

GUÍA 
 **DE EVALUACIÓN**
 **DE PROYECTOS**
**DE NUEVAS
OPORTUNIDADES
EDUCATIVAS**

 www.ferrerguardia.org

 936 011 644

 fundacio@ferrerguardia.org

 C.Avinyó 44, 1r. 08002

Diciembre 2023

Realización

Fundació Ferrer i Guàrdia

Maquetación y Diseño

La Pera Comunicació

Con el apoyo de:

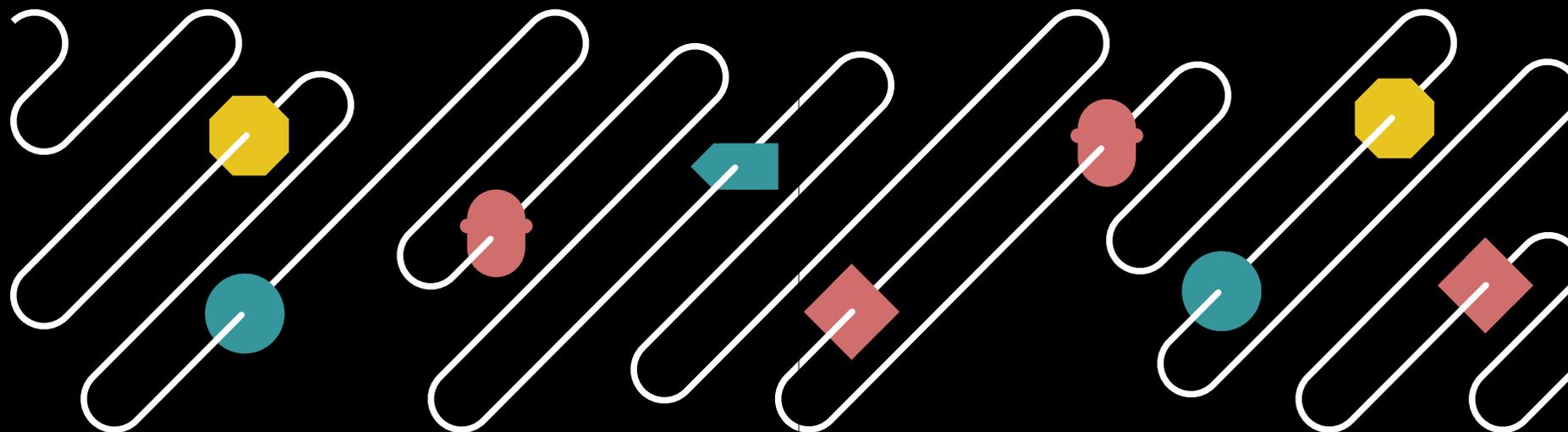


 POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Índice

Introducción	2
Metodología	4
¿Cómo usar la guía?	6
Modelo de evaluación	8
 Definición del proceso de orientación	10
 Empoderamiento de la persona joven	16
 Trabajo en red con el territorio	22
 Interseccionalidad	28
 Equipo técnico	34
Para ampliar información	38

Introducción



A lo largo de los últimos años, las investigaciones del programa Actívate se han focalizado en el análisis y la difusión de experiencias de éxito tanto en la mejora de la empleabilidad y el acompañamiento a las transiciones juveniles y la inserción laboral como en la promoción de la adquisición de habilidades y competencias.

A través de este profundo análisis, se ha podido comprobar que **la evaluación en este tipo de iniciativas es una de las asignaturas pendientes**, limitada por di-

versos obstáculos: limitaciones al desarrollo de una cultura de la evaluación en políticas públicas, falta de recursos, limitaciones de la evaluación en la definición de proyectos y estrategias, etc.

Por esta razón, desde la Fundació Ferrer i Guàrdia hemos impulsado **el desarrollo de una herramienta para la autoevaluación de experiencias de innovación social en el campo de las nuevas oportunidades educativas** que sirva para trabajar en su mejora continua y en incrementar su eficacia e impacto.

El principal objetivo de este proyecto ha sido el de **construir un sistema de evaluación desde una perspectiva multidimensional**, donde se integren las diferentes necesidades con indicadores detallados del diseño, el funcionamiento y los resultados de estas experiencias.

La intención del modelo es que sea de **simple implementación** y que, por tanto, sea **fácil** integrarlo en los distintos proyectos de nuevas oportunidades educativas. A la vez, se busca que sea una **herramienta**

útil para sistematizar las diferentes actuaciones que deben llevarse a cabo en una intervención de estas características.

La propuesta que presentamos en esta guía se ha concretado a través del trabajo desarrollado en 2022 y 2023, en el que han colaborado y aportado 33 personas expertas, 11 entidades y 45 personas jóvenes.

Metodología

En una **tercera fase**, se trabajó en la **validación** de esta **propuesta de herramienta** con personas expertas y entidades, donde, a través de un trabajo conjunto, acabaron de **concretar el modelo propuesto**.

Finalmente, la **cuarta fase** ha puesto en práctica la herramienta de evaluación a través de la implementación de una **prueba piloto en 17 centros de nuevas oportunidades educativas**. A lo largo de un curso académico, han probado la herramienta en su proyecto y han dado respuesta a los distintos indicadores. Las experiencias participantes en el pilotaje han valorado las **oportunidades y retos** que plantea la **aplicación del modelo** en la práctica, pudiendo contrastar de esta manera su idoneidad. También se han realizado sesiones con personas jóvenes usuarias de los proyectos para contrastar los indicadores que hacían referencia a ellas.

A partir del trabajo desplegado en estas cuatro fases, se han podido **concretar el modelo de evaluación y la herramienta** que presentamos. Se trata de un instrumento que ha sido **construido y validado colectivamente con distintas personas expertas, referentes de proyectos de nuevas oportunidades educativas y personas jóvenes usuarias de estos proyectos**.

El diseño del modelo de evaluación que presentamos en esta guía se ha concretado en un **proceso metodológico definido en cuatro fases**.

En la **primera fase**, se realizaron **sesiones con personas expertas y representantes de experiencias de innovación social** para recoger aportaciones de los **elementos clave en la definición del modelo de evaluación**.

En la **segunda fase**, se desarrolló el **diseño de la herramienta de evaluación, formado por una batería de dimensiones e indicadores**, a partir de las aportaciones expertas, de la revisión bibliográfica y documental y de las investigaciones Actívate previas.



¿Cómo usar la guía?

De este modelo de evaluación se destacan los siguientes elementos:

- **Promueve la evaluación** por su importancia, pese a que en muchas ocasiones queda relegada por la falta de recursos, de práctica o de concreción ante la complejidad.
- Facilita, a través de la evaluación, un recurso para **generar información y conocimiento** sobre las propias experiencias.
- Presenta una concreción de las **dimensiones** destacadas y **características de los proyectos de nuevas oportunidades educativas**, aportando una **perspectiva multidimensional** definida por: el proceso de orientación, el empoderamiento de la persona joven, el trabajo en red, la interseccionalidad y el equipo técnico.
- Plantea como pilares: la **sencillez**, la **facilidad** y la **utilidad** en su implementación.
- Integra una **visión participada de la evaluación** que atiende tanto al equipo profesional como a las personas jóvenes vinculadas a los proyectos.

Esta guía presenta un **modelo y una herramienta de evaluación** para los proyectos de **nuevas oportunidades educativas**, con el **objetivo** de mejorar las iniciativas que atienden a las transiciones de las personas jóvenes. Así, se aporta a estos proyectos un **recurso práctico**, que no solo da respuesta a la obtención de resultados de sus intervenciones, sino que también es una propuesta para el trabajo entre la **conexión de la evaluación y la definición de procesos de mejora y cambio** de estas iniciativas.

Por otro lado, la guía aporta una propuesta que da respuesta a cuestiones esenciales en los proyectos de nuevas oportunidades educativas como:

- ¿Cuáles son los aspectos relevantes en la evaluación desde la perspectiva del centro?
- ¿Qué variables es imprescindible integrar en la evaluación respecto a las personas usuarias?
- ¿Qué entendemos por “éxito” en el contexto de estos proyectos?

- ¿Cuáles son las actividades referentes de los proyectos y cuál es la valoración de estas actuaciones?
- ¿Qué relación debe tener la organización con los agentes del entorno?
- ¿Qué destacan y cómo valoran las personas jóvenes participantes la orientación recibida en la definición de su propio proyecto profesional y vital?
- ¿Conocen o reconocen su capital potencial una vez han participado de estas experiencias?

CARACTERÍSTICAS

- Presenta **5 dimensiones y 59 indicadores**.
Propone una evaluación holística con relación a las dimensiones y referida a los criterios establecidos a través de los indicadores.
- Define un **proceso de autoevaluación** que propone un procedimiento de trabajo **colaborativo** del equipo de profesionales.
Se recomienda trabajar en la evaluación en equipo para favorecer la reflexión conjunta sobre el proyecto.
- Principales **orientaciones para su implementación**:

1. Revisar las dimensiones e indicadores antes de iniciar el curso de manera participada con el equipo de profesionales
Analizar qué elementos ya se están evaluando y qué elementos de los sugeridos en la guía se deben integrar.

2. Concretar una herramienta para la recogida de datos

Se recomienda usar un programa de hojas de cálculo y bases de datos.

3. Definir un calendario y referentes de la evaluación

Concretar quién es la persona del equipo de trabajo que coordina la evaluación, quiénes son las personas referentes de la recogida de datos, en qué momentos se recogen los datos y quién analiza la información.

4. Analizar los resultados

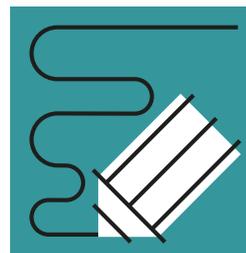
Se sugiere realizar la evaluación de resultados al final de cada curso educativo.

Modelo de evaluación

El instrumento para la autoevaluación de proyectos de innovación social en el ámbito de las nuevas oportunidades educativas consta de una batería de indicadores que se dividen en cinco dimensiones.

El trabajo realizado en investigaciones Activarte anteriores, así como la revisión bibliográfica y las aportaciones de personas expertas, han facilitado la detección de los aspectos que necesariamente deben ser tenidos en cuenta con el fin de definir la calidad de las iniciativas de nuevas oportunidades educativas.

El modelo de evaluación se organiza a través de las siguientes dimensiones:



Definición del proceso de orientación:

incluyendo indicadores sobre el diseño del propio proceso y el nivel de protagonismo que tiene la persona joven.



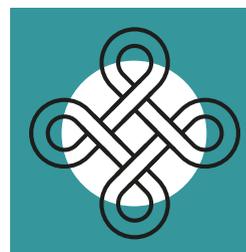
Empoderamiento de la persona joven:

recogiendo información sobre cómo se trabaja el desarrollo de competencias, la vinculación con el proyecto y los resultados obtenidos.



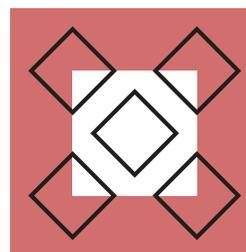
Trabajo en red con el territorio:

poniendo el foco en la diagnosis de la realidad comunitaria y la coordinación entre los distintos agentes presentes en la zona de intervención.



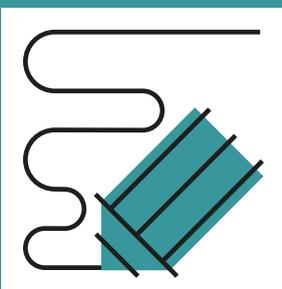
Interseccionalidad:

identificando las actuaciones que se efectúan y los recursos que se ponen a disposición para confrontar las distintas desigualdades.



Equipo técnico:

centrándose en la presencia de los perfiles profesionales adecuados y su formación continua para la adaptación a las nuevas realidades.



Definición del proceso de orientación



Por **proceso de orientación** entendemos la acción educativa continuada que pretende promover, potenciar y acompañar el desarrollo global de la persona con vistas a su realización formativa o profesional futura.

De la propia definición subyace que la intervención busca **acompañar el desarrollo global de la persona** y que, por tanto, no pretende la mejora o el desarrollo de un único aspecto o habilidad con el objetivo de inserción laboral.

De esta manera, uno de los retos que se tiene que tener en cuenta a la hora de diseñar las acciones de orientación es que estas deben actuar sobre las **distintas esferas vitales: la formativa, la profesional y la socio-personal**.

Más allá de integrar estas perspectivas, el proceso de orientación también debe **poner a la persona en el centro**, es decir, **partir de los intereses y motivaciones** de la persona joven, realizando un diagnóstico de su situación y sus necesidades para llevar a cabo un acompañamiento personalizado en cada caso.

Basándose en este diagnóstico, y considerando las distintas esferas vitales, es necesario que el proyecto de nuevas oportunidades plantee unos **objetivos personalizados y los medios para alcanzarlos**, teniendo presentes la adecuación, la coherencia y la actualidad de la metodología. A la vez, se considera que debe ser suficientemente **flexible** para adaptarse a los **cambios** que se puedan producir a lo largo del **proceso**.

INDICADORES:

Diseño del proceso		
Se establecen acuerdos personalizados que definen concretamente los roles y compromisos del que acompaña y de la persona acompañada	Sí	
	No	
Se prevén intervenciones en las siguientes esferas de la persona:	Esfera académica	
	Esfera profesional	
	Esfera sociopersonal (identidad, familia, proyecto vital, salud emocional, etc.)	
Se propone un calendario de trabajo ajustado a la realidad de las acciones que se van a realizar	Sí	
	No	
Grado de adecuación entre los objetivos fijados de cada una de las tres esferas de la persona (académica, profesional y sociopersonal) y la metodología para alcanzarlos	La metodología presenta limitaciones para dar una respuesta adecuada a los objetivos fijados en las tres esferas	
	La metodología se adapta solo en parte a dar respuesta a los objetivos fijados en alguna de las tres esferas	
	La metodología da una respuesta adecuada a los objetivos fijados en las tres esferas	
Grado de flexibilidad de la metodología del proceso	Una vez diseñado no se modifica el proceso	
	Se realizan modificaciones puntuales a lo largo del proceso en función de los cambios en el entorno y del descubrimiento de intereses o necesidades de la persona usuaria	
	Se marcan revisiones periódicamente para readaptar las actuaciones previstas a las nuevas circunstancias	

Diseño del proceso		
Se prevén acciones específicas para el tiempo libre educativo de las personas jóvenes (deporte, cultura, etc.)	Sí	
	No	
Se trabaja en un plan de acción para que la persona joven obtenga herramientas para afrontar su futuro laboral, académico y vital	Sí	
	No	
Se prevén los siguientes sistemas de evaluación para la mejora continua del proyecto	Evaluación por parte de los profesionales	
	Evaluación de las personas usuarias	
	Evaluación externa	

Persona en el centro		
Nivel de protagonismo de la persona joven en el diseño del proceso de orientación que llevará a cabo	Únicamente se le informa sobre el proceso	
	Se le consultan algunos aspectos concretos del itinerario	
	Puede tomar decisiones sobre el itinerario a seguir dentro de un marco ya definido	
	La definición del conjunto del proceso se basa en sus necesidades e intereses	
Como punto de partida se realiza un diagnóstico participado y personalizado de las necesidades, motivaciones e intereses de la persona joven	Sí	
	No	

Persona en el centro		
Se realizan actuaciones para que la persona joven identifique sus necesidades, motivaciones e intereses, como entrevistas personales, talleres, seminarios, etc.	Sí	
	No	
Existe la figura del referente único de orientación y acompañamiento que garantiza una atención de proximidad	Sí	
	No	
El proyecto tiene relación con el entorno familiar, en el caso de que este esté presente	No hay contacto	
	Reciben información sobre el proceso	
	Se realizan coordinaciones puntuales para definir el proceso	
	Se tienen en cuenta de manera integral a lo largo de todo el proceso	



“Nos parece una herramienta intuitiva, sencilla y fácil de responder. Es bastante factible cumplimentarla, no se hace tediosa y la duración es adecuada teniendo en cuenta todo lo que abarca”

RECOMENDACIONES

Para que el **proceso de orientación** quede bien definido, se recomienda la elaboración de un **plan personal de trabajo** en el que, de manera individualizada para cada persona joven participante, se recojan desde una perspectiva integral:

- Los roles y compromisos de la persona usuaria y del personal del centro
- Los objetivos que se quieren alcanzar
- Las actuaciones en las tres esferas:
 - Esfera educativa, con un diseño formativo específico
 - Esfera profesional, con las opciones de orientación e inserción laboral

- Esfera sociopersonal, con la definición de los espacios de empoderamiento, tutoría individual y trabajo de competencias transversales, así como de los recursos externos especializados que pueden dar respuesta a las necesidades de las personas participantes
- El cronograma y calendario de trabajo
- El seguimiento tutorial que se llevará a cabo

Este plan personal de trabajo debe redactarse atendiendo a los **intereses y necesidades de la persona joven** y haciéndola partícipe del itinerario a seguir.

El plan **debe revisarse periódicamente**, llevando a cabo modificaciones en función de cómo se avanza en el proceso, de la evolución de los objetivos fijados y de la coherencia de la metodología.

EXPERIENCIAS DESTACADAS

Espacio de trabajo profesional

Construcción de casos – Escola Municipal de Segones Oportunitats de Barcelona

Se trata de un **espacio de trabajo centrado en cada alumno**, en el que participan el equipo educativo, el equipo directivo y el equipo psicológico que colabora con la entidad, y en el que cada profesional aporta su mirada desde su función en el centro y su bagaje profesional.

El **punto de partida para la construcción del caso** siempre son unos interrogantes, unas preguntas sobre la persona joven en relación con su proceso vital. Por lo general

son preguntas que pivotan en cómo acompañar el proceso educativo que está haciendo en el centro.

El **objetivo** de este espacio no es encontrar respuestas a estos interrogantes, sino poder hacer **hipótesis** sobre la lógica del caso que permita **orientar el proceso de acompañamiento a realizar**.



Multiespacios de seguimiento de la persona usuaria



Formación a medida – NOIMA Escola de Noves Oportunitats de la Garrotxa

En el diseño del proceso se definen distintos espacios para que las personas jóvenes sean partícipes de su propio itinerario:

- **Espacio tutoría:** semanalmente se hace una tutoría individual para ver cómo están a nivel personal, cómo están con el grupo, con la formación, en cuanto a aprendizajes, temas de orientación, etc.
- **Espacio asamblea:** durante el proceso de la formación, semanalmente se hace una asamblea con todo el grupo de personas jóvenes donde dan su opinión para valorar y revisar el proceso que llevan a cabo.
- **Espacio orientación:** una vez la persona joven se inserta profesionalmente, se hace un seguimiento periódico de sus necesidades sobre la orientación laboral, académica y vital.

RETOS

Proceso de orientación integral y vital

Generar proyectos que ofrezcan recursos a lo largo y ancho de la vida de la persona joven, no solo en momentos puntuales, y que contribuyan a su desarrollo sociopersonal, educativo y profesional.

Capacidad de adaptación

Desarrollar las iniciativas con la flexibilidad suficiente para experimentar y adaptar los recursos y herramientas a las necesidades de las personas jóvenes y a los cambios tanto del sistema productivo como del territorio.

Establecer sistemas de evaluación

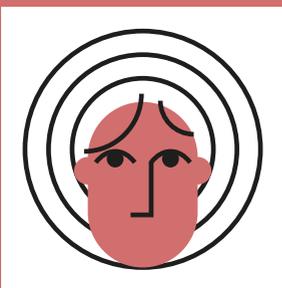
Promover la evaluación tanto interna como externa que valide que el proceso de acompañamiento se está realizando de forma satisfactoria.

Personalización del acompañamiento

Poner a la persona en el centro de la orientación, impulsando iniciativas con capacidad de adaptación a las necesidades vitales de cada persona joven, incorporando, también, espacios de aprendizaje autónomo.

Relación con el entorno de la persona

Tener en cuenta a lo largo de todo el proceso el entorno relacional de la persona joven usuaria, un factor determinante para su desarrollo sociopersonal.



Empoderamiento de la persona joven



El empoderamiento es entendido como el proceso **de fomento y apoyo de las competencias y habilidades de una persona** para que esta pueda:

- **decidir y actuar** de forma consecuen- te sobre todo aquello que afecta a su propia vida,
- **comprender críticamente** el contexto en el que vive,
- participar en la **toma de decisiones**,
- **intervenir** de forma **compartida y responsable** en la colectividad de la cual forma parte.

Uno de los propósitos que deben afrontar las iniciativas de nuevas oportuni- dades educativas es cómo dirigir sus actua- ciones para que sirvan para **potenciar las capacidades y habilidades identificadas en las personas usuarias**.

El objetivo tiene que ser **reforzar las com- petencias básicas y transversales** para que la persona joven adquiera unos hábi- tos, actitudes y conocimientos básicos que le permitan ganar autonomía personal y empoderarse.

Por esto se considera oportuno recoger entre los indicadores de qué manera se orienta el desarrollo de estas competen- cias en las personas jóvenes, qué resulta- dos son perceptibles al final del proceso, y cómo se trabaja la acogida y la **generación de un vínculo de confianza y pertenencia con el propio proyecto** para afianzar el compromiso y asegurar la motivación y la continuidad.

INDICADORES:

Competencias		
Se dispone de un plan de traba- jo de competencias transver- sales con objetivos establecidos	Sí	
	No	
Se trabajan específicamente competencias de mejora en gestión emocional	Sí	
	No	
Se trabaja la toma de consci- encia de la persona joven en relación a sí misma y al sistema del cual forma parte	Sí	
	No	
Porcentaje de personas jóvenes que alcanzan mejoras en sus competencias o habilidades según los profesionales o según mediciones <i>ex ante</i> , <i>ex post</i>	Más de un 80 %	
	Entre un 50 % y un 80 %	
	Menos de un 50 %	
Porcentaje de personas jóvenes que perciben mejora en sus competencias o habilidades cuando finalizan el proceso	Más de un 80 %	
	Entre un 50 % y un 80 %	
	Menos de un 50 %	
El proyecto acredita y certifica las competencias alcanzadas en el proceso	Sí	
	No	



“El modelo nos ha hecho reflexionar sobre algunos temas y darle valor al proyecto. Nos ayuda a alejar la mira- da de lo que nosotros estamos acos- tumbrados a evaluar en nuestro día a día. Te da una información muy útil, muy práctica y necesaria”

RECOMENDACIONES

En el proceso que se realiza para empoderar a la persona joven es importante que la **adquisición de competencias** no solo se valore por parte de las personas profesionales, sino que se implique también a la persona joven. Esta **autoevaluación**, que conviene hacer desde el inicio para ver los cambios que se dan en el proceso, ayuda a mejorar su autoconocimiento y visión crítica. Se recomienda que esta autoevaluación de competencias se haga al menos una vez por trimestre.

En relación con los retos referentes a la **vinculación**, se debería buscar un **equilibrio entre el vínculo con el proyecto y las dinámicas para generar autonomía y empoderamiento** en la persona joven. Concretamente, se recomienda **generar espacios de reflexión** entre los profesionales sobre posibles problemáticas de dependencia de la persona joven con el proyecto o con sus referentes, y establecer mecanismos de prevención y de abordaje de estas situaciones.

Finalmente, en referencia al **seguimiento de los resultados**, aparte de recoger datos sobre el porcentaje de abandono y finalización del proceso educativo, es importante hacer un seguimiento de **la situación del exalumnado** al cabo de un año de haber finalizado su etapa en el centro. Esta práctica puede ayudar a entender mejor las trayectorias educativas y, además, da una información muy valiosa sobre la **efectividad del proyecto**.



“Creemos que se plasma muy bien todo lo que hacemos en los centros de nuevas oportunidades educativas, está todo incluido y se adapta perfectamente a la actividad que realizamos”

Vinculación



Se realizan acciones para generar vínculos de pertenencia hacia el proyecto

Sí

No

Se trabaja el establecimiento de vínculos de confianza hacia las personas profesionales referentes

Sí

No

Se prevén mecanismos para evitar que el vínculo genere dependencia entre la persona joven y el/la profesional

Sí

No

Porcentaje de personas jóvenes que perciben que tienen una vinculación con el proyecto y/o los profesionales

Más de un 80 %

Entre un 50 % y un 80 %

Menos de un 50 %

Resultados



Porcentaje de personas jóvenes que finalizan el proceso (no abandono)

Más de un 80 %

Entre un 50 % y un 80 %

Menos de un 50 %

Porcentaje de jóvenes que retorna al sistema educativo reglado, que se certifica en una formación o que encuentra empleo durante el proceso de orientación

Más de un 80 %

Entre un 50 % y un 80 %

Menos de un 50 %

Porcentaje de personas jóvenes que se mantienen en el sistema (retorno educativo) o en el trabajo (inserción laboral) al año del fin del proceso de orientación

Más de un 80 %

Entre un 50 % y un 80 %

Menos de un 50 %

Porcentaje de jóvenes que se muestra satisfecho con el proceso

Más de un 80 %

Entre un 50 % y un 80 %

Menos de un 50 %

Programa de transición



Intermèdia - Talleres de empoderamiento

Es un programa que se ofrece a **personas jóvenes migradas** que acaban de llegar al país y que tiene como objetivo mejorar sus **competencias básicas** para la transición a la vida adulta y ofrecer una acogida social y cultural en el territorio. A partir del desarrollo de talleres de cocina y aprendizaje de recetas, se trabajan aspectos transversales como el vocabulario, los hábitos

saludables, la sostenibilidad, el género y las relaciones intergeneracionales, entre otros. De esa forma se consigue generar una autonomía en la persona joven y a la vez se crean lazos con la comunidad.

Intercambio internacional



Arrabal – Intercambio con estudiantes de una E2O de Francia

La E2O de la Asociación Arrabal de Málaga ha establecido, junto con otra escuela de nuevas oportunidades de Francia, un **intercambio entre alumnado**. Así, con la visita de los estudiantes franceses a Málaga, el alumnado de la E2O tiene la oportunidad de practicar sus competencias tanto

relacionales como de expresión oral, además de aprender otro idioma. Con esto, se pretende mejorar el empoderamiento de las personas jóvenes y promocionar su autoconfianza.

Vinculación con el proyecto

Conseguir que las personas jóvenes establezcan un vínculo de identificación y confianza con el proyecto para afianzar su continuidad en el proceso de orientación, vigilando, a su vez, que este vínculo no genere dependencia.

Capacitación y empoderamiento

Dar una mayor relevancia a las capacidades personales y al fomento de la autonomía como elementos imprescindibles para el desarrollo de un itinerario formativo y laboral propio.

Capacidad de autovalidarse

Generar espacios de evaluación de las iniciativas que tengan en cuenta criterios de capacidad de empoderamiento de la persona joven, así como promoción del sentimiento de identificación con el proyecto.

Seguimiento de los resultados

Evaluar los resultados de las trayectorias educativas o laborales de los exalumnos y las exalumnas al cabo de un año de terminar con el proyecto de nuevas oportunidades. De esa forma, se puede llegar a evaluar el impacto del acompañamiento a largo plazo.



“El modelo tiene una visión 360° que resulta muy interesante y que nos permitirá poder sistematizar y poner orden en todas las acciones que ya llevamos a cabo. Es un trabajo que lo podemos incorporar de forma más o menos fácil en nuestro día a día, y este hecho le da mucho valor”



Trabajo en red con el territorio



Todo proyecto se lleva a cabo en un marco territorial y en una realidad socioeconómica concreta, unos elementos que **condicionan el mapa de agentes externos** que pueden incidir o colaborar en el desarrollo de la iniciativa.

En este sentido, es importante que **se compartan sinergias y colaboraciones con los distintos agentes del territorio** que intervienen en el desarrollo socioperonal, profesional y formativo de la persona joven: centros educativos, empresas, entidades del tercer sector, administraciones públicas, etc.

Uno de los principales retos a los que se enfrentan las iniciativas de nuevas oportunidades educativas es precisamente el de lograr **integrar todos los agentes desde una perspectiva comunitaria y fortalecer estos vínculos**, especialmente con el sistema educativo formal y las entidades de promoción económica.

Por esta razón se considera relevante realizar una diagnosis de los agentes presentes en la zona y las posibles vías de colaboración, así como un **análisis de las necesidades del territorio y su población joven**.

Los indicadores listados en esta dimensión hacen referencia a la generación de espacios de coordinación con los distintos agentes identificados, el desarrollo de proyectos compartidos que vayan más allá de la derivación y la realización de una intervención que busque a la vez **llevar a cabo acciones que contribuyan a mejorar el entorno**.

INDICADORES:

Diagnosis

Se ha realizado un análisis de los agentes activos del territorio y las posibles vías de colaboración	Sí	
	No	
Se ha realizado un análisis de las necesidades del territorio y su población joven	Sí	
	No	

Coordinación

El proyecto da información sobre los diferentes recursos del entorno a los que puede acudir la persona usuaria	Sí	
	No	
Se han generado espacios de coordinación en clave de una mayor inclusión socioeducativa y para generar más oportunidades para las personas jóvenes	Sí	
	No	
Se han desarrollado sistemas integrados: no solo colaboración, sino impulso de proyectos compartidos en los que se definen diferentes roles y responsabilidades con objetivos y procedimientos consensuados	Sí	
	No	
Frecuencia de derivación de jóvenes entre agentes del territorio	Nunca	
	Puntualmente	
	Regularmente	
Grado de coordinación con entidades del tercer sector del territorio	Inexistente	
	Puntual	
	Frecuente	

Coordinación

Grado de coordinación con empresas o centros ocupacionales privados del territorio	Inexistente	
	Puntual	
	Frecuente	
Grado de coordinación con el sistema educativo del territorio	Inexistente	
	Puntual	
	Frecuente	
Grado de coordinación con las administraciones públicas del territorio	Inexistente	
	Puntual	
	Frecuente	
Se desarrollan acciones para contribuir a la mejora de los servicios del territorio en función de las necesidades detectadas	Sí	
	No	

“La herramienta nos servirá de guía para identificar qué elementos tienen que entrar en juego para hacer un buen acompañamiento y orientación. Es un modelo sencillo, claro y conciso, que puede integrarse dentro de nuestra dinámica de trabajo y nos servirá para analizar, comparar y dar respuesta a aquello que necesite mejorar”

RECOMENDACIONES

La **diagnos**is previa tanto de las necesidades del territorio y de su población joven como de los distintos agentes que pueden participar en el desarrollo de la persona es un paso imprescindible a la hora de construir un proyecto arraigado en el entorno.

Se aconseja, en la medida de lo posible, **analizar los datos** sobre la situación de las personas jóvenes y de los sectores productivos locales **para tenerlos en cuenta a la hora de definir** los programas formativos del proyecto. Estos deberían poder abordar específicamente las demandas del mercado laboral, asegurando la pertinencia y empleabilidad de las personas jóvenes.

Es importante poder designar a un miembro del equipo como **enlace constante** con el entorno. Esta persona se encargará de **fomentar la participación activa del proyecto en espacios territoriales** que reúnan a los agentes educativos, laborales y

sociales locales. También el hecho de **organizar reuniones individualizadas** con estos agentes para identificar oportunidades de colaboración y establecer sinergias.

En el caso del sector productivo, se recomienda realizar **prospecciones para identificar empresas** dispuestas a colaborar en la formación de jóvenes a través de visitas y prácticas. Por lo que respecta al ámbito educativo, una buena práctica es **hacer charlas dentro de las aulas de los centros educativos** para normalizar y dar a conocer el recurso como una opción más para las personas jóvenes.

La conexión del recurso con el territorio del que forma parte conlleva también que se incentive la **participación activa de las personas jóvenes** en iniciativas sociales locales para **fortalecer su vínculo con la comunidad**.

EXPERIENCIAS DESTACADAS

Ecosistema de recursos del territorio



Mapeo Comunitario de Activos de Juventud en La Rioja – Fundación Pioneros

Desde Fundación Pioneros se ha impulsado el proyecto **Mapeo Comunitario de Activos de Juventud en La Rioja**, que busca establecer una red de recursos o activos en adolescencia y juventud de la comunidad autónoma con el objetivo de visibilizarlos, potenciarlos y conectarlos entre sí.

Esta conexión tiene la finalidad de optimizar lo que aportan y vincularlos a necesidades sentidas o explícitas de las perso-

nas jóvenes para ayudar a que tengan más oportunidades en su desarrollo y favorecer la participación de la juventud en su comunidad.

A través de una metodología participativa y de investigación social se han identificado, relacionado y descrito los distintos activos para crear un **ecosistema que favorezca al desarrollo de las personas jóvenes**.

Conexión con el mercado de trabajo



Marketplace – Talleres de Oficios de Barcelona Activa

En los Talleres de Oficios de Barcelona Activa se presenta un **enfoque integral a la inserción laboral**, brindando acompañamiento y asesoramiento técnico en el proceso de búsqueda de trabajo.

En este sentido, se realizan **talleres con el tejido productivo** del sector profesional de la formación para facilitar la vinculación de las personas participantes con el entorno laboral local.

La principal actuación que se lleva a cabo es la puesta en marcha de un **Marketplace** periódico en el que las personas jóvenes tienen la oportunidad de presentar sus perfiles profesionales a empresas del sector. Esta estrategia contribuye a aumentar las oportunidades de empleo y facilita un alto grado de inserción laboral.

Prestación de servicios a la comunidad



Metodología Aprendizaje y Servicio (ApS) – Fundació Gentis

Desde los programas de la Fundació Gentis, las personas jóvenes vinculadas a estos proyectos prestan **servicios a la comunidad**, estableciendo colaboraciones con diversos equipamientos del territorio. A través de la metodología de aprendizaje y servicio, se busca contribuir a la mejora de esta diversidad de servicios: residencias geriátricas, escuelas o centros cívicos, entre otros.

El proyecto de APS se construye a partir de las necesidades detectadas por parte de las propias personas participantes. Desde el centro se adopta el **rol de intermediador**, y el colaborador busca con qué se lleva a cabo la práctica.

Estas acciones permiten ofrecer un servicio de voluntariado a un colectivo de la comunidad, trabajando de manera paralela la **adquisición de aprendizajes técnicos y de competencias transversales** del alumnado en entornos reales, así como su crecimiento personal a través del establecimiento de relaciones intergeneracionales y una mayor sensación de pertenencia con el territorio.

Además, se favorece la **deconstrucción** de los **estereotipos** negativos asociados a las personas jóvenes que acuden a la E2O.

RETOS

Prospección de las necesidades locales

Analizar el contexto social del territorio, de las personas jóvenes que lo habitan y de los recursos existentes que intervienen en el desarrollo personal.

Relación entre espacios formativos y realidad profesional del territorio

Impulsar una oferta de formación ocupacional flexible, capaz de incorporar la profesionalización en sectores innovadores y emergentes, responder a las demandas e intereses de las personas jóvenes y adaptarse a la realidad sociolaboral del territorio.

Trabajo colaborativo y en red generadora de proyectos

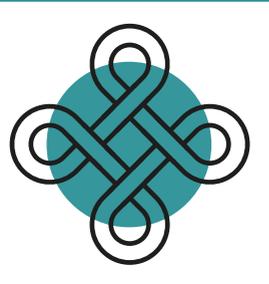
Fomentar e incrementar la capacidad de vincular y generar colaboraciones entre los agentes del territorio, especialmente centros educativos, administraciones públicas, entidades del tercer sector y empresas, que impulsen, además de espacios de reconocimiento, proyectos colaborativos.

Vincular a la persona joven con la comunidad

Promover el vínculo comunitario de la persona usuaria para fortalecer su conexión con el territorio, así como para desarrollar habilidades sociales, cívicas y de liderazgo.



“El sistema es útil porque ha sido construido colectivamente con personas que estamos en el día a día de estos proyectos. La herramienta está muy ajustada a la realidad con la que estamos trabajando, nos sentimos reflejados e identificados en ella”



Interseccionalidad



En términos generales, la interseccionalidad hace referencia a la interacción en cada individuo de distintas categorías biológicas, sociales y culturales que **generan condiciones de discriminación y privilegio**.

En la práctica, todas las actuaciones públicas son interseccionales, ya que tienen impactos sobre la ciudadanía, que siempre está condicionada por todos los ejes de desigualdad. El objetivo a alcanzar sería

que las acciones desarrolladas sean interseccionales de forma consciente, es decir, que **asuman las inclusiones y exclusiones, estableciendo prioridades para combatir estas desigualdades**.

Incorporar la perspectiva interseccional, por lo tanto, tiene que servir para **proporcionar recursos y herramientas para confrontar** los distintos ejes de desigualdad, teniendo en cuenta la existencia de realidades diferentes y **revisando críticamente** a quién se está dejando fuera, hasta qué punto se reconoce la heterogeneidad de los grupos o qué identidades se contribuye a reforzar.

En este contexto, el proyecto de nuevas oportunidades educativas **debe integrar esta perspectiva en todas sus fases y actividades, y actuar de forma decidida, si es necesario, frente a los problemas y necesidades detectadas en su acceso al recurso** (retos como el idioma, la condición socioeconómica, la movilidad o la brecha digital, entre otros). n producir a lo largo del **proceso**.

INDICADORES:

Perspectiva interseccional		
La perspectiva interseccional se incorpora en:	La fase de diagnóstico	
	El diseño de las acciones	
	La inserción laboral o el retorno educativo	
Las actividades que se realizan tienen en cuenta:	La diversidad cultural	
	La perspectiva de género	
	Las personas LGTBIQ+	
	La diversidad funcional	
	Las personas con vulnerabilidad socioeconómica	
Porcentaje de mujeres que retorna al sistema educativo reglado, que se certifica en una formación o que encuentra empleo durante el proceso de orientación	Más de un 80 %	
	Entre un 50 % y un 80 %	
	Menos de un 50 %	
Porcentaje de jóvenes con progenitores de nacionalidad extranjera que retorna al sistema educativo reglado, que se certifica en una formación o que encuentra empleo durante el proceso de orientación	Más de un 80 %	
	Entre un 50 % y un 80 %	
	Menos de un 50 %	
Porcentaje de personas con necesidades educativas especiales (NEE) que retorna al sistema educativo reglado, que se certifica en una formación o que encuentra empleo durante el proceso de orientación	Más de un 80 %	
	Entre un 50 % y un 80 %	
	Menos de un 50 %	

GARANTÍA DE ACCESO

Garantía de acceso		
Se garantiza un plan de protección para menores de edad en situación de vulnerabilidad que les ofrezca protección en el desarrollo de las actuaciones del proyecto	Sí	
	No	
Se garantiza el transporte de las personas usuarias si es necesario	Sí	
	No	
Se garantizan otras necesidades básicas (como la alimentación o el alojamiento) si es necesario	Sí	
	No	
Se realizan acciones específicas para reducir la brecha digital	Sí	
	No	
Se realizan acciones específicas para desvincular el género de la profesión (por ejemplo, con profesiones que están muy masculinizadas como las del ámbito tecnológico; o muy feminizadas en el sector de los cuidados)	Sí	
	No	

RECOMENDACIONES

Al presentar la **perspectiva interseccional**, un cambio de mirada suficientemente importante como para replantear ciertos fundamentos de los proyectos, la mejor recomendación en este caso es que se consulten **fuentes especializadas en el tema**, como por ejemplo *esta guía*.

Es fundamental **hacer un seguimiento del alumnado atendiendo a los diferentes ejes de desigualdad**. Deben tenerse en cuenta los porcentajes no solo por género sino también por nacionalidad y necesidades educativas especiales para poder valorar si se está dando respuesta a las diferentes interseccionalidades.

Se recomienda **hacer una diagnosis** para **identificar los principales ejes de desigualdad que condicionan los perfiles de alumnado** que atiende el proyecto, adaptando los diferentes indicadores. Por ejemplo, si no se atienden personas con NEE pero sí a personas de etnia gitana, se puede adaptar este indicador, o añadir otros que hagan referencia a las diversas características de los colectivos.

“Es una guía que sirve para enfocar nuestro trabajo, te permite ver claro qué aspectos no se están realizando o contemplando y en cuáles hace falta hacer más. Es un instrumento que nos da seguridad con el trabajo que hacemos”

Incorporación de la perspectiva de género en la organización



Plan de Igualdad – Asociación Arrabal

Desde 2017 la Asociación Arrabal cuenta con un *Plan de Igualdad* que se renueva cada tres años y en el que se incluyen una serie de **acciones y programas** tendientes a fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres y evitar cualquier discriminación por razón de sexo. Además, la entidad cuenta también con una **Comisión de Igualdad** que vela por el cumplimiento de este plan y lo evalúa.

El plan tiene siete ejes, con un objetivo general para cada uno:

- Igualdad en la cultura organizacional
Consolidar en la cultura de la organización el principio de respeto por la igualdad de género
- Selección y contratación de personal
Revisar con perspectiva de género los procesos de selección

- Promoción de personal
Garantizar procesos de promoción objetivos
- Formación
Fomentar actitudes de respeto por los principios de igualdad de género y no discriminación
- Salud laboral
Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de género
- Retribuciones
Asegurar la aplicación del principio de igualdad en la política
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
Preservar y mejorar los derechos de conciliación de la plantilla

Garantía de acceso: adaptación del proceso de becas



Remuneración mensual – Talleres de Oficios de Barcelona Activa

En los Talleres de Oficios (itinerarios mixtos de formación y trabajo) que se ofrecen desde Barcelona Activa se detectó que, pese a que un gran número de personas jóvenes eran beneficiarias de becas de formación, no asistían a los Talleres. El motivo principal residía en el proceso que condicionaba el pago de estas becas a las personas beneficiarias: una vez finalizado el proceso de formación.

Por este motivo se decidió impulsar un convenio con el Servicio de Ocupación para que se pudiera **abonar de manera mensual las becas a las personas jóvenes**. Con esta medida se ha conseguido aumentar el número de participantes, su media de edad y su permanencia en el proyecto.

También se realizan acciones para garantizar que haya más **paridad en los oficios altamente masculinizados**. Por ejemplo, se ha conseguido que, en los cursos relacionados con espectáculos y audiovisual, aumente el porcentaje de mujeres que los finaliza y acaba entrando en el mercado laboral.

RETOS

Incorporar la perspectiva interseccional

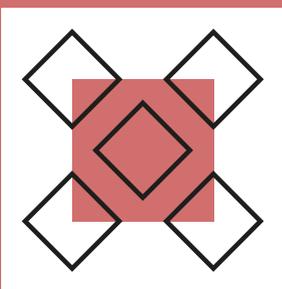
El proyecto tiene que incluir la perspectiva interseccional en todos sus aspectos, tanto en su diseño como en su ejecución.

Garantizar la accesibilidad de todos los colectivos

Velar para que los colectivos puedan acceder a la formación con igualdad de condiciones, impulsando acciones que reduzcan las desigualdades socioeconómicas, de género, de origen o de otro tipo.

Universalización, inclusión y accesibilidad digital

Las potencialidades de la hibridación de herramientas (presenciales/telemáticas) en los proyectos de orientación debe garantizar el acceso de las personas jóvenes a los recursos tanto en relación con los dispositivos como con las actuaciones de capacitación digital.



Equipo técnico



Para el desarrollo del proyecto es fundamental contar con un equipo de profesionales **comprometidos con la tarea de trabajar la atención personalizada a las personas jóvenes**, motivarlas para aprender y orientarlas para que desarrollen un proyecto de futuro.

Ser profesional en una iniciativa de nuevas oportunidades educativas **implica jugar un papel de referente poliédrico para estos y estas jóvenes**, aportando conocimiento, experiencia, profesionalidad y capacidad de adaptación a realidades en constante transformación.

En general, las iniciativas presentan equipos **formados por múltiples perfiles profesionales muy diversos** que trabajan para adecuarse a las diferentes necesidades del proceso personal de la persona joven. No obstante, **en algunos casos no existe una figura de orientación especializada y dedicada en exclusividad**, sino que las diferentes actuaciones son asumidas por los diferentes perfiles profesionales.

En los proyectos de nuevas oportunidades educativas, **la figura de la persona orientadora es básica e imprescindible**, por lo que su existencia resulta un indicador indispensable a tener en cuenta.

Dentro de la dimensión, también se considera relevante la cohesión del equipo, así como la promoción de su **formación continua para adaptarse a las nuevas realidades y metodologías**, impulsando el aprendizaje de conocimientos específicos según las necesidades de los perfiles profesionales y los retos de las personas jóvenes usuarias.

INDICADORES:

Diseño del equipo		◆
En el proyecto se garantiza la existencia de los siguientes perfiles profesionales:	Pedagogo/a o Psicopedagogo/a	
	Educador/a social	
	Psicólogo/a	
Existe la figura del referente único de orientación y acompañamiento que garantiza una atención de proximidad	Sí	
	No	
Se establecen referentes de la propia comunidad (exparticipantes, personas referentes en el entorno, etc.)	Sí	
	No	
Número de personas jóvenes por persona referente	Menos de 10	
	Entre 10 y 20	
	Más de 20	
El equipo está cohesionado y tiene un plan de trabajo compartido	Sí	
	No	
Se realizan formaciones técnicas internas específicas adecuadas a las necesidades de los perfiles profesionales	Sí	
	No	
Se realizan formaciones técnicas específicas para mejorar las competencias del equipo en perspectiva interseccional (género, cultura, NEE, etc.)	Sí	
	No	
Existe un mecanismo de autoevaluación de las competencias que ha adquirido el equipo técnico en su lugar de trabajo	Sí	
	No	

INDICADORES:

Diseño del equipo		◆
Porcentaje de personas del equipo técnico que se muestran satisfechas en relación al proyecto	Más de un 80 %	
	Entre un 50 % y un 80 %	
	Menos de un 50 %	
Porcentaje de personas del equipo técnico que se muestran satisfechas en relación a sus condiciones laborales	Más de un 80 %	
	Entre un 50 % y un 80 %	
	Menos de un 50 %	
Porcentaje de personas usuarias satisfechas con el equipo técnico	Más de un 80 %	
	Entre un 50 % y un 80 %	
	Menos de un 50 %	

RECOMENDACIONES

Uno de los pilares fundamentales de centros de nuevas oportunidades es el **equipo de profesionales**. Este debe desarrollar un **papel referencial** para las personas jóvenes no solo en la adquisición de contenidos y competencias, sino también en la **orientación y acompañamiento**.

En este contexto, es crucial contar con una **figura de persona orientadora de referencia** que acompañe al alumnado de forma individualizada y de manera sostenida en el tiempo.

Esta figura puede complementarse con espacios donde las actuales personas participantes puedan **interactuar con exparticipantes** que compartan sus experiencias y éxitos después de completar el programa.

Más allá de las figuras referentes para las personas jóvenes, en relación con el equipo técnico, se recomienda elaborar un **plan de formación individualizado** que recoja las opciones formativas según las necesidades de aprendizaje de cada puesto de trabajo y las metas personales.

Hay que asegurarse que el plan esté alineado con las necesidades cambiantes del equipo, realizando **evaluaciones regulares** para identificar los **puntos de mejora específicos** según cada responsabilidad.

EXPERIENCIAS DESTACADAS

Elaboración de un plan de formación profesional



Evaluación 360° de las competencias profesionales – Fundación Pioneros

Todo el equipo técnico de Fundación Pioneros se implicó en la elaboración del **plan de formación de la entidad** con un proceso de diagnóstico de las habilidades adquiridas y de los elementos de mejora a nivel profesional.

En primer lugar, se **definieron las competencias** a evaluar a través de varias sesiones de trabajo con todo el equipo. Entre estas competencias se encuentran la comunicación, la resistencia a la tensión, la organización, el trabajo en equipo, la solución de problemas, la flexibilidad, la innovación o la proactividad.

Una vez validadas estas competencias, se realizó la evaluación de forma 360°: cada profesional se evaluaba a sí mismo (autoevaluación), a sus compañeros y a sus superiores o inferiores, dependiendo de su rol en la organización.

Los resultados de esta evaluación fueron analizados compilando los **elementos de mejora** y haciendo sesiones para realizar **propuestas** para superar los indicadores con las evaluaciones más bajas.

Con el compendio de propuestas se hizo el diseño del plan de formación a cuatro años vista, que busca abordar las competencias y habilidades a nivel profesional y desarrollarlas al máximo de forma sistematizada.

RETOS

Profesionalización de la figura de orientación

Es necesario que exista una figura especializada en orientación que tenga la perspectiva transversal de todo el proceso y marque la definición, el diseño y la estrategia a seguir.

Formaciones para la mejora continua

Se debe facilitar que el equipo técnico acceda a programas formativos para mejorar las competencias profesionales necesarias para cada puesto de trabajo y para adaptarse a los retos cambiantes que plantea el acompañamiento a personas jóvenes.

Para ampliar información

Jornada 2022:

Enlace vídeo:

<https://www.youtube.com/watch?v=FG-38v4ajSkQ>

Enlace web FFG sobre el proyecto:

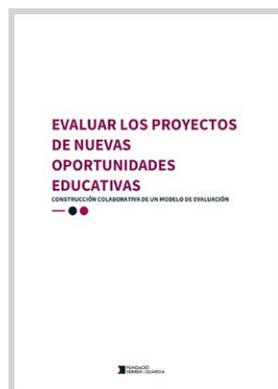
<https://www.ferrerguardia.org/blog/proyectos-2/activate-2022-la-evaluacion-de-los-proyectos-de-nuevas-oportunidades-educativas-185>



Informe 2022:

Enlace informe:

https://www.ferrerguardia.org/web/content/7709?access_token=3423858a-1b63-41e0-9abd-c6f3a67672fb&unique=d8341ab3c74fc8d7b9a819bf85e456a99bc90beb



Han colaborado:

Joke Aerts, David Camps, Marta Casanovas, Gemma Domènech, Mònica Figueras, Esther Gaona, Azahara González, Jordi Grau, Ariadna Güell, Laia Herrera, Yolanda Lirón, Juan Llanes, Jhonny Mancilla, Fernando Marhuenda, Loles Martínez, Xavier Miró, Minerva Montañez, Alejandro Montes, Paula Montes, Sònia Moragrega, Laura Ondoño, Mònica Ribera, Soledad Romero, Judit Rufí, Juan Francisco Ruiz, Encarna Serrano, Àngel Serrat, Cristina Serrat, Sònia Tomàs, José Manuel Valenzuela, Enid Vargas, Lourdes Villardón y Ana Virto.

Muchas gracias a todas las personas y organizaciones que han participado y aportado en la concreción de este proyecto por su tiempo y dedicación.

