

ASOCIACIÓN LEONARDO DA VINCI

Cooperative Model Against Exclusion (CMAE)

“Nuestras buenas prácticas para empresas de economía social,
escuelas taller y proyectos educativos”

08/2013 – 07/2015

Nº Expediente: 2013-1-FI1-LE004-12838





www.foster-inclusion.eu

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Este documento es responsabilidad exclusiva del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.



Índice

1. Introducción	5
2. Socios	7
3. Buenas Prácticas	8
Herramientas de motivación de colectivos en riesgo de exclusión social.....	9
1) PROMOCIÓN DEL EMPRENDIMIENTO SOCIAL EN ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES	
2) VÍAS DE BIENESTAR LABORAL PARA PERSONAS CON ALTO RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL	
3) COACHING LABORAL Y DE LENGUAJE COMO HERRAMIENTA PARA LA INTEGRACIÓN	
4) TECHNICAL START EN FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL	
5) APRENDIZAJE DE HABILIDADES PROFESIONALES EN TALLERES DE EMPLEO	
6) COACHING INDIVIDUAL – ENFOQUE DE EMPLEABILIDAD	
7) START – UP EN ECONOMÍA SOCIAL	
8) EQUIPOS DE TRABAJO AUTODIRIGIDOS	
9) ESCUELA DE SEGUNDA OPORTUNIDAD PARA JÓVENES CON DIFICULTADES DE REINSERCIÓN SOCIO-ECONÓMICA	
Estrategias de apoyo a empresas de economía social	27
8) RESOURCELAB, INNOVACIÓN DE PRODUCTO	
9) STARTERSLABO, COACHING A MEDIDA PARA PERSONAS EMPRENDEDORAS	
10) IMPACT, NUEVOS MERCADOS PARA LA ECONOMÍA SOCIAL	
11) HOUSE OF EMPLOYABILITY, RED REGIONAL PARA EL DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL EMPLEO	



Modelo de cooperativa como herramienta de educación emprendedora	33
13) LA COOPERATIVA PARA PROMOCIONAR EL EMPRENDIMIENTO CON COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL	
14) LA COOPERATIVA EN UN ENTORNO DE APREINAJE REAL PARA ESTUDIANTES DE FORMACIÓN PROFESIONAL	
Competencias pedagógicas para formadores	39
16) ACKNOWLEDGING AND DEVELOPING ENTREPRENEURIAL PRACTICE IN TEACHER TRAINING (ADEPTT)	
17) FORMACIÓN SOBRE COACHING LABORAL	
18) CAPACITACIÓN PARA TUTORES DE FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO43	
4. Conclusiones.....	44
5. Valor Europeo añadido	48

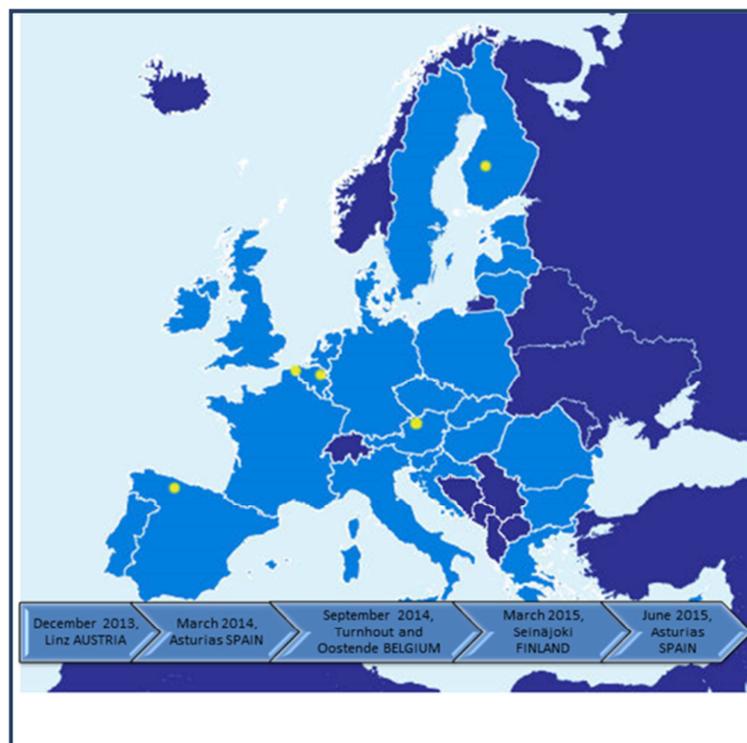
1. Introducción

La Asociación Leonardo da Vinci “Cooperative Model Against Exclusion” (CMAE) surge de la cooperación entre 6 instituciones del ámbito de la economía social y/o educación de 4 países europeos, Finlandia, Bélgica, España y Austria. El objetivo del proyecto fue facilitar el diseño de programas de formación para jóvenes y personas en riesgo de exclusión social con el objetivo de mejorar su empleabilidad. Para ello, los socios de la asociación compartieron saber-hacer relacionado con el uso del modelo de cooperativa así como estrategias utilizadas por empresas de economía social y escuelas taller, al mismo tiempo que se introducía el fomento de la cultura emprendedora.

Durante el desarrollo del proyecto, personal técnico y estudiantes vinculados a las entidades socias, realizaron movilidades a los distintos países de procedencia de los socios. A partir de las buenas prácticas compartidas, se publicó esta guía con el objetivo de difundir:

- Herramientas de motivación para jóvenes y colectivos en riesgo de exclusión social.
- Estrategias de apoyo a empresas de economía social.
- Prácticas en el uso del modelo de cooperativa como herramienta de educación emprendedora.
- Competencias pedagógicas para profesorado y educadores.

Las fechas y el contenido de las movilidades realizadas fueron:





Diciembre 2013, Linz, Austria

En dos días de trabajo se definieron las líneas generales del proyecto, se distribuyeron tareas y se marcó la agenda de las futuras movilizaciones. También se visitó un taller de empleo dirigido a mujeres y el departamento editorial de un periódico dirigido por personas sin hogar.



Visita a un periódico editado por personas sin hogar



Marzo 2014. Langreo, Asturias, España

Tres días de trabajo que incluyeron visitas a centros de secundaria y formación profesional donde se analizaron y compartieron opiniones con profesorado y estudiantes que participan en diferentes proyectos educativos de fomento de cultura emprendedora. También se incluyeron encuentros con diferentes entidades que promocionan el emprendimiento y trabajan por la integración de personas en riesgo de exclusión social.



Visita al CAI Pando, Centro de Apoyo a la Integración para personas discapacitadas



Septiembre 2014. Turnhout and Oostende, Bélgica

La movilidad belga se centró en el análisis de proyectos con colectivos en alto riesgo de exclusión social (itinerarios de inserción social, programas de coaching, estrategias de motivación, diseño de puestos de trabajo para personas con dificultades de inserción laboral y proyectos de fomento de cultura emprendedora a través del modelo de cooperativa).



Reunión en el barco "De Nele" en Ostende



Marzo 2015. Seinäjoki, Finlandia

Tres días de trabajo que incluyeron visitas a las instalaciones, proyectos educativos y cooperativas escolares lideradas por el centro de Formación Profesional Sedu así como Escuelas taller coordinadas por Two Hands Workshop y otros programas de inserción laboral del municipio.



Reunión de los socios en Koulukatu



Junio 2015. Langreo, Asturias, España

El objetivo de esta movilidad fue revisar los resultados del proyecto: guía de buenas prácticas, web y plan de evaluación. También se desarrolló una actividad de difusión a través de la celebración de dos mesas redondas: herramientas de motivación para colectivos en riesgo de exclusión social y competencias pedagógicas para profesorado y educadores.



Reunión sobre los resultados del proyecto

2. Socios



FINLANDIA

SEDU. Centro de formación profesional y ocupacional multidisciplinar con más de 4500 estudiantes. Facilitan formación en las áreas de administración de empresas, artes y oficios, servicios sociales y de salud, recursos naturales, turismo, hostelería y servicios domésticos, tecnología y transporte.

TWO HANDS WORKSHOP. Empresa de economía social que emplea y facilita orientación personal y laboral a jóvenes, personas desempleadas de larga duración mayores de 25 años y discapacitados/as. Sus áreas de trabajo son la hostelería, servicios de asistencia doméstica, reciclaje, taller de carpintería y metal y servicios de obras menores de construcción.



BÉLGICA

WEB. ONG que facilita servicios de orientación laboral, formación y empleo a personas desempleadas en riesgo de exclusión social. Las iniciativas de empleo que ofrece están relacionadas con los sectores del reciclaje, eco-diseño y hostelería.

DE DUINENWACHT. Empresa de economía social que emplea en actividades de mantenimiento de espacios verdes, construcción y rehabilitación, a personas en riesgo de exclusión social facilitando orientación personal y laboral para su futura inserción en el mercado laboral.



ESPAÑA

VALNALÓN. Empresa pública dependiente de la Consejería de Economía y Empleo del Gobierno del Principado de Asturias. La “Cadena de Formación para Emprender” que coordina se desarrolla en el ámbito de la promoción emprendedora para la creación, desarrollo y consolidación empresarial, y en el ámbito de la educación para el fomento de la cultura emprendedora en los distintos niveles educativos.



AUSTRIA

DIE QUERDENKER. Entidad cuyo objetivo es proteger la dignidad humana y mejorar las condiciones de vida de las personas excluidas de la vida social por diversas razones. Ofrece servicios de auditoría, coaching y desarrollo e implementación de proyectos a entidades públicas y privadas.

3. Buenas Prácticas

Las buenas prácticas seleccionadas y compartidas durante el desarrollo del proyecto se detallan a continuación divididas en cuatro bloques e identificando para cada una de ellas, temas clave de interés para la persona lectora de la guía:

Herramientas de motivación de colectivos en riesgo de exclusión social						
Buenas Prácticas	Motivación	Orientación	Inclusión social	Empleabilidad	Emprendimiento	Formación Profesional
BP1. Promoción del emprendimiento social	✓		✓		✓	
BP2. Vías de bienestar laboral	✓	✓	✓	✓		
BP3. Coaching laboral y de lenguaje	✓	✓	✓	✓		
BP4. Technical Start	✓		✓	✓		✓
BP5. Aprendizaje de habilidades profesionales	✓		✓	✓		✓
BP6. Enfoque de empleabilidad	✓	✓	✓	✓		
BP7. Start-up en economía social		✓		✓	✓	✓
BP8. Equipos de trabajo autodirigidos	✓		✓	✓		
BP9. Escuela de segunda oportunidad	✓		✓	✓		

Estrategias de apoyo a Empresas de Economía social						
Buenas Prácticas	Motivación	Orientación	Inclusión social	Empleabilidad	Emprendimiento	Formación Profesional
BP10. Resource Lab			✓	✓	✓	
BP11. Starterlabo	✓	✓	✓	✓	✓	
BP12. IMPACT			✓	✓	✓	
BP13. House of Employability		✓	✓	✓		

Modelo cooperativa como herramienta de educación emprendedora

Buenas Prácticas	Motivación	Orientación	Inclusión social	Empleabilidad	Emprendimiento	Formación Profesional
BP14. Cooperativa para colectivos en riesgo exclusión social	✓		✓	✓	✓	
BP15. Cooperativa en Formación Profesional	✓		✓	✓	✓	✓

Competencias pedagógicas para formadores

Buenas Prácticas	Motivación	Orientación	Inclusión social	Empleabilidad	Emprendimiento	Formación Profesional
BP16. ADEPPT	✓				✓	
BP17. Coaching laboral		✓	✓			✓
BP18. Tutores de FCT	✓		✓	✓		✓



Herramientas de motivación de colectivos en riesgo de exclusión social

- Promoción del emprendimiento social en estudiantes con Necesidades Educativas Especiales
- Vías de bienestar laboral para personas con alto riesgo de exclusión social
- Coaching laboral y de lenguaje como herramienta para la integración
- Technical Start en formación profesional inicial
- Aprendizaje de habilidades profesionales en talleres de empleo
- Coaching individual - Enfoque de empleabilidad
- Start-up en economía social
- Equipos de trabajo autodirigidos
- Escuela de segunda oportunidad para jóvenes con dificultades de inserción socio-económica

Buena Práctica 1

PROMOCIÓN DEL EMPRENDIMIENTO SOCIAL EN ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES

Motivación – Inclusión Social - Emprendimiento

VALNALÓN. España

“Jóvenes Emprendedores Sociales” (JES), proyecto educativo de fomento de cultura emprendedora dirigido a estudiantes de educación secundaria.

 www.valnaloneduca.com/jes

Taller de plantas aromáticas para
invidentes impartido por
estudiantes de FPI de jardinería



El proyecto JES se suele desarrollar en asignaturas de ciudadanía y ética en educación secundaria pero también se está llevando a cabo como un proyecto transversal, e incluso en formación profesional inicial con estudiantes con necesidades educativas especiales y Centros de Apoyo a la Integración.

Este proyecto hace hincapié en el aprendizaje práctico y cooperativo favoreciendo la interacción entre profesorado, estudiantes y la comunidad. El alumnado desarrolla las competencias clave poniendo de relieve un enfoque integrado donde el aprendizaje se centra en la aplicación del conocimiento en contextos reales. Así es que los estudiantes se enfrentan a diferentes situaciones donde deben tomar decisiones. Esto les ayuda a adquirir conocimientos y entrenar las habilidades y actitudes necesarias para ser ciudadanos activos y responsables en una sociedad democrática.

"Jóvenes Emprendedores Sociales" involucra al alumnado a crear y gestionar una ONG a lo largo de un curso escolar siguiendo el proceso de puesta en marcha de una asociación real. Los estudiantes descubren el significado de la participación social y la cooperación al desarrollo, mientras trabajan de la mano de una ONG local o socia en un país del Sur dependiendo si trabajan un proyecto social local o de cooperación al desarrollo.

Para ello, comienzan analizando una realidad, identificando necesidades y llevando a cabo las acciones necesarias para satisfacerlas. El análisis de la realidad se realiza con el fin de proporcionar una imagen clara de las necesidades del entorno y así desarrollar un pensamiento crítico. El proyecto social o de cooperación al desarrollo es la principal herramienta donde las ideas se transforman en acciones a través de la gestión de la asociación. Los estudiantes también redactan, votan y suscriben los estatutos que contienen las normas del grupo, asumiendo cada miembro un rol específico acorde a sus principales fortalezas.

Para cofinanciar sus proyectos, la asociación organiza diferentes actividades como venta de productos de comercio justo, organización de eventos, búsqueda de donaciones, etc. Estas actividades siempre están alineadas a los valores, visión y misión de la asociación. Para la financiación de los proyectos, las

asociaciones educativas de JES también pueden recibir donaciones de cooperativas escolares involucradas en otros proyectos educativos de fomento de cultura emprendedora de Valnalón, formando así parte de su Responsabilidad Social Corporativa. También merecen especial atención las actividades de sensibilización que la asociación educativa desarrolla promoviendo la conciencia y participación social en la comunidad educativa.

Testimonios

“Lo más valorado por el profesorado ha sido el alto nivel de implicación de los estudiantes en el proyecto y la sensibilización que les ha proporcionado el proyecto hacia las personas con discapacidad. Han descubierto otras realidades sociales” Alfredo Merchante Fernández y Raúl Robles Cuesta, profesores en el IES Monte Naranco, Asturias.

“Lo que más valoramos es la cooperación y la solidaridad entre los estudiantes de diferentes países. También el desarrollo de su autonomía a lo largo de todas las fases del proyecto, desde el análisis de la realidad a la evaluación” Pedro Gaspar Manuel, ADRA, ONGD socia de Ingeniería Sin Fronteras Asturias en Angola.

Desde 2005, más de 12.500 estudiantes han participado en el proyecto creando 460 asociaciones en España, Angola, Gambia, el Sáhara, Mozambique, Níger, Burkina Faso, Ecuador, Perú, Bolivia, México, Honduras, Nicaragua y Tailandia.

A lo largo de todo el proceso, los estudiantes también tienen un contacto directo con diferentes grupos de interés. Diferentes organizaciones animan y apoyan las iniciativas lideradas por los estudiantes. Asturias Acoge, Asturias por África, Ayuda en Acción, CEFORCOM, Colabora Birmania, Entreculturas, Cruz Roja, Ingeniería Sin Fronteras, Mombacho, ODAM, PROCLADE, Solidaridad con Benin y SOS Aldeas Infantiles, han desempeñado un papel activo en el proyecto JES. Esto aumenta su motivación para aprender y participar en cada actividad, ayuda a que conozcan su entorno y recursos y por lo tanto mejora sus aspiraciones personales y profesionales.

Estudiantes de Angola eligiendo la Junta Directiva de la Asociación



Un reto para la sostenibilidad del proyecto sería que los/as estudiantes siguieran desarrollando sus habilidades como emprendedores sociales en un campo de su propia elección. De acuerdo a su perfil y las necesidades de la comunidad podrían participar en proyectos culturales, ambientales o educativos. Un objetivo deseable es que los estudiantes sean conscientes de que a través de la participación social sin duda se puede generar una transformación social real.

Entre los reconocimientos recibidos, se puede destacar el de la Fundación Bertelsmann que galardonó a Valnalón con el Premio al Fomento de la Cultura Emprendedora Juvenil como reconocimiento a su trabajo tanto en el ámbito económico como social.

Buena Práctica 2

VÍAS DE BIENESTAR LABORAL PARA PERSONAS CON ALTO RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Motivación – Orientación – Inclusión Social – Empleabilidad

WEB. Bélgica

Proyecto “TAZbis”, cooperación entre entidades locales de promoción de empleo y trabajo social. Su objetivo es facilitar la reinserción al mercado laboral de personas desempleadas con problemas de salud, trastornos mentales psicológicos o psiquiátricos, a través de un servicio de asesoramiento y/o prácticas laborales.

 www.webwerkt.be

Las entidades que participan en el proyecto son:

- Servicios de empleo especializados en colectivos en riesgo de exclusión social.
- Servicios sociales.
- WEB, empresa de economía social.

El papel de WEB consiste en realizar las siguientes 4 fases:

1. Tres sesiones grupales donde se trabaja:
 - Orientación en lo que el usuario/a quiere para su futuro, focalizando las fortalezas y no las limitaciones.
 - La motivación para la inserción laboral.
 - Puesta en práctica, consejos y trucos.
2. Coaching individual basado en:
 - Sesiones individuales acorde a la disponibilidad y ritmo del usuario/a.
 - Orientación centrada en los intereses, habilidades y motivaciones de las personas.
 - Búsqueda de oportunidades de empleo.
 - Los obstáculos de cada ámbito o sector.
3. Prácticas laborales con el objetivo de experimentar en un puesto de trabajo enfrentándose a tareas y rutinas diarias. El periodo de prácticas puede estar entre 40 y 520 horas. Se pueden realizar en centros de trabajo normalizados, centros especiales de empleo o entidades con voluntariado.

4. Formación gratuita y en consonancia con las recomendaciones del coach acerca de:

- Comunicación, asertividad, resistencia al estrés.
- Trabajo en equipo.
- Autosuficiencia y capacidad para lidiar con trámites.
- Iniciación a la informática.
- Apoyo en la preparación del examen teórico del carné de conducir.
- Seguridad y salud en el trabajo.

Al mismo tiempo que se desarrollan estas fases desde WEB, el trabajador/a social trabaja con cada persona sobre sus problemas de salud, trastornos mentales psicológicos o psiquiátricos. Pero su papel no es resolverlos sino facilitar a cada persona las herramientas suficientes para manejarlos cara a su inserción laboral.

Después de 15 o 18 meses, el equipo evalúa la situación y realiza un informe de recomendaciones para la inserción laboral de cada usuario/a.

Testimonios *"Una de mis usuarias era una joven muy tímida. Para ella fue muy difícil empezar con las prácticas laborales, estaba muy motivada, pero debido a sus problemas de ansiedad, necesitaba mucho tiempo para construir los primeros pasos. Finalmente comenzó sus prácticas en un centro de trabajo donde tuvo mucho apoyo. Así es que hizo un gran progreso y tuvo la oportunidad de trabajar sus habilidades sociales. Fue un éxito y actualmente estamos trabajando sobre la posibilidad de un contrato laboral en el mismo centro de trabajo".*

En definitiva, las personas beneficiarias del proyecto pueden obtener orientación laboral facilitándoles el acceso a:

- El mercado de trabajo regular con o sin apoyo especializado.
- Centros especiales de empleo.
- Servicio de coaching especializado en tareas básicas de centros especiales de empleo.
- Trabajo voluntario.

Este proyecto fomenta la cooperación entre entidades locales de promoción de empleo y servicios sociales, lo que fortalece la creación de redes más visibles. También favorece a WEB en el sentido de tener que ser más creativo a la hora de encontrar centros de trabajo para las prácticas laborales, lo que luego sirve para ampliar la red de entidades colaboradoras, útil para otras actividades.

Buena Práctica 3

COACHING LABORAL Y DE LENGUAJE COMO HERRAMIENTA PARA LA INTEGRACIÓN

Motivación – Orientación – Inclusión Social – Empleabilidad

WEB. Bélgica

Coaching laboral y de lenguaje

Los primeros meses de empleo siempre son clave para la integración de una persona en un centro de trabajo. Por ello, desde WEB se facilita un servicio de coaching laboral y de lenguaje tanto a empleadores como trabajadores con alto riesgo de exclusión del mercado laboral.



 www.webwerkt.be

El coaching laboral es un servicio individualizado para trabajadores/as poco cualificados que se realiza desde el inicio de su contrato laboral. Se centra en el trabajo de las habilidades básicas para desempeñar las funciones de cada puesto de trabajo y tiene como objetivo su integración al centro de trabajo correspondiente. Este servicio se adapta tanto a las necesidades de los empleados/as y del empleador o supervisor de las tareas en el centro de trabajo como del entorno. Los coach centran su trabajo en el desarrollo de actitudes como la motivación, la cooperación, la comunicación, etc... debido a la importancia de desarrollar una buena relación laboral entre empleado/a y supervisor para contribuir a una buena satisfacción profesional. Esta fase puede tener una duración de 6 meses.

El coaching de lenguaje se centra en el fortalecimiento de los idiomas y habilidades de comunicación de personas de lengua extranjera. Tanto la persona trabajadora como supervisora y compañeros/as de trabajo se implican en el proceso, pudiendo desarrollarse hasta un año.

Testimonios *“Uno de nuestros nuevos empleados era muy impulsivo, y sus reacciones eran impredecibles. Sin embargo, yo quería darle una oportunidad en la empresa así que el coach trabajó con él su comportamiento y la forma de trasladar sus problemas personales al trabajo. Gracias a esto, la relación laboral no tuvo un final negativo. Hoy en día cuando el coach va al centro de trabajo, este empleado reacciona de una manera muy entusiasta siendo consciente del valor del coaching laboral.” Un empleador.*

Cada año se realizan hasta 50 servicios de coaching laboral en el área de Kempen, Bélgica, tanto en entidades sin ánimo de lucro como empresas privadas.

Buena Práctica 4

TECHNICAL START EN FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL

Motivación – Inclusión Social – Empleabilidad

SEDU. Finlandia

Technical Start, preparación de jóvenes para la formación profesional.



La formación profesional inicial se suele implementar en grupos de 15 a 20 estudiantes durante 20 a 40 de semanas a lo largo de un año académico. Posteriormente, los participantes reciben 6 puntos adicionales para acceder a la formación profesional reglada. Durante el curso, además de desarrollar conocimientos generales, tienen la oportunidad de explorar y aprender sobre diferentes familias profesionales.

"Technical Start" es un proyecto que opera bajo el modelo de formación profesional inicial. Su objetivo es el mismo pero trabajando en entornos de aprendizaje funcional.

Este proyecto comenzó en el 2011 y rápidamente demostró ser una buena opción para los estudiantes con dificultades de integración a la educación formal centrada en la enseñanza teórica. Su metodología se basa en "aprender haciendo", en este caso, trabajos técnicos. En este proyecto, los grupos son de 10 a 12 estudiantes. También reciben formación teórica y la posibilidad de mejorar su educación básica en temas como el inglés, sueco, matemáticas y lengua materna.

Los estudiantes provienen principalmente de centros de educación primaria o son jóvenes que han abandonado sus estudios de formación profesional por razones tales como excesivo absentismo, falta de motivación, dificultades de aprendizaje...etc. Así es que son jóvenes que:

- quieren aclarar y dar una vuelta a sus futuros planes de estudio,
- necesitan más habilidades de aprendizaje para sus futuros estudios,
- se encuentran en riesgo de abandono escolar en educación secundaria obligatoria o formación profesional.

Cada estudiante tiene un itinerario a medida por lo que los horarios pueden ser flexibles. A lo largo de todo el proyecto disponen de un fuerte apoyo y orientación poniendo en valor cada necesidad educativa especial, del mismo modo se mantiene una estrecha cooperación con familias y educadores del alumnado.

El proyecto "Technical Start" ha demostrado que:

- El absentismo de los estudiantes ha disminuido al mismo tiempo que ha aumentado su motivación.

- El comportamiento del alumnado es mejor de lo que era en el centro educativo en el que estaba anteriormente estudiando.

Testimonios

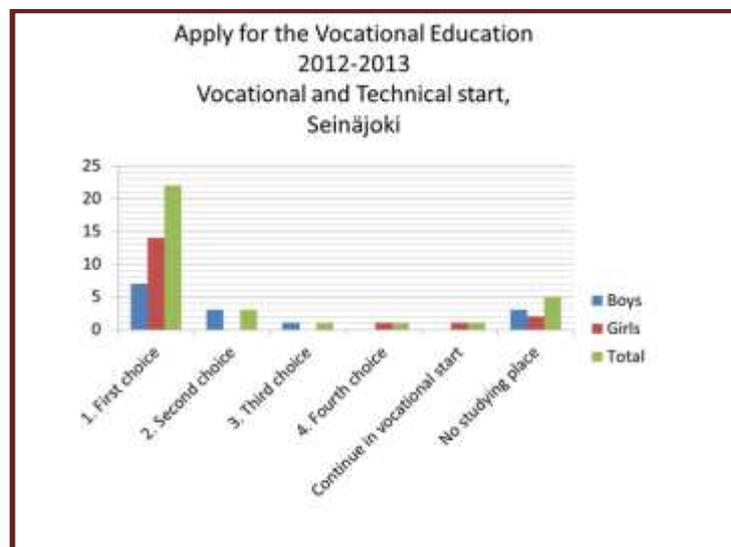
- Sus actitudes, habilidades y conocimientos técnicos han mejorado.

- Sus habilidades cotidianas también han mejorado.

- El conocimiento sobre el sistema educativo y las familias profesionales ha mejorado.

Jani Paananen, profesor.

Durante el curso escolar, el alumnado tiene la posibilidad de descubrir la tres familias profesionales de formación profesional, que ellos mismos eligen. De este modo, la mayoría de los/as estudiantes obtienen plaza en la formación que le interesa.



Buena Práctica 5

APRENDIZAJE DE HABILIDADES PROFESIONALES EN TALLERES DE EMPLEO

Motivación – Inclusión Social – Empleabilidad

TWO HANDS WORKSHOP. Finlandia

Cooperación entre talleres de empleo y centros de formación profesional.



Two Hands Workshop a través de los talleres de empleo y en cooperación con el centro de formación profesional Sedu, ha construido un modelo para que se puedan acumular créditos de estudio para acceder a la formación profesional reglada.

En el taller de empleo cada participante tiene la posibilidad de aprender habilidades similares a las de la formación profesional. Todas las tareas que realizan han sido comparadas y asimiladas a los conocimientos y habilidades que podrían adquirir en formación profesional, por lo que al final del taller, cada participante recibe un certificado que especifica todas las habilidades profesionales que ha aprendido. Y en el centro de formación profesional, se les facilita una acreditación de los conocimientos adquiridos.

Desde el 2015, las autoridades que representan la formación profesional en Finlandia, reconocen y acreditan todo el aprendizaje profesional, sin importar dónde se ha adquirido.

Testimonios Después de pasar por el taller, Kirsi Halme comenzó una formación profesional para adultos. Ella describe su experiencia de la siguiente manera: *"No tenía grandes expectativas por participar en el taller de empleo. Pensaba que después volvería a estar desempleada ya que tenía una imagen negativa de este tipo de formación. Pero, mi opinión cambió rápidamente. Tuve muy buenos compañeros y mis tareas en el taller de reciclaje variaban día a día por lo que el trabajo era interesante. El trabajo de los coach tuvo un inmenso impacto en mí ya que me animaron mucho a ir asumiendo responsabilidades e ir tomando decisiones. Desde el punto de vista de mi autoestima, todo esto tenía una gran importancia ya que el re-entrenamiento se produjo gradualmente. Y además mi experiencia en el taller fue reconocida, por lo que me resultó más fácil tomar la decisión de iniciar la formación profesional de nuevo".*

Esta cooperación entre Two Hands Workshop y Sedu comenzó en 2014. El certificado de habilidades profesionales facilitado por los talleres de empleo ha tenido una acogida positiva por parte de los participantes, así como del resto de partes interesadas.

Good Practice 6

COACHING INDIVIDUAL – ENFOQUE DE EMPLEABILIDAD

Motivación – Orientación – Inclusión Social – Empleabilidad

DIE QUERDENKER. Austria

La casa de la habilidad para trabajar. Programa de asesoramiento para personas desempleadas de larga duración con una empleabilidad muy baja.

Un punto clave en el proceso de integración es facilitar las habilidades suficientes para conseguir un trabajo sostenible ya que primero se debe adquirir la capacidad de trabajar para que haya un éxito de integración a largo plazo.



El coaching individual se dirige principalmente a personas desempleadas. Y tanto el contenido como la duración del mismo están orientados a las necesidades de cada persona. Lo único que no varía es la actitud que se centra exclusivamente en las necesidades y requerimientos de los/as participantes, y no en las necesidades de las organizaciones.

Los dos pilares más importantes de este programa son en primer lugar el intenso debate sobre la cuestión de la capacidad personal para trabajar y por otra parte, el esfuerzo de intentar generar empleo. De acuerdo a Juhani Ilmarinen, Die Querdenker ha desarrollado un modelo de cuatro pilares que desarrolla de forma realista el proceso de integración y creación de empleo de los participantes del programa, la casa de la habilidad de trabajar.

El objetivo del proceso de coaching es por un lado la evaluación de la capacidad de trabajo para permitir la rápida reinserción y por otra parte, el óptimo ajuste de las capacidades, expectativas y necesidades de cada individuo al mercado laboral.

Los cinco componentes esenciales de este programa son:

1. Historia - Anamnesis. Aprender todo sobre la historia de cada participante ayudando así a reducir el riesgo de aparición de obstáculos durante el plan de desarrollo individual.
2. Talento enfocado al trabajo. La identificación del talento vinculado al mundo profesional es el primer paso antes de trabajar las competencias laborales teniendo en cuenta que las personas beneficiarias de este programa, probablemente llevan años sin identificar sus potencialidades.
3. Evaluación de actitudes. Identificar y trabajar actitudes como capacidad de comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, organización...etc

4. Lo que realmente quiero. Creando un ambiente de respeto, paciencia y atención a cada participante se consigue la motivación adecuada hacia el cambio. En esta fase cada participante define sus objetivos y retos siendo conscientes de las dificultades.
5. Evaluación - cosecha de resultados. Tras el reconocimiento de las potencialidades y la definición de los retos personales y profesionales, cada participante asume llevar a cabo soluciones creativas e innovadoras que garanticen un éxito sostenible planificando el itinerario de su propia integración.
6. Creación de empleo. Comparación y personalización activa de los perfiles profesionales a las ofertas de empleo, haciendo un examen de la descripción de puestos y condiciones de trabajo.
7. Puesta en práctica. Un equipo interdisciplinar diseña el proceso de inserción trabajando en red con otros agentes regionales.



Testimonios de participantes:

- Nunca antes me había sentido respetado y aceptado en un servicio de orientación.
- El enfoque en mi talento y habilidades me ayudó para desarrollar ideas y formar una visión de futuro.
- En el marco de este programa he tenido la oportunidad de trabajar sobre mis sueños y hacer que se conviertan en realidad.
- La primera vez no escribí tan sólo formularios.

Testimonios

Testimonios de coach:

- Este enfoque tiene más sentido y es mucho más sostenible.
- Existe un nuevo nivel de respeto entre los educadores/as y las personas beneficiarias.
- Existe mayor énfasis en los problemas reales, hay más gestión de casos.

El servicio público de empleo y otros organismos similares derivan participantes a este programa. Estas personas suelen tener pocas expectativas y por lo general una relación conflictiva con el servicio público de empleo debido a que no reciben un servicio adaptado a su situación y necesidades.

Los resultados del trabajo son buenos y sostenibles. En los dos últimos años 270 personas participaron en el programa desarrollándose 232 planes de desarrollo individual.

Buena Práctica 7

START – UP EN ECONOMÍA SOCIAL

Orientación – Empleabilidad – Emprendimiento – Formación Profesional

DIE QUERDENKER. Austria

El proyecto Start-Up ayuda a identificar personas emprendedoras ofreciendo el coaching y formación necesaria para desarrollar sus ideas. Fue desarrollado y financiado en el marco de un programa del Fondo Social Europeo en Austria y en Rumania. El modelo se basa en ejemplos de Austria y Alemania donde se realizan concursos de start-up en Universidades realizando talleres de formación, servicios de coaching y relaciones públicas.

Objetivos Principales:

- 1ª Fase: identificar ideas de negocios y personas emprendedoras.
- 2ª Fase: ofrecer formación sobre emprendimiento y coaching start – up.

El proyecto Start – Up para jóvenes emprendedores/as se desarrolló en 5 localidades celebrándose un evento donde acudían con ideas de negocio sostenibles para el desarrollo de las comunidades donde vivían.

1ª FASE: Campaña informativa para desarrollar ideas de negocio

El grupo destinatario fueron jóvenes que querían desarrollar ideas de negocio, pero no tenían los apoyos necesarios (materiales, financieros, etc.) en centros educativos, escuelas de adultos, universidades, servicio público de empleo o cualquier otra institución pública.

Las actividades realizadas fueron:

- Envío de diferente información dependiendo del grupo destinatario.
- Identificación y recogida de las mejores ideas de negocios de economía social.
- Realización del evento "Ágora de ideas" utilizado como fábrica de ideas de negocios. Consistía en una exposición pública en la que cada participante preparaba una breve presentación (máximo 10 páginas con 10 minutos por participante) con el fin de promover y responder a preguntas sobre su idea frente a medios de comunicación y miembros de una comisión de evaluación (expertos en negocios y proyectos).
- Planificación de la idea de negocio paso a paso. Más del 50% de los participantes se asignaron a un coach especializado en economía social con la idea de que realizaran su propio plan de viabilidad y permitir a los participantes responder a las preguntas básicas del plan de negocio (análisis DAFO).

- Evaluación de los planes de negocios por parte de un equipo formado por una persona economista, una licenciada en derecho y una experta en economía social.
- Realización de un informe de evaluación y selección de participantes para la formación Start-Up.

2ª FASE: Coaching y formación sobre emprendimiento

Los jóvenes cuyas ideas fueron seleccionadas se beneficiaron del servicio de coaching y de la formación para el desarrollo de su propio plan de viabilidad para poner en marcha su negocio.

El coaching y la formación fueron impartidos por empresarios de éxito en el campo del marketing, los recursos humanos, la estrategia de negocios de economía social, contabilidad, derecho fiscal, diseño de identidad corporativa y benchmarking.

La formación estaba estructurada en 10 módulos de acuerdo a las necesidades identificadas en la evaluación de las ideas de negocio. Al finalizarla, cada participante fue evaluado y certificado.

Como conclusión a la formación se organizó un evento público nacional con la presentación de las ideas de negocio desarrolladas. De esta manera, las 10 ideas más viables fueron seleccionadas, premiándolas con premios en metálico. El objetivo del evento era estimular las iniciativas empresariales entre la juventud, personas en riesgo de exclusión social y aquellas con iniciativa en la economía social.

 Algunos participantes:

"El programa me ofreció la formación necesaria para comprobar la viabilidad económica de mi idea".

Testimonios

"Fue una gran oportunidad poder debatir mi idea con expertos".

"Fue muy útil poder discutir con otros start-up las fases importantes de un negocio, dificultades y oportunidades".

Resultados: 5 eventos Start-Up, 200 horas de coaching, 52 planes de viabilidad y 16 empresas puestas en marcha.

Buena Práctica 8

EQUIPOS DE TRABAJO AUTODIRIGIDOS

Motivación – Inclusión Social – Empleabilidad

DE DUINENWACHT. Bélgica

De Duinenwacht es una organización sin ánimo de lucro creada en 1999 cuyo objetivo es crear puestos de trabajo sostenibles y facilitar experiencia laboral a personas desempleadas de larga duración y con escasa formación. De Duinenwacht se dedica a mantenimiento de espacios verdes, construcción y rehabilitación (aislamiento de tejados, pavimentos...) empleando a 60 personas de las cuales 2 son coordinadores y 10 instructores.



 www.duinenwacht.be

De Duinenwacht tenía una organización de trabajo tradicional en cuanto a especialización, jerarquía, normas y procedimientos, separación de funciones entre dirección e implementación y entre generación de ideas y puesta en práctica de las mismas. Como consecuencia, el personal no asumía responsabilidades, la comunicación era poco eficiente y existía una alta tasa de absentismo. Una encuesta reflejó que los empleados/as querían estar más involucradas en la política de la empresa, deseaban más información y comunicación.

Y dado que los proyectos y las empresas deben ser viables y existía una reducción de subvenciones a empresas de economía social, era necesario incrementar la satisfacción laboral de la plantilla. Así que el proceso que se realizó para mejorar la motivación de los empleados fue llevar a cabo una estrategia innovadora de organización del trabajo sujeta a una serie de normas con un impacto global en la organización, teniendo la expectativa de mejorar también la participación, eficiencia, calidad, flexibilidad, innovación, el servicio y la sostenibilidad de los puestos de trabajo. Estas son las características que toda organización moderna debe cumplir.

De Duinenwacht quería dar una respuesta y empezó clarificando funciones, mejorando la comunicación, la gestión de competencias, el desarrollo del talento, la participación, la auto-gestión de equipos, la estrategia, la misión y visión. Quería desarrollar equipos de trabajo autodirigidos, es decir grupos de trabajadores/as que compartieran la responsabilidad de un proceso completo, siendo los principios fundamentales:

- Los equipos tienen un tamaño manejable (8-12 personas).
- La tarea del equipo incluye una tarea completa.
- Los miembros de cada equipo son interdependientes y se ayudan mutuamente.
- Los miembros de cada equipo son flexibles para la toma de decisiones.
- El equipo tiene suficientes normas para trabajar de forma independiente lo que ayuda a mejorar la participación y satisfacción laboral.

- El equipo es autogestionado.
- El equipo tiene su propia localización, recursos e información.
- Las funciones operativas se conectan con las de gestión.
- Los sistemas operativos se conectan a la responsabilidad de la gestión.
- El sistema de recompensa está conectado al trabajo en equipo.

"Mi nombre es Steve y hace doce años comencé a trabajar en De Duinenwacht. Antes llevaba desempleado unos 5 años y la única experiencia laboral que en ese momento tenía eran principalmente empleos temporales en fábricas. Como no había terminado la educación secundaria obligatoria, estaba poco cualificado así que tenía el perfil perfecto para empezar a trabajar en De Duinenwacht por ser una persona desempleada de larga duración y con escasa cualificación. Al principio empecé a trabajar en el mantenimiento de zonas verdes y después de un par de años, mis habilidades personales y de trabajo habían mejorado principalmente por la formación, coaching y orientación que recibí. El trabajo me dio cada vez más satisfacción ganándome la confianza de la empresa, por lo que progresivamente fui asumiendo más responsabilidades.

Testimonios

Hace unos 7 años me dieron la oportunidad de mi vida. Mis queridos compañeros me pidieron formar parte de un nuevo proyecto llamado "ahorro de energía". Este proyecto comenzó con una sola actividad donde se evaluaba el ahorro de energía en hogares. Esto era completamente nuevo para mí, así que tuve que formarme de nuevo. Más tarde, después de una formación intensiva, también comenzamos a hacer tareas de aislamiento de azoteas por lo que De Duinenwacht me dió la oportunidad de crecer y asumir más responsabilidades. Se me ha dado confianza en mí mismo, satisfacción laboral y una nueva energía". Steve Delijs, empleado de De Duinenwacht.



De Duinenwacht aplicó los principios de la organización de trabajo innovador para mejorar la motivación e implicación de los trabajadores poco cualificados. Ya han realizado los primeros pasos e involucrarán a toda la organización en los próximos meses. Cuanto más se impliquen los trabajadores/as, más se motivarán e involucrarán, conseguirán más confianza en sí mismos y en consecuencia habrá menor absentismo.

Buena Práctica 9

ESCUELA DE SEGUNDA OPORTUNIDAD PARA JÓVENES CON DIFICULTADES DE REINSERCIÓN SOCIO-ECONÓMICA

Motivación – Inclusión Social - Empleabilidad

ESCUELA SEGUNDA OPORTUNIDAD. España

Estudiantes en un taller de imagen



La Escuela de segunda oportunidad comenzó en el 2001 como parte de la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo del Ayuntamiento de Gijón, Asturias.

 www.empleo.gijon.es

La Escuela de Segunda Oportunidad (E2O) es un recurso social y educativo para jóvenes entre 14 y 25 años que busca el aumento de su motivación personal y la mejora de su capacidad de aprendizaje, conocimientos y habilidades sociales. Sus objetivos son:

- Prevenir el fracaso y abandono escolar colaborando con los centros educativos de la ciudad.
- Facilitar la obtención del Certificado de Educación Secundaria o el acceso a la formación profesional logrando una mejor inserción laboral.
- Fomentar la integración profesional a través de varios programas de formación.
- Promocionar la participación de los/as jóvenes en diferentes actividades de ocio, culturales y deportivas.

La E2O es un recurso abierto todo el año, por lo que quienes estén interesados en el mismo, se pueden incorporar en cualquier momento. Es voluntario, por lo que necesariamente implica el compromiso personal de cada participante. La Escuela de Segunda Oportunidad se centra en el desarrollo de itinerarios personalizados consiguiendo de esta manera, la optimización de su formación y búsqueda activa de empleo, así como el perfeccionamiento de sus actitudes proactivas que facilitan la adquisición de sus objetivos.

Un equipo multidisciplinar (psicólogos, educadores, profesorado, monitores socioculturales, y educadores sociales) trabaja con ellos/as en las siguientes cuatro áreas:

1. Intervención educativa. Se realizan talleres de apoyo escolar en todos los niveles de educación secundaria y formación profesional, así como clases de español para personas extranjeras.
2. Competencias transversales. El alumnado mejora sus conocimientos de inglés, TIC y habilidades sociales y cognitivas.
3. Formación y orientación laboral. Su objetivo es mejorar

Estudiantes en un taller de cocina



sus oportunidades de empleo ofreciéndoles talleres de orientación laboral y búsqueda activa de empleo.

4. Ámbito relacional, autonomía, salud e intervención ciudadana. Talleres como cocina, habilidades sociales, deporte, cine foro y terapia con perros que promueven hábitos saludables y el desarrollo de su autonomía como. También se realizan talleres artísticos como pintura, grafiti, fotografía, danza y cuero.

Entre las alianzas con otros recursos locales y regionales, la E2O colabora con Valnalón para llevar a cabo el proyecto "Taller para Emprender". Los estudiantes desarrollan una iniciativa en equipos que responden a un reto real propuesto por un empresario/a local. En los últimos tres años, los estudiantes trabajaron propuestas con empresas como Eco-Logica Distribuciones, una tienda de bicicletas, Gimnasio Metropolitano y NH Hotel. Para ello se utiliza la metodología "Design Thinking" donde los participantes entrevistaron a grupos de interés como clientela, trabajadores, profesionales del sector...etc. Para después desarrollar soluciones creativas construyendo prototipos para compartir y mostrar sus ideas. Este proyecto les ayudó a desarrollar sus actitudes emprendedoras.

"Mi paso por la E2O ha sido muy importante para mí ya que era nueva en Gijón y estaba un poco perdida. En la escuela encontré mucha cercanía y preocupación de verdad por las personas y principalmente una relación de confianza y ayuda. Entre los talleres en los que participé, destaco el reto propuesto por Valnalón, el taller Enrédate en el que aprendí a aceptarme a mí misma, Inglés, informática y sobre todo el proyecto Volare donde se incluía hacer voluntariado con una asociación a la que ayudábamos a arreglar juguetes y hacíamos packs de regalos para niños y niñas con necesidades. En mayo de 2014 participé en la movilidad de Volare. Durante una semana estuvimos dos compañeras, Tamara (la monitora elegida para viajar con nosotras) y yo en Shelfier y Doncaster. El tema de trabajo fue el voluntariado y el medio ambiente. Dedicamos muchas horas y empeño en preparar el viaje y hacer una breve presentación para leer allí. Pero también visitamos una granja, arreglamos un jardín, nos fuimos a un museo, un concierto y al cine. Fue muy positivo y siempre lo recordaré. Mi experiencia en la escuela y en los talleres ha sido muy buena, de hecho, si pudiera, lo repetiría de cabeza. Agradecer a la E2O y especial a los educadores y quienes fueron mis tutores por tener una gran paciencia, no dudar en ayudarme con los mil tropiezos vividos y en levantarme cuando caía y sobre todo darme las alas y confianza necesaria para saber enfrentarme a la vida y comerme el mundo". Patricia, estudiante de la Escuela de Segunda Oportunidad.

Testimonios

"Estos y estas jóvenes pertenecen a entornos sociales frágiles, por lo que es importante ganarse su confianza. De ahí que la atención personalizada y el contar con profesores y tutores capaces de establecer una relación basada en la confianza y el respeto de los estudiantes sean cuestiones básicas". Rosana Serrano Barro. Coordinadora de la Escuela de Segunda Oportunidad.

La E2O es miembro de la red europea Escuela de Segunda Oportunidad desde 2002 y participa en las cumbres anuales de jóvenes y equipos técnicos. Está involucrada en proyectos europeos dentro del marco del Programa de Aprendizaje Permanente (iniciativa Grundtvig) y Erasmus +. El pasado 2014, 167 jóvenes participaron en 100 actividades de formación donde 59 jóvenes iniciaron estudios de formación reglada o informal y 22 consiguieron un trabajo. Los estudiantes se mostraron muy satisfechos, por lo que evaluaron la E2O con 8,8 puntos sobre 10.



Estrategias de apoyo a empresas de economía social

- ResourceLab, innovación de producto
- Starterlabo, coaching a medida para personas emprendedoras
- IMPACT, nuevos mercados para la economía social
- House of Employability, red regional para el desarrollo de estrategias para el empleo

Buena Práctica 10

RESOURCELAB, INNOVACIÓN DE PRODUCTO

Inclusión Social – Empleabilidad - Emprendimiento

WEB. Bélgica

ResourceLab, eco-diseño exclusivo e innovador hecho de materiales reciclados y producido localmente dentro de la economía social.

 www.resourcelab.be



WEB está organizado en tres departamentos de trabajo: un centro de reciclaje con tienda de artículos de segunda mano, un restaurante y un centro donde se reutilizan aparatos eléctricos desechados.

Desde 2010, el centro de reciclaje tiene como objetivo aumentar la reutilización de materiales de desecho por eso, se crea un nuevo taller donde ofrecer productos fabricados a partir de los materiales que ya no pueden ser reutilizados pasando por un proceso de innovación. Del mismo modo, los interiores del taller son personalizados de manera creativa para favorecer el flujo de trabajo innovador.

El taller ResourceLab está formado por un supervisor y 5 empleados a jornada completa, personas desempleadas que pasaron por un proceso de formación intensivo o experiencia laboral en Web y no llegaron a insertarse en el mercado laboral. Desde el inicio del taller, se hizo un llamamiento a la experiencia de la Educación Superior para participar en el proceso de diseño creativo y facilitar así la creación de productos innovadores. La cooperación entre las Universidades MAD en Genk y Thomas More en Mechelen y el centro de reciclaje de WEB culminó en la creación de las primeras líneas de productos.

En la primavera del 2011, 'ResourceLab', la marca bajo la cual se desarrollan y comercializan los productos, se puso en marcha con nuevas líneas. Para ir más lejos con ResourceLab, los proyectos de cooperación con la Universidad se intensificaron y comenzó una interacción continua entre los empleados, el supervisor y los diseñadores en el lugar de trabajo creando un ambiente estimulante y fascinante entre todas las partes.

Hoy en día, WEB está considerando crearr una asociación con las Universidades MAD, Thomas More en Mechelen y kempen, adoptando la forma de cooperativa. Se está reflexionando sobre cómo la economía social y las universidades pueden trabajar juntas de manera cooperativa y mutuamente beneficiosa. Actualmente, ResourceLab también colabora de forma permanente con diseñadores profesionales e independientes para crear las diferentes colecciones ofreciendo soluciones personalizadas.

Resultados y evaluación:

- El proyecto de creación de una cooperativa con colaboradores aún no se ha creado, pero WEB sigue trabajando en ello.
- Se dispone de dos colecciones básicas: Intervención Gráfica y Layer Cake.
- Los productos se venden en 7 tiendas de diseño ecológico en Bélgica y Países Bajos.
- La colección de diseño Möbel dispone de tienda on-line y tienda de diseño.
- También se ofrecen soluciones a medida como renovación o cambio de imagen completa de un lugar de trabajo u otros interiores.



Buena Práctica 11

STARTERSLABO, COACHING A MEDIDA PARA PERSONAS EMPRENDEDORAS

Motivación – Orientación – Inclusión Social – Empleabilidad - Emprendimiento

STARTERSLABO, Bélgica

Cooperativa “Starterslabo”, proyecto financiado por el gobierno regional de Kortijk, Bélgica.

 www.starterslabo.be

Starterslabo se inició en 2004 como un proyecto piloto que contrató a personas desempleadas y beneficiarias de prestaciones o subsidios de desempleo. Desde 2009, promueve el autoempleo proporcionando formación empresarial, asesoramiento individualizado y grupal, coaching individual y facilitando el acceso a las prestaciones o subsidios por desempleo durante los primeros 18 meses de consolidación empresarial.



Público destinatario: personas desempleadas y beneficiarias de la prestación, subsidio de desempleo o ayuda estatal que pertenezcan a algún colectivo en riesgo de exclusión social. Este grupo de personas no sólo tienen la dificultad añadida de acceder a los recursos financieros sino también de mantener sus negocios durante las primeras etapas de desarrollo.



Workshop at Starterslabo

Fases del servicio Starterslabo:

1. Sesión informativa donde los/as participantes son seleccionadas a través de un proceso de entrevistas en el que se evalúa la visión realista de sus objetivos empresariales, si tienen alguna experiencia o conocimientos relacionados con su idea de negocio y la cantidad de inversión que necesitan para poner en marcha el negocio.
2. Período preparatorio de hasta 6 meses centrado en la mejora de las competencias empresariales y el desarrollo de un plan de negocios. Los participantes asisten al menos a 12 talleres grupales sobre el desarrollo de ideas, análisis de mercado, plan financiero, plan de desarrollo personal, administración y contabilidad... También participan en un coaching personalizado. Después de este periodo, la persona emprendedora presenta su idea de negocio a un jurado compuesto por expertos, coaches y otros participantes.
3. Período de facturación durante 12 meses donde los participantes comienzan su actividad empresarial. El proyecto proporciona un número de identificación fiscal, ayuda a las personas emprendedoras en los trámites administrativos y ofrece servicios de asesoramiento.

4. Después de 18 meses la persona emprendedora decidirá si realmente quiere comenzar con su propio negocio.

Testimonios *"Starterslabo es sin duda una de las mejores cosas que he hecho. Hizo mis sueños realidad. Con el apoyo de los asesores, mi idea de negocio paso de la nada a un negocio en auge. Starterslabo tuvo un impacto positivo en mi vida y me dio la confianza para iniciar mi propio negocio"* Helen Simpson, empresaria.

"La metodología definitiva para convertir un sueño en realidad con poco riesgo, un buen asesor, buenos participantes y un gran apoyo ". Joke Velghe, asesor.

Los resultados son muy buenos. Entre los que completaron la formación y el coaching en el 2013, el 77% inició una empresa.

Starterslabo brinda la oportunidad de poner a prueba una idea de negocio, asegurando un mínimo de ingresos. Esto reduce al mínimo las consecuencias del fracaso empresarial para el individuo y ofrece un incentivo para que la gente se inicie en el autoempleo.

Buena Práctica 12

IMPACT, NUEVOS MERCADOS PARA LA ECONOMÍA SOCIAL

Inclusión Social – Empleabilidad - Emprendimiento

IMPACT. Bélgica

Impact comenzó en 2008 como proyecto piloto para fomentar la creación de empresas de economía social. Los puntos de partida fueron:

1. Las empresas de economía social no se conocen entre ellas, no suelen trabajar en red y hay mucha competencia entre ellas.
2. No hay suministro claro ni canalización de la demanda.
3. Las empresas de economía social son muy buenas en la orientación a las personas y empleados, pero no tienen demasiada experiencia en marketing y comunicación.
4. La calidad de los servicios y productos es muy importante.



 www.impact.be

Hoy en día, Impact es una organización intermediaria entre las empresas de economía social que quieren crear más negocio, puestos de trabajo y/o cartera de servicios o productos y la demanda del mercado. Impact trabaja con cooperativas para realizar proyectos sociales innovadores en sectores como vivienda, desarrollo urbano, ahorro de energía, ecología social,...

Para ello les ofrece las siguientes acciones:

1. Mejora de la Imagen a través de una política de comunicación estratégica.
2. Creación de redes de contacto e influencia en la participación de lobbies.
3. Desarrollo de estrategias empresariales adecuadas.

Resultados y evaluación



- Se ha trabajado con 90 empresas del sector construcción siendo 40 empresas de economía social.
- Desde 2009 se crearon 140 nuevos puestos de trabajo para personas de baja cualificación.
- Se han creado 5 nuevas cooperativas.
- Se han aislado 1.450 viviendas, lo que supone un ahorro energético del 30%.
- Se ha desarrollado en todo el territorio de Bélgica.
- Hay un retorno de inversión de 1 millón de euros.

Buena Práctica 13

HOUSE OF EMPLOYABILITY, RED REGIONAL PARA EL DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL EMPLEO

Orientación – Inclusión Social – Empleabilidad

TWO HANDS WORKSHOP, Finlandia

En el caso de Seinäjoki, ciudad ubicada en la región de Ostrobotnia del Sur, Finlandia, las actividades de promoción para el empleo han sido ineficientes y caras debido a:

- La fragmentación de los Servicios de Empleo.
- Las responsabilidades y funciones de las diferentes autoridades no son claras generando una ausente gestión global del empleo.
- La inexistencia de un objetivo claro común, que apunte sobre la forma de lograr mejorar la empleabilidad sostenible en Seinäjoki promoviendo el empleo y reduciendo el desempleo de manera efectiva.

House of Employability reúne a todas las principales autoridades que gestionan programas de empleo. Está dirigido por representantes de servicios públicos de empleo, servicios sociales, servicios de salud, trabajo juvenil, formación profesional, talleres de empleo, etc.

Así es que todos los principales líderes de distintas autoridades de la ciudad de Seinäjoki se reúnen en la misma mesa para discutir y tomar decisiones sobre la gestión de los problemas de empleo. Incluso representantes de empresas de economía social, como el taller de empleo Two Hands Workshop, asisten a estas reuniones que se celebran seis veces al año. En ellas, cada director/a lleva a cabo en su ámbito las decisiones tomadas.

Este grupo establece los objetivos de operación y supervisa su implementación a través de indicadores concretos. Cada uno de los grupos de interés de la organización se compromete con los objetivos, y el liderazgo tiene la responsabilidad de garantizar que los cambios acordados se apliquen en cada campo.

A partir del 2016, las autoridades clave en materia de empleo deberán estar ubicadas en el mismo edificio. Así, una persona desempleada podrá acceder a cada uno de los servicios en el mismo lugar y ser atendido por una persona que asumirá la responsabilidad de realizar su seguimiento teniendo así un servicio personalizado. House of Employability permite tener una estrategia común y una oferta de servicios razonable clarificando las funciones y responsabilidades entre las autoridades públicas.

Por lo que una situación inicial incontrolada se ha transformado en una cooperación con un claro propósito y claridad de roles entre las diferentes autoridades.



Modelo de cooperativa como herramienta de educación emprendedora

- La cooperativa para promocionar el emprendimiento en colectivos en riesgo de exclusión social
- La cooperativa en un entorno de aprendizaje real para estudiantes de formación profesional

Buena Práctica 14

LA COOPERATIVA PARA PROMOCIONAR EL EMPRENDIMIENTO CON COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Motivación – Inclusión Social – Empleabilidad - Emprendimiento

VALNALÓN, España

“Una Empresa en mi Centro” (EMC) y “Emprender en mi Escuela” (EME) son proyectos educativos dirigidos a personas adultas con discapacidad intelectual de Centros de Apoyo a la Integración o similar y estudiantes de educación primaria respectivamente.



www.valnaloneuca.com/emc

www.valnaloneuca.com/eme

Miembros de una cooperativa fabricando



EME es un proyecto dirigido a estudiantes de educación primaria desde 1989, y también se lleva a cabo en escuelas con estudiantes en riesgo de exclusión social, como algunas con un alto porcentaje de estudiantes de la minoría étnica gitana. La población gitana en España aún tiene bajas tasas de participación social y la escuela es un espacio social básico para su inclusión social.

EMC es un proyecto dirigido a alumnado de educación especial y centros de apoyo a la integración desde 2004. Su objetivo es desarrollar su autonomía personal, la integración social y facilitar su transición a la vida adulta y profesional. El proyecto ayuda a desarrollar aptitudes básicas como atención, memoria, autoconocimiento...etc y competencias emprendedoras como planificación, toma de decisiones, creatividad...etc.

Ambos proyectos proponen una metodología dinámica basada en la experimentación, donde el aprendizaje es activo y cooperativo para que el profesorado y educadores tengan un papel de apoyo y asesoramiento. Los estudiantes se involucran en una experiencia real de creación y gestión de una cooperativa a lo largo de un año escolar. Fabrican productos que se venden en un mercado local una vez al año, por lo que también trabajan con los diferentes grupos de interés locales (por ejemplo, empresarios/as locales, empresas proveedoras, clientela potencial, representantes del ayuntamiento para solicitar el permiso de venta en el mercado o la sucursal bancaria para solicitar un microcrédito). El desarrollo de estos proyectos consiste en:

1. Poner en marcha la cooperativa: introducción de la idea de negocio, buscar fuentes de financiación, elegir el nombre y la junta directiva (dirección, secretaría, tesorería) y escribir los documentos oficiales (acta de constitución y estatutos).
2. Diseño de la imagen corporativa: logotipo, carteles, etiquetas, merchandising...
3. Productos de fabricación: selección, negociación y compra de materias primas así como la producción de los productos finales.

4. Preparación de productos para la venta: información en etiquetas, precio, embalaje.
5. El mercado: diseño del punto de venta, distribución de tareas (atención al público, cajero/a, relaciones públicas...).
6. Resultados: análisis de resultados y toma de decisiones acerca de los beneficios (organizar una actividad de equipo; donar parte del beneficio a un proyecto social...).

Valnalón ayuda a los colegios y centros en la ejecución de los proyectos a través del diseño y publicación de recursos, formación del profesorado y ofreciendo asesoramiento y apoyo continuo.



Los estudiantes están encantados con la experiencia, se sienten importantes y valorados. Cada miembro tiene conocimiento de todo el proceso sabiendo que cada uno es indispensable para el propósito de la cooperativa. Ahora, se sienten parte de un equipo". Rafael Álvarez Fuente, coordinador de CAI Ángel de la Guarda de Gijón, Centro de Apoyo a la Integración para personas con parálisis cerebral, Asturias.

"La competencia social y ciudadana es difícil de obtener debido a la falta de modelos de comportamiento social en el ambiente marginal en el que viven nuestros estudiantes. Estos niños generalmente carecen de autonomía e iniciativa debido especialmente a la muy baja autoestima. El trabajo cooperativo refuerza la adquisición de estas habilidades". Rita Arnaldos Diego, profesora en el Colegio de Granda con una alta tasa de estudiantes de étnia gitana, Siero, Asturias.

Testimonios

"Una de las cosas más bonitas que me han dicho en el aula es que yo les enseñaba a razonar; realmente creo que esta chica lo que quería decir es que les ofrecía posibilidades para que pudieran tomar decisiones, pero viendo los pros y los contras de las mismas y asumiendo las consecuencias de éstas. El modelo de cooperativa nos da pie a aprender a razonar en el sentido que dijo mi alumna". Ana M^a Abad, profesora en el Colegio Pablo Iglesias con alto porcentaje de estudiantes con escasos recursos económicos, Soto de Ribera, Asturias.

El año pasado en España 30 centros de apoyo a la integración estuvieron involucrados en el proyecto de EMC y 310 escuelas de primaria en el proyecto EME.

Ambos proyectos favorecen la integración social de los participantes en el aula y su entorno debido a la metodología basada en el aprendizaje cooperativo y práctico, donde la cooperativa los enfrenta a situaciones reales en las que tienen que tomar decisiones. Así los estudiantes adquieren hábitos de autonomía, asunción de normas del grupo y mejoran actitudes como la comunicación cuando toman contacto con la comunidad y tejido empresarial local. También ayudan a las personas adultas con discapacidades a tomar contacto con el mercado laboral, así como a los estudiantes, su transición a la vida adulta en su papel como ciudadanos consumidores.

EMC y EME, junto al resto de los proyectos desarrollados por Valnalón, han contribuido a obtener algunos reconocimientos como el Premio de la Fundación Príncipe de Girona Entidad 2014. Este premio nacional reconoció el trabajo de Valnalón en el diseño y desarrollo de proyectos de educación y promoción emprendedora. También la OCDE y la Comisión Europea han puesto de relieve el proyecto EMC, seleccionado como ejemplo de buenas prácticas en Entrepreneurship 360, que tiene como objetivo desarrollar herramientas de autoevaluación para que los centros educativos europeos comprueben sus progresos en el fomento de la cultura emprendedora.

Buena Práctica 15

LA COOPERATIVA EN UN ENTORNO DE APRENDIZAJE REAL PARA ESTUDIANTES DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Motivación – Orientación – Inclusión Social – Empleabilidad - Emprendimiento – Formación Profesional SEDU, Finlandia

Etelä-Pohjanmaan Pajoilta Urille, proyecto ESF

Cooperativas escolares KAMP y Artesanos de Ostrobotnia



A través del proyecto Etelä-Pohjanmaan Pajoilta Urille financiado por el Fondo Social Europeo, el Centro de Formación Profesional SEDU puso en marcha cooperativas lideradas y gestionadas por estudiantes. En su momento, el proyecto también se pilotó en la escuela de verano como herramienta de orientación profesional para jóvenes.

Las cooperativas educativas han estado trabajando bajo los nombres de KAMP y Cooperativa de Artesanos de Ostrobotnia. Bajo el nombre de KAMP los estudiantes desarrollan en el mercado servicios de construcción, rehabilitación, pintura, cableado eléctrico para hogares, reparación de maquinaria ligera, tecnologías de la información y comunicación, mantenimiento de coches, agricultura y actividades forestales, silvicultura, medio ambiente, hostelería, jardinería, limpieza, tapicería, diseño de interiores, peluquería, contabilidad, diseño gráfico y organización de eventos. Los estudiantes de la cooperativa de artesanos diseñan, fabrican y restauran artículos de decoración de interiores y trajes para teatro.

Los estudiantes de Sedu y de las Escuelas Taller tienen prioridad para participar en las cooperativas escolares, acumulando créditos de estudio. Para ello, las personas interesadas deben remitir solicitud por escrito a la junta de la cooperativa que es quien admite a los nuevos miembros. La participación en la cooperativa es voluntaria y una vez que se es miembro, cada estudiante asume sus propias funciones y responsabilidades.

La Junta Directiva también es responsable de la contratación de personal, la compra de productos o servicios, el establecimiento de los precios, la convocatoria de las asambleas, elaboración de propuestas, decisión sobre la admisión y expulsión de miembros...etc.

Las cooperativas educativas dan oportunidad al alumnado de aprender haciendo. Es una buena forma de aprender a atender a la clientela, gestionar costes, asumir responsabilidades en la toma de decisiones, todo haciendo frente a situaciones reales.

Testimonios

"No presiono la participación de los estudiantes ya que puede ser contraproducente. Mediante el uso de las cooperativas, es más fácil explicarles por qué enseñamos algunos conceptos, ya que los pueden relacionar con la realidad de su propio trabajo. Los estudiantes necesitan buscar respuestas y en ocasiones el profesorado no las facilita. A través de la cooperativa aprenden habilidades que serán de gran valor en su vida laboral y son tales como trabajo en equipo (después de todo lo que tienen que trabajar junto con fontaneros, albañiles, electricistas y carpinteros); autocontrol; proactividad (la participación es voluntaria y será más activa a medida que aumenten las actividades en las que quiera involucrarse); aprender a aprender; aceptar los desafíos de la vida real; mejorar la comunicación (especialmente con clientela y el resto del equipo). Para el profesorado es un reto, ya que cada día es diferente y por ello, debe ser flexible. Tienes que seguir el currículo mientras trabajas con clientela real. También muestras a los futuros empleadores que la educación impartida por Sedu está preparando a los estudiantes para los escenarios de la vida real y les impresiona ver la empleabilidad de nuestro alumnado al finalizar sus estudios." Timo Haapolahti, profesor de tratamiento de superficies en Sedu, que ha estado utilizando las cooperativas educativas desde el otoño del 2012.

"Es una buena forma de aprender. Los estudiantes recibimos primero la teoría y luego podemos aplicar los conocimientos del aula al trabajo. Poder ganar tu propio dinero a través de la cooperativa también nos motiva. Es importante, vemos el entorno real, conocemos y tratamos con la clientela desde el inicio al fin. Podemos ver algo más que la escuela. La buena cooperación entre las distintas cooperativas y los miembros del equipo, así como el control de las cuentas es esencial. La supervisión o guía de la maestra es muy importante para mantener la calidad del servicio. Creo que la cooperativa puede motivarnos a ser futuros empresarios y nos ayuda a aprender a conseguir la clientela, pagar las cuentas,...". Sara Shemeikka, estudiante de servicios de limpieza, ha estado trabajando como presidenta de la junta directiva de la cooperativa KAMP.

"Llevamos a cabo servicios de transferencias de medios analógicos a digitales, mantenimiento de ordenadores y sistemas, reparaciones de smartphones y tablets y otras funciones. Aunque el dinero es una motivación, nos gusta que los empresarios locales reconozcan que estamos aprendiendo a atender a la clientela y el resto de tareas del mercado laboral real." Teemu Oja-Lipasti, Jesse Mansikka-aho y Miko Linna, estudiantes de TICs, participan en la cooperativa educativa bajo la supervisión de su profesor Vesa Alatalo.

Testimonios

"El profesor que trabaja con las cooperativas educativas tiene que ser flexible además de entrenador, padre y hermano. La cooperativa facilita más formación práctica y casos de estudio. Los estudiantes tienen el reto de trabajar de manera oportuna, sin retrasos ni dilación, esto es posible cuando hay un cliente implicado, lo que es una gran lección para ellos. Los problemas pueden surgir y podrían ser la ducha fría que necesitan los estudiantes teniendo que corregir sus errores sin remuneración o crédito adicional". Vesa Alatalo, profesor que supervisa la cooperativa de los estudiantes de TICs.



Competencias pedagógicas para formadores

- Acknowledging and developing entrepreneurial practice in teacher training (ADEPTT)
- Formación sobre coaching laboral
- Capacitación para tutores de formación en centros de trabajo

Buena Práctica 16

ACKNOWLEDGING AND DEVELOPING ENTREPRENEURIAL PRACTICE IN TEACHER TRAINING (ADEPTT)

Motivación – Emprendimiento

VALNALÓN, España

Acknowledging and developing entrepreneurial practice in teacher training (Adeptt) es un proyecto Leonardo da Vinci de transferencia a la innovación formado por 13 socios de nueve países europeos (España, Islandia, Bélgica, Holanda, Inglaterra, Gales, Portugal, Alemania y Noruega) en un intento de proporcionar más apoyo y mejorar la práctica docente emprendedora.

El modelo CRCL como clave de la enseñanza emprendedora



www.adeptt.eu

El producto final del proyecto ADEPTT es un modelo de formación del profesorado destinado a reforzar la confianza docente mediante la adopción de un comportamiento más innovador y emprendedor. Todo a través de un proceso personalizado y autoguiado que se basa en los elementos ya presentes en su enseñanza. El modelo actúa como vehículo para mejorar la capacidad del profesorado para desarrollar una cultura emprendedora entre el alumnado pudiendo ser integrada en el currículo en todos los niveles y en todas las especialidades.

En el diseño del modelo se tuvieron en cuenta diez aspectos básicos:

1. La enseñanza emprendedora es un conductor del aprendizaje emprendedor.
2. El objetivo general del módulo de formación del profesorado ADEPTT debe ser atractivo y las herramientas del profesorado más innovadoras y con un mayor enfoque emprendedor.
3. ¿Cómo? A través de un proceso personalizado y autoguiado que hace un balance de los elementos emprendedores que ya están presentes en su enseñanza.
4. En primer lugar, se debe activar el conocimiento previo e impulsar una reflexión sobre la práctica diaria.
5. Por la misma razón, debe basarse en los intereses propios del profesorado, un requisito esencial para la motivación.
6. Se basa en la "libertad del profesorado para innovar" en lugar de seguir programas predeterminados.
7. Trata de profundizar el fundamento académico dibujando ideas de diferentes disciplinas para identificar, resaltar y reforzar las conductas y acciones emprendedoras en la práctica docente.
8. La creatividad y la innovación, la práctica reflexiva, el compromiso social y los entornos de aprendizaje (modelo CRCL) se han identificado como 4 elementos fundamentales en cualquier esfuerzo de la educación emprendedora.
9. Sesgo hacia la acción: los participantes deben generar ideas (a pequeña escala y con bajo coste y riesgo) y convertirlas en acciones que involucren a varios actores (alumnado, centro

educativo, colegas, comunidad). Estas acciones pueden tocar diferentes temas y adoptar diversos formatos, tales como productos, servicios, procesos, eventos e incluso recomendaciones políticas.

10. Al final de la formación, el profesorado no sólo será capaz sino también estará dispuesto a crear entornos de aprendizaje, que no sólo desarrollan actitudes positivas, sino también alientan el comportamiento emprendedor en el alumnado.

Un enfoque de aprendizaje activo es esencial en la formación del profesorado sobre educación emprendedora. El profesorado necesita trabajar su propia creatividad para llegar a un modelo de enseñanza innovador. Un enfoque de aprendizaje activo con los estudiantes debería incluir una autoevaluación individual, trabajo en grupo, el descubrimiento guiado, aprendizaje experimental, y la facilitación de auto-estudio y descubrimiento individual, así como la integración de redes y la comunidad.

El enfoque de aprendizaje activo seguiría siendo ineficaz si no fuera paralelo a un enfoque docente activo. En este sentido ADEPTT respalda firmemente el punto de vista de Michael Fullan sobre los nuevos roles del profesorado en el informe recientemente publicado "Towards a New End: New Pedagogies for Deep Learning" (Fullan & Langworthy, 2013):

1. El profesorado como diseñador de experiencias educativas.
2. El profesorado como fuente de capital humano y social.
3. El profesorado como compañero en el aprendizaje del alumnado, acelerado por la tecnología.

Testimonios *"El curso ha ampliado mi banco de recursos y mejorado mi confianza para motivar e involucrar a los estudiantes en el pensamiento creativo. Sería muy bueno poder organizar alguna formación en el centro educativo con el resto del profesorado". Testimonio de un profesor que participó en un pilotaje en España.*

"La formación ADEPTT logró reunir bajo el mismo techo profesores de distintas asignaturas y niveles educativos lo que fue percibido por los participantes como un aspecto muy innovador y atractivo de la formación". Ivan Diego Rodríguez, Coordinador de Proyectos Europeos, Valnalón.

La fase piloto, llevada a cabo en Bélgica, Alemania, Holanda, Islandia, Noruega, Portugal, España y Gales, ha sido un caldo de cultivo para la experimentación. En retrospectiva, la asombrosa diversidad de enfoques, el público, la duración y los métodos aplicados en los diferentes pilotos se adhieron a la misma serie de resultados de aprendizaje. Las conclusiones derivadas de los pilotos convergieron en un claro consenso en cuanto a los elementos positivos y las áreas de mejora de la formación. La experiencia de cada pilotaje ayudó a mejorar el diseño final del modelo de formación.

En general, la respuesta del profesorado participante en los pilotajes fue positiva y las puntuaciones en las evaluaciones alta. Muy pocos profesores/as declararon que no utilizarían en su trabajo lo que habían aprendido o no deseaban formarse en educación emprendedora con mayor profundidad. Todas las entidades participantes en el proyecto se plantearon utilizar el modelo de formación de profesorado de nuevo en el futuro.

Buena Práctica 17

FORMACIÓN SOBRE COACHING LABORAL

Orientación – Inclusión Social – Formación Profesional

SEDU, Finlandia

Cualificación especial para coaches laborales



A través del proyecto Etelä-Pohjanmaan pajoilta urille, financiado por el Fondo Social Europeo, el centro de formación profesional SEDU desarrolló talleres para mejorar la cooperación entre las escuelas taller y los centros de educación secundaria. Los objetivos principales incluían la prevención de la exclusión social de los jóvenes, la mejora de sus habilidades de trabajo, la creación de nuevos entornos de aprendizaje para las escuelas taller y centros de formación profesional de la región, la mejora de los conocimientos empresariales en las escuelas taller y el desarrollo de una mayor cooperación entre las escuelas taller locales.

A partir de esta experiencia, el centro de formación profesional SEDU, ofrece formación sobre coaching laboral para coaches, trabajadores sociales y asesores que trabajan en centros educativos, empresas de economía social, empresas de inserción, asociaciones, escuelas taller y organizaciones similares donde trabajan con personas que necesitan un apoyo y asesoramiento especializado para acceder y mantenerse en el mercado laboral.

Esta certificación está dirigida a personas que tienen al menos formación básica sobre atención a la salud, servicios sociales u otro conocimiento relevante a nivel de grado.

Todos los participantes en esta formación tienen su propio plan de estudio personal. La formación es una combinación de formación presencial, e-learning y formación en centro de trabajo. Las horas presenciales se limitan a 22 y la formación en el centro de trabajo se desarrolla en los sectores de actividad correspondientes a la especialidad. El grado se compone de 3 módulos obligatorios y uno opcional.

Los módulos obligatorios son sobre las actividades profesionales en un coaching laboral, trabajo de procesos y coordinación del coaching laboral. Los módulos opcionales son sobre emprendimiento y productos del coaching laboral. Las unidades ofrecen contenidos sobre networking, cooperación con otros organismos, ética, coaching en el puesto de trabajo, el proceso de coaching laboral, calidad, métodos, herramientas de coordinación, gestión financiera, marketing y ventas, proyecto de desarrollo, evaluación, atención al usuario/a y productividad de los servicios de coaching laboral.

Dado que la mayoría de los participantes suelen estar ya trabajando en servicios sociales o empresas de economía social, se presta especial atención a la flexibilidad en el entorno de aprendizaje así como a las prácticas que apoyan la parte teórica de la formación. El currículo sobre educación emprendedora del Ministerio de Educación es parte esencial en esta formación.

Buena Práctica 18

CAPACITACIÓN PARA TUTORES DE FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO

Motivación - Inclusión Social – Empleabilidad – Formación Profesional

TWO HANDS WORKSHOP, Finlandia



El Ministerio de Educación Finlandés recomienda que los tutores de formación en los centros de trabajo deben poseer al menos 3 créditos de formación especializada.

Esta formación incluye temas como la familiarización, instrucción y evaluación de los estudiantes durante el período de aprendizaje en los centros de trabajo.

Los estudios constan de 3 créditos y 6 módulos con los siguientes contenidos:

- Módulo 1: el sistema educativo finlandés (educación secundaria y formación profesional) y conceptos básicos sobre la formación en el centro de trabajo.
- Módulo 2: Seguridad en el trabajo y familiarización con el periodo de aprendizaje inicial de un puesto de trabajo.
- Módulo 3: Currículo nacional básico de formación profesional, especificaciones y recomendaciones de cada familia profesional, planificación, ejecución y evaluación del aprendizaje en el puesto de trabajo.
- Módulo 4: Diferentes habilidades de aprendizaje, la enseñanza de los estudiantes durante el período de aprendizaje en el puesto de trabajo, los estudiantes con necesidades especiales.
- Módulo 5: Planificación, ejecución y evaluación de las habilidades profesionales.
- Módulo 6: Conclusiones, clausura y entrega de los diplomas.

Esta capacitación para tutores de formación en centros de trabajo fue desarrollada por un equipo de profesorado de formación profesional, proyectos afines y profesores que habitualmente trabajan con estudiantes con necesidades especiales.

•

4. Conclusiones

HERRAMIENTAS DE MOTIVACIÓN DE PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

En este bloque se han recogido buenas prácticas de cada uno de los países de los socios participantes en el proyecto (Finlandia, España, Austria y Bélgica). En ellas se trabaja con dos tipos de colectivos: personas desempleadas con alto riesgo de exclusión social (buenas prácticas austriacas y belgas) y estudiantes con riesgo de abandono escolar y/o con necesidades educativas especiales (buenas prácticas finlandesas y españolas).

El enfoque planteado por cada una de las buenas prácticas es diferente, desde proyectos basados en la educación para la ciudadanía y cooperación al desarrollo a diferentes metodologías de asesoramiento y motivación para la participación en la formación o mercado laboral, incluyendo la importancia de establecer vínculos de cooperación entre la formación no reglada y la reglada para fortalecer el acceso al mercado laboral de estudiantes con dificultades de aprendizaje.

El impacto de estas buenas prácticas es en términos generales, la misma en cada uno de los contextos: mejora la participación, motivación y autoestima de las personas beneficiarias y fomenta el desarrollo de actitudes como cooperación y solidaridad.

Las buenas prácticas seleccionadas reflejan que diferentes formas de cooperación ayudan a mejorar las competencias sociales, técnicas y de aprendizaje de las personas beneficiarias con las que se trabaja. En general, se puede concluir que el entorno de aprendizaje o de trabajo es muy importante en las acciones que se centran en la motivación, especialmente para los colectivos en riesgo de exclusión en los que es importante hacer un sobreesfuerzo.

A través del modelo de cooperativa se han visto diferentes enfoques para motivar a las personas en riesgo de exclusión social tanto en el ámbito educativo, especialmente la formación profesional, como en el ámbito laboral.

De las buenas prácticas compartidas, se concluye que cualquiera que sea el público objetivo o la actividad a desarrollar, si se quiere tener progresos con colectivos en riesgo de exclusión social, es importante comenzar a trabajar sobre temas como ¿Qué es lo que les motiva? Lo importante es partir del punto de vista del participante y encontrar la conexión adecuada para ayudarles a mejorar su situación personal.

Una mejora a tener en cuenta es que muchos de estos proyectos están subvencionados temporalmente por fondos públicos locales, regionales y/o europeos. Esto hace que las iniciativas sean vulnerables a recortes presupuestarios, a pesar de que se enfocan en actividades con un valor social. Es importante hacer hincapié en que trabajar sobre la motivación de las personas es la base para conseguir una integración sostenible en la sociedad, al igual que considerar este tipo de proyectos como una inversión y no un coste.

ESTRATEGIAS DE APOYO A EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL

Algunas buenas prácticas compartidas entre las empresas de economía social participantes en el proyecto se basaron en actividades económicas de reciclaje de materiales de desecho, mobiliario, ropa y menaje, así como la apuesta por el upcycling, es decir, la transformación de objetos sin uso o destinados a ser residuo, en otro de igual o mayor utilidad o valor utilizando procesos de diseño innovadores.

Una de las reflexiones puesta en común es que el reciclaje y la reutilización de materiales es una actividad económica y socialmente ventajosa. Especialmente en Bélgica, el desarrollo de nuevos productos a partir de materiales reciclados está llegando a un nuevo nivel donde el diseño de productos upcycled ha pasado de ser realizado por estudiantes de diseño en colaboración con la Universidad a diseñadores de renombre, es el caso del proyecto Resourcelab de Web, dirigido a personas desempleadas en riesgo de exclusión social. Se trata de un excelente ejemplo donde se logra combinar la viabilidad ecológica, estética, social y económica.

Esta actitud creativa hacia el reciclaje también ha dado lugar a nuevas áreas de trabajo innovadoras, como es el caso de utilizar estos materiales para renovar espacios de trabajo o hacer cambios de imagen en viejas instalaciones.

Otras estrategias utilizadas por las empresas de economía social de reciclado de materiales belgas ha sido crear una central de reciclado de mobiliario donde los productos se restauran, se les asigna precio y son distribuidos por los centros de reciclaje. También han diseñado una marca común, "Krinwinkel" que ha mejorado la eficiencia económica al favorecer la comercialización de productos bajo una misma estrategia de marketing que hace más fácil la identificación de las tiendas por parte de la clientela.

Entre las buenas prácticas presentadas, Impact fue un proyecto seleccionado por apoyar los servicios de asesoramiento y formación a personas emprendedoras con prestaciones o subsidios de desempleo durante los primeros 18 meses de consolidación empresarial. Esta estrategia hace reducir el riesgo financiero de los participantes que además pertenecen a colectivos en riesgo de exclusión social por ser en su mayoría mayores de 50 años, mujeres, personas desempleadas con escasa cualificación e inmigrantes.

Teniendo en cuenta la experiencia de los socios en empresas de economía social, se han planteado las siguientes propuestas de mejora:

- Es habitual que las empresas de economía social no se conozcan y no establezcan suficientes colaboraciones que puedan favorecer la comercialización.
- Generalmente las empresas de economía social, en concreto las empresas de inserción suelen desempeñar un buen papel en el apoyo y orientación de las personas desempleadas pero, no tienen suficientes conocimientos sobre comercialización.
- Es necesario que las empresas de economía social persigan desarrollar un branding más profesional.
- Existen buenas formas tradicionales de trabajar y hacer negocios, sin embargo, la innovación y estar abierto a nuevas propuestas, puede generar nuevas oportunidades de negocio.

MODELO DE COOPERATIVA COMO HERRAMIENTA DE EDUCACIÓN EMPRENDEDORA

El modelo de cooperativa es una herramienta pedagógica efectiva para apoyar el desarrollo de la competencia clave de iniciativa emprendedora. Los/as estudiantes tienen la posibilidad de participar activamente en un proceso de aprendizaje donde adquieren una amplia gama de habilidades sociales, personales y emprendedoras. El emprendimiento social y la economía social son un medio adecuado para fomentar un mejor entendimiento entre el mundo educativo y el mercado laboral. Si nos fijamos en la definición y valores de la cooperativa, este modelo encaja en los valores que se enseñan en la escuela, tales como la solidaridad, la igualdad, la equidad, la responsabilidad y el trabajo en equipo. Las cooperativas son empresas que ponen a las personas en el centro del negocio y no al capital. Por otra parte, el modelo de cooperativa puede ser una herramienta de inclusión social para los jóvenes en riesgo de exclusión social. Todos los estudiantes pueden ser miembro de la cooperativa sin importar su raza, género, origen o religión. Cada miembro contribuye al capital de la cooperativa y participa en cada votación y toma de decisiones de manera que se disminuyen las diferencias de estatus dentro del grupo, así cada participante se siente valorado.

Otros aspectos positivos podrían ser:

- Se puede desarrollar en una amplia gama de niveles de educación. Esta guía presenta buenas prácticas destinadas a estudiantes de educación primaria (EME), estudiantes de formación profesional (FSE) y alumnado de educación especial y centros de apoyo a la integración (EMC).
- Aumenta la motivación hacia el autoempleo de los estudiantes promoviendo el desarrollo de habilidades y actitudes relacionadas con la iniciativa emprendedora. En este caso, Sedu a través del proyecto FSE, prepara a los estudiantes hacia el emprendimiento, participando en una actividad desarrollada en un contexto real.
- Integra contenidos y habilidades de diferentes asignaturas en una experiencia de aprendizaje.
- Los estudiantes son responsables de su propio aprendizaje.
- Es un escenario adecuado para desarrollar actitudes como el trabajo en equipo, toma de decisiones y asunción de riesgos dando énfasis a la economía social.
- El alumnado está muy motivado cuando participa en una actividad práctica ya que tienen el reto de tomar sus propias decisiones y comprobar el resultado así como la oportunidad de ganar su propio dinero.

Los proyectos que se presentan en esta guía se basan en la metodología de “aprender haciendo” trabajando en entornos reales con la comunidad y tejido empresarial local (autoridades locales, bancos, medios de comunicación, empresas proveedoras, otras cooperativas...). El proyecto FSE también se presenta como un instrumento para aprender acerca de una profesión.

Comparando las buenas prácticas, un obstáculo identificado es que el sistema educativo español es menos flexible que el finlandés. Las cooperativas educativas del proyecto FSE dan la oportunidad a los estudiantes de gestionar actividades empresariales reales relacionadas con la familia profesional que están estudiando. En España, no existe un marco legal en el que el alumnado pueda facturar servicios a clientela real.

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS PARA FORMADORES

Las buenas prácticas compartidas tienen el objetivo de facilitar a educadores y tutores en centros de trabajo, las herramientas suficientes para que los estudiantes y usuarios/as puedan ser motivados para continuar su trayectoria profesional de una manera sostenible evitando la marginación.

Los educadores/as, coaches o tutores en centros de trabajo tienen un papel clave en la promoción del aprendizaje en los puestos de trabajo, son quienes proporcionan a los estudiantes y/o usuarios la motivación, orientación, asesoramiento y evaluación. Por lo tanto, estos profesionales también deben tener la oportunidad de formarse y recibir asesoramiento y orientación en el desarrollo de sus funciones.

La propuesta de capacitación de tutores de formación en centros de trabajo de los socios Finlandeses se guio por la legislación vigente en educación y formación profesional. El contenido de la misma, se desarrolla a nivel nacional atendiendo el aprendizaje en el puesto de trabajo y la formación práctica en diferentes niveles de educación, al mismo tiempo que proporciona la evaluación de las competencias profesionales y requisitos de formación de los tutores de formación en centros de trabajo.

Esta formación se puede realizar de manera flexible por módulos, reconociendo las habilidades y conocimientos previamente adquiridos.

Hasta el momento, la participación de estos profesionales en la formación propuesta varía según el sector. En algunos sectores o familias profesionales, es difícil conseguir tutores/as de formación en centros de trabajo para participar en dicha capacitación, mientras en otros es habitual que haya mucha demanda.

Esta formación a nivel regional ha dado buenos resultados, de todos modos, los socios finlandeses no descartan incluir algunas de las buenas prácticas compartidas durante el proyecto para mejorar la eficacia de la formación. Como ejemplo, el coaching personalizado presentado por el socio Austriaco así como las herramientas de motivación de colectivos en riesgo de exclusión social presentadas por los socios belgas, Web y Duinenwacht. También la formación del profesorado propuesta a través del proyecto Adeptt de Valnalón que contribuye a mejorar los entornos de aprendizaje desarrollando actitudes positivas y fomentando la cultura emprendedora entre el alumnado y usuarios/as. Entendiendo que la educación emprendedora es convertir al alumnado en personas que puedan poner sus ideas en práctica, independientemente del campo que elijan para llevar a cabo sus proyectos: empresariales, sociales, políticos, culturales, deportivos ... etc.

En general, las buenas prácticas fueron recogidas pensando en formas de apoyo a las herramientas existentes para luchar contra la exclusión, fomentar el intraemprendimiento y automotivación de cada estudiante y usuario/a.

5. Valor añadido europeo

Estadísticas europeas dicen que en 2013 había alrededor de 11 millones de puestos de trabajo directamente relacionados con diferentes actividades de economía social en Europa. La Comisión Europea ha subrayado su importancia tanto en la Estrategia de Lisboa como en la Europa 2020, para el crecimiento económico y social de Europa.

La Unión Europea acordó que el Empleo con Apoyo es una de las partes más importantes del desarrollo de la economía social y así es que desarrolló una guía básica para garantizar un nivel de calidad en el proceso de empleo con apoyo, donde definió los siguientes valores y principios:

- Individualidad. El Empleo con Apoyo considera que cada persona es única, con intereses, preferencias, condiciones y biografías que les son propias.
- Respeto. Las actividades asociadas al empleo con apoyo son siempre adecuadas para la edad de la persona dándoles dignidad y enriquecimiento personal.
- Autonomía. El Empleo con Apoyo ayuda a las personas a definir sus intereses y prioridades, a expresar sus preferencias, y a trazar un plan personal de vida y de empleo de acuerdo a sus condiciones personales y circunstanciales. También fomenta los principios de auto-defensa por parte de los usuarios/as de servicios.
- Elección bien informada. El Empleo con Apoyo ayuda a las personas a comprender de lleno sus oportunidades, con el fin de que puedan elegir de acuerdo a sus preferencias y con pleno entendimiento sobre sus consecuencias.
- Empoderamiento. El Empleo con Apoyo ayuda a las personas a tomar decisiones sobre su modo de vida y participación en la sociedad. Asimismo, estas personas están plenamente involucradas en la planificación, evaluación y desarrollo de los servicios.
- Confidencialidad. Los servidores de Empleo con Apoyo consideran confidencial la información prestada por sus personas usuarias.
- Flexibilidad. Tanto el personal como las estructuras organizativas de los servicios de Empleo con Apoyo pueden cambiar dependiendo de las necesidades de sus usuarios/as. Los servicios son flexibles y sensibles a las necesidades de las personas y, por tanto, pueden adaptarse con el fin de incorporar requisitos específicos.
- Accesibilidad. Los servicios de Empleo con Apoyo, información e instalaciones son completamente accesibles a todas las personas discapacitadas.

A lo largo de las buenas prácticas que se han compartido en este proyecto, nos encontramos con el hecho de que la cuestión principal para la sostenibilidad depende de la situación del mercado laboral, pero sobre todo en tiempos de crisis económica, las preguntas relacionadas con la empleabilidad de los colectivos en riesgo de exclusión social es una cuestión importante. Existen dos motivos principales



para esto, el incremento de la competitividad en el mercado de trabajo y el enfoque individualista de todos los miembros de nuestra sociedad. Por lo que es necesario cambiar o adaptar los servicios de coaching y asesoramiento. En esta guía se presentan algunas buenas prácticas para el éxito de estos procesos de cambio.

Durante cada visita de estudio surgió el debate de cómo fomentar la inclusión y luchar contra la exclusión, así que esta guía ha tratado de centrarse en las buenas prácticas que se referían a la inclusión y que son desarrolladas por los socios de la asociación en el campo de la educación y la economía social. Como consecuencia del perfil de los socios participantes en el proyecto, la guía da una buena visión general de diferentes maneras de trabajar en la inclusión de colectivos en riesgo de exclusión social. La presencia del fomento de cultura emprendedora en los proyectos educativos es muy interesante para los socios provenientes de la economía social. Del mismo modo, las líneas de trabajo de las empresas de inserción fue un valor añadido para los socios provenientes del campo educativo. En general, las buenas prácticas recogidas presentan formas de apoyo a las herramientas ya existentes para luchar contra la exclusión y apoyar la puesta en marcha del proceso de cambio, principal reto de la sociedad.