



VICTORUPESI
Unity in diversity

Directrices de Sostenibilidad

NÚMERO DE PROYECTO: 2020-1-SE01-KA202-078001



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

- July, 2023 -

Contenidos

PRÓLOGO	5
INTRODUCCION	7
Sobre el Proyecto VICTORUPESI– resumen a simple vista	7
Temas educativos - Conceptos y objetivos de aprendizaje	8
Competencias y resultados del aprendizaje: conocimientos, habilidades, actitudes/comportamientos	9
Grupos objetivos	9
Resumen de resultados	9
Introducción a las Directrices de Sostenibilidad	12
Capítulo I – Replicabilidad y escalabilidad	13
Consejos para la realización — Descripción de la metodología y uso de los productos del proyecto	13
Consejos para la ejecución- Implantación estructural y metodología (Factores de éxito)	21
Consejos para la actuación- Enfoque en términos de grupos objetivo	24
Consejos para la realización- Recomendaciones para futuros proyectos o iniciativas	32
Capítulo II- Recomendaciones para otras instituciones y profesionales	32
Capítulo III- Breves historias de vida y lecciones aprendidas	38
Historias de vida corta	38
Lecciones aprendidas	48
Capítulo IV- Recomendaciones de la formulación de políticas	50
Capítulo V- Mapeo de Actores	53
Estrategia para construir alianzas entre entidades comerciales y socios del proyecto	56
CONCLUSION	57
Materiales adicionales/ lecturas adicionales	58
Referencias y literatura	58

La Guía de Sostenibilidad representa la producción intelectual desarrollada en el marco del proyecto "Vocational Innovation using Creative new TechnOlogies Resulting in Upskilling Pathways for Employability and Social Integration" (VICTORUPESI).

El proyecto VICTORUPESI está cofinanciado por el Programa Erasmus + de la Unión Europea dentro de la asociación estratégica para la EFP - educación y formación profesional (KA202).

IKF Malmö – Internationella Kvinnoföreningen de Suecia fue el coordinador del proyecto y la organización líder en el ámbito de trabajo del proyecto VICTORUPESI (y de este resultado intelectual) con los esfuerzos agregados del consorcio de socios:

- Asociatia de Ajutor AMURTEL de Rumanía
- BES Cooperativa Sociale de Italia
- CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE – FETICO de España
- EDUFONS – Centar za celoživotno obrazovanje de Serbia
- OZARA STORITVENO IN INVALIDSKO PODJETJE DOO de Eslovenia
- PANAIT ISTRATI Brăila County Library de Rumanía

Información Editorial:

Las Directrices de Sostenibilidad son el resultado del trabajo colectivo de los socios de VICTORUPESI, que tuvo lugar bajo la coordinación de Eufons – Centar za celoživotno obrazovanje de Serbia y la supervisión del socio principal del proyecto IKF Malmö – Internationella Kvinnoföreningen de Suecia, cada socio aportó información significativa desde el punto de vista de su contexto local y/o nacional, sus grupos destinatarios y su propia experiencia en proyectos.

Contribución de los autores

Conceptualización, preparación del borrador original, revisión bibliográfica, redacción y corrección en inglés.

Todos los autores han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito.

Conflictos de intereses:

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

SC



Directrices de sostenibilidad específicas para el proyecto VICTORUPESI - son un manual muy práctico sobre cómo acercarse a las personas socialmente excluidas en el proceso de integración social utilizando la formación profesional.

El documento recoge los principales resultados del proyecto VICTORUPESI, ofrece recomendaciones sobre cómo repetir la experiencia en otros países y sugiere medidas para garantizar la sostenibilidad del proyecto.

La guía también incluye breves historias de vida y lecciones aprendidas como testimonios de las actividades del proyecto

Las Directrices de Sostenibilidad se dirigen a un público amplio, concretamente a:

- operadores que trabajan directamente con adultos que entienden el concepto y pueden aplicar la metodología
- responsables políticos



IDIOMAS: Inglés, Italiano, Romano, Serbio, Esloveno, Español, Sueco

PALABRAS CLAVE

Formación profesional, VET, sostenibilidad, directrices, educación adulta



Esta guía es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Attribution (CC BY) (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).



Se autoriza el uso, la distribución, la reproducción y la traducción en cualquier medio con fines no comerciales, siempre que se cite la fuente.



La guía está abierta y disponible a través de la plataforma en línea del proyecto – www.victorupesi.eu/resources para todas las personas que se encuentren interesados en ella.

**Comments
Suggestions**

We want to hear from you!



Los comentarios y sugerencias sobre las cuestiones planteadas en esta guía son bienvenidos y pueden dirigirse a los socios de VICTORUPESI en el sitio web del proyecto www.victorupesi.eu.



PRÓLOGO

La elaboración de la Guía de sostenibilidad del proyecto VICTORUPESI estuvo motivada por la necesidad de garantizar el éxito a largo plazo del proyecto y el impacto continuado de sus resultados más allá de la duración del mismo. La guía proporcionaría una hoja de ruta para mantener los logros del proyecto y su integración en el tejido social y económico de las comunidades en las que se ejecutaba. También identificaría a las principales partes interesadas y a los socios que deben participar en la sostenibilidad y sugeriría estrategias para la colaboración continua con ellos. La guía también esbozará los pasos para el uso continuado de los materiales, enfoques, procesos y herramientas desarrollados por VICTORUPESI y recapitulará las medidas de sostenibilidad de los resultados del proyecto y cómo ajustar el camino según sea necesario. En última instancia, el propósito de la guía de sostenibilidad sería garantizar que el impacto del proyecto sea duradero, significativo y contribuya a un cambio social y económico positivo en las comunidades a las que sirve.

Para situar esta información en un contexto bien definido, esta obra se divide en los siguientes capítulos breves, que tratan de:

[INTRODUCCION](#) ofrece una visión general del proyecto, que incluye su descripción, objetivos, grupo destinatario y las actividades y resultados conseguidos. Esta síntesis introductoria también describe cómo el proyecto se comprometió con las partes interesadas, incluidos los grupos destinatarios, las comunidades locales y otros actores relevantes, y cómo este compromiso puede mantenerse en el futuro.

[Capítulo I](#) – Replicabilidad y escalabilidad: debate sobre la replicabilidad y escalabilidad del proyecto, incluidas recomendaciones sobre cómo adaptarlo y ampliarlo a otros contextos y lugares, junto con sugerencias para utilizar los materiales y herramientas desarrollados. El capítulo contiene cuatro secciones detalladas dedicadas a un análisis más profundo de cómo garantizar la sostenibilidad de los esfuerzos de VICTORUPESI:

[Consejos para la ejecución - Descripción de la metodología y uso de los resultados del proyecto](#)

[Consejos para la realización - Implantación estructural y metodología \(Factores de éxito\)](#) esta sección ofrece una visión general de los factores de éxito derivados de la experiencia del proyecto en la aplicación del programa VICTORUPESI. Explora cómo estos factores de éxito se entrelazan en el programa VICTORUPESI, haciendo hincapié en el compromiso del programa de capacitar a las personas para que adquieran nuevas habilidades. Además, los elementos específicos relacionados con la aplicación del programa VICTORUPESI para los grupos desfavorecidos se discuten en detalle en su caso.

[Consejos para la actuación - Enfoque en función de los grupos destinatarios](#), cómo acercarse a las personas socialmente excluidas en el proceso de integración social y ayudarlas a adquirir nuevas competencias que contribuyan a la plena inclusión social, utilizando la formación profesional

[Advice for performing — Recommendations for future projects or initiatives](#), a set of suggestions for future projects or actions targeting similar groups and goals, including advice for improving initiative implementation, sustainability and impact

[Capítulo II](#) –Recomendaciones para otras instituciones y profesionales: contiene directrices para la transferibilidad y adopción de enfoques, herramientas y procesos, incluidos los pasos que cualquier

organización debe tener en cuenta cuando pretenda solicitar este programa, desde el punto de vista de los grupos y países destinatarios de los proyectos de cada socio. Se hace hincapié en los resultados del proyecto y en compartir los conocimientos adquiridos durante el mismo con las partes interesadas pertinentes, incluidas las recomendaciones para utilizar los resultados del proyecto como base de las políticas y las prácticas.

Capítulo III –Retos, breves historias de vida y lecciones aprendidas: esta sección muestra breves historias como testimonio de las actividades del proyecto, esboza los retos a los que nos enfrentamos durante la ejecución del proyecto y las lecciones aprendidas de estos retos. El capítulo también destaca las mejores prácticas, las historias de éxito y el impacto del proyecto en el grupo destinatario y la comunidad local.

Capítulo IV –Recomendaciones para los responsables políticos: un conjunto de recomendaciones y propuestas políticas dirigidas a los responsables públicos, que describen el modelo y apoyan su aplicación en diferentes contextos, consideradas desde la perspectiva de los grupos de proyectos y países destinatarios de cada socio.

Capítulo V – La cartografía de las partes interesadas se ofrece como una lista propuesta de partes interesadas que podrían aplicar el material desarrollado para la formación profesional. Se completa con estrategias para mantener las asociaciones e implicar y comprometer a las partes interesadas, delineando especialmente una [Estrategia para crear asociaciones entre entidades empresariales y socios del proyecto](#).

CONCLUSION pasa revista a los logros y describe las herramientas y actividades específicas del proyecto VICTORUPESI, haciendo hincapié en su carácter innovador y basado en pruebas para abordar las necesidades y retos específicos de los grupos destinatarios.

En general, esta Guía de Sostenibilidad debe proporcionar una revisión completa y detallada para garantizar la sostenibilidad del proyecto VICTORUPESI y los resultados obtenidos, así como recomendaciones para futuros proyectos y actividades, integración social, formación profesional, trabajo con grupos desfavorecidos para prepararlos para la empleabilidad y la integración social utilizando tecnologías innovadoras e itinerarios de mejora de las cualificaciones dirigidos a grupos y objetivos similares.

INTRODUCCION

Sobre el Proyecto VICTORUPESI– resumen a simple vista

El proyecto VICTORUPESI tuvo una duración de tres años y se realizó mediante la colaboración entre siete socios de 6 países europeos (Italia, Rumanía, Eslovenia, España, Serbia y Suecia).

El objetivo general del proyecto era aprovechar los recursos y trabajar por la integración social efectiva de las personas desfavorecidas en las comunidades locales, con medidas específicas para quienes están expuestos a la exclusión social y tienen dificultades para acceder a los centros de formación profesional de sus comunidades.

Las cualificaciones profesionales son esenciales para que las personas puedan acceder al mercado laboral y tener una carrera profesional de éxito, por lo que la ambición del proyecto era compilar una metodología que respondiera a las necesidades de un grupo destinatario muy diverso desde la perspectiva de las posibilidades nacionales de integración socioeconómica utilizando tecnologías actualizadas y preparándose para una formación profesional certificada.

En general, el proyecto VICTORUPESI ha demostrado su eficacia a la hora de abordar los retos de la exclusión socio laboral a los que se enfrentan los grupos destinatarios desfavorecidos. Mediante el desarrollo y la aplicación de diversos programas de formación profesional, recursos de apoyo emocional y herramientas de orientación, el proyecto ha ayudado a estas personas a adquirir las capacidades y los conocimientos necesarios para acceder al mercado laboral y lograr la integración social.

Prueba de ello es que el proyecto ha desarrollado un conjunto de herramientas y ha puesto en marcha actividades destinadas a mejorar las competencias profesionales de las personas desfavorecidas para ayudarles a integrarse en el mercado laboral. Las herramientas y actividades incluyen el Mapeo de las prácticas existentes, sesiones de formación de dos pilotos con un informe comparativo, un Conjunto de Herramientas Digitales, un Conjunto de Herramientas de Gestión de la Diversidad, una Guía Metodológica y Directrices de Sostenibilidad.

Mapear las prácticas existentes fue un paso crucial para identificar los recursos y acciones existentes que podrían utilizarse para apoyar a los grupos objetivo. Esto ayudó a garantizar que el proyecto se basara en los puntos fuertes y los recursos existentes en la comunidad, en lugar de duplicar esfuerzos o crear nuevos programas que podrían no ser sostenibles. El mapeo también permitió designar lagunas en los recursos existentes, lo que ayudó a orientar el desarrollo de nuevas herramientas y actividades.

Las sesiones de formación de los dos proyectos piloto fueron un componente esencial del proyecto, ya que brindaron la oportunidad de probar y perfeccionar las herramientas y actividades del proyecto con los grupos destinatarios. Los proyectos piloto permitieron recabar la opinión de los participantes, lo que ayudó a identificar las áreas que necesitaban mejoras y los elementos que habían tenido éxito. El informe comparativo proporcionó un valioso resumen de los resultados de los proyectos piloto, que podría utilizarse para mejorar futuras iteraciones del proyecto.

El Kit Digital y el Kit de Gestión de la Diversidad son herramientas innovadoras diseñadas para subsanar las carencias de competencias y proporcionar a las personas una ventaja competitiva en el mercado laboral. Las Herramientas Digitales pretenden mejorar las cualificaciones de las personas, aumentar sus posibilidades de empleo mediante el uso de la tecnología y ofrecer formación sobre una serie de competencias digitales, como conocimientos básicos de informática, uso de internet y redes sociales. El Conjunto de herramientas para la gestión de la diversidad aporta enfoques sobre cómo trabajar eficazmente con grupos diversos y aborda cuestiones relacionadas con la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.

La guía metodológica ofrece un enfoque global e integrador para adecuar las capacidades, aspiraciones, intereses y expectativas del grupo destinatario a las necesidades de las empresas a nivel local. Así pues, constituye un valioso recurso para los profesionales que trabajan con personas desfavorecidas que han sufrido exclusión socio laboral, ya que proporciona un marco claro para apoyar la integración profesional y social de sus clientes.

Por último, las Directrices de Sostenibilidad, una herramienta fundamental para garantizar el éxito y el impacto a largo plazo de proyectos como VICTORUPESI, ofrecen recomendaciones para mejorar la ejecución, la sostenibilidad y el impacto de los proyectos, así como para garantizar la participación y el compromiso de las partes interesadas, incluida la forma de implicarlas y desarrollar asociaciones. Siguiendo estas directrices, las organizaciones asociadas pueden garantizar que los recursos y herramientas desarrollados a través del proyecto VICTORUPESI sigan beneficiando a los grupos destinatarios desfavorecidos y promuevan la integración social en sus comunidades, lo que contribuirá a garantizar que el impacto del proyecto se mantenga en el tiempo.

Temas educativos - Conceptos y objetivos de aprendizaje

Dado que la mayoría de las sociedades están cada vez más digitalizadas, el proyecto VICTORUPESI se centró principalmente en cómo dotar a los adultos en riesgo de exclusión social de las herramientas necesarias para adquirir las competencias que les faltan para cumplir los requisitos actuales de su mercado laboral local. Para facilitarles el acceso a una formación certificada y a un abanico más amplio de oportunidades de empleo, se reconoce como una de las prioridades proporcionarles una educación de FP para adquirir las competencias necesarias en el sector de las TI. En consecuencia, las actividades del proyecto se dirigieron a apoyar la adopción de enfoques innovadores y tecnologías digitales para la enseñanza y el aprendizaje y mejorar la integración digital de las personas en riesgo de exclusión social mediante la promoción del uso de los medios de comunicación social y las herramientas de TI en general para la integración exitosa y más eficiente en el mercado de trabajo para los grupos destinatarios de los proyectos. Su conexión con las TI y los medios sociales se reflejó a través de la generación de integración digital mediante la promoción del uso de los medios sociales/TI con fines de aprendizaje y enseñanza, basándose en procesos de aprendizaje previos y utilizándolos para desarrollar una identidad profesional positiva de los grupos destinatarios para la transición de la educación al mundo laboral. Este enfoque podría abrir un espacio para una mejor adecuación de las cualificaciones a los puestos de trabajo disponibles en la actualidad, de manera que las empresas obtengan empleados con conocimientos actualizados que se ajusten a sus necesidades, mientras que, por otro lado, las personas en riesgo de exclusión sean incluidas desde el punto de vista económico.

Otro aspecto del proyecto incluía el fomento de la inclusión en la formación profesional mediante la promoción de identidades laborales positivas para que los grupos destinatarios vulnerables se introduzcan en el mundo laboral y en el aprendizaje basado en la EFP. Por lo tanto, elementos significativos del proyecto también se concentraron en el fortalecimiento de las competencias clave en la EFP inicial y continua, en particular la alfabetización, digital, así como los idiomas, incluyendo metodologías comunes para introducir esas competencias en los planes de estudio, así como para adquirir, impartir y evaluar los resultados de aprendizaje de esos planes de estudio.

Competencias y resultados del aprendizaje: conocimientos, habilidades, actitudes/comportamientos

Los resultados esperados durante el proyecto eran garantizar un mejor acceso a la formación y las cualificaciones para todos, con especial atención a las personas poco cualificadas, a través de la formación profesional continua, en particular aumentando la calidad, la oferta y la accesibilidad de la formación profesional continua, validando el aprendizaje no formal e informal, promoviendo el aprendizaje basado en el trabajo y proporcionando servicios de orientación eficaces e integrados e itinerarios de aprendizaje flexibles y permeables; incluye el desarrollo de asociaciones entre microempresas, pequeñas y medianas empresas y proveedores de formación profesional, con la intención de promover centros de competencias comunes, redes de aprendizaje, apoyo para poner en común recursos y proporcionar formación inicial a su personal.

Grupos objetivos

El proyecto VICTORUPESI abordó las necesidades de personas vulnerables de entre 18 y 45 años en riesgo de exclusión social, entre ellas

- mujeres migrantes (Suecia)
- personas desempleadas de larga duración (España)
- personas en la cárcel con sentencias leves (Rumanía)
- personas con discapacidad (Eslovenia)
- mujeres diagnosticadas con Asperger (Italia)
- mujeres en áreas rurales (Serbia)

Otros grupos objetivo:

- profesionales que trabajan en el ámbito de la integración social de personas vulnerables en riesgo de exclusión social
- centros de formación profesional en cada uno de los países desde el ámbito local
- empresas locales que puedan ofrecer oportunidades de empleo a personas vulnerables en riesgo de exclusión social

Resumen de resultados

Los esfuerzos de asociación dieron lugar al desarrollo de materiales, enfoques, procesos y herramientas de VICTORUPESI, como demuestran los seis productos intelectuales elaborados por el trabajo conjunto de las organizaciones que participan en el proyecto.

1. Mapeo de las prácticas existentes



2. Sesiones de formación de VICTORUPESI
3. Herramientas digitales
4. Herramientas para la gestión de la diversidad
5. Guía Metodológica
6. Directrices de Sostenibilidad

Todos estos resultados y materiales están diseñados para adaptarse fácilmente a otros contextos y grupos en riesgo de marginación (otros grupos desfavorecidos).

1. Mapeo de las prácticas existentes

Al abordar la cuestión del desarrollo de las competencias profesionales desde la perspectiva de los distintos grupos sociales vulnerables, este estudio muestra tanto la preocupación de los Estados por desarrollar estrategias y programas de apoyo a los distintos grupos vulnerables como la complejidad del ámbito social europeo en el contexto del mercado laboral. Al mismo tiempo, el estudio refleja los mecanismos utilizados en los distintos estados para responder a las necesidades de formación profesional y cómo perciben su esfuerzo las categorías sociales a las que van dirigidos.

Este estudio europeo utilizó documentación detallada sobre legislación, políticas y estrategias, financiación, análisis estadístico de grupos vulnerables e identificación de oportunidades y retos, así como investigación cualitativa a través de entrevistas en profundidad y grupos focales para identificar opiniones y percepciones sobre políticas y estrategias, pero también para identificar necesidades y expectativas en el ámbito del desarrollo de competencias profesionales (especialmente en el ámbito de las competencias digitales) necesarias para aumentar el acceso al mercado laboral de diferentes categorías sociales en riesgo de exclusión social.

Los resultados de la cartografía de las prácticas existentes se presentan en el

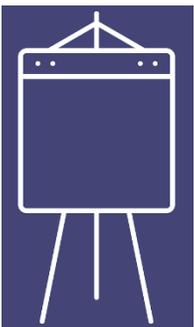
- Informe exhaustivo europeo que incluye una recopilación de los planteamientos disponibles en Suecia, Italia, Serbia, España, Eslovenia y Rumanía.
- 6 Informes nacionales (en todas las lenguas asociadas, resumen disponible en inglés)



2. Sesiones de formación VICTORUPESI

Sesiones de formación VICTORUPESI en un formato del plan de estudios - Curso piloto con tres módulos y círculos de entrenadores de acompañamiento para preparar emocional y técnicamente a los grupos vulnerables destinatarios para asistir a la formación profesional, trabajando con su autoestima y enseñándoles las habilidades básicas utilizando herramientas en línea.

Los esfuerzos conjuntos de los socios han dado como resultado el desarrollo de sesiones de formación VICTORUPESI, consistentes en un paquete de materiales para alumnos y formadores,

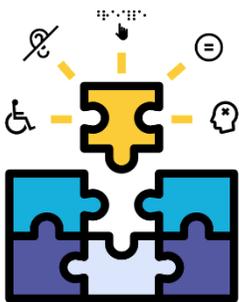


probados a través de dos pilotos por cada socio, todo ello recogido en un Informe Comparativo Europeo Global (que reúne los resultados de los Pilotos 1 y 2).

3. Herramientas Digitales

El Kit de Herramientas Digitales es un conjunto de directrices que complementan el Programa de Formación VICTORUPESI como programa innovador de formación en competencias digitales para desempleados y/o personas desfavorecidas, diseñado para apoyar a las organizaciones que pretendan implantar este tipo de programa y adaptarlo a diferentes destinatarios, contextos y situaciones. El conjunto de herramientas proporciona directrices de formación útiles y ejemplos concretos de las experiencias piloto de formación. Por lo tanto, tiene una doble finalidad: establecer procedimientos para una planificación, ejecución y supervisión eficaces del programa de formación VICTORUPESI en todas sus fases de desarrollo y, lo que es igual de importante, ofrecer ejemplos concretos de experiencias piloto reales para demostrar cómo maximizar el impacto y evitar problemas.

En la caja de herramientas, los usuarios encontrarán instrucciones específicas para cada fase de formación y consejos procedentes de las sesiones piloto de formación realizadas durante el proyecto VICTORUPESI.



4. Herramientas para la gestión de la diversidad

El kit de herramientas para la gestión de la diversidad pretende ampliar la dimensión del apoyo orientado a los beneficiarios, extendiendo los elementos y actividades de intervención a acciones más profundas para facilitar la inclusión social de los grupos vulnerables destinatarios en la sociedad y el proceso de integración desde la perspectiva de los beneficiarios y los profesionales cuando trabajan con grupos desfavorecidos. Por lo tanto, el objetivo principal de este kit de herramientas es servir a todos los beneficiarios y grupos objetivo identificados en el proyecto y mejorar otros resultados del proyecto.

En el conjunto de herramientas para la gestión de la diversidad, los socios reunieron los conocimientos y percepciones recogidos en las primeras fases del proyecto, haciendo especial hincapié en las personas con discapacidad y las personas con problemas emocionales y físicos. Teniendo especialmente en cuenta que el grupo de personas con discapacidad necesita un análisis más profundo y algunas adaptaciones, este conjunto de herramientas utilizables se creó teniendo en cuenta sus retos emocionales y físicos.

El kit de herramientas para la gestión de la diversidad pretende incluir diversas perspectivas mediante la construcción de sus enfoques y contenidos que abordan el entorno psicosocial y los antecedentes necesarios para un apoyo eficaz. De este modo, la gestión de la diversidad en diferentes entornos puede beneficiarse del aprovechamiento de estos conocimientos para preparar planes de acción para grupos específicos.

5. Guía Metodológica



La guía metodológica describe el trabajo realizado en el proyecto VICTORUPESI y define el modelo implantado para adecuar las capacidades, aspiraciones, intereses y expectativas de los grupos destinatarios del proyecto a las necesidades de las empresas a nivel local. La guía reúne toda la información de las actividades previas del proyecto y los resultados desarrollados, algunos de los cuales han sido probados con los beneficiarios, incluyendo informes, materiales de formación, orientación laboral, herramientas de orientación, recursos de apoyo emocional, etc. Está dirigida a profesionales que trabajan con personas desfavorecidas que han sufrido exclusión socio laboral, como trabajadores sociales, formadores, orientadores laborales, mentores laborales y otros profesionales que prestan otros servicios de apoyo social o laboral.



6. Directrices de Sostenibilidad

El presente documento -Directrices de sostenibilidad-, el último resultado intelectual de este proyecto como coronación de la fase final, se esfuerza por agrupar todos los resultados del proyecto y pretende sentar las bases para utilizar eficazmente los materiales y herramientas desarrollados. Para ello, ofrece directrices exhaustivas sobre cómo otras instituciones y profesionales pueden transferir y adoptar los enfoques, herramientas y procesos previstos. El objetivo principal es garantizar la explotación prospectiva, el éxito a largo plazo y la sostenibilidad del proyecto en su conjunto, facilitando su uso futuro.

Introducción a las Directrices de Sostenibilidad

Las Directrices de Sostenibilidad pretenden orientar a las organizaciones socias que participan en el proyecto Victorupesi sobre cómo garantizar la sostenibilidad del proyecto y sus resultados, y apoyarles en el desarrollo y la puesta en marcha de iniciativas sostenibles dirigidas a grupos desfavorecidos y que promuevan la inclusión social a través de la formación profesional y el empleo. Esta publicación también pretende sentar las bases para la explotación de los materiales y herramientas desarrollados, proporcionando directrices para la transferibilidad y adopción de enfoques, herramientas y procesos planificados por parte de otras instituciones y profesionales, especialmente en lo que respecta a la futura explotación y sostenibilidad general del proyecto.

En última instancia, esta Guía de Sostenibilidad pretende garantizar la continuación y el impacto del proyecto VICTORUPESI más allá de su fase inicial de ejecución y la sostenibilidad a largo plazo del proyecto y sus resultados.

Los objetivos de las directrices de Sostenibilidad son los siguientes:

1. Garantizar la integración de las herramientas y actividades del proyecto en los programas y servicios existentes de las organizaciones asociadas.
2. Apoyar a las organizaciones socias en el desarrollo de iniciativas sostenibles dirigidas a grupos desfavorecidos y que promuevan la inclusión social.
3. Promover el uso y la reproducción de las herramientas y actividades del proyecto por parte de las organizaciones asociadas y otras partes interesadas en contextos y grupos destinatarios similares.

4. Promover la difusión de los resultados y el impacto del proyecto a un público más amplio, incluidos los responsables políticos y otras partes interesadas en el ámbito de la formación profesional y el empleo.

- ¿QUÉ ESPERAMOS LOGRAR?

A través del desarrollo de estas directrices, se explotará el potencial de transferencia de los métodos y herramientas desarrollados en el proyecto, con el objetivo de ayudar a los operadores sociales de otras instituciones y países europeos a adoptar estas técnicas y mejorar la calidad de su trabajo, así como establecer recomendaciones y un documento de política dirigido a los tomadores de decisiones públicos, describiendo el modelo y apoyando su implementación en diferentes contextos.

Las principales características incorporadas en las Directrices de Sostenibilidad elaboradas:

- ⇒ la innovadora metodología holística e integradora apoya el bienestar psicológico de los grupos y mediadores desfavorecidos: proveedores de educación de adultos para adquirir nuevas habilidades y herramientas
- ⇒ escalabilidad y transferibilidad: para garantizar la sostenibilidad de los resultados del proyecto incluso después del ciclo de vida del proyecto
- ⇒ debe reflejar el camino práctico para otros que usarían las soluciones VICTUROPESI para la educación vocacional: cómo aplicar la nueva metodología y replicar la experiencia en otros países
- ⇒ Enfoque centrado en el alumno: basado en las necesidades del alumno, ajustado para adaptarse a los grupos objetivo y darles la posibilidad de desarrollarse más y prosperar.
- ⇒ establecer recomendaciones que ayuden a adquirir nuevas habilidades que contribuyan a la plena inclusión social
- ⇒ proporcionar recomendaciones sobre cómo aplicar la nueva metodología y pueden cambiar sus técnicas y actitudes habituales y trabajar mejor al afectar positivamente a sus organizaciones y la sociedad local
- ⇒ lecciones aprendidas, junto con recomendaciones para utilizar las herramientas

El documento seguirá los demás resultados de VICTORUPESI en cuanto al contenido general y concepto del proyecto, demostrando la metodología y enfoque psicológico innovador, revisando el sistema de trabajo de los métodos utilizados en el ámbito de la atención especializada a personas en riesgo de exclusión social (mujeres, personas con discapacidad, parados de larga duración, personas privadas de libertad, etc.), con posible adaptación a las necesidades específicas del lugar y sindicatos de trabajadores locales.

Capítulo I – Replicabilidad y escalabilidad

Consejos para la realización — Descripción de la metodología y uso de los productos del proyecto

Las organizaciones asociadas involucradas en el proyecto VICTORUPESI utilizarán los resultados de este proyecto de varias maneras para impactar positivamente en las vidas de los grupos vulnerables en el

mercado laboral y continuar la formación profesional, incluida la contribución a su propio trabajo y la colaboración con otros. Aquí hay unos ejemplos:

- ⇒ **Investigación:** La cartografía de las prácticas existentes servirá de punto de partida para nuevas investigaciones sobre las mejores prácticas de apoyo a los grupos desfavorecidos en el mercado laboral y podría servir de base para el desarrollo de futuros proyectos o recomendaciones políticas.
- ⇒ **Implementación:** Uso continuado de las herramientas desarrolladas y las actividades ejecutadas, garantizando que los resultados del proyecto se mantengan y sigan beneficiando al grupo destinatario. Las organizaciones asociadas integrarán las herramientas y actividades del proyecto en sus programas y servicios existentes de forma coherente con la misión y estrategia generales de la organización. Aplicarán diversas herramientas y actividades desarrolladas durante el proyecto en su propio trabajo con grupos destinatarios similares. Esto podría implicar el uso de la Guía Metodológica para diseñar e implementar un programa similar, el uso del Kit de Herramientas de Gestión de la Diversidad para mejorar la diversidad y la inclusión en sus organizaciones, o el uso del Kit Digital con habilidades de alfabetización digital, que son esenciales para la integración social en la era digital actual.
- ⇒ **Entrenamiento:** Las sesiones de formación profesional realizadas durante el proyecto se utilizarán como modelo para futuras sesiones de formación con grupos destinatarios similares. Los materiales didácticos creados serán recursos valiosos para la enseñanza profesional de adultos en riesgo de exclusión social para que adquieran las competencias que les faltan para satisfacer las demandas actuales de su mercado laboral local y dominen el uso de los medios sociales y las herramientas informáticas, mientras que los Círculos de Coaching servirán como herramientas de apoyo emocional. El informe comparativo puede aportar ideas y recomendaciones para mejorar las futuras sesiones de formación.
- ⇒ **Colaboración:** Las organizaciones socias se esforzarán por mantener una colaboración bien establecida, continuando su labor hacia el objetivo compartido de apoyar a los grupos desfavorecidos en el mercado laboral y la formación profesional, y seguirán apoyándose mutuamente para compartir conocimientos y recursos. También tratarán de colaborar con otras entidades pertinentes para maximizar el impacto y la sostenibilidad

Aprendizaje y mejora continuos son esenciales para garantizar la sostenibilidad del proyecto. Las organizaciones socias de VICTOTUPESI deben esforzarse por aprender de las actividades y resultados del proyecto y utilizar estos conocimientos para mejorar continuamente su rendimiento. Esto puede implicar la realización de evaluaciones periódicas, la solicitud de opiniones a las partes interesadas y la aplicación de cambios basados en las lecciones aprendidas.

Sugerencias a considerar en el futuro:

Movilización de Recursos: Para garantizar la sostenibilidad del proyecto, las organizaciones asociadas deben tener acceso a los recursos adecuados. Esto puede incluir recursos financieros, como financiación de donantes o inversores privados, así como recursos en especie, como acceso a instalaciones, equipos y materiales. Es esencial identificar posibles fuentes de financiación y desarrollar estrategias de recaudación de fondos para garantizar que el proyecto pueda continuar más allá de su duración.

Colaboración y Redes: La colaboración y la creación de redes con otras organizaciones y partes interesadas sobre el terreno pueden contribuir a garantizar la sostenibilidad del proyecto. Las

organizaciones asociadas deben trabajar para establecer asociaciones con otras organizaciones que compartan objetivos similares y puedan contribuir a la sostenibilidad del proyecto. El trabajo en red puede ofrecer oportunidades para compartir recursos, conocimientos y buenas prácticas, así como para conseguir apoyo para el proyecto entre las principales partes interesadas.

Hoja de ruta para garantizar el éxito a largo plazo del proyecto y el impacto continuado de sus resultados más allá de la duración del proyecto - pasos para el uso continuado de los materiales, enfoques, procesos y herramientas desarrollados por VICTORUPESI y las medidas de recapitulación de la sostenibilidad de los resultados del proyecto y el ajuste del camino según sea necesario:

- **Desarrollo de Capacidades:** El desarrollo eficaz de las capacidades es crucial para garantizar la sostenibilidad del proyecto. Implica proporcionar las habilidades, los conocimientos y los recursos necesarios a las organizaciones asociadas y a las partes interesadas para que puedan continuar y ampliar las actividades del proyecto más allá de su duración. Utilizar las herramientas del proyecto, como los materiales de formación y los círculos de coaching, para desarrollar las capacidades del personal y los formadores y mejorar su capacidad para trabajar de forma más eficaz e integradora con grupos destinatarios similares y personas desfavorecidas. El desarrollo de capacidades puede incluir programas de formación, coaching, tutoría y oportunidades de trabajo en red.
- **Diseminación:** Compartir los resultados del proyecto con otras organizaciones, redes y partes interesadas para aumentar la concienciación y promover las mejores prácticas en innovación profesional, competencias digitales y gestión de la diversidad. La difusión y comunicación efectivas de las actividades y resultados del proyecto son cruciales para garantizar la sostenibilidad. Esto implica compartir los resultados del proyecto, las mejores prácticas y las lecciones aprendidas con otras organizaciones, partes interesadas y la comunidad en general.
- **Replicación:** Adaptar y reproducir la metodología del proyecto en otras regiones o países con contextos socioeconómicos y grupos destinatarios similares.
- **Defensa:** Utilizar las conclusiones y recomendaciones del proyecto para abogar por cambios políticos a nivel local o nacional que favorezcan la integración de los grupos desfavorecidos en el mercado laboral.
- **Investigación:** Llevar a cabo nuevas investigaciones y análisis basados en los resultados del proyecto para profundizar en la comprensión de los retos y oportunidades que plantea el apoyo a la inclusión socio laboral de los grupos desfavorecidos.
- **Innovación:** Aprovechar los enfoques innovadores del proyecto, como el conjunto de herramientas digitales y las sesiones de formación con círculos de coaching, para desarrollar nuevas soluciones y estrategias de innovación profesional e inclusión social.

Se espera que los socios del proyecto VICTORUPESI realicen esfuerzos adicionales para proporcionar a los proveedores de educación de adultos valiosos conocimientos y orientación sobre cómo aplicar eficazmente la metodología VICTORUPESI.

Impulsar la excelencia: Capacitar a los Proveedores de Educación de Adultos para la metodología VICTORUPESI

Se centra en acciones dirigidas a capacitar a los proveedores de educación de adultos para que apliquen la metodología VICTORUPESI, mejorando en última instancia la calidad y la eficacia de los programas de educación de adultos.

Compartir las buenas prácticas: Compartir historias de éxito, lecciones aprendidas y mejores prácticas derivadas de la aplicación de la metodología VICTORUPESI con otros proveedores de educación de adultos para ayudarles a comprender y aplicar el enfoque de forma eficaz. .

Fomentar las colaboraciones: Fomentar la colaboración y el intercambio de conocimientos entre los proveedores de educación de adultos, creando oportunidades para que intercambien experiencias y se apoyen mutuamente en la aplicación de la metodología. Las oportunidades de aprendizaje colaborativo facilitan el intercambio de conocimientos y el apoyo entre los proveedores, fomentando una comunidad de práctica.

Proporcionar apoyo continuo: Ofrecer apoyo, orientación y tutoría continuos a otros proveedores de educación de adultos a medida que avanzan en la aplicación de la metodología VICTORUPESI, garantizando que tengan acceso a los recursos y conocimientos necesarios. El apoyo y la orientación continuos garantizan que los proveedores de educación de adultos cuenten con el refuerzo elemental para navegar con éxito por el proceso de implementación.

Utilizar circuitos de retroalimentación: Establecer mecanismos para recabar la opinión de los participantes y las partes interesadas en la aplicación de la metodología, utilizando dicha opinión para perfeccionar y mejorar el enfoque con el paso del tiempo.

Promover la sostenibilidad: Hacer hincapié en la importancia de la sostenibilidad a largo plazo, animando a los proveedores de educación de adultos a integrar la metodología VICTORUPESI en sus prácticas habituales y adaptarla a sus contextos específicos para lograr un impacto sostenible.

1. Mapeo de las prácticas existentes

Los resultados del mapeo de las prácticas existentes pueden integrarse en el trabajo en curso, y la información y los conocimientos obtenidos de este proceso pueden utilizarse tanto en el contexto de la preparación del grupo destinatario para la integración social como para informar y mejorar los propios servicios para el grupo destinatario y en la comunidad en su conjunto de diversas maneras:

1. Identificar los servicios y recursos existentes en la comunidad: que puedan apoyar la integración social del grupo destinatario, como centros comunitarios locales, programas de formación laboral, clases de idiomas y otros servicios que puedan ayudar al grupo destinatario a desarrollar las capacidades y conocimientos necesarios para su integración social.

2. Determinar las carencias de servicios y recursos y los ámbitos susceptibles de mejora. : El proceso de mapeo puede haber identificado áreas en las que los servicios y recursos existentes no satisfacen las necesidades del grupo destinatario y que pueden abordarse para apoyar mejor su integración social. Esta información puede utilizarse para identificar áreas de mejora de los servicios o para abogar por mejoras en los servicios y recursos existentes.

3. Adaptar los servicios a las necesidades de los grupos destinatarios: El conocimiento de los recursos y servicios existentes en la comunidad puede ayudar a adaptar los servicios de formación profesional a las necesidades específicas de los grupos destinatarios. Por ejemplo, se puede identificar una carencia de programas de formación laboral para un grupo objetivo y desarrollar un programa propio de formación laboral para colmar esta laguna.

4. Evaluación de los propios servicios y valoración de la eficacia de las prácticas existentes: los resultados del proceso de mapeo pueden ayudar a evaluar los enfoques y programas existentes para apoyar la integración social y evaluar el impacto de los distintos programas en los resultados de integración social del grupo destinatario. Comparando los servicios propios con los servicios y recursos existentes en la comunidad, se puede evaluar la eficacia de los servicios e identificar áreas de mejora.

5. Desarrollar asociaciones y colaboraciones La información obtenida del proceso de mapeo puede utilizarse para identificar oportunidades de colaboración y desarrollar asociaciones y cooperaciones con otras organizaciones y partes interesadas de la comunidad. Por ejemplo, se podría reconocer una organización que comparta los mismos objetivos y valores o una entidad que ya preste servicios al grupo destinatario y explorar formas de colaborar para ampliar o mejorar estos servicios.

2. Sesiones de formación con el informe comparativo

Los resultados de las **sesiones de formación** realizadas con grupos destinatarios de 6 países distintos y el informe comparativo pueden utilizarse de varias maneras, entre ellas:

1. Mejorar el plan de formación: Los resultados de las sesiones de formación pueden analizarse para identificar los puntos fuertes y débiles del plan de formación. Esto puede ayudar a mejorar la formación de tres módulos con círculos de coaching de acompañamiento y garantizar que se adapte a las necesidades y expectativas del grupo destinatario.

2. Desarrollo Profesional: Los profesionales de la formación profesional, el asesoramiento laboral, la educación de adultos o el trabajo social pueden utilizar los resultados para orientar su propio desarrollo profesional. Al conocer los métodos y estrategias de formación que tuvieron éxito en los programas piloto, los profesionales pueden mejorar su propia práctica y servir mejor a sus clientes.

3. Informar sobre futuros programas de formación: Los informes de las sesiones de formación pueden aportar información sobre lo que funciona y lo que no funciona a la hora de diseñar y ejecutar programas de formación profesional para personas desfavorecidas. Esta información puede aprovecharse para elaborar futuros programas de formación profesional y garantizar que sean más eficaces y pertinentes para las necesidades del grupo destinatario.

4. Desarrollo de Programa: Las organizaciones que prestan servicios de formación o apoyo a personas desfavorecidas pueden utilizar los resultados para orientar el desarrollo de sus propios programas. Al incorporar las estrategias y buenas prácticas de los programas piloto, las organizaciones pueden crear programas más eficaces y pertinentes para sus clientes.

5. Compartir buenas prácticas: Los resultados de las sesiones de formación y el informe comparativo pueden compartirse con otros profesionales que trabajen con personas desfavorecidas. Esto puede ayudar a difundir las mejores prácticas y estrategias probadas para la formación y el perfeccionamiento de las personas desfavorecidas, dando lugar a servicios más eficaces y mejores resultados para el grupo destinatario.

6. Promoción y elaboración de políticas: Los resultados de las sesiones de formación y el informe comparativo pueden utilizarse para abogar por políticas e iniciativas que apoyen la formación y la mejora de las cualificaciones de las personas vulnerables en riesgo de exclusión social. Al ilustrar el impacto positivo de los programas de formación en el grupo destinatario, se puede convencer a los responsables políticos de que inviertan más recursos en programas de formación y mejora de las cualificaciones. Los defensores de las personas desfavorecidas también pueden utilizar los resultados para abogar por políticas e iniciativas que apoyen los programas de formación y mejora de las cualificaciones. Al demostrar el impacto positivo de los programas de formación profesional en el grupo destinatario, pueden defender con más fuerza el aumento de la financiación y los recursos para estos programas.

7. Investigación: Los investigadores pueden utilizar los resultados para fundamentar sus propios estudios sobre la eficacia de los programas de formación profesional para personas desfavorecidas. Mediante el análisis de los datos y las conclusiones de los programas piloto, los investigadores pueden identificar áreas de estudio y exploración adicionales.

En conjunto, los resultados de las sesiones de formación y su informe comparativo son recursos valiosos y pueden ser utilizados por los socios del proyecto, profesionales, organizaciones, defensores e investigadores que trabajan para apoyar la integración social para informar su trabajo y contribuir al desarrollo de programas prácticos de formación profesional y mejora de las cualificaciones para personas desfavorecidas.

3. Herramientas digitales

La incorporación de las Herramientas Digitales en el trabajo con el grupo destinatario puede ayudar a prepararles para la empleabilidad y la integración social proporcionándoles competencias digitales esenciales, utilizando tecnologías innovadoras y vías de mejora de las cualificaciones adaptadas a sus necesidades. Esto puede ayudar al grupo destinatario a acceder a oportunidades de empleo, conectarse con otras personas de su comunidad y participar en actividades en línea que promuevan la integración social.

El kit de herramientas digitales puede proporcionar una serie de ventajas a los socios del proyecto y a otras personas, entre las que se incluyen:

- 1. Utilizar para enseñar habilidades informáticas básicas:** cómo usar el correo electrónico, navegar por internet y emplear programas de software básicos. Estas habilidades son esenciales para la integración social en la era digital actual.
- 2. Desarrollar programas de formación para la búsqueda de empleo:** que enseñen al grupo destinatario a buscar trabajo en línea, crear un currículum y rellenar solicitudes de empleo en línea. Esto puede ayudar al grupo objetivo a acceder a oportunidades laborales y a ser más autosuficiente económicamente.
- 3. Utilizarlo para enseñar al grupo destinatario técnicas de marketing digital:** como crear una presencia en las redes sociales, desarrollar contenidos en línea y utilizar herramientas de marketing digital. Esto puede ayudar al grupo objetivo a conectar con otras personas de su comunidad y promocionar sus propios negocios o servicios.

4. **Utilizar tecnologías innovadoras para enseñar competencias digitales:** puede ayudar a que la experiencia de aprendizaje sea más atractiva e interactiva, mejorar los resultados del aprendizaje y aumentar las tasas de retención.

5. **Desarrollar itinerarios de mejora de las competencias:** que proporcionen al grupo destinatario nuevas competencias técnicas demandadas en el mercado laboral y puedan mejorar la empleabilidad del grupo destinatario.

6. Personalizar el kit de herramientas

- *Adaptación de la formación digital para que se centre en las capacidades de búsqueda de empleo:* por ejemplo, puede desarrollar programas de formación que enseñen al grupo destinatario a utilizar sitios web de búsqueda de empleo, crear un perfil en línea y comunicarse con posibles empleadores en línea.
- *Adapte los programas de formación a las necesidades del grupo destinatario:* por ejemplo, desarrolle programas de formación que se centren en las habilidades técnicas específicas demandadas en el mercado laboral local o que aborden los retos culturales únicos a los que se enfrenta el grupo destinatario.
- *Utilizar análisis de datos para medir la eficacia de los programas de formación:* esto puede ayudar a identificar áreas en las que la formación puede mejorarse y personalizarse y medir su impacto en la empleabilidad y la integración social del grupo destinatario.

4. Herramientas para la gestión de la diversidad

Integrar el Kit de Gestión de la Diversidad en el trabajo con el grupo destinatario puede ayudar a prepararlo para la integración social promoviendo la diversidad y la inclusión, proporcionando un entorno de apoyo y adaptando la formación a sus necesidades específicas.

El aprovechamiento de las Herramientas para la Gestión de la Diversidad puede ofrecer diversas utilidades a los socios del proyecto y a otras personas, entre ellas:

1. Desarrollar programas de formación en diversidad e inclusión que promuevan la concienciación y la comprensión cultural (dentro de su comunidad y de su organización para su personal): esto puede ayudar a preparar al grupo objetivo para la integración social fomentando un entorno inclusivo que respete y celebre las diferencias culturales.

2. Creación de políticas y procedimientos que promuevan la diversidad y la inclusión (dentro de su organización y su comunidad): esto puede incluir la promoción de prácticas de contratación no discriminatorias, la creación de políticas lingüísticas inclusivas y la garantía de que todos los empleados y miembros de la comunidad sean tratados con respeto y dignidad.

3. Participar en actividades de divulgación que promuevan el entendimiento y el diálogo entre diferentes grupos: puede incluir la organización de eventos culturales, el apoyo a foros comunitarios sobre diversidad e inclusión, y la asociación con otras organizaciones para promover el entendimiento intercultural. Esto puede ayudar a hacer la formación más atractiva e interactiva, mejorar los resultados del aprendizaje y aumentar las tasas de retención.

4. Integrar vías de mejora de las competencias en los programas de formación: por ejemplo, ofreciendo programas de formación que no solo promuevan la diversidad y la inclusión, sino que también proporcionen al grupo destinatario nuevas competencias técnicas demandadas en el mercado laboral.

5. Personalizar el kit de herramientas

- *Desarrollar una formación sobre diversidad e inclusión específica para el grupo destinatario:* por ejemplo, crear programas de formación que aborden los retos culturales y lingüísticos únicos a los que se enfrenta el grupo destinatario. Esto puede ayudar a garantizar que la formación sea pertinente y productiva a la hora de promover la integración social.
- *Utilice el análisis de datos para personalizar la formación:* recopile datos sobre las preferencias y necesidades de aprendizaje del grupo destinatario y utilícelos para personalizar la experiencia formativa. Esto puede ayudar a mejorar los resultados del aprendizaje y aumentar la empleabilidad y la integración social del grupo destinatario.

5. Guía Metodológica

La Guía metodológica puede utilizarse como referencia y guía para los profesionales que trabajan con personas desfavorecidas que han sufrido exclusión sociolaboral. Siguiendo el enfoque global e integrador que se expone en la guía, los profesionales pueden hacer coincidir las capacidades, aspiraciones, intereses y expectativas de los grupos destinatarios del proyecto con las necesidades de las empresas a nivel local.

El uso de la guía puede reportar varios beneficios a los socios del proyecto y a otras personas, entre ellos:

1. Orientar el desarrollo de programas y servicios: La Guía metodológica puede proporcionar a los profesionales un enfoque estructurado para diseñar y poner en práctica sus programas y servicios. Siguiendo la guía, pueden garantizar que sus programas y servicios se basan en pruebas, son eficaces y satisfacen las distintas necesidades del grupo destinatario

2. Mejorar la eficacia de los servicios laborales y sociales: Siguiendo un enfoque global e integrador, los profesionales pueden prestar servicios laborales y sociales más eficaces a las personas desfavorecidas. Esto puede ayudar a mejorar su empleabilidad e integración social, lo que conduce a una vida más satisfactoria

3. Aumentar la responsabilidad y la transparencia: Siguiendo una metodología estructurada, los profesionales pueden aumentar la transparencia y la responsabilidad en su trabajo con las personas desfavorecidas. Pueden utilizarla para comunicar claramente a las partes interesadas cuáles son sus objetivos, cómo planean alcanzarlos y cómo medirán el éxito. Esto puede ayudar a generar confianza con las partes interesadas y garantizar que los servicios se prestan de forma justa y transparente.

4. Mejorar el intercambio de conocimientos y la colaboración entre profesionales: La Guía metodológica puede servir de base para el intercambio de conocimientos y la cooperación entre profesionales y otras organizaciones que trabajen con el mismo grupo destinatario. Siguiendo una metodología conjunta, los profesionales pueden identificar y compartir las mejores prácticas y comparar los resultados, lo que permite mejorar los servicios y los resultados para el grupo destinatario.

5. Proporcionar un marco para el seguimiento y la evaluación de programas y servicios: Mediante el uso de la guía, los profesionales pueden recopilar datos y evaluar la eficacia y el impacto de sus programas y servicios en el grupo objetivo, y realizar los ajustes necesarios.

6 Ahorrar tiempo y recursos: Al utilizar un enfoque global e integrador esbozado en la guía, los profesionales pueden ahorrar tiempo y recursos al evitar la duplicación de esfuerzos y centrarse en estrategias eficaces que han demostrado su eficacia.

En general, la Guía metodológica puede ser una herramienta valiosa para los profesionales que trabajan con personas desfavorecidas, ya que contribuye a mejorar la eficacia de los servicios laborales y sociales, a potenciar el intercambio de conocimientos y la colaboración, a aumentar la responsabilidad y la transparencia, y a ahorrar tiempo y recursos.

Consejos para la ejecución- Implantación estructural y metodología (Factores de

Integración de conjuntos de herramientas La gestión de la diversidad y las herramientas digitales pueden integrarse desarrollando programas de formación que incorporen tanto la alfabetización digital como la formación en diversidad e inclusión, por ejemplo

- ofrecer talleres sobre el uso de los medios sociales para promover la diversidad y la inclusión o enseñar al grupo destinatario a utilizar las herramientas digitales para conectar con comunidades diversas
- desarrollar vías de mejora de las competencias y ofrecer programas de formación que enseñen competencias digitales a través del prisma de la diversidad y la inclusión, como cursos que enseñen competencias técnicas y también promuevan la concienciación y la comprensión culturales
- utilizar herramientas digitales para promover la diversidad y la inclusión, como el uso de plataformas de medios sociales para compartir historias y experiencias que promuevan la comprensión y el respeto por las diferentes culturas y orígenes.

Esto puede ayudar a que la formación sea más atractiva y relevante para el grupo destinatario, crear un sentimiento de comunidad y pertenencia al grupo destinatario, y desarrollar habilidades de alfabetización digital al tiempo que se promueve la comprensión y el respeto por las diferentes culturas y orígenes.

éxito)

La experiencia del proyecto produjo una serie de observaciones relacionadas con la implementación estructural, que se definen aquí como Factores de Éxito y se agrupan en seis categorías principales aplicables a todos los grupos destinatarios cubiertos por el proyecto VICTORUPESI. Al plantear estos

factores de éxito, la atención se centra en los componentes que pueden contribuir a mejorar la inclusión social de los individuos, permitiéndoles participar activamente y adquirir sin problemas nuevas habilidades, lo que está firmemente entrelazado en el programa VICTORUPESI. En caso necesario, se especificaron adicionalmente elementos más detallados relativos a la aplicación del programa VICTORUPESI para algunos de los grupos desfavorecidos.

Promover el aprendizaje permanente: Animar a las personas a adoptar el aprendizaje permanente fomentando una cultura que valore el desarrollo continuo de las competencias y el crecimiento personal.

Detectar las carencias: Realice evaluaciones de las carencias de competencias para identificar las áreas en las que las personas pueden necesitar formación adicional o apoyo para mejorar sus competencias y aumentar su inclusión social.

Proporcionar oportunidades de formación accesibles: Garantice la accesibilidad y la inclusión teniendo en cuenta factores como la accesibilidad física, las barreras lingüísticas y los diversos estilos de aprendizaje. Ofrezca opciones de aprendizaje flexibles, como cursos en línea, clases nocturnas o programas a tiempo parciales.

Ofrecer entornos de aprendizaje favorables: Crear entornos de aprendizajes seguros y propicios que fomenten la participación activa, la comunicación abierta y el respeto mutuo. Fomentar un sentimiento de pertenencia e inclusión de todos los participantes.

Fomentar la colaboración y el aprendizaje entre iguales: Crear oportunidades para que las personas colaboren, compartan conocimientos y aprendan unas de otras. El aprendizaje entre iguales puede mejorar la adquisición de habilidades y promover la interacción social y el compromiso con la comunidad.

Adaptar la formación a las necesidades individuales: Reconocer las necesidades y preferencias individuales de aprendizaje. Ofrecer planes de formación personalizados teniendo en cuenta diversos factores, como el ritmo de aprendizaje, los estilos de aprendizaje preferidos, los objetivos personales, etc.

La metodología utilizada en el proyecto VICTORUPESI se preparó específicamente también desde el punto de vista de las personas con discapacidad como grupo destinatario (véase IO4 Gestión de la diversidad). Las personas con estatus personales complejos, que pueden incluir problemas de salud mental y discapacidad intelectual, desempeñan un papel importante a la hora de definir el enfoque metodológico en este tipo de formación. Cada individuo es único, y los mentores/formadores necesitan explorar de antemano el nivel de conocimientos, habilidades y áreas de competencias que sería beneficioso trabajar en el futuro. El enfoque centrado en la persona y la planificación a nivel individual son inevitables a la hora de realizar un plan individualizado que promueva el establecimiento de objetivos SMART para la vida personal. Sin embargo, de acuerdo con el requisito previo de la plena inclusión bajo el lema “nada sobre nosotros sin nosotros”, el enfoque metodológico en dicha formación debe utilizar y/o incluir talleres que permitan elementos participativos y de trabajo en grupo para definir una estructura de formación que se base en elementos de motivación que residen en el beneficio del apoyo de los pares. La población ligeramente mayor es, en estos términos, aún más vulnerable, ya que la formación profesional oficial ya ha finalizado para ellos y la adquisición de nuevas habilidades de acuerdo con un plan de formación profesional estructurado con objetivos y metas de aprendizaje debe incluir un enfoque dentro de los diferentes niveles (organización de ejercicios por niveles, planificación de actividades con opción de fácil a complejo). De esta forma la formación del proyecto puede ayudar a

preparar para la formación profesional oficial que no ofrece la escuela pública cuando hablamos de población mayor de 26 años.

A partir de esta experiencia extraída de este proyecto, parece que todavía hay otras categorías de personas socialmente excluidas que están poco investigadas y necesitan atención. Por ejemplo, los hijos de personas encarceladas tienen que cargar con el estigma de sus padres, como hemos observado y también como se expone en el siguiente artículo. Además, a veces los niños superdotados son excluidos por sus compañeros que los ven como raros.

Creemos que se debe alentar a las personas excluidas a usar ejemplos.

Este itinerario formativo pretende no solo ofrecer habilidades duras (habilidades digitales o conocimientos sobre leyes, derechos y deberes) sino también habilidades blandas, por lo que es importante garantizar un currículo completo y la presencia de facilitadores experimentados. Además, cabe destacar que el aumento de las habilidades blandas de los participantes puede permitirles adquirir habilidades duras de manera más efectiva. En primer lugar, este programa VET representa una oportunidad de autorreflexión, empoderamiento y de compartir un espacio seguro con otras personas, tanto participantes como formadores. Si el ambiente es adecuado y las personas se sienten a gusto, es posible desarrollar habilidades duras como las habilidades digitales útiles para buscar e ingresar al mercado laboral.

En España, se ha aplicado un enfoque integral orientado a la persona para la implementación del Programa VICTORUPESI, teniendo en cuenta las necesidades individuales de cada usuario (educación, conocimientos y habilidades, experiencia profesional previa, conocimientos, intereses, etc.) para prepararlos para la integración o reinserción en el mercado laboral o el acceso a itinerarios formativos específicos.

El programa de formación inicial se rediseñó para adaptarse a las necesidades de nuestro grupo objetivo, eliminando algunas partes y reforzando otras. El primer paso en este proceso de adaptación fue revisar los materiales y seleccionar aquellos temas, contenidos formativos, actividades prácticas y dinámicas que consideramos más eficaces para abordar el objetivo: mejorar la empleabilidad.

Las actividades de coaching individual y grupal reforzaron la experiencia de aprendizaje y aseguraron la consistencia del tema.

Para la implementación exitosa del programa, la creación de un entorno participativo y colaborativo ha sido un aspecto clave. En este sentido, es conveniente trabajar con pequeños grupos piloto de no más de 5-6 participantes con necesidades comunes de formación y apoyo para crear un entorno de confianza, lograr una participación activa de los participantes y permitir el intercambio de experiencias y el aprendizaje mutuo.

El objetivo final del programa formativo es ayudar a los participantes a adquirir competencias laborales y ganar confianza en sí mismos y motivación para afrontar su proceso de reincorporación laboral.

El programa de coaching se estructuró en las siguientes sesiones temáticas:

RETOS: Reflexiones grupales sobre retos comunes (los participantes comparten en un grupo de reflexión los retos emocionales, educativos, culturales y físicos a los que se enfrentan para acceder al empleo, y al final se trabaja en la detección de retos comunes a todos los participantes)

NECESIDADES: Mapeo de las principales habilidades personales relacionadas con el trabajo e identificación de brechas de habilidades

PLANES DE ACCIÓN: Los participantes se implican en el diseño de su propio "Plan de Acción Personal" entendido como una especie de "contrato" consigo mismos que contiene la estrategia a seguir para alcanzar los objetivos personales (objetivos SMART) y dinámicas sobre cómo superar los diferentes obstáculos que nos podemos encontrar para alcanzar las metas definidas en nuestros Planes de Acción Personal.

Cada participante presenta su propio Plan de Acción al resto. Estas presentaciones se utilizan para estimular a los participantes a hablar sobre el futuro, los desafíos que consideran que deben enfrentar y cómo creen que pueden manejarlos.

El objetivo final del programa de coaching es empoderar a los participantes hacia una actitud más proactiva y consciente para volver al mercado laboral. Para ello, es fundamental proporcionar recursos y herramientas a los participantes para la autorreflexión y la autoevaluación de sus competencias en cuanto a las fortalezas que tienen y las debilidades que deben afrontar para mejorar su empleabilidad.

La metodología VICTORUPESI incluye más etapas, y es realmente importante prestar atención a cada etapa para que se aplique de forma eficaz, y eso implica poner en el centro de la actividad al grupo objetivo con el que se está trabajando. ¿Qué significa esto? Miramos a una persona en su contexto, con ella de la historia de la que nacieron unas necesidades. Dividimos las necesidades en emocionales, económicas, sociales y educativas. Después de observar el contexto social, político y económico de la zona y la región donde se encuentra la persona, y de desarrollar relaciones y asociaciones con posibles empleadores, averiguamos cuáles son sus necesidades en el ámbito de las solicitudes de trabajo, a partir de las cuales comprendemos qué tipo de competencias debe tener el futuro empleador. En caso de que algunas de las mujeres de origen extranjero tengan esas habilidades y conocimientos, pero no estén emocionalmente preparadas para entrar en el mercado laboral, sólo les proporcionamos el apoyo de los círculos de coaching, para darles el valor y los recursos emocionales para adaptarse a la cultura de la empresa y puedan saltarse los demás módulos. En caso de que les falten también las habilidades duras, les proporcionamos toda la formación y les identificamos. Si necesita una formación técnica acorde con el sector en el que quiere encontrar trabajo y desarrollar su carrera, la ponemos en contacto con un centro de formación acreditado para que aprenda esa vocación en el contexto sueco.

Un paso Adelante- Implementación Estructural y Metodología (Factores de Éxito)

- algunas ideas para trabajar en una mayor elaboración y aplicación del programa VICTORUPESI (propuestas como actualización para futuros desarrollos e implementaciones)

Evaluar y reconocer los resultados del aprendizaje: implementar un sistema para evaluar y reconocer los resultados del aprendizaje de las personas que han adquirido nuevas habilidades. Trate de proporcionar certificaciones o calificaciones que sean reconocidas y valoradas por los empleadores y la sociedad.

Proporcione oportunidades de aplicación práctica: ofrezca oportunidades de capacitación práctica en las que las personas puedan aplicar las habilidades recién adquiridas en contextos del mundo real. Esto puede incluir pasantías, aprendizaje, observación de trabajos o voluntariado.

Proporcione tutoría y entrenamiento: ofrezca programas de tutoría y entrenamiento en los que personas con experiencia puedan guiar y apoyar a los estudiantes en la adquisición de nuevas habilidades. Los mentores pueden proporcionar información valiosa, consejos y redes para mejorar la inclusión social.

Colabore con los empleadores: establezca asociaciones con empleadores locales para alinear los programas de capacitación con las necesidades de la industria y brindar oportunidades de empleo o experiencia laboral. Involucrar a los empleadores en el diseño y la entrega de capacitación para garantizar la relevancia y mejorar los resultados laborales.

Consejos para la actuación- Enfoque en términos de grupos objetivo

El diverso grupo objetivo del proyecto, que incluye personas desfavorecidas clasificadas en seis categorías (mujeres inmigrantes, desempleados de larga duración, personas en prisión con sentencias leves, personas con discapacidad, mujeres con diagnóstico de Asperger y mujeres en áreas rurales), puede tener necesidades únicas cuando se trata de desarrollar habilidades vocacionales y acceder a oportunidades de empleo. Se elaboran descripciones y enfoques más detallados en la guía Mapeo de prácticas y metodología existentes.

A continuación, se analizan varios aspectos de cada grupo objetivo a través del prisma del problema/necesidad, la solución y los logros.

Estos aspectos fueron seleccionados mediante la evaluación del impacto en la sostenibilidad e implementación de los resultados del proyecto VICTORUPESI.

2. PARADOS DE LARGA DURACIÓN

El grupo objetivo principal en España está representado por personas desempleadas de larga duración (LTU).

Entre las personas LTU, quienes presentan un mayor grado de vulnerabilidad son los adultos mayores de 45 años poco calificados y los jóvenes con bajos niveles de educación y formación. Esto hace que las competencias de estos trabajadores no respondan a las necesidades del mercado laboral y han sido los colectivos diana que se han considerado en las actividades formativas de VICTORUPESI en España y beneficiarios de los cursos piloto implantados en fase de pruebas: Jóvenes LTU poco cualificados menores de 30 años con menor nivel educativo y LTU baja cualificación adultos mayores de 45 años con.

La formación profesional y la orientación laboral proporcionada en el proyecto se han dirigido a mejorar la empleabilidad de este grupo objetivo utilizando un enfoque integral, flexible y orientado a las necesidades de habilidades del mercado laboral.

Problema/Necesidad: Los parados de larga duración (LTU) representan uno de los problemas más graves del mercado laboral español, donde las tasas de LTU son las segundas más altas de todos los estados miembros de la UE en 2022.

Los desempleados de larga duración se enfrentan a múltiples barreras a la hora de integrarse o reintegrarse en el mercado laboral. Entre los factores clave que limitan la empleabilidad de LTU se encuentran:

- Falta de información sobre el mercado laboral y falta o desactualización de las habilidades necesarias en el mercado laboral actual
- Cronificación de muchas situaciones de desempleo debido a que cuanto más tiempo están las personas sin empleo, menos probable es que vuelvan a encontrar trabajo
- Discriminación en el mercado laboral por motivos de edad, género, origen cultural y migrante, etc.
- Erosión de las habilidades, la confianza y la motivación, así como una disminución de las relaciones sociales durante períodos prolongados de desempleo.
- Riesgo de desanimarse y caer en la inactividad como consecuencia de una búsqueda de empleo fallida
- El desempleo de larga duración puede afectar negativamente la salud física, psicológica y emocional de las personas y el bienestar de quienes buscan trabajo, lo que genera un círculo vicioso.
- Apoyo insuficiente e inadecuado de los servicios sociales y de empleo a los desempleados de larga duración
- Falta de inversión que limita la creación de empleo y falta de capacidad de respuesta en el mercado laboral

Solución: para abordar los desafíos que enfrentan los desempleados de larga duración, se necesita un enfoque integral y multifacético, que incluiría el desarrollo y la capacitación de habilidades, políticas activas del mercado laboral, lucha contra la discriminación, apoyo psicosocial y asesoramiento para quienes buscan empleo, mejora de la seguridad social. Servicios, Creación de Empleo e Inversión Económica

Logros: al abordar las diversas necesidades de los desempleados de larga duración, la sociedad puede trabajar para reducir las tasas de desempleo y crear un mercado laboral más inclusivo y próspero. Esto puede incluir logros como:

- Mayor empleabilidad: LTU tendrá un mejor acceso a la información, el desarrollo de habilidades y los servicios de apoyo, haciéndolos más competitivos en el mercado laboral
- Desempleo a largo plazo reducido: con políticas activas del mercado laboral e inversión en la creación de empleo, las tasas de desempleo a largo plazo pueden disminuir, lo que lleva a mejores resultados económicos.
- Bienestar mejorado: brindar apoyo psicosocial y abordar los problemas de salud mental puede tener un impacto positivo en el bienestar general de los solicitantes de empleo, rompiendo el ciclo negativo del desempleo a largo plazo.
- Fuerza laboral inclusiva y diversa: combatir la discriminación en el mercado laboral puede resultar en una fuerza laboral más inclusiva y diversa, beneficiando tanto a los empleadores como a los empleados.
- Economía más fuerte: una reducción en el desempleo a largo plazo puede conducir a una mayor productividad y estabilidad económica, beneficiando a la sociedad en su conjunto.

Recomendaciones que ayudarán en la adquisición de nuevas habilidades que contribuyen a la plena inclusión social

Los desempleados de larga duración enfrentan múltiples barreras para la integración o reintegración en el mercado laboral. Entre los factores clave que limitan la empleabilidad de LTU está la falta de

habilidades o habilidades obsoletas que se necesitan en el mercado laboral actual. Las personas con pocas habilidades tienen más probabilidades de participar en el desempleo o en el empleo informal.

Existe un claro desajuste entre las habilidades de LTU y las habilidades demandadas por las empresas, lo que significa que la adquisición de nuevas habilidades a través de programas de actualización y actualización de habilidades es esencial para reemplazar las habilidades obsoletas que ya no son relevantes para el mercado laboral real.

Entre las recomendaciones que ayudarán a adquirir las nuevas competencias que contribuyan a la inclusión socio laboral de la LTU se encuentran:

- Brindar oportunidades de capacitación para adaptarse a las demandas de los sectores y empresas con escasez de mano de obra a nivel local
- Proporcionar orientación individualizada y medidas de apoyo en el desarrollo del proceso formativo
- Impulsar la formación en competencias clave de empleabilidad, como digitales y soft skills, para hacer frente al continuo proceso de cambio y transformación de las empresas
- Fomentar la cooperación y colaboración en asociaciones de múltiples agentes con empleadores y otras instituciones públicas y privadas para apoyar de manera efectiva la capacitación y el acceso al empleo de LTU
- Mejorar los enfoques de aprendizaje basados en el trabajo, como la colocación laboral o los programas de capacitación en el trabajo
- Apoyo holístico, individualizado e integral a LTU porque las medidas aisladas individuales, como la capacitación por sí sola, no han demostrado ser efectivas.

El desempleo de larga duración afecta a una variedad de personas debido a que la composición de los grupos de desempleados de larga duración es muy heterogénea. Esta diversidad de situaciones requiere un apoyo adaptado a las necesidades de cada persona. La experiencia del proyecto sugiere que se necesitan enfoques de apoyo intensivo, integral e individualizado para ayudar de manera efectiva a los desempleados a largo plazo a adquirir nuevas habilidades que mejoren su empleabilidad.

3. PERSONAS EN PRISIÓN CON SENTENCIAS BAJAS

El principal grupo objetivo en Rumanía eran las personas en prisión con sentencias leves.

Problema/Necesidad: La población encarcelada en Rumanía y en otros lugares enfrenta varios desafíos relacionados con su educación y la transición de regreso a la sociedad luego de su liberación. Las personas encarceladas son a menudo un grupo poco investigado, y existe la necesidad de enfoques efectivos de aprendizaje de adultos para apoyar su reintegración en la sociedad con éxito. Los desafíos clave incluyen:

Oportunidades de educación limitadas: muchas personas encarceladas pueden tener acceso limitado a la educación y la capacitación durante su tiempo en prisión, lo que genera brechas en sus conocimientos y habilidades.

Experiencia informática débil: la experiencia informática anterior de los reclusos puede ser débil, lo que dificulta que se adapten al mundo digital y las tecnologías modernas al momento de su liberación.

Relevancia y motivación: para involucrar y apoyar a los alumnos encarcelados de manera efectiva, la educación y la capacitación brindadas deben ser relevantes para sus necesidades y objetivos, y deben estar motivados internamente para aprender.

Transición a la libertad: los reclusos que hacen la transición a nuevos roles como individuos libres enfrentan desafíos únicos para adaptarse a la sociedad, encontrar empleo y reconstruir sus vidas.

Solución: Para abordar las necesidades de las personas encarceladas y apoyar su transición de regreso a la sociedad, se debe implementar un enfoque de aprendizaje de adultos integral y personalizado:

Planes de aprendizaje individualizados: Reconociendo que los estudiantes encarcelados tienen diversos antecedentes y experiencias, la educación y la capacitación deben personalizarse en función de sus necesidades, habilidades e intereses específicos.

Aprendizaje experiencial: la incorporación de actividades prácticas puede ayudar a los reclusos a aprender haciendo y adquirir habilidades relevantes que se pueden aplicar al ser liberados.

Relevancia y establecimiento de metas: Garantizar que el contenido educativo sea relevante para las situaciones y metas de la vida real de los reclusos puede aumentar su motivación para aprender. Animarlos a establecer metas personales y profesionales ayudará a fomentar un sentido de dirección y propósito.

Integración de experiencias pasadas: reconocer e incorporar los conocimientos previos y las experiencias de vida de los participantes en los materiales del curso puede mejorar su experiencia de aprendizaje y hacer que los conceptos sean más identificables.

Entorno de aprendizaje de apoyo: crear un entorno de aprendizaje seguro y de apoyo en el que los reclusos se sientan respetados y empoderados para hacerse cargo de su viaje de aprendizaje es crucial para su desarrollo exitoso.

Capacitación en habilidades para la vida: Junto con las habilidades técnicas, brindar capacitación en habilidades para la vida puede ayudar a los reclusos a desarrollar competencias esenciales, como la resolución de problemas, la comunicación y la toma de decisiones, que son valiosas en su transición a la libertad.

Logros: La implementación de un enfoque de aprendizaje de adultos bien diseñado y adaptado a las necesidades únicas de las personas encarceladas puede conducir a varios resultados positivos:

Mejora de la empleabilidad: al brindar capacitación en habilidades prácticas y relevantes, los reclusos pueden aumentar su empleabilidad y sus perspectivas laborales al ser liberados, lo que reduce la probabilidad de reincidencia.

Mayor confianza en sí mismo: un entorno de aprendizaje de apoyo que reconozca y valore las experiencias de los reclusos puede aumentar su confianza en sí mismo y su sentido de autoestima.

Reintegración exitosa: Equipar a los reclusos con habilidades esenciales para la vida y conocimientos técnicos puede facilitar una transición más fluida a la sociedad y aumentar sus posibilidades de llevar una vida productiva como individuos libres.

Reducción de la reincidencia: Brindar educación y capacitación significativas durante el encarcelamiento puede contribuir a reducir las tasas de reincidencia, beneficiando tanto a las personas como a la sociedad.

Estudiantes empoderados: enfatizar la motivación interna y la propiedad de su viaje de aprendizaje puede empoderar a los reclusos para que se hagan cargo de su desarrollo personal y profesional, colocándolos en un camino positivo para el futuro.

Recomendaciones que ayudarán en la adquisición de nuevas habilidades que contribuyan a la plena inclusión social

El enfoque de los presos en Rumania, y probablemente en otros lugares, parece ser un sector poco investigado, como lo sugieren varios artículos de investigación: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1748895807072476>

Antes de comenzar el trabajo en IO1 y IO2, pensamos cuál de los conocimientos actuales sobre el aprendizaje de adultos sería mejor y partimos de los siguientes principios básicos (descritos en detalle en <https://www.wgu.edu/blog/adult-learning-theories-principles2004.html#openSubscriberModal>):

- | | | | |
|-----|---|---|---|
| 1. | Los Adultos son Autodirigidos | | 👍 |
| 2. | Los Adultos Aprenden Haciendo | 👍 | |
| 3. | Relevancia del Deseo de los Adultos | | 👍 |
| 4. | Los Adultos Utilizan la Experiencia | ❌ | |
| 5. | Los Adultos Procesan con sus Sentidos | 👍 | |
| 6. | Los Adultos Aprecian la Repetición | 👍 | |
| 7. | Los Adultos guían su propio desarrollo | 👍 | |
| 8. | Los Adultos Prosperan con el Establecimiento de Metas | | 👍 |
| 9. | Los Adultos Aprenden de Manera Diferente a los Niños | | 👍 |
| 10. | Los Adultos requieren Propiedad | ❌ | |

Asumimos que los prisioneros son personas con habilidades psicofísicas normales, por lo que las teorías de aprendizaje para adultos deberían funcionar. De los diez principios, el más importante debería ser el número 10 (una tendencia a estar motivado internamente, en lugar de externamente) combinado con la voluntad de aprender al hacer la transición a nuevos roles (de prisionero a hombre libre). El Principio más desafiante es el número 4, ya que todos tenderán a utilizar su experiencia pasada de TI que es débil. Por lo tanto, cada descripción de los materiales del curso debe referirse de alguna manera al conocimiento previo y las experiencias de vida de los participantes.

En general, centrarse en las necesidades únicas y los principios de aprendizaje de los adultos, en particular el Principio 10 (motivación interna) y reconocer sus experiencias pasadas, puede ser fundamental para apoyar la educación y la reintegración de la población encarcelada. Al hacerlo, la sociedad puede contribuir a romper el ciclo de encarcelamiento y promover un cambio positivo para las personas que buscan una segunda oportunidad.

4. PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Problema/Necesidad: Las personas con discapacidad enfrentan una serie de obstáculos cuando se trata del mercado laboral: acceso a la educación y capacitación, prejuicios sobre la discapacidad, discriminación y diferentes niveles de protección en las leyes laborales.

Solución: El empleo y la rehabilitación profesional es el derecho de una persona discapacitada a los servicios individuales en la medida, en la forma y durante el tiempo definido en el plan de rehabilitación. La rehabilitación laboral incluye los servicios que se brindan con el objetivo de preparar a una persona discapacitada para un trabajo adecuado, conseguir un trabajo, mantenerlo y avanzar o cambiar su carrera profesional. Los tipos de servicios de rehabilitación laboral pueden incluir (entre otros): seguimiento y asistencia profesional en formación y educación.

Logros: en lo que respecta a la inclusión en la educación en general, la estrategia nacional apunta a un enfoque integral en todos los niveles de inclusión para las personas con discapacidad que incluye una gran cantidad de elementos de inclusión que pueden describirse como "garantizar la igualdad de oportunidades para la inscripción". en todos los programas educativos y la promoción de una mayor inclusión de las personas con discapacidad en las formas regulares de educación y formación". Sin embargo, en la edad adulta y especialmente a partir de los 26 años, la inclusión en la formación profesional es menor. En estos términos, las instituciones y los programas de inclusión funcionan y deberían funcionar como mediadores dentro del proceso de planificación individual a través de programas de rehabilitación y promover la inclusión en los programas VET y CVET.

Recomendaciones que ayudarán en la adquisición de nuevas habilidades que contribuyan a la plena inclusión social

Uno de los programas destinados a facilitar la inclusión social son los denominados "Programas de inclusión social" que incluyen a las PcD en situación actual de desempleo. Como esta es una forma de estado de discapacidad que no es permanente, los programas como el enfoque VICTORUPESI son una parte importante para desarrollar y expandir las habilidades blandas y duras existentes para encontrar soluciones a si inscribirse en un programa CVET o VET, re -Entrar en proceso de rehabilitación o encontrar un puesto adecuado en el mercado laboral. Tanto los programas de inclusión social como los procesos de rehabilitación vocacional incluyen opciones para el reciclaje y la capacitación laboral; sin embargo, se necesitan esfuerzos más amplios de concientización entre los empleadores para que sean más sensibles a emplear a PcD en una escala más amplia. La era digital se ha integrado inevitablemente en todas las áreas de aprendizaje, trabajo y servicios dentro de las cuales dichos programas de formación serían necesarios para lograr una participación plena en la sociedad en el futuro debido a la creciente amenaza de la exclusión digital y la brecha digital. La incorporación de la mejora de las competencias digitales debe estar conectada con la situación de la vida real de cada persona para navegar de forma independiente a través de servicios recientemente desarrollados y/o digitalizados que les ayuden a lograr una mejor inclusión en la sociedad en el ámbito del trabajo, la salud y la salud. actividades de tiempo libre.

5. MUJERES CON DIAGNÓSTICO DE ASPERGER

TG1 TG1 en Italia incluye mujeres con autismo de alto funcionamiento y diagnóstico de Asperger.

Problema/Necesidad: Las mujeres con autismo de alto funcionamiento y otras discapacidades intelectuales enfrentan una doble discriminación debido a su género y discapacidad. A menudo han experimentado sufrimiento y exclusión a lo largo de su vida. Existe la necesidad de que los reclutadores y

facilitadores estén adecuadamente capacitados sobre este grupo objetivo específico y cómo abordarlos y apoyarlos.

Solución: El reclutamiento juega un papel crucial en sentar las bases para una implementación efectiva. Es necesario seleccionar un grupo objetivo homogéneo y crear un entorno seguro donde todos los participantes se sientan cómodos compartiendo sus pensamientos y preguntas, y adquiriendo nuevas habilidades. Para abordar las necesidades específicas de las mujeres con autismo de alto funcionamiento y diagnóstico de Asperger, los reclutadores y facilitadores deben recibir capacitación que los equie con el conocimiento y la comprensión de los desafíos únicos que enfrenta este grupo. También es necesario sostener y ayudar a los participantes en el camino de la formación. Esto está relacionado con muchos detalles en la planificación de la formación (como espacio físico, herramientas disponibles, días y horas de clases...), pero sobre todo el buen resultado de la formación se debe a los formadores y facilitadores, que tienen que crear el ambiente adecuado y encontrar la clave para acercarse a cada persona en el aula.

Logros: al brindar capacitación y apoyo adecuados, los reclutadores y facilitadores pueden marcar una diferencia significativa en la vida de las mujeres con autismo de alto funcionamiento y diagnóstico de Asperger. En general, los logros giran en torno a la creación de un entorno de apoyo, la atención de necesidades específicas y el empoderamiento de las mujeres con autismo de alto funcionamiento y diagnóstico de Asperger. Al reconocer y adaptarse a sus desafíos únicos, los reclutadores y facilitadores pueden contribuir a su crecimiento personal y profesional, y en última instancia, derribar barreras y reducir la discriminación.

Recomendaciones que ayudarán en la adquisición de nuevas habilidades que contribuyan a la plena inclusión social

- Mayor inclusión: reclutar un grupo objetivo homogéneo y crear un entorno seguro y de apoyo fomenta la inclusión. Los participantes pueden sentirse valorados y respetados, lo que promueve su participación activa y compromiso en el programa de capacitación.
- Resultados de aprendizaje mejorados: con capacitadores y facilitadores que entienden cómo abordar a cada individuo en el aula, la experiencia de aprendizaje se puede adaptar para satisfacer las necesidades específicas de las mujeres con autismo de alto funcionamiento y diagnóstico de Asperger. Este enfoque personalizado puede conducir a mejores resultados de aprendizaje y adquisición de habilidades.
- Empoderamiento y autoconfianza: un programa de capacitación bien diseñado, respaldado por capacitadores y facilitadores competentes, puede empoderar a las mujeres con autismo de alto funcionamiento y diagnóstico de Asperger. Al proporcionar un espacio seguro para la expresión y abordar sus desafíos únicos, los participantes pueden desarrollar una mayor confianza en sí mismos y creer en sus habilidades.

Habilidades mejoradas: a través de capacitación y apoyo específicos, las mujeres con autismo de alto funcionamiento y diagnóstico de Asperger pueden adquirir nuevas habilidades que mejoran su empleabilidad. Esto puede conducir a mayores oportunidades de empleo significativo y una mayor independencia en sus vidas.

En general, los logros giran en torno a la creación de un entorno de apoyo, la atención de necesidades específicas y el empoderamiento de las mujeres con autismo de alto funcionamiento y diagnóstico de Asperger. Al reconocer y adaptarse a sus desafíos únicos, los reclutadores y facilitadores pueden

contribuir a su crecimiento personal y profesional, y en última instancia, derribar barreras y reducir la discriminación.

6. MUJERES EN ZONAS RURALES

Problema/Necesidad: Las mujeres rurales enfrentan desafíos para asistir a la formación (vocacional) debido a sus responsabilidades diarias, como las tareas del hogar, el trabajo agrícola o el cuidado de los miembros de la familia. Por lo tanto, pueden surgir dificultades en la gestión de la duración y la intensidad de los programas de formación junto con estas responsabilidades.

Solución: Ajustar la duración y el calendario de los programas de formación profesional para que coincidan con las necesidades y la disponibilidad de las mujeres rurales. Esto podría incluir la distribución de las sesiones de capacitación en períodos más cortos o más largos y la reducción del número de horas de actividad por día.

Logros: Al ajustar la duración y el horario de la capacitación, las mujeres rurales pueden participar más fácilmente en los programas de capacitación vocacional, lo que conduce a mayores habilidades y conocimientos. Esto puede, a su vez, mejorar su confianza y bienestar general y aumentar su empleabilidad y potencial de ingresos. Además, esta solución puede ayudar a reducir la brecha de género en el empleo y las oportunidades económicas en las zonas rurales.

Problema/Necesidad: Las mujeres en áreas rurales pueden enfrentar un acceso limitado a Internet y tecnología, incluyendo la falta de Internet confiable, infraestructura tecnológica inadecuada, señal débil y menos acceso a equipos, como computadoras o teléfonos inteligentes. Con la creciente prevalencia de la tecnología digital en el lugar de trabajo, la falta de acceso a la tecnología puede obstaculizar la capacidad de las mujeres rurales para participar plenamente en el mercado laboral. También puede limitar su capacidad para acceder a recursos de capacitación en línea y conectarse con posibles empleadores o mentores a través de plataformas digitales.

Solución: El acceso a Internet y la tecnología es fundamental para el desarrollo profesional de las mujeres en las zonas rurales. Abordar el problema del acceso limitado en áreas rurales requiere la implementación de mejoras de infraestructura, como expandir el acceso a internet y fortalecer las señales. Esto se puede lograr a través de la cooperación de los gobiernos locales, organizaciones no gubernamentales y empresas privadas. Además, brindar capacitación sobre el uso de tecnología y equipos puede ayudar a las mujeres rurales a utilizar plenamente los recursos disponibles para ellas.

Logros: Mejorar el acceso a Internet y la tecnología es fundamental para derribar las barreras que impiden que las mujeres rurales accedan a la formación profesional, las oportunidades laborales y el espíritu empresarial. Al proporcionar las herramientas y la infraestructura necesarias, podemos empoderar a las mujeres rurales para que se hagan cargo de su desarrollo profesional y contribuyan al crecimiento económico de sus comunidades.

Problema/Necesidad: Las mujeres en áreas rurales enfrentan desafíos para acceder a capacitación vocacional y experiencia laboral, iniciar sus propios negocios y obtener orientación y apoyo en el desarrollo de su carrera.

Solución: Brindar acceso a programas de educación y capacitación vocacional diseñados específicamente para sus necesidades y disponibles localmente, aprendizajes y pasantías, oportunidades de tutoría y

creación de redes pueden ayudar a las mujeres rurales a superar estos desafíos y obtener una valiosa capacitación vocacional práctica, experiencia laboral y orientación y apoyo. para el desarrollo de su carrera.

Logros: al proporcionar aprendizajes y pasantías, las mujeres rurales pueden obtener capacitación vocacional práctica y experiencia laboral, lo que puede aumentar su empleabilidad y ayudarlas a iniciar sus propios negocios. Las oportunidades de tutoría y creación de redes pueden brindar apoyo y orientación a las mujeres rurales, conectarlas con posibles empleadores y ampliar sus redes profesionales.

Consejos para la realización- Recomendaciones para futuros proyectos o iniciativas

Aquí hay algunas recomendaciones para futuros proyectos o iniciativas dirigidas a grupos y objetivos similares:

1. **Involucrar al grupo objetivo en la planificación e implementación del proyecto** para garantizar que se satisfagan sus necesidades y que se apropien del proyecto
2. **Usar un enfoque participativo para involucrar a todas las partes interesadas**, como empresas locales, instituciones educativas y agencias gubernamentales, en la planificación e implementación del proyecto.
3. **Desarrollar asociaciones con organizaciones locales**, como organizaciones comunitarias, organizaciones no gubernamentales y empresas locales, para aprovechar sus recursos y experiencia y garantizar que el proyecto sea sostenible.
4. **Utilizar un enfoque holístico** que aborde las múltiples barreras que enfrenta el grupo objetivo, incluidas las barreras sociales, económicas y culturales.
5. **Brindar apoyo integral al grupo objetivo**, incluida la capacitación vocacional, el apoyo emocional y el entrenamiento y la tutoría.
6. **Usar tecnologías digitales para mejorar la efectividad de la implementación del proyecto** y facilitar el acceso a la capacitación y el apoyo para el grupo objetivo
7. **Llevar a cabo un seguimiento y una evaluación regulares** para medir la eficacia de la implementación del proyecto, identificar áreas de mejora y garantizar la sostenibilidad
8. **Fortalecer la capacidad entre las partes interesadas locales**, incluidos los capacitadores, mentores y personal de apoyo, para garantizar que el proyecto sea sostenible y pueda replicarse en otros contextos.
9. **Compartir las mejores prácticas y lecciones aprendidas del proyecto** con otras organizaciones y partes interesadas para promover la replicación y ampliación de intervenciones exitosas
10. **Desarrollar un plan de sostenibilidad** que describa los pasos necesarios para garantizar el éxito continuo del proyecto después de que finalice el período de financiación.

Capítulo II- Recomendaciones para otras instituciones y profesionales

☑ Para proveedores de educación de adultos sobre cómo aplicar la nueva metodología

Pasos que cualquier organización debe considerar cuando pretende postularse para este programa: pautas para la transferibilidad y adopción de enfoques, herramientas y procesos:

1. Realice una evaluación de necesidades: evalúe las necesidades y los requisitos específicos del público objetivo para determinar cómo se puede aplicar de manera efectiva la nueva metodología.
2. Personalice el enfoque: adapte la metodología para alinearla con los recursos, las capacidades y los objetivos existentes del proveedor de educación de adultos.
3. Plan de implementación: desarrolle un plan de implementación integral que describa los pasos, los plazos y los recursos necesarios para aplicar la nueva metodología con éxito.
4. Capacitar al personal y los instructores: Brindar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para garantizar que el personal y los instructores estén equipados con los conocimientos y habilidades necesarios para aplicar la nueva metodología de manera efectiva.
5. Monitorear y evaluar el progreso: Establecer mecanismos para monitorear y evaluar la aplicación de la nueva metodología, recolectando retroalimentación de los participantes y haciendo los ajustes necesarios para mejorar su efectividad.

Recomendaciones adicionales

ESPAÑA – PARADOS DE LARGA DURACIÓN

1. Adaptación para el Éxito: Adaptando el Programa VICTORUPESI

Esto enfatiza la importancia de adaptar el programa VICTORUPESI para satisfacer las necesidades específicas de los usuarios. Destaca la necesidad de personalización para una implementación efectiva y resultados positivos.

2. Configuración óptima del grupo: mejora de la eficacia

La eficacia y los resultados positivos de la metodología implementada dependen de factores como la homogeneidad en la configuración del grupo de participantes en cuanto a perfiles personales y profesionales (edad, sexo, nivel de estudios y cualificación, perfiles profesionales y experiencia previa)

Esta homogeneidad en el perfil de los participantes es muy conveniente para crear un ambiente de confianza para el aprendizaje.

3. Flexibilidad para el aprendizaje personalizado: abordar diversos grupos objetivo

Esto destaca la importancia de la flexibilidad para adaptar el proceso de aprendizaje a las necesidades específicas de cada grupo objetivo, para adaptar el nivel de complejidad y decisión sobre los temas de capacitación, la forma de trabajar estos temas con los participantes, dinámicas de trabajo y actividades de apoyo para implementar.

RUMANÍA- PERSONAS EN PRISIÓN CON SENTENCIAS BAJAS

1. Comprensión de las necesidades del grupo objetivo: personalización del enfoque

Enfatiza que diferentes grupos pueden requerir diferentes enfoques para asegurar el éxito. El primer paso para aplicar nuestra metodología sería evaluar las necesidades de los grupos objetivo. Por ejemplo, en nuestro caso, el abordaje de las personas privadas de libertad que es normal desde el punto de vista psicológico debe hacerse desde los principios de la educación de adultos. En otros casos, como el grupo objetivo italiano, el enfoque debe realizarse utilizando principios de comunicación y educación para personas con autismo y síndrome de Asperger. Comprender el grupo objetivo es la clave del éxito en nuestra opinión.

2. Empoderar a los estudiantes adultos: motivación y objetivos alcanzables

Las teorías de la educación de adultos nos enseñan que los adultos guían su propio desarrollo. Trabajar para motivar a las personas y fijarles metas alcanzables debería ser la clave del éxito.

3. Metodología adaptable: una plantilla para situaciones de la vida real

Esto enfatiza la versatilidad de la metodología VICTORUPESI como modelo para varios grupos objetivo. Sugiere que si bien puede ser necesaria cierta adaptación, la metodología se puede aplicar a diferentes grupos con diversos grados de intervención. La metodología del proyecto VICTORUPESI está diseñada como una plantilla para cubrir tantas situaciones posibles de la vida real. Los proveedores y profesionales de la educación de adultos pueden usarlo con otros grupos objetivo de su área. La plantilla necesita al menos un mínimo de adaptación, por ejemplo, personas adultas desfavorecidas, pero se requiere más intervención para otras categorías como las personas sordas.

4. Rol del Instructor y Soft Skills: Un Impacto Positivo

Además de la competencia de TI, el instructor también debe tener fuertes habilidades blandas. La personalidad de un instructor puede tener un profundo impacto positivo en los reclusos si lo quieren como modelo a seguir.

(Recomendamos el siguiente documento como guía de las competencias docentes necesarias:: <https://lincs.ed.gov/publications/te/competencies.pdf>)

5. Abordar la exclusión social local: brindar apoyo competente

Además, el docente debe conocer los problemas locales de exclusión social porque los estudiantes pueden hacer preguntas fuera del ámbito del curso, y debe proporcionar respuestas competentes. En nuestro caso, la alienación resultante de la exclusión social puede estar relacionada con la clase social, la raza, el color de la piel, la afiliación religiosa, el origen étnico, el nivel educativo, el nivel de vida, las opiniones políticas, la apariencia y, por último, pero no menos importante, la condición de ex recluso en el sociedad.

ESLOVENIA- PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. Aplicación de la metodología: evaluación de la adaptabilidad en diferentes entornos de aprendizaje

Verifique cómo todo el proceso es aplicable en un entorno de aprendizaje y/o de trabajo específico: cualquier organización que aplique la metodología y los recursos desarrollados en la capacitación de VICTORUPESI necesita primero verificar cómo todo el proceso es aplicable en su entorno de aprendizaje y/o de trabajo.

2. Potencial liberador: adaptando VICTORUPESI a la educación y formación de adultos

El sector de la educación de adultos tiene una variedad de opciones para adoptar material de acuerdo con su enfoque de trabajo y entornos de aprendizaje. El sector de la educación de adultos en Eslovenia ofrece una variedad de aprendizaje no formal y capacitación oficial, lo que conduce a la certificación por parte de algunos de ellos, que funcionan como puntos de capacitación para la educación primaria y mediadores en algunos programas nacionales de aprendizaje de calificaciones. Por lo tanto, la metodología es adaptable a una variedad de grupos objetivo (adultos con menos habilidades, inmigrantes, estudiantes adultos mayores, etc.).

3. Formación inclusiva: Dirigiéndose a diversos grupos objetivo con VICTORUPESI

Esta diversidad dentro del sector de la educación de adultos permite que la metodología VICTORUPESI se adapte a varios grupos objetivo. Esto incluye adultos con habilidades más bajas, inmigrantes, estudiantes adultos mayores y más. La metodología está diseñada para adaptarse a las necesidades y requisitos específicos de estos diversos grupos, asegurando que pueda satisfacer de manera efectiva sus objetivos de aprendizaje y ayudarlos a adquirir las habilidades necesarias para el desarrollo personal y profesional.

4. Empoderamiento a través de habilidades: beneficios para proveedores de empleo y rehabilitación

Dichos programas son de gran beneficio para los proveedores de empleo y rehabilitación vocacional y los proveedores de programas de inclusión social, ya que el trabajo con el grupo objetivo incluye elementos de apoyo entre pares, trabajo en grupo, motivación y obtención de habilidades que están alineadas con los cambios y desafíos sociales.

5. La motivación importa: un enfoque participativo para mantener el compromiso

Un enfoque participativo para establecer el ritmo de aprendizaje y llegar a un acuerdo sobre el proceso es vital para mantener altos los factores de motivación.

Algunas observaciones en el contexto de las otras categorías de grupos destinatarios según la situación en Eslovenia

Dicha capacitación no se ofrece dentro del sistema escolar oficial ya que el enfoque integral se implementa en la práctica en el país. La cuestión de la formación profesional también se establece a través de la Ley sobre la orientación de los niños con necesidades especiales, que también incluye a los niños, los menores y los adultos jóvenes con necesidades especiales y, excepcionalmente, a los adultos mayores de 21 años y hasta los 26 años inclusive que estén en formación continua en programas vocacionales y profesionales personalizados con el mismo nivel educativo y educación profesional con un nivel educativo equivalente y programa especial de rehabilitación, así como personas de la misma edad mencionada, que pueden inscribirse en el programa de educación y formación para adultos, que es parte de un programa especial para niños con discapacidad intelectual moderada, severa y grave (estos son niños con discapacidad intelectual, niños ciegos y deficientes visuales, o niños con discapacidad visual, niños sordos y con problemas de audición, niños con trastornos del habla y del lenguaje, discapacitados, enfermos de larga duración, con problemas de aprendizaje, autismo, trastornos emocionales y del comportamiento que requieren programas de educación física personalizados con asistencia profesional adicional o programas de educación personalizada y programas de educación o educación especial) (Zavod Republike Slovenije za šolstvo. (2020). Obtenido de: <https://www.zrss.si/o-nas/usmerjanje-otrok-s-pp>). Por lo tanto, dicha capacitación es muy útil en los

procesos de rehabilitación mencionados anteriormente, ya que el programa permite la evaluación de las habilidades laborales y la adaptación a los desafíos del mercado laboral.

En lugar de una conclusión:

- Más allá de la escolarización oficial: la formación profesional para necesidades especiales y la garantía de la igualdad de oportunidades
- Cerrando la Brecha: Integrando a las Personas con Necesidades Especiales en el Mercado Laboral

ITALIA- MUJERES CON DIAGNÓSTICO DE ASPERGER

1. Flexibilidad en acción: adaptando la formación a las personas y al contexto

La recomendación más importante es: „adaptar la formación a las personas y al contexto“. La metodología VICTORUPESI es realmente flexible ya que ha sido desarrollada para ser utilizada para apoyar a diferentes grupos objetivo desfavorecidos. En consecuencia, no sólo es posible, sino también imprescindible, desarrollar el programa centrándose en un target específico, y después de haber adquirido suficiente conocimiento y experiencia al respecto. Esto resalta la necesidad de comprender qué es transferible al nuevo objetivo y, luego, cómo transferirlo. Solo es posible si el diseñador de la capacitación es consciente de las necesidades del objetivo específico y tiene el conocimiento y la experiencia adecuados al respecto.

2. Enfoque específico: Adaptación del programa de capacitación de VICTORUPESI a objetivos específicos

Cada organización debe centrarse en algunos aspectos de la ruta de capacitación, según el objetivo específico y el contexto de aprendizaje.

¿Quién es el objetivo del curso de formación? ¿Cuál es el objetivo? ¿A qué entorno de trabajo se van a dirigir o preparar los participantes?

3. Apoyo Continuo: Facilitadores como Maestros y Mentores

Otro punto importante es que los participantes necesitan apoyo continuo durante todas las fases de la implementación. Los facilitadores/entrenadores no son solo maestros sino también mentores. Su papel va mucho más allá de la transferencia de nociones e incluye una relación personal con el participante, brindándole orientación y apoyo continuo.

4. Enfoque personalizado: fomentar una experiencia de aprendizaje uno a uno

En Italia, fue necesario adaptar cuidadosamente el programa y el enfoque a un objetivo muy específico, para brindar la mejor experiencia a los participantes. La adaptación es clave en la implementación del programa de capacitación VICTORUPESI, que es realmente flexible para ser utilizado para apoyar a diferentes tipos de beneficiarios.

Sin embargo, los facilitadores tuvieron que adaptar su enfoque y estilo de capacitación no solo a un objetivo general sino también a cada uno de los participantes, porque este grupo objetivo necesita un enfoque uno a uno más que otros grupos.

SERBIA – MUJERES EN ZONAS RURALES

1. Comprensión de las necesidades de formación profesional: realización de una evaluación integral

Llevar a cabo una evaluación exhaustiva para comprender las necesidades y aspiraciones específicas de las mujeres en las zonas rurales para la formación profesional. Considere factores como sus habilidades existentes, las demandas de la industria local y los desafíos o circunstancias únicos que pueden enfrentar. Esto destaca la importancia de abordar las necesidades y desarrollar programas adaptados a las mujeres en áreas rurales que se centren en brindar capacitación en campos de alta demanda, incluidas las habilidades de TI.

2. Flexibilidad para el éxito: diseño de programas de capacitación accesibles

Diseñar y desarrollar programas de capacitación vocacional flexibles en términos de tiempo, ubicación y duración para adaptarse a las responsabilidades y limitaciones que enfrentan las mujeres en las áreas rurales, como el cuidado y las tareas agrícolas. Se enfoca en crear accesibilidad asegurando que la capacitación encaje en sus vidas ocupadas.

3. Orientación para el éxito: establecimiento de mentores y modelos a seguir

Proporcionar programas de tutoría y modelos a seguir. Esto destaca la importancia de establecer programas de tutoría que conecten a las mujeres en áreas rurales con mujeres profesionales exitosas en sus campos deseados. Enfatiza el papel de la orientación, la motivación y el apoyo para ayudar a las mujeres a transitar por caminos profesionales.

4. Construyendo puentes: Creando oportunidades de trabajo en red

Fomentar las oportunidades de creación de redes, como eventos y foros de creación de redes, donde las mujeres de las zonas rurales puedan conectarse entre sí, compartir experiencias y construir relaciones profesionales de apoyo. Esto puede crear un sentido de comunidad y mejorar su acceso a las oportunidades.

5. El camino hacia el éxito: Proporcionar asesoramiento y orientación profesional

Ofrecer asesoramiento y orientación profesional proporcionando servicios personalizados de asesoramiento profesional para ayudar a las mujeres de las zonas rurales a identificar sus habilidades, intereses y posibles trayectorias profesionales. Apóyelos en el establecimiento de metas alcanzables y el desarrollo de planes de acción realistas.

6. Empoderamiento a través de la tecnología: abordar la alfabetización digital y el acceso

Reconocer y cerrar la brecha digital ofreciendo capacitación en alfabetización digital y garantizando el acceso a la tecnología y los recursos de Internet. Equipar a las mujeres con las habilidades informáticas esenciales requeridas en el mercado laboral actual. Otro aspecto es aprovechar la tecnología y los métodos de entrega innovadores para la capacitación. Esto puede incluir cursos en línea, videoconferencias y otras herramientas de aprendizaje a distancia, que los proveedores de educación de adultos pueden usar para brindar capacitación, asegurando que las mujeres en áreas rurales tengan acceso a recursos de capacitación de alta calidad, independientemente de su ubicación.

7. Asociaciones para el éxito: colaboración con empresas y empleadores locales

Establecer alianzas con empresas y empleadores locales para alinear los programas de formación profesional con las necesidades del mercado laboral local. Crear oportunidades para pasantías, aprendizaje y colocación laboral. Esto puede ayudar a aumentar la probabilidad de que las mujeres en áreas rurales puedan encontrar oportunidades de empleo después de completar su capacitación.

8. Entorno de aprendizaje inclusivo: abordar las barreras culturales y sociales

Esto subraya la importancia de reconocer y abordar las barreras culturales y sociales que pueden obstaculizar la participación de las mujeres en la formación profesional. Implementar estrategias que fomenten un entorno de aprendizaje inclusivo y de apoyo, respetando las normas y valores culturales.

9. Mejora Continua: Evaluación y Adaptación de la Metodología Evaluar continuamente la efectividad y pertinencia de la metodología de educación vocacional para mujeres en áreas rurales. Recopile comentarios de los participantes y las partes interesadas para realizar los ajustes necesarios, mejorando los resultados y el impacto del programa a lo largo del tiempo.

10. Liberar el espíritu emprendedor: desarrollar la capacitación empresarial

Mejorar el programa vocacional VICTORUPESI incorporando módulos relacionados con el desarrollo de habilidades empresariales. Considere ofrecer un programa de capacitación más integral que brinde apoyo en la planificación comercial, el financiamiento y la comercialización y empodere a las mujeres en áreas rurales para iniciar sus propios negocios o participar en empresas de autoempleo.

Estas recomendaciones tienen como objetivo abordar las especificidades y los desafíos que enfrentan las mujeres en las zonas rurales. Al adaptar los programas de educación vocacional a sus necesidades y circunstancias, los proveedores de educación para adultos pueden empoderar a las mujeres para que sigan carreras satisfactorias, contribuyan a las economías locales y mejoren su bienestar general.

Capítulo III- Breves historias de vida y lecciones aprendidas

Dentro de esta sección, se presentan estudios de casos de la vida real como experiencias de la implementación de capacitación piloto en seis países y como testimonios sobre las actividades del proyecto.

Historias de vida corta

Animados por la idea del poder de la narración, los socios del proyecto recurrieron a esta forma para transmitir el ambiente y los resultados de la prueba piloto de la formación VICTORUPESI. Estas historias se presentan ante usted como testimonios inspiradores del poder transformador del aprendizaje y las posibilidades ilimitadas que les esperan a quienes se atreven a emprender este viaje VET. Se recopilaron y se titularon conjuntamente "Transformando vidas a través de la educación vocacional: un viaje de crecimiento personal", pero cada uno de ellos trae impresiones de un país diferente y se enfoca en un grupo objetivo diferente, y sirven como testimonio del poder del aprendizaje y la fuerza que se encuentra en la unidad en la diversidad.

Transformando vidas a través de la educación vocacional: un viaje de crecimiento personal

☑ Historias para inspirar: testimonios sobre las actividades del proyecto

El programa piloto en seis países brindó un testimonio inspirador del notable impacto que la educación vocacional puede tener en las personas, empoderándolas para aprovechar su verdadero potencial. Reconocieron el valor de esta experiencia de aprendizaje y descubrieron su apertura a nuevas experiencias y perspectivas. Al darse cuenta de que el crecimiento personal prospera al aceptar el

cambio, su nueva comprensión los impulsó hacia adelante, ayudándolos a enfrentar los desafíos futuros con resiliencia.

SUECIA- MUJERES MIGRANTES

ESPAÑA – PARADOS DE LARGA DURACIÓN

Desenterrar el potencial: Empoderar a los desempleados de larga duración en España



El programa piloto de educación vocacional dirigido a personas desempleadas a largo plazo sentó las bases para encontrar una esperanza y un propósito renovados a través de esta experiencia de aprendizaje única. En general, todos los participantes expresaron una opinión muy positiva sobre su participación en las actividades de formación y entrenamiento.

Puntos clave: Durante su tiempo en el programa, los participantes descubrieron una nueva comprensión de sus habilidades, aprendieron a reflejar sus fortalezas en sus CV y recibieron herramientas para evaluar sus competencias.

En España, el programa piloto de formación profesional fue para personas desempleadas de larga duración (LTU), brindándoles la oportunidad de crecer y descubrir su verdadero potencial, y los participantes expresaron una abrumadora positividad sobre estas experiencias de aprendizaje. Descubrieron el poder de reflexionar sobre sus capacidades personales e incorporarlas a su CV. Aprendieron herramientas valiosas para la autoevaluación de competencias, acceder a recursos y obtener información para acreditar sus experiencias profesionales. Este nuevo conocimiento les permitió venderse a sí mismos con confianza, conscientes de sus puntos fuertes y áreas de mejora. El intercambio de experiencias y ejercicios prácticos fomentó una comunidad de apoyo, inspirando a cada individuo a superar desafíos y establecer metas de desarrollo personal. Compartir historias entre los participantes creó un ambiente de apoyo, inspirándose y motivándose mutuamente para superar desafíos profesionales y personales. Sus triunfos individuales sirvieron de faro para todo el grupo. Para los docentes, mentores y facilitadores involucrados en el programa, los testimonios de los participantes fueron muy positivos y enriquecedores. Comprender las circunstancias únicas de cada individuo se ha convertido en un aspecto fundamental para brindar capacitación personalizada y, reconociendo que los métodos de capacitación estándar no se adaptan a todos, aceptaron la importancia de adaptar el contenido a las necesidades de cada participante.

El impacto del programa se extendió más allá del período de capacitación. Aunque lleva tiempo que los resultados se manifiesten por completo, los participantes expresaron de inmediato una sensación de mejora en su autoestima, autoconciencia, motivación y comprensión de sus propias fortalezas y debilidades. Armados con este conocimiento, fijan su mirada en futuros objetivos de desarrollo personal, abrazando con entusiasmo nuevas posibilidades.

A modo de testimonios, anotamos las declaraciones de los participantes, ya continuación algunas pistas:

""Aprendí qué son las habilidades personales, cómo incluirlas en mi CV y cuáles son mis fortalezas y debilidades".

Comentarios de los formadores: *"...Conocer las circunstancias personales de cada participante es un primer paso clave para enfocar los contenidos de la formación desde una perspectiva más individualizada. Detrás de cada participante hay una persona con necesidades específicas, y la formación estándar no funciona".*

Algunos participantes señalaron los aspectos más positivos del curso de formación:

- ✓ Cómo reflejar mis habilidades personales en mi CV
- ✓ Herramientas para la autoevaluación de competencias, recursos e información proporcionada e información para acreditar la experiencia profesional.
- ✓ Para conocerme mejor, venderme mejor y saber qué habilidades necesito mejorar.
- ✓ Cómo evaluar mis competencias
- ✓ El intercambio de experiencias entre los participantes, los ejercicios prácticos y las herramientas proporcionadas



Algunas conclusiones clave:

- ☐ Las experiencias individuales de algunos participantes sobre cómo superan dificultades profesionales o incluso personales en algún momento de sus vidas fueron muy inspiradoras y motivadoras para el grupo.
- ☐ Si bien los resultados de este tipo de intervención son visibles a largo plazo, los participantes expresaron un sentimiento de mejora en la autoestima, autoconciencia, motivación y conocimiento de su propia realidad, fortalezas y debilidades, lo que les permitirá para fijar futuros objetivos de desarrollo personal.
- ☐ Los testimonios también fueron muy positivos y enriquecedores para los docentes, mentores y facilitadores involucrados en las diferentes ediciones del programa Victorupesi implementadas.

RUMANÍA-PERSONAS EN PRISIÓN CON SENTENCIAS LIGERAS

Caminos Inclusivos: Transformando las Vidas de los Prisioneros a través del Poder de la Educación Vocacional

Un viaje notable se desarrolló en un programa piloto de formación profesional en Rumania, rompiendo los prejuicios sociales y fomentando la esperanza para aquellos que a menudo se pasan por alto: las personas en prisión.

Puntos clave: Los participantes del sistema penitenciario demostraron una notable dedicación durante el programa de educación vocacional, deseosos de reintegrarse a la sociedad y llevar una vida plena después de sus sentencias. El proyecto no solo los empoderó con habilidades valiosas, sino que también ayudó a algunos de ellos a superar su pasado y buscar nuevas oportunidades.

A medida que el equipo del proyecto se encontró con estos individuos y profundizó en el descubrimiento de las complejidades y los matices de la historia de cada persona, descubrió una

profunda determinación entre ellos para reintegrarse a la sociedad y construir un futuro mejor. Aquí hay una historia inspiradora de un miembro del equipo de implementación piloto rumano:

Durante la implementación del proyecto, conocí a varias personas sobre las que la sociedad tiene prejuicios: los que están en prisión. Por lo general, las personas libres consideran que los que están en prisión son personas a evitar porque han cometido actos incompatibles con el estado de un hombre libre. Pero hemos tenido personas en nuestros grupos de trabajo con presos que terminaron en prisión no porque quisieran violar la ley sino porque estaban en contextos inapropiados. Por ejemplo, varios presos fueron encarcelados porque provocaron accidentes de tránsito en los que fallecieron incluso sus seres queridos (cónyuges, hijos, padres). Es obvio que no querían que les sucediera esto, y sólo un cierto complejo de factores hizo que esto sucediera. Estas personas involucradas en nuestro proyecto (Piloto 1 y Piloto 2) fueron las más serias, las más involucradas y las más dispuestas a volver a una vida normal después de cumplir su condena. Participaron activamente en las lecciones, hicieron preguntas, prestaron atención a las explicaciones y realizaron concienzudamente sus ejercicios.

Varios de ellos han presentado sus expedientes para participar en concursos de empleo, y según nuestra información, dos han sido contratados. Conocemos el caso de un masajista que, a raíz de un accidente de coche provocado por él, su mujer falleció y su pequeña hija resultó gravemente herida. A pesar de las dificultades, se acercó al programa de educación vocacional con determinación. Asistió a nuestros cursos, estuvo muy involucrado y después de su liberación, presentó sus documentos para participar en la competencia laboral. Usando la información que recibió durante el curso, logró ganar la competencia y consiguió un trabajo en una clínica médica. Logramos así integrar socialmente a esta persona que aparentemente estaba excluida de la sociedad por estar en prisión.



Algunas conclusiones clave:

- Entre los participantes del sistema penitenciario, el equipo encontró personas cuyas vidas habían sido alteradas trágicamente por circunstancias imprevistas. No tenían la intención de infringir la ley, pero se encontraron en contextos inapropiados que llevaron a su encarcelamiento. Por ejemplo, algunos habían causado accidentes que resultaron en la pérdida de sus seres queridos.
- A pesar de su pasado, estos presos demostraron ser los participantes más serios y comprometidos en el programa de educación vocacional. Asistieron a clases con la máxima dedicación, en busca de conocimientos y habilidades que pudieran ayudarlos a reconstruir sus vidas después de cumplir sus sentencias. A lo largo de los cursos, participaron activamente, hicieron preguntas perspicaces y completaron diligentemente sus ejercicios.
- A medida que avanzaba el programa, la transformación de los presos se hizo evidente. Varios de ellos se armaron de valor para presentar sus candidaturas a concursos de empleo. Fue un paso valiente para reintegrarse a la sociedad y dejar atrás su pasado. Sorprendentemente, dos de ellos lograron asegurar oportunidades de empleo, demostrando que eran capaces de reconstruir sus vidas.

ESLOVENIA- PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Aceptación de habilidades: un viaje transformador de autodescubrimiento, empoderamiento y crecimiento



El programa piloto de educación vocacional en Eslovenia fue una experiencia transformadora para los participantes y un testimonio del notable impacto que la educación vocacional puede tener en las personas con discapacidades.

Puntos clave: Durante el programa piloto, los participantes experimentaron cambios profundos que trascendieron sus expectativas iniciales. Descubrieron el verdadero poder del aprendizaje y cómo puede enriquecer sus vidas.

La implementación del piloto se llevó a cabo en las instalaciones de OZARA d.o.o. unidad en las ciudades de Maribor y Murska Sobota. Esta iniciativa se dedicó a apoyar a las personas con discapacidad brindándoles habilidades y conocimientos esenciales para el crecimiento personal y profesional, con el objetivo de desarrollar y mantener sus habilidades laborales mientras abordan los desafíos asociados con sus circunstancias únicas. A través de una comunicación abierta, una evaluación personalizada, una preparación meticulosa y métodos de evaluación personalizados, los participantes se embarcaron en un viaje transformador de autodescubrimiento y empoderamiento.

Ellos, quizás inicialmente temerosos, aceptaron el programa con entusiasmo. Rápidamente se dieron cuenta de que sus miedos eran injustificados y participar en los talleres les permitió superar sus dudas. Alentados a salir de sus zonas de confort y participar plenamente en el proceso de aprendizaje, su experiencia se convirtió en un catalizador para el crecimiento personal que los empodera para enfrentar los desafíos futuros con confianza.

A través de una capacitación cuidadosamente estructurada, los participantes mejoraron sus redes sociales, se dieron cuenta de su potencial de crecimiento y rompieron las barreras personales. A medida que se desarrollaba el programa, descubrieron el enorme potencial de las herramientas de comunicación digital. Algunos, que creían que dominaban el uso diario de Internet, se dieron cuenta de que había innumerables aspectos que aún tenían que explorar. Aprendieron a buscar información de manera eficiente, descubriendo trucos dentro de la comunicación por correo electrónico y descubriendo el poder de las plataformas de redes sociales más allá de su uso superficial. Su alfabetización digital ampliada los equipó con las habilidades para comunicarse de manera efectiva, compartir historias visuales y adaptar su mensaje para adaptarse a diferentes contextos. A través del programa, fomentando la resiliencia y empoderándolos para adoptar sus habilidades únicas, perfeccionaron sus habilidades de escucha activa, aprendieron a expresar sus opiniones con confianza y desarrollaron estrategias efectivas de resolución de conflictos. También obtuvieron una comprensión más profunda de la integración personal dentro de su

entorno social, fomentando un sentido más fuerte de participación comunitaria. El viaje de autodescubrimiento y empoderamiento los ha equipado con las herramientas para prosperar en sus esfuerzos personales y profesionales y ha demostrado la importancia de la educación vocacional inclusiva, que permite a las personas desbloquear su verdadero potencial. Y, sobre todo, los participantes se dieron cuenta de la importancia de la superación personal continua, reconociendo el poder transformador de invertir en ellos mismos.

A modo de testimonios, anotamos las declaraciones de los participantes, ya continuación algunas pistas:

“Siento... que he estado más reservada, más reservada, he logrado relajarme y seguir los objetivos de los talleres...”

“No me uní a los talleres con miedo, así que esperaba participar con éxito, y creo que lo logré...”

“Me sumé a estos talleres con alegría; sin embargo, me siento muy merecido, un poco asustado, desconfiado... Esta experiencia de taller me ayudará también en el futuro...”

“Me di cuenta de que soy una persona abierta”.

“Aprendí que no soy lo suficientemente independiente, sin embargo, me di cuenta de que algunas cosas se pueden lograr fácilmente si cooperamos entre nosotros”

También se han realizado las siguientes valoraciones:

- ✓ Mejora de la escucha de los demás, desarrollo de la personalidad, caliente para controlarse a sí mismo
- ✓ Ejercitar en expresar una opinión propia, cómo reaccionar en un conflicto
- ✓ Comprensión de la integración personal en el entorno social, comunitario y mejora de la participación comunitaria
- ✓ Comprensión de lo importante que es trabajar en uno mismo.



Algunas conclusiones clave:

- ☐ Es posible potenciar las redes sociales, conociendo más páginas web para buscar personas e instituciones.
- ☐ Creciente sentimiento de motivación
- ☐ Buscar correos electrónicos, organizar y mejorar la comunicación a través de correos electrónicos: algunos pensaron que ya manejan el uso diario y las herramientas de Internet también, pero hay muchos más detalles (búsqueda de información, trucos dentro de la comunicación por correo electrónico, uso de la página web y detalles...)
- ☐ Se ha percibido que las redes sociales como FB, Twitter, Instagram, LinkedIn y otras las manejan en el uso diario, pero los participantes llegaron a conocer un lado diferente: la comunicación segura, el potencial de las historias visuales y la narración digital, adoptando la forma cómo y qué necesitamos/queremos comunicar.

ITALIA- MUJERES CON DIAGNÓSTICO DE ASPERGER

Construyendo puentes de apoyo: el impacto de los círculos de coaching

El programa piloto de educación vocacional en Italia incluyó a mujeres con autismo de alto funcionamiento y diagnóstico de Asperger, y las participantes descubrieron no solo nuevas habilidades sino también una profunda autoconciencia.

Punto clave: Los círculos de coaching crearon una sensación de seguridad e inclusión, guiando la implementación de otros módulos de capacitación. El Módulo 3, que cubría los derechos de los trabajadores, despertó un profundo interés y fomentó una nueva autoconciencia.

El piloto se llevó a cabo en las oficinas de BES Cooperativa Sociale (Milán), en un aula bien equipada con computadoras, conexión wifi, pizarra y proyector



Durante la capacitación cuidadosamente dirigida, los participantes estaban muy interesados en todos los temas y adquirieron una nueva conciencia de sí mismos además de habilidades duras en el campo digital y habilidades socio-relacionales. Dentro de esto, los círculos de coaching surgieron como un componente vital, brindando un refugio para que las personas compartieran sus experiencias. Los participantes sintieron una sensación de seguridad y pertenencia, encontraron consuelo al compartir sus experiencias dolorosas pasadas y crear conexiones con otras personas que habían enfrentado desafíos similares. Heridas a menudo por la discriminación y la exclusión, estas personas habían soportado jornadas dolorosas. El conocimiento de esta historia por parte de los psicólogos especializados les permitió crear un espacio donde encontrar un entendimiento compartido. A medida que avanzaba la capacitación, los conocimientos obtenidos de los círculos de coaching informaron y dirigieron la implementación de otros módulos. Era evidente que estos círculos jugaron un papel fundamental en la configuración del viaje de los participantes. La nueva sensación de seguridad e inclusión se tradujo en una mayor participación y receptividad, lo que mejoró la experiencia de aprendizaje en general. Un módulo particularmente impactante fue el Módulo 3 (Derechos y deberes de los trabajadores), que incluyó muchos temas que fueron muy interesantes para los participantes (como los derechos y deberes de las trabajadoras y las normas contra la discriminación). Este tema resonó profundamente en los participantes, ya que exploraron sus derechos y responsabilidades como trabajadores, encontraron una sensación de empoderamiento y comprendieron la importancia de defenderse a sí mismos y a los demás en el lugar de trabajo.



Algunas conclusiones clave:

☑ Los círculos de entrenadores han sido esenciales en el pilotaje italiano de la formación, por muchas razones:

- las personas se sienten seguras e incluidas
- los resultados de los círculos de coaching dirigieron y facilitaron la implementación de los otros módulos

☑ Los círculos de coaching deben ser implementados por un psicólogo especializado. Durante los círculos de coaching surgieron las experiencias dolorosas previas de los participantes. En este sentido, es

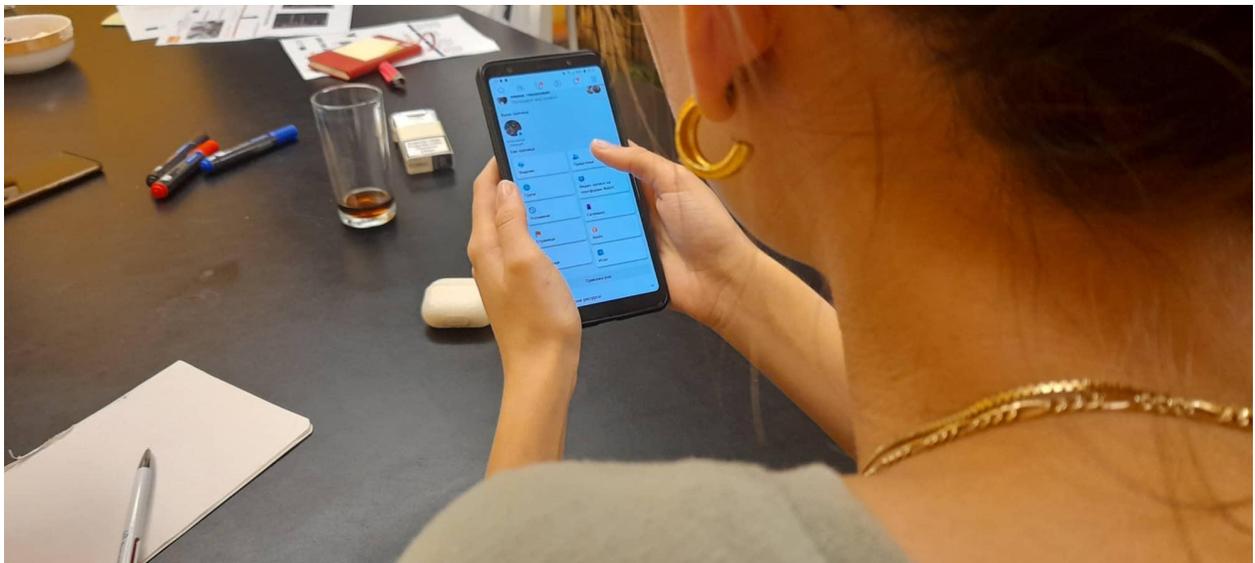
importante que los facilitadores tengan conocimiento de las experiencias pasadas de los participantes, muchas veces llenas de dolor, por discriminación y exclusión (en la escuela o en el acceso al mercado laboral). También es esencial que los facilitadores creen un espacio que se perciba como seguro y protegido, compartido con personas con antecedentes similares.

SERBIA – MUJERES EN ZONAS RURALES

Empoderando Viajes

La experiencia de educación vocacional en Serbia encendió la ambición de las mujeres rurales, revelando que se puede lograr el éxito a través de diversos caminos y mostrando las posibilidades que les esperan con las habilidades y la mentalidad adecuadas.

Puntos clave: Durante el piloto, los participantes reconocieron que el conocimiento adquirido a través del programa no solo podría mejorar sus vidas, sino también tener un impacto positivo en quienes los rodean. Obtuvieron una comprensión más profunda de sus fortalezas y debilidades, un conocimiento que podría resultar valioso en su búsqueda de empleo y aceptaron con gratitud la oportunidad de crear un cambio significativo.



La implementación piloto se llevó a cabo en Novi Bečej para mujeres provenientes de áreas rurales.

En una habitación cómoda, los participantes se sentaron juntos, ansiosos por aprender y crecer. El entorno del grupo fomentó un ambiente de apoyo, lo que les permitió compartir experiencias y ofrecerse apoyo mutuo. Los círculos de coaching introdujeron una capa adicional de apoyo al programa. En estos grupos, los participantes compartieron experiencias, desafíos y éxitos. Se convirtió en un espacio seguro donde recibieron orientación y aliento, fortaleciendo su determinación para superar los obstáculos. Fue especialmente beneficioso para las mujeres, que encontraron consuelo al conectarse con otras personas que enfrentaban situaciones similares. Para algunos participantes, este programa se convirtió en un faro de esperanza. Sintiéndose a menudo rezagados en el mundo de la tecnología en rápida evolución, se encontraron empoderados y listos para competir en el mercado laboral. La capacitación profundizó su

comprensión de las herramientas digitales, equipándolos con habilidades relevantes para el trabajo y la búsqueda de empleo. Este nuevo conocimiento les permitió navegar por el panorama digital con confianza. Por otro lado, algunos creían que eran expertos en el uso de plataformas de redes sociales y correo electrónico. Sin embargo, descubrieron una dimensión diferente a estas herramientas. Aprendieron las complejidades de la comunicación efectiva, el potencial de la narración visual y la importancia de las interacciones seguras en línea. Su nuevo conocimiento transformó su enfoque de la comunicación digital, permitiéndoles expresarse de manera más efectiva.

Los facilitadores hicieron que cada sesión fuera atractiva y aplicable a la vida de los participantes. A través de actividades prácticas y ejercicios prácticos, los asistentes pudieron poner en práctica sus habilidades recién adquiridas y su nueva confianza. Las sesiones interactivas y los debates que invitaron a la reflexión los mantuvieron motivados en todo momento, sirviendo como un recordatorio de que ellos también poseen las habilidades necesarias para tener éxito. Se sintieron emocionados y, ya no retenidos por las dudas, aceptaron con entusiasmo las oportunidades de aprendizaje que se avecinaban. El programa infundió en ellos un sentido de confianza y la creencia de que podían remodelar su futuro. Persiguieron sus objetivos con una nueva confianza y sus interacciones con los demás se volvieron más significativas y decididas a medida que aplicaban sus habilidades y conocimientos adquiridos.

A modo de testimonios, anotamos las declaraciones de los participantes, ya continuación algunas pistas:

☒ (retroalimentación de los participantes durante las sesiones de reflexión; parte de la encuesta de evaluación realizada verbalmente con el capacitador registrando las respuestas)

"La configuración del grupo fue realmente beneficiosa, ya que nos permitió compartir nuestras experiencias y apoyarnos mutuamente. Fue especialmente útil aprender de otras mujeres en situaciones similares. Esta capacitación realmente me ayudó porque me permitió comprender mejor las herramientas digitales y cómo utilizarlos para el trabajo o la búsqueda de empleo".

"Los facilitadores fueron excelentes para hacer que el material fuera atractivo y relevante para nuestras vidas. Disfruté de las actividades prácticas y la oportunidad de practicar nuevas habilidades. Ahora, me siento más seguro en mis habilidades digitales y estoy emocionado de usar lo que he aprendido. en mi futura carrera".

"Fue fantástico tener la oportunidad de aprender sobre oportunidades laborales y formas de mejorar nuestras perspectivas profesionales. Realmente aprecié la oportunidad de aprender nuevas habilidades y conocimientos que puedo utilizar para mejorar mis perspectivas laborales".

"Me sorprendió gratamente lo atractivo e interactivo que era el programa. Las actividades y los debates me mantuvieron interesado y motivado en todo momento. Como alguien de un área rural, a menudo me siento abandonado cuando se trata de habilidades digitales y oportunidades de empleo. Este programa me dio una sensación de empoderamiento y confianza de que puedo competir en el mercado laboral".

"Puedo decir con confianza que este programa de capacitación superó mis expectativas. Las sesiones interactivas y las actividades grupales me permitieron aplicar mi aprendizaje en

escenarios de la vida real, lo que aumentó mi confianza en el uso de estas habilidades en mi vida personal y profesional. Ahora tengo una mejor comprensión de las leyes y regulaciones laborales que rigen el mercado laboral, lo que me ayudará a tomar mejores decisiones cuando solicite empleo. Me siento más seguro en mi búsqueda de trabajo y estoy mejor equipado con las habilidades necesarias para tener éxito en el mercado laboral".

"Los círculos de entrenadores fueron una gran adición al programa. Fue bueno tener un grupo de apoyo para discutir nuestras experiencias y desafíos".

"Esta educación vocacional me ha demostrado que hay muchos caminos hacia el éxito y que puedo lograr mis objetivos con las habilidades y la actitud adecuadas. He descubierto que aplicar lo que aprendí puede mejorar no solo mi vida personal sino también la vida de quienes me rodean. para mí, y estoy agradecido por la oportunidad de darle un uso significativo a estos resultados".

"Esta educación vocacional me ayudó a comprender mis fortalezas y debilidades, lo que será invaluable para encontrar el trabajo adecuado. Las nuevas habilidades y conocimientos me han permitido tener más confianza para alcanzar mis metas e interactuar con los demás".

"Me equipó con habilidades y conocimientos prácticos, dándome la confianza para perseguir mis metas y aspiraciones".



Algunas conclusiones clave:

- ☐ Muchas mujeres rurales a menudo se sienten rezagadas en el mundo digital y ahora han descubierto su capacidad para competir en el mercado laboral.
- ☐ La capacitación abrió la mente de los participantes al potencial de las herramientas digitales, equipándolos con las habilidades necesarias para el trabajo y la búsqueda de empleo.
- ☐ El entorno del grupo creó un ambiente donde se compartieron experiencias y hubo abundante apoyo.
- ☐ Las sesiones interactivas y los debates estimulantes mantuvieron a las mujeres rurales motivadas durante todo el programa, brindándoles la confianza para aprovechar las oportunidades.
- ☐ Los círculos de coaching demostraron ser una adición significativa al programa. En estos grupos de apoyo, los participantes tuvieron la oportunidad de compartir sus experiencias, desafíos y victorias. Se convirtió en un espacio seguro donde recibieron orientación y aliento, reforzando su determinación de superar los obstáculos que se interpusieron en su camino.
- ☐ Los participantes persiguieron sus objetivos con una nueva confianza e interactuaron más eficazmente con los demás.

Una reflexión final: sobre el poder transformador de la educación vocacional

El poder transformador de la educación vocacional VICTORUPESI no puede ser subestimado. Las inspiradoras historias de vida demuestran el inmenso impacto de un entorno de aprendizaje de apoyo. A través de experiencias compartidas, habilidades prácticas y una nueva confianza, estas personas emergieron listas para aprovechar las oportunidades. Y cuando se embarcaron en el próximo capítulo de

sus vidas, se llevaron consigo un profundo sentimiento de gratitud por la oportunidad de crecer, aprender y liberar su verdadero potencial.

El proyecto también demostró el potencial de la educación y el apoyo para romper el ciclo de exclusión social de las personas en prisión. El programa de formación profesional VICTORUPESI allanó el camino para la integración y la transformación social al proporcionar a estas personas las herramientas para reescribir sus narrativas. Puede servir como un poderoso recordatorio de que todos merecen la oportunidad de reconstruir sus vidas y, con compasión y apoyo, las personas pueden superar su pasado y abrazar un futuro lleno de esperanza y posibilidades.

► Más experiencias VICTORUPESI

- Un ejemplo concreto de un programa de FP aplicado fuera del proyecto VICTORUPESI

En diciembre de 2022, FETICO (España) organizó una actividad LTT en el marco del proyecto Erasmus+ Her “Fortalecimiento de la integración socioeconómica de madres de origen migrante” en la línea de partenariado estratégico para el intercambio de buenas prácticas en educación de adultos.

FETICO organizó una actividad de aprendizaje con mujeres migrantes y trabajadoras sociales y decidió utilizar todo el material desarrollado en el proyecto VICTORUPESI para contrastarlo con las participantes. Los materiales, presentaciones y ejercicios prácticos fueron muy bien recibidos por ambos perfiles: mujeres migrantes y trabajadoras sociales.

Some comments of participants:

Algunos comentarios de los participantes:

Mutindi Maithya y Esther Mukuhi, dos mujeres de Kenya que viven actualmente en Palermo (Italia): *“...sin duda ha sido una oportunidad increíble, lo que hemos podido compartir durante estos días, los retos que hemos atravesado como mujeres migrantes son comunes, aunque tenemos realidades muy diferentes, ha sido muy alentador poder compartir nuestras historias y saber que no estamos solas y que más mujeres han pasado por esto, conocer las historias de otras mujeres emprendedoras, de trabajadoras sociales de España ONG ha sido realmente inspirador”.*

Esther Mukuhi: *“Ahora nos sentimos más empoderadas, también somos más conscientes de que tenemos que mejorar algunas de nuestras habilidades y capacidades personales para afrontar mejor nuestros retos”.*

Jasim Sukaina Abeer, de nacionalidad iraquí, actualmente vive en Bucarest (Rumanía) y es presidente de una asociación para la integración social de los inmigrantes: *“...Estoy feliz de participar en este programa de formación. He aprendido muchas cosas, que tendré que poner en práctica. Creo que este tipo de formación para mujeres migrantes debería desarrollarse más a menudo”.*

Özgür Yaşar Akyar, responsable de la ONG Renaissance, que atiende a inmigrantes en Turquía: *“...escuchar las historias reales, las dificultades que enfrentan estas mujeres en todos los países, como el acceso a recursos financieros, los problemas, por ejemplo, para abrir una cuenta bancaria, ha sido muy interesante e inspirador para mí en mi futuro trabajo en la organización que dirijo. La necesidad de desarrollar habilidades transversales para el empleo, conocer herramientas para autoevaluar estas competencias y promover programas de emprendimiento dirigidos a estas mujeres son temas que tenemos que trabajar en nuestros proyectos futuros en la ONG.”*

Trabajadoras sociales de Grecia que prestan servicios de voluntariado: Eleni Derventzi, Theodora Poimenidou y Danai Panou: "...Estamos muy agradecidas de estar aquí, ha sido muy interesante, somos estudiantes y no hemos tenido las mismas experiencias que estas mujeres, pero hemos aprendido mucho sobre las emociones y dificultades que atraviesan estas mujeres y sobre sus expectativas y esperanzas".

Lecciones aprendidas

Para los profesionales que trabajan con personas desfavorecidas, los resultados de las sesiones de formación pueden proporcionar información importante sobre métodos y estrategias de formación eficaces. Los programas piloto que se llevaron a cabo pueden servir como modelos para futuros programas de capacitación, y las lecciones aprendidas de los programas piloto pueden informar el desarrollo profesional de los profesionales en el campo. Al aplicar estas lecciones aprendidas, los proveedores de educación para adultos pueden mejorar la eficacia y el impacto del programa de capacitación vocacional VICTORUPESI, involucrando efectivamente al grupo objetivo y brindando un entorno de aprendizaje de apoyo que aborde sus necesidades específicas.

SUECIA- MUJERES MIGRANTES

SPAIN – PARADOS DE LARGA DURACIÓN

- ❑ La necesidad de adaptar los contenidos formativos y materiales de apoyo: vídeos, ejercicios prácticos, dinámicas..., a las necesidades específicas de cada usuario, que requieren flexibilidad en la metodología aplicada.
- ❑ Conveniencia de organizar el programa con un número reducido de participantes (no más de 5) con perfiles personales homogéneos para generar un ambiente de confianza.
- ❑ La necesidad de involucrar a diferentes perfiles de profesionales: docentes expertos en cada tema, mentores/coach, expertos en empleo y temas laborales, profesionales orientadores laborales, etc.

RUMANÍA- PERSONAS EN PRISIÓN CON SENTENCIAS LIGERAS

ESLOVENIA- PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- ❑ A lo largo de la implementación del pilotaje, notamos los diferentes niveles de conocimiento y habilidades dentro del grupo, por lo que cada uno de los módulos se adaptó en términos de ejercicios; también en base a conocer a nuestros participantes, el pilotaje se estructuró como un evento diario, es decir, como un todo. día(s) de aprendizaje y hemos comunicado trabajo grupal adicional apoyado por pares con el apoyo de mentores en horas adicionales durante la semana.
- ❑ Debido a que se introdujo mucha evaluación dentro del pilotaje, hemos dejado espacio para que este proceso se realice con más tiempo, trabajando junto con los participantes y ayudándolos dentro de la evaluación, para distinguir su punto de vista a través de la experiencia personal,

poniendo ello en el contexto de sus actividades cotidianas habituales y necesidades individuales dentro de la inclusión en las actividades regulares en nuestra organización.

ITALIA- MUJERES CON DIAGNÓSTICO DE ASPERGER

- ☐ El grupo de clase debe estar formado por un número adecuado de participantes (ni demasiados ni demasiado pocos) y caracterizarse por un nivel adecuado de homogeneidad/heterogeneidad. Estas proporciones pueden variar en función de diferentes factores, como el propio grupo destinatario, el nivel de formación, los contenidos principales, el número y/o perfil de los formadores, etc.
- ☐ Asignar tareas a los participantes de vez en cuando podría ser una buena manera de mantenerlos activos y reflexivos fuera de la reunión, especialmente si las reuniones son solo un par de veces a la semana.
- ☐ Si la interacción social es difícil para el grupo objetivo (p. ej., personas en el espectro del autismo, como lo fue para el piloto italiano), podría ser útil involucrarlos en actividades y tareas en parejas y en grupos pequeños
- ☐ Es muy importante disponer de tiempo suficiente para la reflexión y el debate en grupo.
- ☐ Dedique suficiente espacio para explorar el tema de la autoestima (para los participantes italianos esto fue crucial).

SERBIA –MUJERES EN ÁREA RURALES

- ☐ Es esencial entender las necesidades y oportunidades únicas de cada área rural.
- ☐ Utilizar los esfuerzos de alcance comunitario, incluidas las referencias de boca en boca, los centros comunitarios locales, las organizaciones rurales y los grupos de mujeres, para llegar de manera efectiva al grupo objetivo. Además, aproveche los canales publicitarios, como volantes y redes sociales, para garantizar la accesibilidad y el conocimiento del programa de capacitación.
- ☐ Articular claramente los beneficios del programa de capacitación, enfatizando cómo puede mejorar la empleabilidad de los participantes y mejorar su vida diaria. Esta comunicación debe resaltar cómo el programa aborda sus necesidades específicas y les ayuda a adquirir nuevas habilidades.
- ☐ Tenga en cuenta el conocimiento existente de los participantes y la exposición a la tecnología digital, ya que algunos pueden tener una familiaridad limitada. Cree grupos mixtos formados por participantes de rangos de edad similares pero con diferentes niveles de conocimiento digital y experiencia tecnológica. Esta diversidad permite que los participantes más experimentados ayuden a aquellos con menos habilidades, fomentando un ambiente de aprendizaje de apoyo donde los participantes pueden aprender unos de otros y colaborar de manera efectiva
- ☐ Encuentre el número óptimo de participantes para las sesiones de capacitación, que en este caso se determinó en cinco personas. Este tamaño de grupo garantiza la manejabilidad, fomenta un sentido de comunidad y cooperación entre los participantes y permite que los capacitadores brinden atención y apoyo individual a cada participante.

Capítulo IV- Recomendaciones de la formulación de políticas

☐ un conjunto de recomendaciones y propuestas de políticas dirigidas a los tomadores de decisiones públicas, que describen el modelo y apoyan su implementación en diferentes contextos

ESPAÑA- PARADOS DE LARGA DURACIÓN (LTU)

- para mejorar la empleabilidad de LTU

1. Fomentando la Igualdad de Oportunidades: Programas de Apoyo a la Formación y el Empleo

Apoyar programas, proyectos y actividades para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso a la formación y al empleo. Crear conciencia e implementar medidas contra la discriminación dentro del mercado laboral puede ayudar a nivelar el campo de juego para los LTU, asegurando que no sean excluidos por edad, género, antecedentes culturales u otros factores.

2. Abordajes Preventivos del Desempleo: Atención Individualizada para la Empleabilidad

Adoptar un enfoque preventivo del desempleo, especialmente de larga duración, brindando una atención individualizada a los desempleados a través de políticas activas de empleo que mejoren su empleabilidad. La implementación de políticas activas del mercado laboral, como servicios de búsqueda de empleo, asesoramiento profesional y programas de tutoría, puede ayudar a cerrar la brecha entre los solicitantes de empleo y los empleadores, aumentando las posibilidades de una reintegración exitosa en el mercado laboral.

3. Mejorando la Integración Laboral: Medidas para Grupos Marginados

Garantizar medidas adecuadas de inserción laboral dirigidas a aquellos colectivos con mayores dificultades de acceso o reinserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, parados de larga duración, mayores de 45 años y personas migrantes.

4. Lucha contra el desempleo estructural: estrategias específicas y proactivas

- Proporcionar orientación individual y medidas de apoyo en el acceso a programas de formación y empleo. Es crucial invertir en empleo y servicios sociales dirigidos específicamente a los desempleados de larga duración. Estos servicios deben adaptarse para abordar los desafíos únicos que enfrenta este grupo y ofrecer un apoyo integral a lo largo de su viaje de búsqueda de empleo. Brindar apoyo psicosocial y asesoramiento a quienes buscan empleo puede ayudar a combatir la erosión de las habilidades, la motivación y la confianza durante períodos prolongados de desempleo. Abordar los problemas de salud mental y bienestar puede romper el círculo vicioso del desempleo a largo plazo que afecta negativamente a las personas.
- Brindar a los desempleados oportunidades de capacitación para mejorar o actualizar sus habilidades y prevenir la obsolescencia de las habilidades en un mercado laboral cambiante. Brindar acceso a información relevante y oportunidades de capacitación puede ayudar a las LTU a adquirir las habilidades necesarias en el mercado laboral actual. Los programas de mejora y reconversión profesional deben adaptarse a las necesidades específicas del grupo objetivo para mejorar su empleabilidad.
- Apoyar incentivos a las empresas para implementar programas basados en el trabajo, contratar trabajadores de grupos desfavorecidos y promover medidas de diversidad en el lugar de trabajo.

Fomentar la inversión en la creación de empleo y promover un mercado laboral receptivo puede crear más oportunidades para LTU. Alentar a las empresas a contratar y apoyar a esta población puede conducir a una reducción de las tasas de desempleo a largo plazo.

ESLOVENIA- PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. 1. Empoderar a los grupos vulnerables: abordar la formación profesional para adultos con discapacidad intelectual y problemas de salud mental

Las personas adultas con discapacidad intelectual y problemas de salud mental son uno de los grupos objetivo más vulnerables cuando se trata de readiestramiento en el ámbito profesional y laboral. La inclusión en el mercado laboral representa uno de los requisitos previos más importantes para la vida independiente y la inclusión en el entorno social más amplio. En ese sentido, la formación profesional está ligada al ámbito de la sección de adultos y ambos sectores deben esforzarse por complementarse en la medida de lo posible. La atención se centra en el potencial de fortalecimiento de la colaboración entre la formación profesional y el sector de servicios para adultos, enfatizando la importancia de trabajar juntos para maximizar las oportunidades y los resultados para las personas con discapacidad intelectual y problemas de salud mental.

2. Hacia el Apoyo Integral: Fomentando la Sinergia entre la Formación Profesional y los Servicios para Adultos

Es significativo buscar conectar los puntos con respecto a la interdependencia de la formación profesional y los servicios para adultos, considerando la importancia de esforzarse por esfuerzos complementarios y coordinados entre los sectores de formación profesional y servicios para adultos para brindar un apoyo integral a las personas con discapacidad. Esto subraya la interconexión entre la formación profesional y el sector de servicios para adultos, enfatizando la necesidad de colaboración y apoyo mutuo para mejorar los resultados de las personas en estas áreas.

3. Educación para una Europa Cohesiva y Resiliente: Vincular la Formación Profesional y el Espacio Europeo de Educación

Este analiza la conexión entre la formación profesional y los objetivos descritos en la resolución del Consejo de la UE, haciendo hincapié en la importancia de la educación y la formación para el desarrollo social y económico. En la Resolución del Consejo de la Unión Europea sobre un marco estratégico para la cooperación europea en educación y formación hacia el Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030), se destaca que “La educación y la formación tienen un papel vital que desempeñar cuando se trata de dando forma al futuro de Europa, en un momento en el que es imperativo que su sociedad y su economía sean más cohesionadas, inclusivas, digitales, sostenibles, verdes y resilientes, y que los ciudadanos encuentren la realización personal y el bienestar, estén preparados para adaptarse y desempeñarse en un mercado laboral cambiante y participar en una ciudadanía activa y responsable”.

(<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b004d247-77d4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1>)

4. Enfoque holístico: integración de diferentes formatos educativos para mejorar el aprendizaje

Se considera importante un enfoque holístico entre los diferentes formatos de educación/formación/aprendizaje y los entornos digitales. Esto enfatiza la necesidad de colaboración y

sinergia entre varios formatos educativos, incluidos los entornos digitales, para crear una experiencia de aprendizaje integral.

5. Fortalecimiento de la cooperación para entornos orientados a la práctica: facilitar la capacitación y la rehabilitación

Teniendo en cuenta este grupo objetivo, es importante fortalecer la cooperación entre los diferentes sectores y, en última instancia, también los servicios para proporcionar un entorno funcional y orientado a la práctica que fomente la formación, la rehabilitación y vías flexibles para reincorporarse al mercado laboral.

SERBIA – MUJERES EN ÁREAS RURALES

1. Cerrar la brecha digital: expandir la tecnología y el acceso a Internet

Los formuladores de políticas pueden apoyar el desarrollo de infraestructura para aumentar el acceso a la tecnología e Internet en las zonas rurales. Esto puede ayudar a asegurar que las mujeres en áreas rurales tengan acceso a los recursos que necesitan para desarrollar sus habilidades de TI y buscar oportunidades de empleo relacionadas con TI.

2. Capacitación personalizada para mujeres en áreas rurales: mejorar la accesibilidad y la flexibilidad

Invertir en programas de formación profesional adaptados a las necesidades de las mujeres de las zonas rurales y garantizar que sean accesibles y flexibles. Los formuladores de políticas pueden apoyar el desarrollo de este tipo de programas de educación y formación profesional en las zonas rurales. Estos programas deben estar disponibles localmente y deben brindar capacitación en campos de alta demanda. Esto destaca la importancia de invertir en programas de capacitación vocacional diseñados específicamente para satisfacer las necesidades de las mujeres en áreas rurales, enfatizando la necesidad de accesibilidad y flexibilidad en la entrega de programas.

3. Empoderar a las mujeres en áreas rurales: invertir en programas de capacitación centrados en TI

Proporcionar fondos y recursos para apoyar el desarrollo de programas de capacitación centrados en TI para mujeres en áreas rurales.

Esto enfatiza la importancia de proporcionar financiamiento y recursos para apoyar el desarrollo de programas de capacitación enfocados en habilidades de TI para mujeres en áreas rurales.

4. Salvando distancias: aprovechando la tecnología para la capacitación en áreas rurales

Fomentar el uso de la tecnología para entregar recursos de capacitación a las mujeres de las zonas rurales, asegurando que tengan acceso a materiales educativos de alta calidad sin importar su ubicación geográfica.

5. Empoderar la formación profesional: mejorar el acceso a través del apoyo financiero

Los formuladores de políticas pueden brindar apoyo financiero para programas de capacitación vocacional, incluidas becas, préstamos y subvenciones. Esto puede ayudar a asegurar que las mujeres en áreas rurales tengan acceso a los recursos que necesitan para desarrollar sus habilidades vocacionales.

6. Construcción de Redes de Apoyo: Tutoría y Trabajo en Red para Mujeres en Áreas Rurales

Los formuladores de políticas pueden crear oportunidades de tutoría y creación de redes para mujeres en áreas rurales. Esto puede ayudar a conectar a las mujeres con modelos a seguir, mentores y

compañeros que puedan brindar orientación y apoyo en el desarrollo de su carrera, incluso en el sector de TI.

7. Cultivar la innovación de TI: fomentar industrias relacionadas con TI en áreas rurales

Esto subraya la importancia de promover el desarrollo de industrias relacionadas con TI en áreas rurales. Esto puede incluir brindar incentivos para que las empresas se ubiquen en áreas rurales, crear y apoyar el desarrollo de parques tecnológicos o incubadoras e incentivos fiscales para empresas relacionadas con TI.

8. Fomentar el espíritu empresarial: estimular el desarrollo de las pequeñas empresas

Los formuladores de políticas pueden alentar el desarrollo de pequeñas empresas en áreas rurales, en particular aquellas que aprovechan las habilidades de TI. Esto puede incluir brindar apoyo para la capacitación empresarial, incubadoras y asistencia financiera para fomentar el crecimiento de nuevas empresas.

9. Obtención de oportunidades: orientación profesional y colocación laboral para mujeres rurales

Promover servicios de orientación profesional y colocación laboral para ayudar a las mujeres de las zonas rurales a identificar y buscar oportunidades de empleo que se alineen con sus habilidades e intereses.

Capítulo V- Mapeo de Actores

Es fundamental colaborar con los actores locales para asegurar la continuidad del proyecto. Tales partes interesadas pueden ayudar a proporcionar apoyo, recursos y financiación continuos para sostener el proyecto más allá de su fase de implementación inicial. Al involucrar a la comunidad local, trabajar con asociaciones industriales, empresas de tecnología, ONG, instituciones públicas y entre sí, los proveedores de capacitación vocacional pueden alinear mejor sus programas con las necesidades de la fuerza laboral y apoyar el éxito del grupo objetivo de personas desempleadas. Al aprovechar estas asociaciones o colaboraciones, los proveedores de educación para adultos pueden apoyar el éxito de los grupos objetivo y pueden ayudarlos a conectarse con oportunidades de empleo después de completar la capacitación. Cuando se trata de cooperar o asociarse con instituciones, empresas y organizaciones locales para apoyar el desarrollo de habilidades vocacionales y oportunidades de empleo para grupos objetivo, hay varias opciones a considerar. Aquí hay algunas sugerencias:

Las cámaras de comercio pueden ser socios valiosos, ya que pueden ayudarlos a conectarse con empresas y organizaciones locales. A menudo tienen redes de empresas y pueden ayudar a facilitar asociaciones y colaboraciones.

Las organizaciones comunitarias locales, como las organizaciones religiosas, los centros profesionales, los centros comunitarios y las organizaciones juveniles, pueden ayudar a identificar e involucrar a las personas desempleadas en la comunidad. Estas organizaciones pueden ayudar a difundir los servicios y programas de capacitación que se ofrecen y fomentar la participación.

Las organizaciones sin fines de lucro (ONG) a menudo se enfocan en el desarrollo de la comunidad y pueden brindar recursos y apoyo. También pueden ayudar con los esfuerzos de divulgación y contratación, ayudando a conectar a los proveedores de VET con grupos objetivo que podrían beneficiarse de los programas de capacitación o ayudando a conectar grupos objetivo con oportunidades de empleo.

Las agencias gubernamentales pueden ser socios valiosos y pueden proporcionar fondos u otros recursos para apoyar los programas de capacitación y pueden ayudar a conectar a los proveedores de VET con empresas y organizaciones locales. Estas agencias también pueden brindar información sobre oportunidades de financiamiento y otros recursos.

☑ Trabajar con agencias gubernamentales locales, como centros de empleo, departamentos laborales y servicios sociales para ayudar a conectar a las personas desempleadas con servicios de capacitación y apoyo.

Las instituciones públicas, como los institutos de investigación, pueden colaborar con los proveedores de FP para desarrollar nuevos programas de formación e identificar nuevas oportunidades para los grupos objetivo.

Las instituciones educativas, como escuelas vocacionales, universidades o colegios comunitarios, pueden tener programas o recursos que pueden aprovecharse para apoyar el desarrollo de habilidades vocacionales, incluidas las habilidades de TI. Asíciense con ellos para ofrecer programas de formación y actividades de orientación. Estas instituciones también pueden proporcionar recursos y apoyo para ayudar a las personas a adquirir las habilidades y los conocimientos necesarios para el empleo.

Las empresas de tecnología pueden proporcionar recursos y experiencia para respaldar el desarrollo de programas de capacitación en habilidades de TI. También pueden brindar acceso a la tecnología, como hardware y software, para respaldar la capacitación.

Asociaciones de la industria para alinear los programas de capacitación con las necesidades de la industria, y también pueden proporcionar acceso a recursos como programas de tutoría, oportunidades de observación laboral y pasantías.

Las asociaciones público-privadas pueden ayudar a reunir los recursos y la experiencia de múltiples partes interesadas para apoyar el desarrollo de habilidades vocacionales para los grupos objetivo. Estas asociaciones, entre otras, pueden involucrar agencias gubernamentales, asociaciones industriales, empresas de tecnología y ONG.

Empleadores locales (considere asociarse directamente); esto puede incluir una variedad de empresas, incluidas las industrias relacionadas con TI. Los proveedores de educación para adultos pueden trabajar con los empleadores para desarrollar programas de capacitación que satisfagan las necesidades de su fuerza laboral y pueden ayudar a facilitar la colocación laboral después de completar la capacitación.

ESPAÑA- PARADOS DE LARGA DURACIÓN (UTL)

FETICO está profundamente implicado en la activación del mercado laboral en España. Estamos acreditados como Agencia de Empleo por el Servicio Público de Empleo Español. Esto significa que colaboramos con los Servicios Nacionales de Empleo en la actividad de inserción laboral de personas desempleadas. Los materiales desarrollados se aplicarán en nuestros programas de inclusión laboral y actividades de formación a nivel nacional y europeo.

Difundimos los resultados del proyecto entre nuestros grupos de interés: proveedores de formación, empresas, ONG y organizaciones públicas/privadas que trabajan en el ámbito de la formación y el empleo de colectivos vulnerables.

- Fetico tiene convenios de colaboración con algunas ONG's como Cruz Roja o Red-Acoge para promover la integración laboral de colectivos vulnerables.
- Fetico participa junto con otros sindicatos y ONG en el grupo de trabajo del "Proyecto Sensibiliza: sensibilizando sobre la diversidad cultural en los entornos laborales". Este grupo de trabajo es un espacio de encuentro e intercambio de ideas, visiones y propuestas sobre temas relacionados con la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, con especial referencia a la necesidad de promover el acceso al empleo de personas pertenecientes a colectivos vulnerables y para luchar contra la discriminación.
- Fetico es también miembro de la Carta Española de la Diversidad, lo que refuerza su compromiso con las personas en el entorno laboral, comprometiéndose a promover la diversidad y la inclusión laboral entre las empresas en las que está representado nuestro sindicato.

RUMANÍA- PERSONAS EN PRISIÓN CON SENTENCIAS BAJAS

El material desarrollado dentro del proyecto se puede utilizar en todas las instituciones penitenciarias de Rumanía porque se basa en situaciones reales de trabajo existentes en prisión. Las actividades y formas de trabajar con los reclusos se pueden mejorar y adaptar a cada institución, pero pueden formar la base de un proceso de aprendizaje constante para los reclusos.

ESLOVENIA- PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Desde la perspectiva de nuestro grupo objetivo, el material desarrollado podría aplicarse a cualquier tipo de programa de inclusión social y servicios de rehabilitación laboral/vocacional. Esto se aplica a las organizaciones activas como organizaciones públicas o privadas; sin embargo, la capacitación siempre debe adaptarse a los procedimientos y caminos de trabajo establecidos para una medición de la calidad dentro de los servicios de apoyo brindados y con un acuerdo claro entre el proveedor de capacitación y el usuario de la capacitación.

Estrategia para construir alianzas entre entidades comerciales y socios del proyecto

La creación de asociaciones entre las entidades comerciales y los socios del proyecto es fundamental para el éxito del proyecto y puede ayudar a garantizar la sostenibilidad a largo plazo de los resultados del proyecto. En este sentido, se recomienda asociarse con empleadores locales para desarrollar oportunidades laborales y ayudar a las personas a adquirir experiencia laboral a través de pasantías, aprendizaje y observación laboral. Los empleadores locales también pueden brindar información valiosa sobre las habilidades y los conocimientos necesarios para los trabajos en el área, lo que puede ayudar a guiar los programas de capacitación. Requiere crear relaciones mutuamente beneficiosas que promuevan las metas mientras satisfacen las necesidades de las entidades comerciales, un enfoque colaborativo y un compromiso compartido para lograr las metas.

La estrategia para construir una asociación entre las entidades comerciales y los socios del proyecto implica varios pasos, que incluyen:

Identificar socios comerciales potenciales interesados en apoyar las metas y objetivos del proyecto: esto podría implicar la investigación de empresas que operan en industrias relevantes y tienen un historial de apoyo a iniciativas de desarrollo social y comunitario.

Desarrollar una propuesta de asociación que describa los beneficios de trabajar juntos y cómo la asociación contribuirá a lograr los objetivos: esto debe ser claro, conciso y convincente, destacando los beneficios potenciales para ambas partes.

Involucrarse con socios potenciales e iniciar discusiones sobre la asociación propuesta: esto podría incluir enviar la propuesta a las partes interesadas relevantes dentro de la organización empresarial y organizar reuniones para discutir la propuesta con más detalle.

Establecer los términos de la asociación (una vez que ambas partes estén de acuerdo): esto puede implicar negociar el alcance de la asociación, las funciones y responsabilidades de cada parte y los resultados esperados.

Desarrollar un plan de acción conjunto: debe incluir cronogramas, hitos y objetivos claros y esbozar acciones y actividades específicas que se llevarán a cabo para lograr los objetivos de la asociación.

Monitoreo y evaluación del progreso: para que la asociación tenga éxito, los socios del proyecto y las entidades comerciales deben monitorear y evaluar regularmente el progreso en relación con el plan de acción conjunto. Esto ayudará a identificar cualquier problema o desafío y permitirá que se realicen los ajustes necesarios para garantizar que la asociación esté brindando los resultados deseados.

Estos son algunos ejemplos de actividades que podrían incluirse en la estrategia para construir asociaciones entre entidades comerciales y socios del proyecto:

Organice eventos de networking: que reúnan a entidades comerciales y socios de proyectos para crear oportunidades de networking, aprender sobre el trabajo de los demás y explorar posibles colaboraciones.

Celebrar sesiones de formación conjuntas: desarrollar y ofrecer sesiones de formación conjuntas para el grupo objetivo, que podrían adaptarse para satisfacer las necesidades y requisitos específicos de las entidades comerciales. Esto creará una plataforma para compartir conocimientos y experiencia.

Establecer un programa de mentoring: para el grupo objetivo, que empareja a los participantes con profesionales experimentados de las entidades empresariales. Los mentores pueden brindar orientación, apoyo y asesoramiento profesional.

Organice ferias de trabajo o exposiciones profesionales: donde el grupo objetivo puede interactuar con empleadores potenciales y conocer las oportunidades laborales disponibles. Esta también podría ser una oportunidad para que las entidades comerciales muestren sus esfuerzos de responsabilidad social corporativa y atraigan a los mejores talentos.

Desarrollar pasantías o programas de aprendizaje con entidades comerciales que brinden capacitación práctica y experiencia laboral: esto podría ayudar al grupo objetivo a adquirir habilidades relevantes y aumentar su empleabilidad.

Colaborar en proyectos de investigación y desarrollo relevantes para las entidades comerciales y el grupo objetivo: esto podría permitir que el grupo objetivo obtenga una experiencia valiosa y aprenda nuevas habilidades mientras contribuye al crecimiento de las entidades comerciales.

CONCLUSION

En conclusión, el proyecto VICTORUPESI ha desarrollado una gama de herramientas y ha implementado actividades que están diseñadas para mejorar las habilidades profesionales de las personas desfavorecidas y ayudarlos a integrarse en el mercado laboral. Estas herramientas y actividades incluyen el Mapeo de las prácticas existentes, sesiones de capacitación de dos pilotos con un informe complementario, Digital Toolkit, Diversity management toolkit, Metodología guía y Guías de Sostenibilidad. Estas herramientas y actividades son innovadoras, basadas en evidencia y diseñadas para abordar las necesidades y desafíos únicos que enfrentan los grupos objetivo del proyecto VICTORUPESI. El enfoque del proyecto en la sostenibilidad y el impacto a largo plazo es encomiable, y las Pautas de sostenibilidad son un recurso valioso para las organizaciones y las personas que desean aprovechar los éxitos del proyecto y garantizar que su impacto se mantenga a lo largo del tiempo.

En última instancia, la sostenibilidad del proyecto VICTORUPESI y los resultados obtenidos dependerán del compromiso y la participación de todas las organizaciones asociadas involucradas. Al implementar las Directrices de Sostenibilidad, las organizaciones socias pueden garantizar que las actividades y los resultados del proyecto continúen más allá de su duración y que el grupo objetivo se beneficie de soluciones sostenibles para la exclusión sociolaboral.

Materiales adicionales/ lecturas adicionales

UNECE (May 2022). Approaches to Measuring Social Exclusion. Available from:
<https://unece.org/statistics/publications/approaches-measuring-social-exclusion>

PhD Njoku Chimezie (2020). Teacher's personality traits and their teaching effectiveness: important factors for student's success. European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences. Available from:
<https://www.idpublications.org/wp-content/uploads/2020/03/Full-Paper-TEACHER%E2%80%99S-PERSONALITY-TRAITS-AND-THEIR-TEACHING-EFFECTIVENESS-IMPORTANT-FACTORS.pdf>

The recommended movie:

“El Lute: Run for Your Life” - for imprisoned people as an example of a personal struggle to succeed in life. Available from: https://en.wikipedia.org/wiki/El_Lute:_Run_for_Your_Life

Referencias y literatura

Official Journal of the European Union (26.02.2021). Council Resolution on a strategic framework for European cooperation in education and training towards the European Education Area and beyond (2021-2030); (2021/C 66/01). Retrieved from:
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b004d247-77d4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1>

Western Governors University (WGU): 10 Simple Principles of Adult Learning. Available from: <https://www.wgu.edu/blog/adult-learning-theories-principles2004.html#openSubscriberModal>

The Literacy Information and Communication System (LINCS); Promoting Teacher Effectiveness: Adult Education Teacher Competencies. Available from: <https://lincs.ed.gov/publications/te/competencies.pdf>