, me gustaría encontrar un empleo o una formación en el área "administrativa".

1. **Las competencias profesionales (Definición de competencia profesional, conocimientos y habilidades prácticas): voz en off sobre una foto**

M: ¡Entiendo! Es algo que he visto antes en personas que vienen aquí, ese cambio de rumbo provocado por dificultades físicas. ¿Me puedes explicar un poco las tareas que hacías?

I: ¡Sí, claro! Bueno, en mi trabajo me encargaba de recibir y orientar a los clientes, además de gestionar la caja de la tienda. También tenía que llevar un seguimiento regular del estado del inventario. Y, por supuesto, cada mañana organizaba los juguetes en la tienda.

M: Por lo que me cuentas, puedo identificar, por ejemplo, que aplicabas técnicas de atención al cliente para responder a sus preguntas. También asumías la responsabilidad de la caja, utilizabas herramientas para gestionar el inventario, y mostrabas orden y creatividad para la organización de los productos en el lineal. ¿Es correcto?

I: ¡Sí, exactamente! Por ejemplo, respondía preguntas sobre la edad adecuada para un juguete y daba consejos personalizados para regalos de cumpleaños. Básicamente, ayudaba a los clientes a encontrar el artículo ideal para sus necesidades. Mis jefes también confiaban en mí para cumplir con las normas de seguridad relacionadas con los pagos y el manejo del dinero en la caja.

M: Y para eso, necesitabas conocer las especificaciones de los productos, aplicar técnicas de atención al cliente, seguir las normas de seguridad y manejar técnicamente la caja. Por lo tanto, adquiriste conocimientos (los "saberes") y habilidades prácticas (los "saber-hacer"). ¿Entiendes a lo que me refiero? ¿Podrías mencionarme otros conocimientos y habilidades que hayas adquirido?

Inserta un cuestionario (PRM) con 3 preguntas :

* Primera pregunta: clasificación entre entre conocimientos (S), habilidades prácticas (SF) y competencias transversales (CT) para el puesto en general.
* Primerapregunta : Identificar los conocimientos y habilidades prácticas aplicadas en la competencia.

Basándote en las tareas descritas por Isabelle, pregunta cuál es el conocimiento necesario para gestionar el inventario:  
*(Para realizar el seguimiento del inventario, aprendí a usar el software de gestión de inventarios instalado en el ordenador para registrar entradas y salidas. También para identificar anomalías durante el inventario y asegurarme de que los productos estuvieran disponibles en los estantes. Completar una orden de pedido)*. Elegir entre 3 opciones :

* ~~Si la respuesta es incorrecta, Isabelle menciona la respuesta incorrecta y Marina responde: No, eso no es del todo correcto. En este caso, se trata de una habilidad práctica.~~
* ~~Si la respuesta es correcta, Isabelle menciona la respuesta correcta y Marina responde: "¡Sí, exactamente! Eso es un conocimiento.~~
* Segunda pregunta : Identificar los conocimientos y habilidades aplicadas en la competencia.

Basándote en las tareas descritas por Isabelle, pregunta cuál es la habilidad práctica necesaria para organizar los productos: *(Los juguetes debían estar bien colocados en los estantes, lo que implicaba identificar los artículos destacados y organizarlos adecuadamente)*. Elegir entre 3 opciones:

* ~~Si la respuesta es incorrecta, Isabelle menciona la respuesta incorrecta y Marina responde: No, eso no es del todo correcto. En este caso, se trata de una habilidad práctica.~~
* ~~Si la respuesta es correcta, Isabelle menciona la respuesta correcta y Marina responde: ¡Sí, exactamente! Eso es una habilidad práctica.~~

M: ¡Todo esto es muy interesante! Has aplicado conocimientos, habilidades prácticas y competencias transversales en varias tareas esenciales para tu trabajo. Por lo tanto, has adquirido varias competencias profesionales porque...

Inserta un cuestionario (PRM) con 1 pregunta:

* 1ra pregunta: Sobre la definición de la competencia profesional.

Pregunta : ¿Qué es la competencia profesional? Respuesta: Es la capacidad, medible, de aplicar conocimientos, habilidades prácticas y competencias transversales estrictamente necesarias para llevar a cabo una tarea en un contexto laboral. Elegir entre 3 propuestas de definición. Dependiendo de lo que responda el IRL, lanza un vídeo diferente:

* Si la respuesta es incorrecta, Isabelle menciona la respuesta incorrecta y Marina responde: No, eso no es del todo correcto. Una competencia profesional es la capacidad, medible, de aplicar conocimientos, habilidades prácticas y competencias transversales estrictamente necesarias para llevar a cabo una tarea en un contexto laboral.
* Si la respuesta es correcta, Isabelle menciona la respuesta correcta y Marina responde: ¡Sí, exactamente! Una competencia profesional es, efectivamente, la capacidad, medible, de aplicar conocimientos, habilidades prácticas y competencias transversales estrictamente necesarias para llevar a cabo una tarea en un contexto laboral.

1. **SoftSkills/Competencias transversales (CT): Diferenciar entre soft skills y CT, entender las CT como un recurso de habilidades profesionales. + CT de Isabelle vendedora vs empleada administrativa:**

M: Pero fíjate, además de los conocimientos teóricos (saber) y las habilidades prácticas (saber-hacer), hay otras cosas que también son muy importantes. Por ejemplo, tu capacidad para comunicarte con los clientes, responder a sus preguntas y darles consejos. No se trata solo de conocer los productos o las técnicas de atención al cliente para ofrecer recomendaciones, ¿verdad?

I: Exactamente, era muy importante escuchar atentamente al cliente y hacer las preguntas correctas. Es indispensable para entender sus necesidades y responder de manera clara y convincente.

M: ¡Eso es! La habilidad que te permite comunicarte de manera efectiva es una habilidad específica. Es una habilidad que complementa tus conocimientos teóricos y prácticos. Es lo que llamamos una competencia transversal (CT). ¿Tienes algún otro ejemplo?

Inserta un cuestionario (PRM) con 3 preguntas:

* Primera pregunta: gestión de inventario:

Basándote en las tareas que describió Isabelle, pregunta cuál es la competencia transversal aplicada. *(La organización desempeña un papel crucial. No se trata solo de usar un software para gestionar inventarios, sino también de mantener el orden en la tienda, asegurar la disponibilidad de los productos y organizar la disposición de los productos de manera eficiente cada día). Elegir entre 3 opciones:*

* Si la respuesta es incorrecta, Isabelle menciona la opción equivocada y Marina responde:  
  *"No, eso no es del todo correcto. En este caso, se trata de una habilidad práctica o un conocimiento."*
* Si la respuesta es correcta, Isabelle menciona la opción correcta y Marina responde:  
  *"¡Exacto! Eso es una competencia transversal."*
* Segunda pregunta: gestión de caja:

Basándote en las tareas que describió Isabelle, pregunta cuál es la competencia transversal aplicada. Elegir entre 3 opciones:

* Si la respuesta es incorrecta, Isabelle menciona la opción equivocada y Marina responde: *No, eso no es del todo correcto. En este caso, se trata de una habilidad práctica o un conocimiento.*
* Si la respuesta es correcta, Isabelle menciona la opción correcta y Marina responde:  
  *¡Exacto! Eso es una competencia transversal.*
* Tercera pregunta: Organización de productos:

Basándote en las tareas que describió Isabelle, pregunta cuál es la competencia transversal aplicada:

* Si la respuesta es incorrecta, Isabelle menciona la opción equivocada y Marina responde: *No, eso no es del todo correcto. En este caso, se trata de una habilidad práctica o un conocimiento.*
* Si la respuesta es correcta, Isabelle menciona la opción correcta y Marina responde:  
  *¡Exacto! Eso es una competencia transversal.*

M: ¿Te das cuenta de que cada una de estas competencias transversales solo puede ponerse en práctica en un contexto laboral real?

I:Sí, necesito estar inmersa en la tarea para reflexionar y ajustar mi comportamiento y actitud de manera adecuada a la situación.

Cuestionario sobre la definición de competencias transversales (CT):

M: De esta forma, puedes ser completamente competente. Por eso las empresas buscan activamente estas competencias transversales en sus empleados/as. Son específicas de un puesto. Es decir, no siempre tendrán la misma forma de un trabajo a otro, aunque algunas son transferibles.

I:Sí, entiendo perfectamente lo que dices. Por ejemplo, podría adaptar la competencia transversal de organización para registrar datos en una hoja de Excel. Es la misma competencia, pero adaptada a la realidad específica de un puesto como administrativa.

Inserta un cuestionario (PRM) :

Basándote en una CT de Isabelle, haz propuestas sobre cómo se podría adaptar en otro trabajo.

M: ¡Exacto!

I:¿Y estas competencias transversales se pueden adquirir tanto en el trabajo como en una formación profesional?

M: ¡Por supuesto! Las competencias transversales se desarrollan y se adquieren principalmente en situaciones laborales. Pero también es posible en una formación, siempre que el organismo formativo te ofrezca simulaciones de trabajo lo más cercanas posible a la realidad del puesto. Porque una CT, ya sea en el trabajo o en formación, se aprende. ¿Por ejemplo, te sentías cómoda con todas las CT relacionadas con tu trabajo?

I: Con algunas, como la gestión de inventario, tuve que acostumbrarme y aprender. Pero al final me sentía muy cómoda. Tan cómoda que mi jefa incluso me nombró responsable de los inventarios mensuales. Pero es cierto que, en cuanto a la organización del lineal, no siempre tenía buen ojo para destacar correctamente los productos.

M: ¿Y qué hacías en esos casos?

I: Pedía ayuda a mi compañero.

M:Eso está perfecto. Como ves, las CT se pueden adquirir en situaciones reales, de forma individual o colectiva, con el apoyo de compañeros/as directos/as o superiores jerárquicos.

I: Y en formación, sería gracias a mi implicación en las tareas propuestas, pero también con la ayuda de otros/as estudiantes y de mi formador/a.

M: ¡Exacto! ¿Y ves cómo ahora puedes hablar de ello fácilmente?

I: Sí, soy capaz de identificar las CT más importantes en mi trabajo, aquellas que ya pongo en práctica con facilidad y en qué situaciones. Pero también sé cuáles necesito mejorar y qué me ayuda a aplicarlas.

M:Me alegra mucho oírte hablar así. Por lo general, en una entrevista de trabajo, es relativamente fácil describir los conocimientos y habilidades técnicas que se han adquirido y aplicado en la trayectoria profesional. Cuando se ha realizado una formación, estas suelen evaluarse, reconocerse y certificarse mediante un diploma o certificación. Pero, con las competencias transversales, a veces es más complicado.

DIVIDIR AQUÍ

1. **Entender por qué la valoración de las competencias transversales (CT) es importante para uno mismo y su trayectoria profesional.**

I: Nunca había reflexionado sobre esto, y ahora me doy cuenta de todo lo que he adquirido, especialmente en cuanto a mi comportamiento y actitud en situaciones laborales. Esto aumenta mi confianza en mí misma y hará más fácil mi reorientación profesional y mi acceso a una formación.

M: Sí, por eso es tan importante poder valorar todo lo que has adquirido y ser capaz de hablar sobre ello con soltura. Ya has pasado la primera etapa, que es la más importante: la reflexividad, es decir, la capacidad de reflexionar sobre tu propia actividad y reconocerte a ti misma tus propias competencias.

I: Sí, y veo cuánto refuerza mi confianza en mí misma. De hecho, a veces le decía a mi compañero lo impresionante que era su creatividad al resaltar los juguetes en la tienda, o incluso reconocía la comunicación cercana de mi superior.

M: Exactamente. Te reconoces tus competencias, pero también reconoces las de los demás, independientemente de las relaciones jerárquicas. Porque la valoración es abierta, lo que significa que puede ser realizada por uno/a mismo/a y por los demás. No debería limitarse exclusivamente a un reconocimiento vertical que provenga de una autoridad o de alguien identificado como superior.

Incluir las preguntas de Jean en un cuestionario (PRM) ?

1. **Entender para qué sirven los OpenBadges en la valoración de las CT y en la búsqueda de empleo**

I: Pero, como mencionaste antes, los conocimientos y habilidades técnicas se pueden visibilizar fácilmente y reconocer mediante certificaciones. ¿Cómo puedo valorar y visibilizar las competencias transversales que he adquirido, así como mi toma de conciencia sobre su importancia?

M: Existe una herramienta digital muy interesante llamada OpenBadge. Es una imagen que puedes compartir online, que contiene información y sirve para reconocer competencias.

I: ¡Qué interesante! Entonces, ¿en el contexto de las CT y la valoración abierta de la que hemos hablado, puedo usar los OpenBadges para tomar conciencia de mis CT, reconocer mis esfuerzos de aprendizaje y desarrollo. ¿Puedo utilizarlos para poner en valor mis competencias en el marco de mi inserción profesional?

M: ¡Por supuesto! Puedes usar los OpenBadges para describir tus experiencias y dar ejemplos de cómo has aplicado tus CT en tu trabajo. Estos OpenBadges pueden integrarse en tu perfil de LinkedIn o añadirse a tu currículum mediante un código QR.

Inserta un video Loom que muestre Orca y un OpenBadge CT (o utiliza OpenBadge Factory).

I: ¡Es fantástico! ¡Es justo lo que necesito! Así podría integrarlo en mi perfil de LinkedIn o generar un código QR para mi currículum.

M: ¡Exacto! Y espera, eso no es todo. Al reflexionar sobre las competencias transversales y reconocerlas mediante OpenBadges, en realidad estás entrando a formar parte de una Comunidad de Práctica. Una comunidad que comparte el interés por las CT.

I: ¿Una comunidad de práctica en el sentido de compartir experiencias comunes con otras personas que, como yo, están interesadas en las CT y en cómo reconocerlas?

M: Sí, eso es. Pero además, en esta plataforma también puedes contactar con todas las personas que tienen las mismas insignias que tú. Si te interesa, puedo mostrarte entrevistas con Serge Ravet y Muriel Moujeard, los creadores de los OpenBadges, donde explican todas sus ventajas.

Inserta un vídeo Loom de Orca.

I: Muchas gracias, Marina.

M: De nada, Isabelle. Nos vemos la próxima semana para profundizar en el tema de los OpenBadges. Que tengas un buen día.

I: Perfecto. Igualmente, que tengas un buen día.

Inserta cuestionario final (PRM) de síntesis