

DEIMAN4FINANCE

WP2.A1

METODOLOGIA



Índex

Introducció	03
Descripció del projecte	06
Descripció de l'objectiu	12
Descripció del curs	15
El/la gerent de Diversitat, Equitat i Inclusió (DEI)	19
Millors pràctiques per a gestors de DEI	25
Directrius de microcredencials	35
Conclusions	53





Introducció

1.1 Importància de la diversitat, l'equitat i la inclusió en el sector financer

En el panorama global actual, caracteritzat per ràpids canvis econòmics i socials, la diversitat, l'equitat i la inclusió (DEI) són factors estratègics per a l'èxit de qualsevol organització, especialment en el sector financer. Tradicionalment percebut com a conservador i dominat per models de lideratge homogenis, el sector financer reconeix cada cop més el valor de la DEI per abordar els reptes del mercat i fomentar la innovació i el creixement sostenible.

→ **Diversitat: un recurs per a la competitivitat**

La diversitat, entesa com una varietat d'experiències, habilitats i orígens culturals, permet a les empreses financeres abordar problemes complexos amb múltiples perspectives. Els equips diversos han demostrat una major capacitat d'innovació, han millorat els processos de presa de decisions i una resposta més eficaç a les necessitats d'una clientela cada cop més heterogènia. Per exemple, la inclusió de dones, minories ètniques i persones amb discapacitat en els equips directius millora la representativitat d'una organització, apropant-la als seus clients i a les seves necessitats.

→ **Equitat: una qüestió de justícia i rendiment**

L'equitat garanteix que totes les persones, independentment dels seus orígens, tinguin accés a oportunitats i recursos adequats per assolir el seu potencial. En el sector financer, promoure l'equitat significa eliminar les barreres que dificulten l'avanç professional dels talents poc representats i garantir que tothom tingui l'oportunitat de contribuir a l'èxit organitzatiu. Les polítiques centrades en l'equitat, com ara els programes de mentoria per a grups desfavorits o les iniciatives per reduir la bretxa salarial de gènere, no només promouen la justícia social, sinó que també milloren la cohesió interna i la productivitat.

→ **Inclusió: Crear un entorn de suport per a tothom**

La inclusió consisteix a crear un entorn on cada empleat se senti valorat, respectat i recolzat. En el sector financer, això es tradueix en la implementació de polítiques i pràctiques que garanteixin la participació activa de totes les persones, independentment del gènere, l'origen ètnic, l'orientació sexual o la discapacitat. Un entorn inclusiu fomenta el benestar dels empleats, redueix la rotació de personal i reforça el compromís, la qual cosa té efectes positius en la rendibilitat i la reputació corporativa.

→ **La DEI com a palanca per a la innovació i la sostenibilitat**

La diversitat, l'equitat i la inclusió no són només valors ètics, sinó també eines per millorar el rendiment empresarial i promoure la sostenibilitat. Estudis internacionals han demostrat que les empreses que adopten polítiques de DEI aconseguen millors resultats financers en comparació amb competidors menys inclusius. Això passa perquè la DEI millora la resiliència organitzativa i la capacitat de respondre a un mercat global en evolució.

En el context del sector financer, promoure la DEI també significa garantir una major responsabilitat social i ambiental, d'acord amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de les Nacions Unides. Les institucions financeres que adopten la DEI no només milloren el seu impacte social, sinó que també es posicionen com a líders del canvi, atraient inversors i clients que busquen socis ètics i responsables.

→ **Reptes i oportunitats**

Malgrat els progressos, el sector financer s'enfronta a importants reptes per aprofitar plenament el potencial de la DEI. Persisteixen les barreres culturals, els estereotips de gènere i la manca de consciència sobre la importància de les polítiques inclusives. Tanmateix, aquests reptes també representen oportunitats per a les empreses que decideixen invertir en DEI. Destacar al mercat, atraure talent i construir una reputació positiva són només alguns dels beneficis tangibles d'adoptar una cultura inclusiva. En conclusió, la diversitat, l'equitat i la inclusió no són només imperatius ètics, sinó eines fonamentals per fer avançar el sector financer. Promoure-les significa crear organitzacions més resilents i innovadores que estiguin preparades per afrontar els reptes d'un món cada cop més complex i interconnectat.



2. Descripció del projecte

2.1 Estructura, context i objectius del projecte

El projecte DEIMAN4FINANCE, acrònim de Diversitat, Equitat i Inclusió com a Actiu en el Sector Financer, és una iniciativa innovadora finançada en el marc del programa Erasmus+ Key Action 2. Es va llançar l'1 de desembre de 2024 i tindrà una durada de 24 mesos fins al 30 de novembre de 2026. El projecte té com a objectiu abordar estratègicament els reptes que planteja la manca d'inclusió i diversitat en el sector financer, centrant-se en l'adaptació de l'Educació i la Formació Professional (VET) per satisfer les necessitats d'un mercat laboral en constant evolució.

L'estructura del projecte està dissenyada per abordar sistemàticament les necessitats de formació dels treballadors i estudiants integrant els principis de diversitat, equitat i inclusió (DEI) en un context sectorial específic. L'enfocament busca reduir la bretxa entre les habilitats requerides pel sector financer i la preparació que ofereixen els programes tradicionals de formació professional, proporcionant solucions innovadores, flexibles i accessibles.

→ **2.2 Objectiu i àrees d'aplicació del projecte DEIMAN4FINANCE**

L'objectiu principal del projecte és promoure la integració de la diversitat i la inclusió com a actius estratègics per al sector financer. Això s'aconseguirà mitjançant el desenvolupament de mòduls de formació innovadors i la introducció d'un nou rol professional: el Gestor de Diversitat, Equitat i Inclusió (DEIMAN). Aquest rol serà fonamental per fomentar l'adopció de pràctiques inclusives dins de les organitzacions, contribuint a la creació d'entorns de treball més justos i respectuosos.

Àrees d'aplicació del projecte:

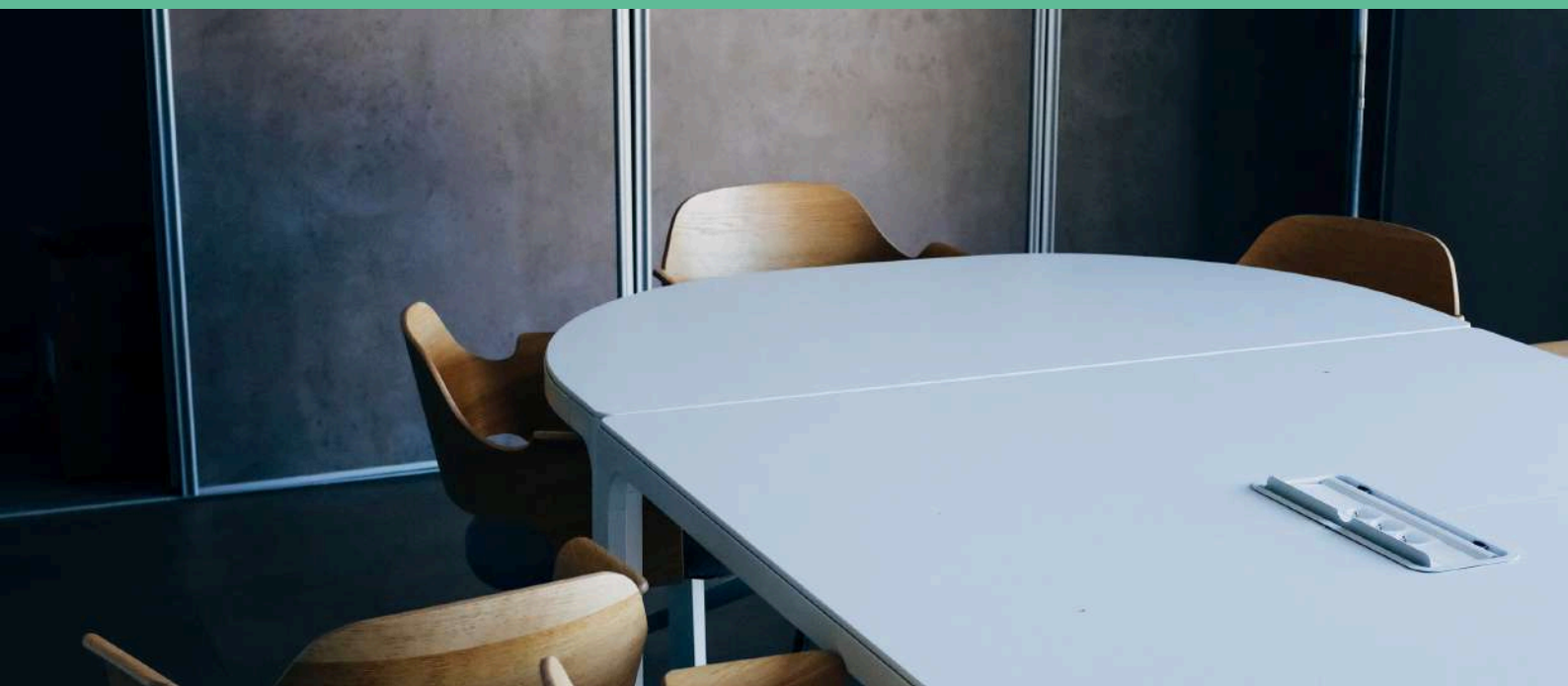
- **Formació Professional (FP):** Adaptar els programes de formació a les necessitats d'un sector on la innovació i la capacitat d'atreure talent divers són essencials.
- **Sector financer:** Promoure canvis culturals i operatius dins de les empreses, fomentant l'adopció de polítiques inclusives i innovadores.
- **Inclusió social:** Proporcionar oportunitats de formació a grups poc representats, com ara dones, migrants i persones amb discapacitat, millorant així el seu accés al mercat laboral.

→ **2.2.1 El paper estratègic de la formació professional i les microcredencials**

La Formació Professional (FP) és el nucli del projecte DEIMAN4FINANCE i serveix com a vehicle fonamental per abordar les necessitats del mercat laboral. Mitjançant la creació de mòduls de formació flexibles i centrats en l'aprenent, el projecte pretén:

- Oferir itineraris d'aprenentatge personalitzats que tinguin en compte les diverses necessitats dels participants.
- Integrar l'ús de microcredencials, una eina innovadora per certificar habilitats específiques en àrees clau com la gestió de la diversitat, l'equitat i la inclusió.

Les microcredencials, alineades amb marcs europeus com l'EQF i l'ECVET, permeten el reconeixement formal de les competències adquirides a través d'experiències d'aprenentatge curtes i modulars. Aquesta flexibilitat permet que el projecte arribi a un públic ampli, inclosos treballadors que busquen reciclar-se professionalment, estudiants i professionals del sector financer.





2.3 Objectius específics: Adaptar la formació professional a les necessitats del sector financer

Per abordar les demandes d'un sector en constant evolució, el projecte pretén assolir els següents objectius específics:

1. Adaptació de la formació professional a les necessitats del mercat:

- Desenvolupar programes de formació a mida que reflecteixin les habilitats requerides en el sector financer, com ara la gestió de la diversitat i la capacitat de treballar en entorns multiculturals.
- Crear el nou rol professional del Gestor de DEI, essencial per guiar les empreses en la implementació de polítiques inclusives.

2. Flexibilitat i innovació:

- Dissenyar mòduls de formació flexibles i centrats en l'aprenent, accessibles a una àmplia gamma de participants, incloses persones amb necessitats específiques.
- Integrar metodologies d'aprenentatge innovadores, com ara plataformes digitals interactives i eines de microcredencialització, per millorar la participació i la rellevància del contingut de la formació.



3. Promoure la inclusió i l'equitat:

- Proporcionar recursos i certificacions específics per validar les habilitats relacionades amb el DEI, millorant l'accés al mercat laboral dels grups poc representats.
- Sensibilitzar el sector financer sobre la importància d'adoptar pràctiques inclusives com a palanca per millorar la competitivitat empresarial.

4. Impacte social i sostenibilitat:

- Contribuir a la creació d'un sector financer més just i inclusiu reduint les barreres d'entrada i promovent la diversitat com a valor afegit.
- Assegurar que les solucions desenvolupades siguin escalables i integrades en els sistemes de formació professional dels països socis per a un impacte durador i sostenible.



2.3 Objectius específics: Adaptar la formació professional a les necessitats del sector financer

Per abordar les demandes d'un sector en constant evolució, el projecte pretén assolir els següents objectius específics:

1. Adaptació de la formació professional a les necessitats del mercat:

- Desenvolupar programes de formació a mida que reflecteixin les habilitats requerides en el sector financer, com ara la gestió de la diversitat i la capacitat de treballar en entorns multiculturals.
- Crear el nou rol professional del Gestor de DEI, essencial per guiar les empreses en la implementació de polítiques inclusives.

2. Flexibilitat i innovació:

- Dissenyar mòduls de formació flexibles i centrats en l'aprenent, accessibles a una àmplia gamma de participants, incloses persones amb necessitats específiques.
- Integrar metodologies d'aprenentatge innovadores, com ara plataformes digitals interactives i eines de microcredencialització, per millorar la participació i la rellevància del contingut de la formació.

• 3. Descripció de l'objectiu



El projecte DEIMAN4FINANCE no és només una iniciativa de formació, sinó una resposta estratègica als reptes del sector financer, que serveix com a model per promoure la inclusió i la innovació en l'educació i el mercat laboral. El projecte DEIMAN4FINANCE es va dissenyar a partir d'una anàlisi exhaustiva de les necessitats realitzada durant la seva fase de planificació. Aquesta anàlisi va destacar la necessitat d'establir un perfil comú de gestor de diversitat, equitat i inclusió (DEI) a tota la Unió Europea. Donada la creixent importància de la DEI en el sector financer, s'ha fet evident que cal abordar grups objectiu específics per garantir l'impacte i la sostenibilitat a llarg termini del projecte.

Grup objectiu directe

Els principals beneficiaris de DEIMAN4FINANCE són persones que ja treballen al sector financer i que necessiten formació especialitzada en diversitat, equitat i inclusió. Més concretament, el projecte està dirigit a:

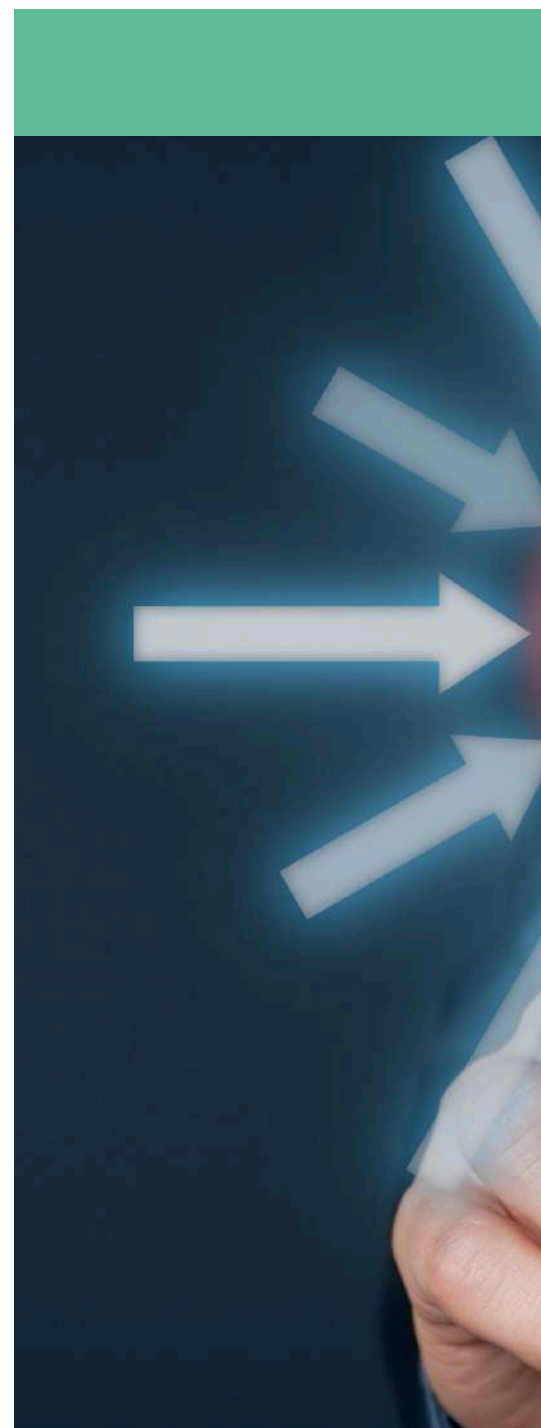
- **Estudiants de Formació Professional Contínua (FP):** Professionals que ocupen llocs de direcció intermèdia en institucions financeres o empreses relacionades amb la gestió d'actius. Aquestes persones tenen un paper crucial en la configuració de les polítiques corporatives i en la influència en la cultura del lloc de treball. Proporcionar-los un programa de formació estructurat en DEI els permetrà fomentar entorns inclusius i implementar estratègies de DEI dins de les seves organitzacions.

- Organitzacions de formació professional en finances: Institucions i proveïdors de formació que ofereixen cursos de desenvolupament professional en finances. En integrar els principis de la DEI als seus plans d'estudis, aquestes organitzacions ajudaran a dotar els professionals financers de les competències necessàries per gestionar la diversitat de manera eficaç i promoure pràctiques empresarials inclusives.

Grup objectiu indirecte

Tot i que els beneficiaris directes rebran formació específica, l'impacte indirecte del projecte s'estén a una gamma més àmplia de parts interessades que es poden beneficiar de la integració d'un rol estandarditzat de gestor de DEI. Aquestes inclouen:

- **Empreses financeres:** empreses que operen en el sector financer que tenen com a objectiu millorar les seves estratègies de responsabilitat social corporativa (RSC) i construir forces de treball més inclusives.
- **Empreses de gestió d'actius:** Organitzacions que gestionen inversions i carteres financeres, on els processos de presa de decisions inclusius poden conduir a estratègies financeres més sostenibles i ètiques.
- **Bancs i institucions financeres:** actors clau de l'economia global que han de garantir el compliment de les regulacions de la DEI i millorar els seus esforços d'inclusió per millorar tant la cultura interna com les relacions amb els clients.




- **Organitzacions sense ànim de lucre:** Entitats que col·laboren amb institucions financeres en iniciatives que promouen la diversitat, la inclusió social i la igualtat d'oportunitats. Aquestes organitzacions poden servir com a socis valuosos en la defensa de polítiques de DEI i el suport als grups marginats en l'accés als serveis financers.

En abordar tant grups objectiu directes com indirectes, DEIMAN4FINANCE pretén crear un impacte integral en el sector financer. El projecte busca reduir la bretxa entre l'actual manca de formació estandarditzada en DEI i la creixent demanda d'un lideratge inclusiu a les institucions financeres. A través de programes educatius específics, la participació de les parts interessades i el desenvolupament d'un perfil de gestor de DEI, el projecte contribuirà a fer que el sector financer europeu sigui més equitatiu, inclusiu i socialment responsable.



4. Descripció del curs



El projecte DEIMAN4FINANCE s'estructura al voltant d'un programa de formació innovador i flexible dissenyat per satisfer les necessitats canviants del sector financer, alhora que promou la diversitat, l'equitat i la inclusió (DEI). El curs es basa en una estructura modular, que permet als estudiants adquirir progressivament les competències necessàries alhora que adapten els seus itineraris d'aprenentatge a la seva experiència professional i aspiracions professionals. A més, l'enfocament de la formació es basa en la flexibilitat i la personalització, garantint l'accessibilitat per a una àmplia gamma de participants, des de professionals de la direcció intermèdia en institucions financeres fins a aquells que busquen oportunitats de millora de les seves habilitats en la gestió d'actius i camps relacionats.

4.1 Estructura modular del curs

El curs de formació DEIMAN4FINANCE es divideix en mòduls temàtics, cadascun dels quals se centra en un aspecte específic de la gestió de la DEI en el sector financer. L'enfocament modular garanteix un aprenentatge progressiu, permetent als participants desenvolupar una comprensió profunda dels conceptes de DEI alhora que els apliquen a contextos financers del món real.

Cada mòdul inclou:

- **Fonaments teòrics: Proporcionar una base conceptual sòlida sobre els principis de la DEI, la legislació pertinent i les millors pràctiques en les institucions financeres.**

- **Estudis de casos i aplicacions pràctiques:** ofereix informació sobre com s'han implementat amb èxit les estratègies de DEI en diverses organitzacions financeres.
- **Microcredencials i validació de competències:** certificació d'habilitats específiques adquirides a cada mòdul, que permeten als estudiants acumular qualificacions reconegudes alineades amb marcs europeus com l'EQF i l'ECVET.

Aquest format estructurat però flexible permet als participants interactuar amb el material de formació al seu propi ritme, alhora que garanteix que desenvolupin un conjunt complet d'habilitats aplicables als seus rols professionals. La integració d'eines digitals afavoreix encara més l'accessibilitat del curs, permetent als estudiants interactuar amb el contingut d'una manera dinàmica i atractiva.

4.2 Enfocament de la formació: flexibilitat i aprenentatge personalitzat

Un dels principis bàsics de DEIMAN4FINANCE és el seu enfocament centrat en l'aprenent, que prioritza la flexibilitat i els itineraris d'aprenentatge personalitzats.



Atesa la diversitat d'orígens dels participants, des de professionals financers fins a estudiants de formació professional, el curs està dissenyat per adaptar-se a diferents estils d'aprenentatge, horaris i necessitats professionals.

Enfocament d'aprenentatge combinat

Es preveu que la formació s'imparteixi mitjançant un model d'aprenentatge semipresencial, combinant:

1

Aprenentatge en línia: ofereix mòduls a ritme propi, contingut interactiu i classes magistrals gravades per garantir l'accessibilitat dels professionals ocupats.

2

Tallers presencials i sessions d'aprenentatge entre iguals: Oferir oportunitats perquè els participants participin en debats, exercicis de rol i projectes en grup centrats en la implementació de la DEI en institucions financeres.

3

Programes de mentoria i coaching: Connectar els estudiants amb professionals de la DEI amb experiència que poden oferir orientació i coneixements del món real sobre l'aplicació d'estratègies de DEI.

Enfocament d'aprenentatge combinat

Per millorar la participació i la rellevància, el programa de formació incorpora:

1

Tecnologies d'aprenentatge adaptatiu: permeten als participants adaptar la seva experiència en funció dels coneixements previs i els interessos professionals.

2

Avaluació basada en competències: Avaluació dels estudiants mitjançant tasques pràctiques, exercicis basats en situacions reals i desenvolupament de projectes del món real.

3

Aplicacions específiques del sector: garantir que les estratègies de DEI estiguin contextualitzades dins del sector financer, fent que la formació sigui immediatament aplicable al lloc de treball.

Integrant l'aprenentatge modular, les metodologies combinades i la personalització, el curs DEIMAN4FINANCE ofereix una experiència de formació completa i pràctica que capacita els professionals financers per convertir-se en líders en diversitat, equitat i inclusió. El programa no només millora les habilitats individuals, sinó que també contribueix a la transformació organitzativa, garantint que les institucions financeres de tota Europa incorporin els principis de la DEI a les seves estratègies corporatives.

5. El/la gerent de Diversitat, Equitat i Inclusió (DEI)

El/la gerent de diversitat, equitat i inclusió (DEI) és una figura estratègica i interfuncional dins d'una organització, encarregada de desenvolupar, implementar i supervisar estratègies que promoguin la diversitat, l'equitat i la inclusió a tots els nivells organitzatius. La centralitat d'aquest rol rau en la capacitat de comprendre les dinàmiques socials i culturals dins del lloc de treball, identificar àrees de millora i crear plans d'acció concrets per traduir els principis de la DEI en pràctiques operatives.

Un gestor de DEI eficaç ha de col·laborar amb diversos departaments de l'organització, inclosos els de recursos humans, màrqueting, operacions i lideratge executiu, per garantir que les polítiques de DEI s'integrin en totes les àrees de l'organització.



Competències clau del gestor de DEI

1

Coneixement profund dels temes de DEI: Un gestor de DEI ha d'entendre els reptes relacionats amb la diversitat, la inclusió i l'equitat tant en contextos empresarials com socials. Això inclou el coneixement dels biaixos inconscients, les desigualtats sistèmiques i les estratègies per superar aquestes barreres.

2

Habilitats de comunicació efectives: Una comunicació clara, empàtica i específica és essencial per conscienciar i involucrar tots els nivells organitzatius, fomentant el diàleg sobre temes delicats i complexos com la diversitat i la inclusió.

3

Habilitats analítiques: El gestor de DEI ha de recopilar, analitzar i interpretar dades per controlar l'impacte de les polítiques de DEI, identificar les mancances i mesurar el progrés respecte als objectius establerts.

4

Lideratge i gestió del canvi: Liderar l'organització a través de la transformació cultural requereix habilitats de lideratge, resiliència i una visió estratègica que equilibri la innovació amb les necessitats organitzatives.



5.2 Objectius del gestor de DEI en la promoció de pràctiques inclusives

El/la gerent de DEI treballa per crear un lloc de treball on cada individu se senti valorat/da, respectat/da i recolzat/da per assolir el seu potencial. Els principals objectius inclouen:

→ 1. Desenvolupament i implementació d'estratègies DEI

El gerent de DEI és responsable de dissenyar plans d'acció que integrin la diversitat, l'equitat i la inclusió en les operacions diàries de l'empresa. Aquestes estratègies han de ser adaptables als canvis del mercat i a les necessitats específiques de l'organització. A més d'això, el gerent de DEI ha de garantir mecanismes que permetin a tots els empleats/membres del personal participar en la definició de la full de ruta estratègica cap a la inclusió.

→ 2. Sensibilització i formació del personal

A través de tallers, sessions de formació i campanyes de sensibilització, el gerent de DEI educa els empleats i els líders de l'empresa sobre els beneficis de la diversitat, alhora que redueix els estereotips i els biaixos.





→ **3. Seguiment i avaluació de les iniciatives de DEI**

Mitjançant indicadors clau de rendiment (KPI), el gerent de DEI mesura l'eficàcia de les polítiques implementades. Això inclou el seguiment de la diversitat de la força laboral, la cultura del lloc de treball i el progrés cap als objectius establerts.

→ **4. Fomentar un entorn de treball inclusiu**

El gerent de DEI garanteix que l'organització sigui un lloc on tots els empleats, independentment del gènere, l'origen ètnic, l'orientació sexual, la capacitat física o l'origen socioeconòmic, puguin prosperar. Això és possible garantint un entorn de col·laboració per fomentar la cooperació entre els membres del personal, de manera que puguin col·laborar en tasques específiques i dins dels equips.

→ **5. Promoció de les Cartes de la Diversitat i el Compromís Europeu**

El compromís de l'empresa amb la diversitat i la inclusió, promogut pels gerents de DEI, es pot recolzar mitjançant la promoció de la signatura de Cartes nacionals de la Diversitat, que formen part de la Plataforma de Cartes de la Diversitat de la UE, creada el 2010 per iniciativa de la Comissió Europea.

Aquesta plataforma serveix com a espai d'intercanvi entre les Cartes Europees de la Diversitat, facilitant l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques a través de reunions, seminaris d'experts i fòrums anuals d'alt nivell. Signar una Carta de la Diversitat significa que una organització es compromet voluntàriament a promoure la diversitat i la igualtat d'oportunitats al lloc de treball, independentment de l'edat, la discapacitat, el gènere, la raça o l'origen ètnic, la religió o l'orientació sexual. Convertir-se en signatari també proporciona accés a una àmplia xarxa de col·legues, publicacions i eines de suport per a l'avaluació comparativa, la mesura i el seguiment. A través de la plataforma, els promotors de la carta poden col·laborar regularment i desenvolupar eines comunes, reforçant encara més l'enfocament estratègic de la DEI a nivell europeu.



5.3 Valor afegit del gestor de DEI en el sector financer

En el sector financer, sovint percebut com a tradicional i competitiu, el paper del DEI Manager serveix com a palanca estratègica per abordar els reptes del mercat global i promoure un creixement sostenible.

Millora de la reputació corporativa:

1

Les empreses que adopten els principis de la DEI són percebudes com a innovadores, ètiques i responsables, i atrauen l'interès de clients, inversors i socis. Això és particularment important en un sector on la confiança és crucial.

Atracció i retenció de talent:

2

Un entorn de treball inclusiu és un factor clau per atraure professionals altament qualificats i retenir-los. La diversitat en els equips corporatius fomenta l'intercanvi d'idees i millora les habilitats col·lectives.

Innovació i rendiment:

3

La recerca demostra que els equips diversos són més innovadors i tenen un millor rendiment gràcies a la varietat de perspectives, experiències i competències. Això és crucial per abordar els complexos reptes del sector financer.

Compliment normatiu:

4

Garantir el compliment de les normatives internacionals i locals sobre diversitat i inclusió redueix el risc de sancions legals i demostra el compromís ètic de l'organització.

6. Millors pràctiques per a gestors de DEI

6.1 Què és una bona pràctica? - Criteris per seleccionar estudis de casos de bones pràctiques

L'objectiu de la "Guia" de bones pràctiques és fomentar el pensament crític i ampliar les perspectives de les empreses del sector financer, els operadors financers i els organismes de formació professional. Destaca les oportunitats per innovar i promoure una major consciència sobre la valorització dels principis de la DEI, alhora que fomenta la sostenibilitat en totes les dimensions econòmiques, socials i ambientals.

En el context d'aquest projecte, una bona pràctica és un exemple d'una empresa, iniciativa o operador del sector financer que ha demostrat un èxit provat i resultats positius. Representa una experiència validada, repetible i impactant que es pot recomanar per a una adopció més àmplia.

Els socis van seleccionar els exemples del Compendi de Bones Pràctiques basant-se en els criteris següents:



**EFICAÇ I
REEIXIT:**

AQUESTES PRÀCTIQUES REPRESENTEN ELS MÈTODES MÉS EFICAÇOS PER ASSOLIR OBJECTIUS ESPECÍFICS, DONANT RESULTATS POSITIUS PER A LES EMPRESES.

SOSTENIBLE:

ABORDEN LES NECESSITATS AMBIENTALS, ECONÒMIQUES I SOCIALS ACTUALS SENSE COMPROMETRE LA CAPACITAT DE LES GENERACIONS FUTURES PER SATISFER LES SEVES PRÒPIES NECESSITATS.

**TÈCNICAMENT
FACTIBLE:**

FÀCIL D'APRENDRE, IMPLEMENTAR I REPLICAR

PARTICIPATIU:

PROMOUEN ENFOCAMENTS INCLUSIUS, FOMENTANT LA RESPONSABILITAT COMPARTIDA DE LES DECISIONS I LES ACCIONS.

**REPLICABLE I
ADAPTABLE:**

APTE PER A LA REPLICACIÓ EN CONTEXTOS SIMILARS, AMB POTENCIAL D'ADAPTACIÓ A SITUACIONS DIVERSES.

**CENTRAT EN LA
RESILIÈNCIA:**

CONTRIBUÏR A LA REDUCCIÓ DE CRISIS/RISCOS, MILLORANT LA RESILIÈNCIA ECONÒMICA I COMUNITÀRIA.

En adherir-se a aquests criteris, el Compendi destaca les pràctiques que inspiren i permeten una innovació i sostenibilitat significatives en el sector financer.

6.2 EL PODER DELS CASOS PRÀCTICS COM A EINA DE FORMACIÓ

Aquesta col·lecció de bones pràctiques serveix com a recurs de formació innovador, que combina coneixements dels països participants de la UE per proporcionar als educadors i estudiants de formació professional una guia completa sobre els factors, les iniciatives i les oportunitats clau. Aquest enfocament és particularment rellevant en el panorama actual, on atendre les necessitats de les persones, el planeta i els beneficis és més important que mai.

Us animem a integrar aquests estudis de casos en les vostres pràctiques docents i de formació. Per què? Perquè els estudis de casos:

Il·lustrar l'aplicació al món real de teories o conceptes.

Estan basats en contextos de la vida real, fomentant l'empatia i la participació presentant reptes identificables per resoldre.

Permetre als estudiants explorar conceptes des de noves perspectives.

Mitjançant la participació en estudis de casos, els estudiants desenvolupen activament competències clau, com ara:

Resolució de problemes i gestió de l'ambigüitat.

Aplicació d'eines analítiques, quantitatives i qualitatives.

Presca de decisions en situacions complexes del món real.

DEIMAN4FINANCE té com a objectiu millorar significativament l'educació financera mitjançant:

Sensibilització i compromís amb el creixement empresarial sostenible i ètic

Proporcionar coneixements aplicats a la indústria que donin suport al desenvolupament professional, millorin el rendiment i fomentin l'adaptabilitat, beneficiant en última instància les persones, el planeta i els beneficis.

6.3 Pedagogia de l'estudi de cas

Integrant els estudis de cas de DEIMAN4FINANCE en els itineraris d'ensenyament/formació, és possible abordar els reptes pedagògics clau alhora que es fomenten les habilitats cognitives d'ordre superior en els estudiants. Aquest enfocament s'alinea amb una filosofia de formació professional que connecta directament el coneixement amb l'acció (Boehrer, 1995).

El mètode del cas és una eina potent i flexible per desenvolupar habilitats cognitives. A diferència dels mètodes d'ensenyament tradicionals que se centren en presentar primer la teoria i utilitzar exemples com a reforç suplementari, el mètode del cas situa el problema al centre de l'aprenentatge. A mesura que els estudiants treballen per resoldre el problema, reconeixen ràpidament la seva necessitat d'eines i teories, cosa que els motiva a aprendre d'una manera més compromesa i decidida (Velenchik, 1995).

Aquest mètode no només fa que la teoria sigui més rellevant, sinó que també ajuda els estudiants a pujar per l'escala de les habilitats cognitives, progressant des dels nivells fonamentals de coneixement i comprensió fins a habilitats d'ordre superior com l'anàlisi, la síntesi i l'avaluació. Aquesta progressió s'alinea amb la taxonomia de Bloom (1956), proporcionant un marc clar i estructurat per desenvolupar les competències dels estudiants.

Mitjançant l'ús d'estudis de casos, els educadors poden fomentar el pensament crític, la resolució de problemes i una comprensió més profunda dels conceptes teòrics, tots essencials per impulsar la innovació i fomentar el creixement sostenible.

6.4 El poder pedagògic dels estudis de casos

El mètode de l'estudi de cas és una eina potent per desenvolupar habilitats educatives clau mitjançant la col·locació del coneixement en contextos del món real. Millora l'aprenentatge de les maneres següents:

→ **Consolidació de coneixements:**

El mètode del cas afavoreix la recuperació d'informació rellevant dins d'un marc pràctic. Tot i que fomenta la referència a una àmplia gamma de materials, se centra en aplicar els coneixements més adequats en lloc d'exigir una comprensió completa des del principi.

→ **Comprensió:**

Això implica comprendre el significat de la informació, demostrat mitjançant la traducció, la interpretació i l'extrapolació del material. En ancorar el coneixement en escenaris del món real, el mètode del cas facilita una comprensió més profunda dels conceptes bàsics.





→ **Aplicació:**

Els estudiants aprenen a aplicar els seus coneixements teòrics a situacions pràctiques i concretes. Per exemple, els nostres 20 casos de bones pràctiques permeten als estudiants explorar com s'implementen conceptes com la valorització de recursos (per exemple, la reducció del malbaratament alimentari) en contextos de la vida real.

→ **Anàlisi:**

Els estudis de casos desafien els estudiants a desglossar informació complexa, identificar relacions i reconèixer els principis subjacents. Aquest procés els ajuda a desenvolupar habilitats de pensament crític examinant els components d'una situació i comprenent com s'interrelacionen.

→ **Síntesi:**

Aquesta habilitat se centra en combinar diferents elements per crear un nou tot. Per exemple, els estudiants poden tenir la tasca de desenvolupar un nou model de negoci, elaborar un pla de desenvolupament estratègic o explorar respostes innovadores a reptes globals com l'acció climàtica i el Pacte Verd.

→ **Avaluació:**

Després d'analitzar i sintetitzar un cas, els alumnes realitzen una avaluació crítica. Això implica avaluar les decisions preses dins del cas, comparar polítiques o estratègies alternatives i considerar les seves implicacions per als objectius de l'empresa.



Després d'analitzar i sintetitzar un cas, els alumnes realitzen una avaluació crítica. Això implica avaluar les decisions preses dins del cas, comparar polítiques o estratègies alternatives i considerar les seves implicacions per als objectius de l'empresa.

Instruccions per als estudiants

Per treure el màxim profit dels nostres estudis de casos de bones pràctiques, seguiu aquests passos:



Llegiu atentament l'estudi de cas i formeu-vos les vostres pròpies opinions abans d'interactuar amb el vostre grup o classe. Analitzeu críticament la bona pràctica, identificant problemes, oportunitats i possibles solucions. Prepareu un esquema de les vostres idees i accions proposades.



Un cop que tingueu una comprensió sòlida del cas, compartiu les vostres opinions amb el vostre grup.



Participar en debats oberts, escoltant activament les aportacions i els punts de vista dels altres.



Reflexiona sobre com han evolucionat les teves idees inicials a través de la interacció en grup i considera enfocaments o solucions alternatives.

6.5 Exemples pràctics d'implementació reeixida del rol de gestor de DEI

Delta Air Lines: Sota el lideratge de Keyra Lynn Johnson, directora de DEI i impacte social, Delta va eliminar el llenguatge específic de gènere com ara "senyores i senyors" en els anuncis de la porta d'embarcament, promovent un entorn més inclusiu per a tots els passatgers.



→ New York Post

Angela Rushforth al sector de la construcció: Com a fundadora de la Coalició per a la Inclusió en la Construcció i directora general de Toolstation, Angela va promoure la inclusió en la indústria, augmentant la representació de les dones i les minories ètniques.

→ Crear remot

42 organitzacions estan invertint actualment en llocs de treball dedicats a la diversitat, l'equitat i la inclusió (DEI). Per ser-hi incloses, les empreses han de complir dos criteris: tenir més de 1.000 empleats i tenir llocs de treball relacionats amb la DEI oberts en el moment de la investigació.

→ The Times i The Sunday Times

Associació de Gestors de Diversitat de Bèlgica (DMAB): Fundada el 2014, la DMAB ofereix una plataforma per a professionals de la DEI dels sectors públic i privat per compartir experiències, aprendre els uns dels altres i defensar la gestió de la diversitat. L'associació aborda diversos temes, com ara la no-discriminació, la igualtat de gènere, el lideratge inclusiu i la inclusió multicultural. Entre els membres fundadors hi ha expertes com Claire Godding, experta sènior en diversitat i inclusió a Febelfin, i Katrien Goossens, cap de diversitat, equitat i inclusió a Engie.

6.6 Anàlisi dels assoliments i l'impacte en el sector financer

La implementació efectiva de les estratègies de DEI ha comportat:

AUGMENT DE LA DIVERSITAT DE LA FORÇA LABORAL:

MILLORAR LA REPRESENTACIÓ DELS GRUPS MENYS REPRESENTATS.

MILLORA DE LA CULTURA CORPORATIVA:

CREAR UN ENTORN DE TREBALL MÉS INCLUSIU I RESPECTUÓS.

MAJOR RENDIMENT FINANCER:

ELS ESTUDIS MOSTREN QUE LES EMPRESES AMB MÉS DIVERSITAT TENDEIXEN A OBTENIR MILLORS RESULTATS FINANCERS.

6.7 Lliçons apreses i bones pràctiques replicables

COMPROMÍS DE L'ALTA DIRECCIÓ:

EL SUPORT DELS LÍDERS CORPORATIUS ÉS CRUCIAL PER A L'ÈXIT DE LES INICIATIVES DE DEI.

FORMACIÓ CONTÍNUA:

FORMAR REGULARMENT EL PERSONAL SOBRE TEMES DE DEI FOMENTA UNA CULTURA INCLUSIVA.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ:

ÚS DE DADES I MÈTRIQUES PER AVALUAR L'EFICÀCIA DE LES ESTRATÈGIES I FER MILLORES CONTÍNUES.

COMUNICACIÓ TRANSPARENT:

MANTENIR UNA COMUNICACIÓ OBERTA I HONESTA SOBRE LES INICIATIVES DE DEI I ELS PROGRESSOS REALITZATS.

En adoptar aquestes pràctiques, les organitzacions del sector financer poden beneficiar-se d'una força laboral més diversa i inclusiva, alhora que milloren el seu rendiment general.

7 Pauta microdental

7.1 Què són les microcredencials?

La Unió Europea promou les microcredencials com una manera de registrar breus experiències d'aprenentatge per satisfer les necessitats de nous coneixements, habilitats i competències. Això facilita la plena participació de totes les persones a la societat al llarg de les seves vides i dona suport a la gestió de la doble transició digital i verda, millorant així l'ocupabilitat.

L'enfocament europeu de les microcredencials es caracteritza per oferir experiències d'aprenentatge curtes que responen a una demanda més flexible d'educació i formació centrades en l'aprenent. Això amplia les oportunitats d'aprenentatge i reforça el paper de les institucions d'educació superior i formació professional en l'aprenentatge permanent, tal com va anunciar la Comissió Europea en la seva Comunicació sobre la consecució de l'Espai Europeu d'Educació per al 2025 (Recomanació europea).

Aquestes microcredencials tenen una sèrie de característiques i terminologia que les acompanyen, sent el compliment de la transparència dels processos de garantia de qualitat durant el procés el més important:

→ El registre de microcredencials és el format i el suport en què l'experiència d'aprenentatge i els seus resultats es descriuen i es transporten de manera transparent i clara. El registre pot ser independent per a cada microcredencial o acumulat, en un format modular, en registres de microcredencials més amplis.



-
- La brevetat de l'experiència (d'aprenentatge) es mesurarà en termes de la càrrega de treball teòrica que requereix l'aprenent per assolir els resultats d'aprenentatge previstos. En el nostre cas, la microcredencial tindrà una durada de 50 hores teòrico-pràctiques, que es comptaran com a 2 ECTS.
-
- L'acumulació es veu facilitada pel seu disseny modular, de manera que se'n poden afegir d'altres per crear credencials més àmplies. Facilita itineraris d'aprenentatge flexibles i centrats en la persona, que al seu torn inclouran serveis d'orientació sobre l'aprenentatge permanent.
-
- També amb el principi d'autenticitat, pel qual les microcredencials contindran informació suficient per verificar la identitat de la persona que aprèn.
-
- Portabilitat, mitjançant la qual les microcredencials són propietat de l'aprenent i poden ser fàcilment comunicades per aquest, especialment a través de plataformes digitals i moneders.

- Els resultats d'aprenentatge (objecte de la microcredencial) estan formats per coneixements, habilitats i competències específiques.

- Les experiències d'aprenentatge que condueixen a la microcredencial estan dissenyades per proporcionar a l'aprenent resultats d'aprenentatge que responguin a necessitats socials, personals, culturals o del mercat laboral. En el nostre cas, ens trobem en l'àmbit educatiu NO FORMAL, ja que no es tracta d'un aprenentatge reglat (formal) que condueixi a l'assoliment d'un títol oficial, sinó que es caracteritza per ser un conjunt d'activitats planificades respecte a objectius, temps d'aprenentatge i algun tipus de suport a l'aprenentatge que condueixi a l'obtenció d'un certificat.

- L'entorn d'aprenentatge (on es produeix l'experiència d'aprenentatge) pot ocórrer en diferents llocs, ubicacions, contextos, cultures i enfocaments mixtos diversos, en espais físics, en línia (o digital), en modalitats presencials, virtuals i híbrides. En el nostre cas, la microcredencialitat té un component ampli en diferents entorns d'aprenentatge, ja que té en compte les peculiaritats i necessitats dels diferents contextos culturals dels participants.


- Rellevància Quan tenen un objectiu clar, es conceben i es lliuren com a assoliments d'aprenentatge i oportunitats d'aprenentatge diferenciats i específics. En aquest sentit, la nostra microcredencial s'ubicarà en la plena participació de totes les persones de la societat.



7.2 Plantilla de microcredencials

Estructura general de les microcredencials

MICROCREDECIAL “ _____ ”

<p>PER CONFIRMAR</p>		<p>IDENTIFICACIÓ DE L'APRESENT</p>
<p>PER CONFIRMAR</p>		<p>TÍTOL DE MICROCREDECIAL</p>
<p>PER CONFIRMAR</p>		<p>PAÍS O REGIÓ D'EMISSIÓ</p>
<p>PER CONFIRMAR</p>		<p>ENTITAT QUE ATORGA LA MICROCREDECIAL</p>

**3 ANYS DE
VALIDESA DES DE LA
DATA D'OBTENCIÓ
(PER CONFIRMAR)**



**DATA DE
L'EXPEDICIÓ**

PER CONFIRMAR



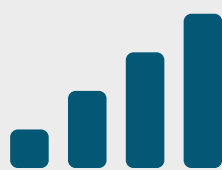
**RESULTATS
D'APRENTATGE**

**50 HORES -
2 ECTS**



**CÀRREGA DE
TREBALL**

**NIVELL 1 - 2
(EDUCACIÓ
BÀSICA
OBLIGATÒRIA)**



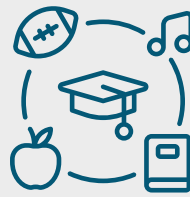
**NIVELL (I CICLE, SI
ESCAU)
D'EXPERIÈNCIA -
EQF**

- AVALUACIÓ FORMATIVA
- L'AVALUACIÓ LA DURAN A TERME ELS RESPONSABLES DE L'ENTITAT FORMATIVA.



**TIPUS
D'AVALUACIÓ**

**FORMACIÓ
HÍBRIDA/SEMIP
RESENCIAL I EN
LÍNIA**



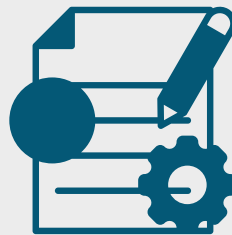
**FORMA DE
PARTICIPACIÓ EN
L'ACTIVITAT
D'APRENTATGE**

**SISTEMA DE
GARANTIA DE
QUALITAT
INTERN**



**TIPUS DE GARANTIA DE
QUALITAT UTILITZAT
PER DONAR SUPORT A
LA MICROCREDENCIAL**

**NO
REQUEREIX
L'APROVACIÓ
DE CAP ALTRA
MICROCREDE
NCIAL.**



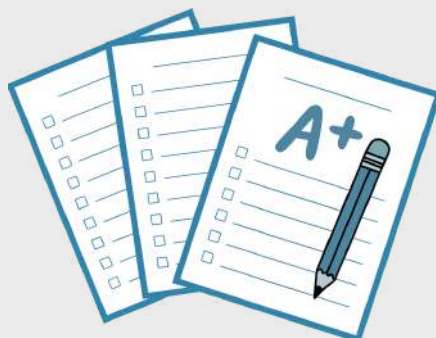
**REQUISITS PREVIS
PER INSCRIURE'S A
L'ACTIVITAT
D'APRENTATGE**

**L'AVAUACIÓ ES
FARÀ EN LÍNIA O
PRESENCIALMENT
AMB VERIFICACIÓ
D'IDENTITAT.**



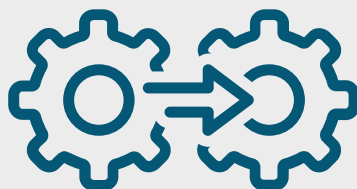
**SEGUIMENT I
VERIFICACIÓ
D'IDENTITAT
DURANT
L'AVAUACIÓ**

**AL FINAL DE LA
FORMACIÓ,
S'OBTINDRÀ
UNA NOTA
MÍNIMA DE
7/10 PUNTS PER
CONSIDERAR
QUE S'HAN
SUPERAT ELS
CRITERIS
D'AVALUACIÓ.**



**NOTA
OBTINGUDA**

**MICROCRE
DENCIAL
ACUMULABL
E A
EUROPASS.**



**OPCI
ONS
D'INTEGRACIÓ/ACU
MULACIÓ**

**PER
CONFIRMAR**



**INFORMACIÓ
ADDITIONAL**

7.3 Plantilla de mòduls

TÍTOL DEL MÒDUL

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

PRESENTACIÓ DEL MÒDUL

-
-

PROPÒSIT DEL MÒDUL

-
-

RESULTATS D'APRENTATGE

-
-

COMPETÈNCIES TRANSVERSALS ASSOCIADES

-
-

ORGANITZACIÓ TEMPORAL

- 0,35 ECTS - 3,3 hores teòriques / 5 hores pràctiques (per confirmar)
-

CONTINGUT

-
-

PRÀCTIQUES

-
-

RECURSOS

-
-

TERMES I ABREVIATURES

-

AVALUACIÓ

-

REFERÈNCIES

-



7.4 Com escriure el contingut d'una microcredencial

Aspecte a tenir en compte

La creació d'una microcredencial normalment implica els passos següents:



1.

La primera fase consisteix a identificar una necessitat específica del grup objectiu.

2.

Un cop identificada la necessitat, cal desenvolupar un curs que ensenyi les habilitats necessàries per satisfer-la

3.

Cal establir criteris clars per avaluar l'aprenentatge dels alumnes.

4.

Cal escollir una organització acreditada per emetre la microcredencial, i aquesta serà la responsable de garantir els processos de qualitat.

5.

Cal crear una acreditació digital única i atractiva que representi la microcredencial.

Idees i consells

I QUALIFICACIÓ

1.

El títol del mòdul ha de ser il·lustratiu i ha de donar una idea general del que els aprenents llegiran a continuació, és a dir, ha de ser coherent amb el contingut que es desenvoluparà posteriorment.

2.

Es recomana utilitzar paraules clau que facilitin la vinculació amb el tema.

3.

Preferiblement curt.

II PRESENTACIÓ DEL MÒDUL

1.

La primera frase ha de ser impressionant i despertar la curiositat del lector. Pots fer servir una pregunta retòrica, una estadística sorprenent o una anècdota personal.

2.

Un cop hages captat l'atenció del lector, has de presentar el tema principal del títol. Això s'ha de fer de manera clara i concisa.

3.

A la introducció, també heu de destacar els punts clau que es tractaran al títol. Això ajudarà el lector a entendre l'enfocament que adoptareu i què pot esperar aprendre.

4.

Per què és important aquest tema?
Per què hauria de preocupar-se per ell
el lector? Assegureu-vos d'explicar la
importància del tema a la introducció.

5.

En una o dues últimes frases de la
introducció, hauries d'anticipar el
contingut del títol. Això donarà al
lector una idea del que pot esperar i
el motivarà a continuar llegint.

6.

Ha de tenir entre 300/400
paraules.

III RESULTATS D'APRENTATGE

Un resultat d'aprenentatge és una afirmació que descriu el que un estudiant sabrà, entendreà o serà capaç de fer en completar el mòdul. Els resultats d'aprenentatge són específics, mesurables i assolibles. Han d'estar escrits de manera clara i concisa, i han d'utilitzar un llenguatge que sigui comprensible per als estudiants.

A l'hora d'escriure els resultats d'aprenentatge, és important tenir en compte el següent:

1.

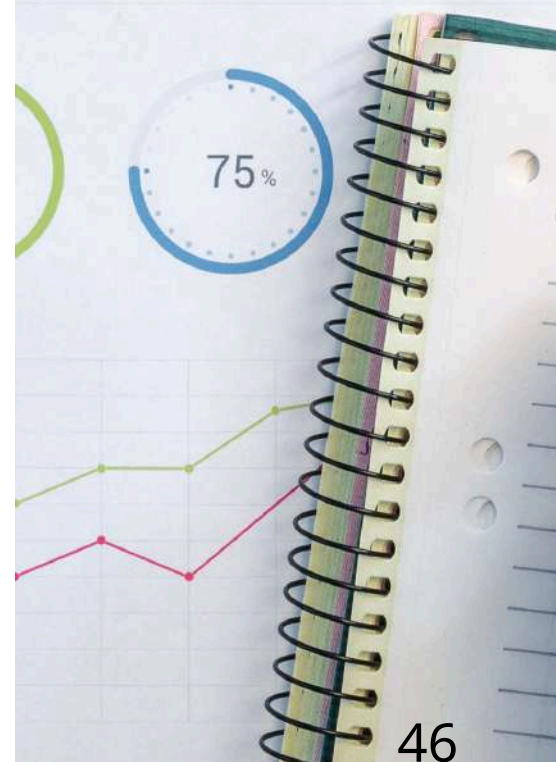
Especificitat: Els resultats d'aprenentatge han de ser específics i concrets. No han de ser vagues ni generals.

2.

Mesurabilitat: Els resultats de l'aprenentatge han de ser mesurables. Hi ha d'haver una manera d'avaluar si els aprenents han assolit el resultat.

3.

Assolibilitat: Els resultats d'aprenentatge han de ser assolibles. Els alumnes han de tenir la capacitat d'assolir-los amb el suport adequat.



4.

Orientat a l'acció: Els resultats de l'aprenentatge han d'estar orientats a l'acció. Han de descriure què podran fer els aprenents.

5.

Llenguatge clar i concís: Els resultats d'aprenentatge s'han d'escriure en un llenguatge clar i concís. Han de ser comprensibles per als estudiants.

Per exemple,

En completar el mòdul, els estudiants podran:

1.

Comprendre les diferències entre les principals teories de l'aprenentatge.

2.

Aplicar diferents estratègies d'ensenyament a situacions d'aprenentatge específiques.

3.

Crear un pla de lliçó basat en principis d'aprenentatge constructivistes.

IV COMPETÈNCIES TRANSVERSALS ASSOCIADES

Un dels aspectes clau de la microcredencial és el canvi d'actituds i el desenvolupament de nous comportaments entre els professors. Per tant, cal associar i treballar les habilitats transversals que s'associen als mòduls de formació i, a través d'activitats pràctiques, activar aquestes habilitats. Per tant, centrarem el treball en casos pràctics i anàlisi de realitats escolars on s'observa multiculturalisme (tant positiu com negatiu). El marc que us oferim és HERMES. Vinculat a aquesta microcredencial podria haver-hi:

1.

TINGUEU LA CONSIDERACIÓ

2.

RESPECTA ELS VALORS

3.

PROMOURE L'EQUANIMITAT

4.

PROMOURE LA SOLIDARITAT

5.

MOTIVAR ELS ALTRES

6.

DONA SUPORT A LA TEVA PARELLA

7.

GESTIONAR CONFLICTES

8.	GENERAR CONSENS
9.	NEGOCIAR L'ACORD
10.	FOMENTAR L'ESPERIT D'EQUIP

V ORGANITZACIÓ TEMPORAL

Com ja hem vist, les microcredencials són "breus". La manera com es mesura el temps és en ECTS (Sistema Europeu de Transferència de Crèdits), on 1 ECTS equival a 25 hores (10 hores teòriques i 15 hores pràctiques). La nostra formació és de 50 hores, que equival a 2 ECTS. Fent una distribució equitativa per mòduls, el resultat és: 0,35 ECTS – 3,3 hores teòriques / 5 hores pràctiques.

VI CONTINGUT

En aquesta secció desenvoluparem el contingut teòric de la formació. És important especificar i establir bé els encapçalaments en què distribuïrem la informació. Finalment, els continguts estan directament relacionats i connectats amb els resultats d'aprenentatge. Per tant, al principi del desenvolupament del mòdul podem establir alguns resultats d'aprenentatge indicatius, però serà important revisar-los al final per verificar que el contingut respon al que demana el resultat d'aprenentatge.

VII PRÀCTICA

En aquesta secció desenvoluparem les tasques pràctiques que acompanyen els continguts teòrics. Cada tasca pràctica tindrà la següent estructura:

1.

TÍTOL DE L'ACTIVITAT.

2.

DESCRIPCIÓ DEL QUE ES FARÀ EN LA TASCA.

3.

RESULTAT D'APRENTATGE AL QUAL ESTÀ VINCULAT.

4.

INDICAR: ACTIVITAT INDIVIDUAL O GRUPAL (SI ÉS EN GRUP, S'HAN DE DONAR INSTRUCCIONS SOBRE COM PROCEDIR)

5.

INDICAR: EN LÍNIA O PRESENCIALMENT. EN AMBDÓS CASOS, S'HAN DE DONAR INSTRUCCIONS SOBRE COM S'ORGANITZARÀ L'ESPAI, ELS GRUPS, ETC.

6.

RECURSOS NECESSARIS (EX: TEXTOS, VÍDEOS, PLANTILLES,...)

7.

AVALUACIÓ DE L'ACTIVITAT. COM I QUÈ S'ENTÉN PER QUE AQUESTA ACTIVITAT ESTÀ DESACTUALITZADA.

Important: Recordeu que tots els mòduls aniran acompanyats d'un podcast sobre el tema seleccionat. Aquesta activitat durarà aproximadament 1 hora.

VIII RECURSOS

En aquest espai s'organitzaran per ordre d'aparició els diferents recursos que s'han utilitzat per al desenvolupament del mòdul. I, a més, es poden introduir recursos extres per ajudar els aprenents en el procés d'ensenyament-aprenentatge.

IX TERMES I ABREVIATURES

En aquesta secció destacarem els termes més rellevants i importants que els estudiants haurien de conèixer. Al final de tots els mòduls, es crearà un glossari conjunt dels termes i abreviatures de la microcredencial per tal de facilitar el procés d'ensenyament-aprenentatge. Per garantir que tots utilitzem les mateixes definicions, suggerim utilitzar el glossari del CEDEFOP: <https://www.cedefop.europa.eu/es/tools/vet-glossary/glossary>

X AVALUACIÓ

Cal establir una avaluació total del mòdul. Els instruments o eines que siguin més adequats per fer balanç del que s'ha après, i que demostrin que els aprenents han adquirit aquests coneixements i els han posat en pràctica. Aquesta avaluació serà formativa i contínua.

XI REFERÈNCIES

Referències de tot el mòdul.

- Recomanació del Consell Europeu sobre un enfocament europeu de les microcredencials per a l'aprenentatge permanent i l'ocupabilitat (2021/C 243/02) [eu/education/education-in-the-eu/europeaneducation-area/a-european-approach-to-micro-credentials_es](https://europa.eu/education/education-in-the-eu/europeaneducation-area/a-european-approach-to-micro-credentials_es)
- Document marc per a l'assegurament de la qualitat de les microcredencials:
https://www.aneca.es/documentos/20123/49576/MICROCREDENCIALES_Informe_V3.pdf/db424827-b464-d41d-ae09-717eb95e5742?t=1660907214565
- Marc de competències HERMES:
<https://qualificalia.com/catalogo/>
- Terminologia de les microcredencials.
<https://microcredentials.eu/terminology/>

8 Conclusions

8.1 Avaluació de l'impacte de la metodologia DEIMAN4FINANCE

La metodologia DEIMAN4FINANCE representa un avenç significatiu en l'alineació de l'educació i la formació professional (VET) amb les necessitats canviants del sector financer. En integrar la Diversitat, l'Equitat i la Inclusió (DEI) com a actiu estratègic fonamental, el projecte ofereix un model innovador i accionable que redueix la bretxa entre l'educació, l'ocupabilitat i la responsabilitat social.

L'enfocament estructurat adoptat —des de la definició del rol i el disseny modular del curs fins a la integració de microcredencials— ha assegurat la rellevància i l'adaptabilitat de la metodologia. La introducció del rol de Gestor de DEI marca un pas concret cap al canvi institucional, dotant les institucions financeres d'un nou perfil professional capaç d'impulsar polítiques inclusives i enfortir la resiliència organitzativa.

A més, l'ús de les millors pràctiques i estudis de casos ha millorat l'eficàcia pedagògica del contingut de la formació, fent-lo més accessible i impactant per als estudiants. L'arquitectura modular i el disseny de la formació centrat en l'aprenent proporcionen itineraris personalitzats per a diferents públics, maximitzant l'accessibilitat i la participació. La incorporació de microcredencials dóna suport al reconeixement formal de les habilitats i fomenta l'aprenentatge continu.

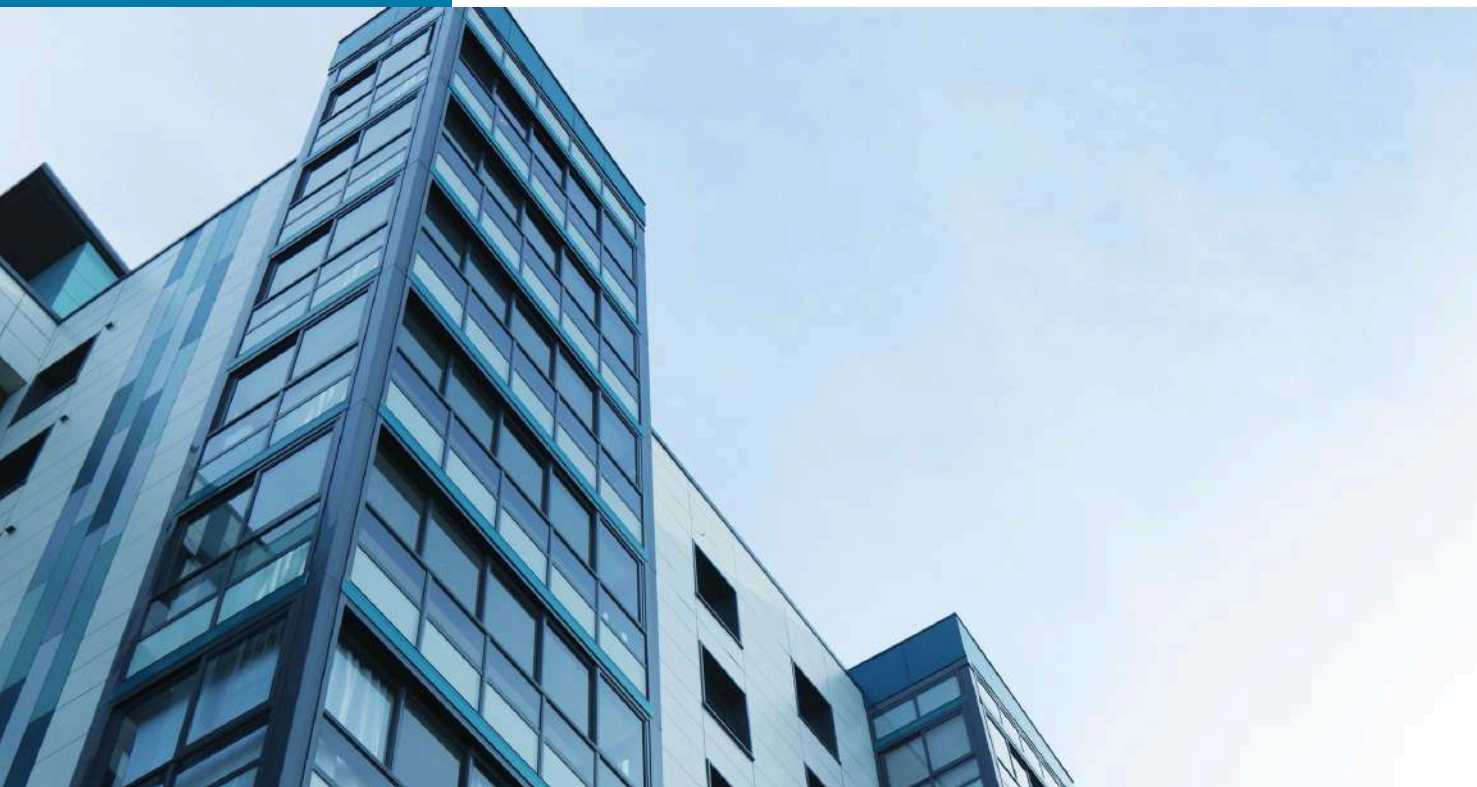
8.2 Sostenibilitat i integració en el sistema de formació professional

Un punt fort clau de la metodologia DEIMAN4FINANCE rau en la seva alineació amb els estàndards europeus d'aprenentatge permanent i reconeixement de competències. L'ús de microcredencials compatibles amb l'EQF i l'ECVET posiciona el marc de formació per a una integració perfecta en els sistemes de formació professional nacionals i de la UE.

El disseny modular de la metodologia permet l'escalabilitat i la personalització en diferents contextos culturals i institucionals, garantint la seva sostenibilitat a llarg termini. L'èmfasi en l'ensenyament digital, els entorns d'aprenentatge híbrids i les eines d'avaluació formativa fan que el model sigui resilient a futures disruptcions i adaptable a una àmplia gamma d'entorns d'aprenentatge.

En fomentar la cooperació entre els proveïdors de formació professional, les institucions financeres i els actors socials, DEIMAN4FINANCE promou un enfocament sistèmic per al desenvolupament de capacitats de DEI. Aquest marc de col·laboració estableix les bases per a la integració de pràctiques inclusives i la integració del rol de gestor de DEI dins de les estratègies estructurals de les organitzacions financeres.

En conclusió, la metodologia DEIMAN4FINANCE constitueix un enfocament amb visió de futur i basat en l'evidència per promoure l'equitat i la inclusió en el sector financer a través de la formació professional. Serveix com a full de ruta i com a catalitzador del canvi, combinant la innovació educativa amb l'impacte en el món real.



DEIMAN4FINANCE WP2.A1 METODOLOGIA

 <https://deiman4finance.eu/>

Emphasys
CENTRE

 **idec**

 INTERART

 Education

IEF Institut d'Estudis
Financers

 **Coopéracion Bancaire pour l'Europe - GEIE**
GROUPEMENT EUROPÉEN D'INTÉRÊT ECONOMIQUE

 EUD

Finançat per la Unió Europea. Tanmateix, les opinions i punts de vista expressats són únicament els de l'autor o autors i no reflecteixen necessàriament els de la Unió Europea o de l'Agència Executiva Europea d'Educació i Cultura (EACEA). Ni la Unió Europea ni l'EACEA se'n fan responsables.